CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.

Y

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA DEL INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A., UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO

En Santiago, a 15 de junio de 2022, por una parte, **INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.,** RUT: 92.051.000-0, en adelante "la Empresa", "la Sociedad" o "la Clínica", representada por su Comisión Negociadora integrada por don Rodrigo Castillo Darvich, Director Médico, cédula de identidad N°7.229.213-8; doña Cecilia Palma Ojeda, Gerente de Recursos Humanos, cédula de identidad N°8.423.404-4 y don Jorge Falaha Haddad, Gerente de Planificación y Control de Gestión, cédula de identidad N°8.702.376-1, todos domiciliados para estos efectos en calle Los Conquistadores N°1730, comuna de Providencia, Santiago, y, por la otra, el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA DEL INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A., UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO**, RSU N°13.12.0058, en adelante "el Sindicato", representado por su Directiva, integrada por doña Ana Neilaf Pehuenche, Presidente; doña Claudia Ulloa Sánchez, Tesorera; don Rodrigo Jacob Villalobos, Secretario; doña Francis Santander Urzúa, Directora; doña Verónica Hidalgo Ramírez, Directora; don Juan Miranda Merino, Director y don Moisés Ramírez Vallejos, Director, se ha convenido en conformidad al Art. 327 y demás disposiciones contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo, el siguiente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, instrumento que, en lo sucesivo, se denominará también "Contrato Colectivo", cuyas cláusulas son las siguientes:

TÍTULO PRIMERO
ASPECTOS GENERALES

PRIMERO: DEL OBJETO DEL CONTRATO

La finalidad del presente Contrato Colectivo es establecer las condiciones comunes de trabajo, el régimen de remuneraciones, y otros beneficios, cuya titularidad corresponde a los trabajadores de la Empresa Instituto de Diagnóstico S.A., involucrados en la negociación colectiva, individualizados en el Anexo N°1 de este instrumento y que se encuentra reglada en el libro IV del Código del Trabajo.

En el presente instrumento se contienen todos los acuerdos y estipulaciones que regulan las condiciones, remuneraciones y beneficios, sustituyéndose, a contar de la vigencia del presente Contrato, cualquier otro documento que se haya firmado con anterioridad, salvo los contenidos en los contratos individuales de cada trabajador en cuanto no sean modificados por el Contrato Colectivo, o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

SEGUNDO: DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo afecta por una parte a los trabajadores del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA DEL INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A., UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO,** RSU N°13.12.0058, que se encuentren debidamente identificados en nómina adjunta, Anexo N°1 "Nómina de Trabajadores Afectos a Contrato Colectivo" que firmada por las partes se entiende formar parte de este Contrato para todos los efectos legales y por la otra al **INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.** en adelante también indistintamente "la Sociedad".

TERCERO: DE LAS NORMAS DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

Este Contrato Colectivo se cumplirá de buena fe, de modo de que no solo obliga a lo que en él expresamente se acuerda, sino también a todo lo que sea necesario para el total y oportuno cumplimiento del mismo.
De tal forma, que sus cláusulas se deben interpretar de un modo armónico y global, en especial, en atención a que el conjunto de los beneficios acordados a favor de los trabajadores, superan el rango establecido en la ley laboral.
La Sociedad mantendrá con los trabajadores involucrados una política de Relaciones Humanas de puertas abiertas, con el objeto de tratar de solucionar cualquier problema que pudiese presentarse con motivo de la interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo, incluso se podrá solicitar, a petición de cualquiera de las partes la mediación de la Dirección del Trabajo.
Durante la vigencia del presente Contrato estos serán los únicos beneficios y a los mismos tendrán derecho todos los trabajadores (as) que suscriben en nómina adjunta.

CUARTO: DE LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Las partes acuerdan que, con el ánimo de mantener un adecuado clima laboral al interior de la organización, los miembros de la Directiva Sindical podrán recurrir a presentar reclamos o denuncias ante las autoridades administrativas o judiciales cuando lo estimen conveniente y conforme a lo que la legislación laboral determine, como asimismo podrán dirigirse a las jefaturas de la Clínica que correspondan para informar de los problemas detectados y buscar soluciones.

QUINTO: DE LA VIGENCIA DEL CONTRATO

Este Contrato Colectivo de trabajo, tendrá una vigencia de dos (2) años, por tanto, regirá entre el 10 de junio de 2022 y hasta el 10 de junio de 2024, ambas fechas inclusive.

TÍTULO SEGUNDO
REMUNERACIONES, ASIGNACIONES, BONOS Y BENEFICIOS MENSUALES

PRIMERO: INCREMENTO DEL SUELDO BASE

El Sueldo Base de los trabajadores indicados en el Anexo N°1 del presente instrumento colectivo, se incrementarán por única vez, en un 2,6 % sobre el sueldo base de cada trabajador, el cual se aplicará a contar de la remuneración del mes de junio de 2022.

El presente incremento real de sueldo base se aplicará con anterioridad al reajuste por IPC establecido en la cláusula Segunda del Título Primero del presente instrumento colectivo.

SEGUNDO: DEL REAJUSTE PERIÓDICO IPC

Todas las estipulaciones de este Contrato esto es, los Sueldos Base de los trabajadores afectos al presente instrumento y todos los demás beneficios de este documento expresados en dinero, se reajustarán según la variación positiva experimentada por el Índice de Precios al Consumidor de acuerdo a los datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), o por el organismo que al futuro lo reemplace en dicha función, en las siguientes fechas:

- En el mes de junio de 2022 se reajustará por la variación del Índice de Precios al Consumidor experimentado entre enero del 2022 y mayo de 2022.
- El 1° de julio de 2022, este reajuste solo considera la aplicación de la variación del Índice de Precios al Consumidor experimentada en el mes de junio del 2022.
- El 1° de enero de 2023, por la variación del Índice de Precios al Consumidor experimentado entre julio del 2022 y diciembre del 2022.
- El 1° de julio de 2023 por la variación del Índice de Precios al Consumidor experimentado entre enero del 2023 y junio del 2023; y
- El 1° de enero de 2024, por la variación del Índice de Precios al Consumidor experimentado entre julio del 2023 y diciembre del 2023.

El reajuste de que se trate, se aplicará sobre el valor del sueldo o prestación vigente al día inmediatamente siguiente a aquél en que se aplicó el anterior reajuste.

TERCERO: DEL REAJUSTE SOBRE CATEGORIZACIÓN

Sistema de Categorización de Rentas: se entiende por éste, al sistema de cargos y complejidades de las labores, realizadas por los trabajadores vinculadas a sus Descripciones de Cargos, las que asociadas a los años de permanencia en ellos dan por resultado un Tramo, el cual varía cada 3 años, reconociendo un máximo de 11 Tramos. Los tramos son:

Tramo I	De 0 a 3 años
Tramo II	De 3 a 6 años
Tramo III	De 6 a 9 años
Tramo IV	De 9 a 12 años
Tramo V	De 12 a 15 años
Tramo VI	De 15 a 18 años
Tramo VII	De 18 a 21 años
Tramo VIII	De 21 a 24 años
Tramo IX	De 24 a 27 años
Tramo X	De 27 a 30 años
Tramo XI	Sobre 30 años

Con todo,esto, se construirá la Tabla de Categorización por Cargos sobre la base de Total Haberes.
Los saltos entre Tramo y Tramo se encuentran especificados en la tabla del Anexo N°2 del presente instrumento y permanecerán iguales a los que se aplican a la fecha de suscripción del presente instrumento Colectivo.

CUARTO: SOBRE CONCEPTO TOTAL HABERES

Se incluyen los siguientes Haberes: Sueldo Base mensual reajustado de conformidad a lo establecido en el presente Contrato; Gratificación Legal, Asignación de Movilización, según lo establecido en la Cláusula Décimo Segunda y Asignación de Caja, según corresponda.

Formarán parte de los Haberes Remuneracionales otros conceptos de carácter transitorios que se reconocerán como bonos o variables, sujetos a cumplimiento de metas, condiciones y/o eventos especiales no descritos en el presente Contrato, que por ser variables no se encuentran sujetos a ajustes de IPC, los que deberán estar debidamente refrendados en Anexos de Contrato, en donde se explicite su modalidad de pago y condiciones, dando cumplimiento de esta forma a lo indicado en el Art. 54 bis, del Código del Trabajo.

QUINTO: SOBRE EFECTO SALTO DE TRAMO

El paso de un trabajador de un Tramo al siguiente, genera en forma automática el incremento de sus remuneraciones al Total Haberes correspondiente al Tramo superior y se verificará en la liquidación de sueldos del mes correspondiente al cambio del Tramo. Lo anterior, se encuentra regulado en el Anexo N°3 del presente instrumento colectivo.

SEXTO: SOBRE CONDICIÓN DE REMUNERACIÓN INGRESO TRABAJADOR CATEGORIZADO

Todo nuevo trabajador que ingrese a la empresa, recibirá de remuneración el Total Haberes correspondiente al Tramo I de su cargo.

SÉPTIMO: SOBRE EFECTO DE MODIFICACIÓN RENTA DE INGRESO CARGO CATEGORIZADO

El ingreso de un nuevo trabajador con Contrato indefinido con una renta con un Total Haberes superior al establecido en el Tramo I del cargo, implicará mover toda la Categorización del cargo en cuestión. Convirtiéndose en el nuevo piso de renta o Tramo I, la remuneración del trabajador recién ingresado y moviéndose los Tramos siguientes de acuerdo a la variación establecida entre Tramo y Tramo para este Cargo.

OCTAVO: SOBRE RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA PREVIA

Para aquellos trabajadores afectos al presente Contrato, que con antigüedad laboral mayor a 1 año en la empresa en forma continua, podrá solicitar el reconocimiento por única vez, de la Experiencia Calificada previamente ejercida en forma externa, debidamente acreditada mediante documentación correspondiente, ejercida por un periodo mínimo de un (1) año, en el mismo cargo en el cual se encuentra contratado en la Clínica. Lo anterior, será conocido por una comisión compuesta por dos representantes del sindicato y dos representantes de la empresa, la cual evaluará los antecedentes de dicha experiencia para efectos de reconocer y aplicar el salto de Tramo, es decir, modificación del Sueldo Base correspondiente.

La comisión deberá sesionar a lo menos cada 2 meses, de acuerdo a solicitudes recepcionadas, aplicando los resultados según sea la condición de reconocimiento, con efecto retroactivo asociado a la fecha en que se presentaron los documentos en la Gerencia de Recursos Humanos por parte de cada trabajador.

La presentación de la documentación en la Gerencia de Recursos Humanos, deberá refrendarse timbrando estos certificados con la fecha del día en que se reciben los mismos, entregando copia al trabajador de estos documentos, con la fecha incluida para respaldar la aplicación de este beneficio.

Se entiende para estos efectos como experiencia calificada, al ejercicio de función o cargo en las mismas condiciones de formación y complejidad a las que ejerce en la empresa al momento de solicitar su reconocimiento, que se puede calificar como Experiencia Previa de la función o cargo, debidamente demostrada como tal.

Para efectos de este reconocimiento la comisión podrá habilitar como experiencia calificada externa, al 50% del tiempo ejercido previamente, con un tope máximo de 5 años, tiempo que se sumará a la antigüedad en la empresa, para efectos de reconocer una nueva posición en un determinado Tramo de antigüedad en la Categorización.

Para efectos del reconocimiento se asumirá que regirá a contar de la fecha en que fueron presentados los antecedentes en la Gerencia de Recursos Humanos, con los siguientes límites de fechas para efectos de coincidir con el proceso de cálculo para el pago de las Remuneraciones del mes, esto es:

- Para los antecedentes y respaldos presentados entre el día 1 y hasta el día 20 del mes, los efectos se producen en la Remuneración de ese mes.
- Para los antecedentes y respaldos presentados después del día 21 del mes, los efectos del reconocimiento se aplicarán en el siguiente mes de presentados los datos.

NOVENO: SOBRE TRASLADO TRABAJADOR OTRA FUNCIÓN MISMA FAMILIA DE CARGO

Cuando un trabajador cambie de función, o bien, sea trasladado de área o servicio para cumplir otras labores o funciones, conservará la antigüedad laboral que hasta esa fecha tenía en la Empresa, sin que ello le signifique perjuicio o menoscabo económico producto del cambio realizado. Se hace presente que esta regla se aplicará cuando se produzcan cambios en la misma familia de cargos, reconociéndose como tales a:

- Familia Auxiliares de Servicio (No requieren Certificado, solo 4" Medio)
- Familia Auxiliares Técnicos (Requieren algún grado de formación técnica. Certificación.)
- Familia Auxiliares Enfermería (Requiere cumplimiento de condiciones de certificación y registro SIS)
- Familia Administrativos
- Familia Profesionales (diferenciándose entre ellas según formación y título profesional)

En caso de postular a un Cargo que no corresponda a una familia de Cargos, pero se trate de un Cargo de mayor rango, su fecha de Ingreso Virtual (que no afecta la fecha de ingreso real a la empresa) será modificada a la fecha en que parta en el nuevo Cargo y su nuevo Tramo, corresponderá al Tramo I.

DÉCIMO: SOBRE % SALTO ENTRE TRAMOS

Para efectos de considerar los saltos de Tramos para cada cargo definido en la categorización de cargos, que da como resultado una nueva remuneración por cada tramo de antigüedad (Trienios), se expresará en las tablas que se encuentran en el Anexo N°3 del presente Contrato Colectivo.

DÉCIMO PRIMERO: SOBRE LA GRATIFICACIÓN LEGAL GARANTIZADA

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

Para estos efectos, el monto a pagarse en cada mes se determinará considerando el ingreso mínimo vigente al último día de dicho mes. Sin embargo, esta modalidad de pago no obstará a la reliquidación que deba realizarse en diciembre de cada año en caso de experimentarse aumentos en el Ingreso Mínimo Remuneracional durante el año a gratificar.

Las variaciones que tuviere el ingreso mínimo durante el ejercicio no afectarán la parte ya pagada de la Gratificación.

De esta forma, se entenderá cumplida la obligación de la Sociedad de gratificar a sus trabajadores independientemente de los resultados obtenidos por ésta.

DÉCIMO SEGUNDO: SOBRE LA ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

La Asignación de Movilización que paga la Sociedad y que se encuentra incluida en el Total Haberes, a partir del mes de junio de 2022 ascenderá a la suma de $**72.079** (mensuales).

Entre las partes se ha acordado que esta Asignación de Movilización se comenzará a reajustar por IPC a partir de Julio de 2022 de acuerdo a la Cláusula Cuarta de este Contrato Colectivo.

Por otro lado, reconociendo la Sociedad las dificultades en el transporte, que todavía existen en la movilización de los trabajadores para cumplir con su jornada de trabajo, la empresa otorgará la suma de **$141.992**, en forma extraordinaria a la Asignación de Movilización vigente, solo en las siguientes oportunidades:

1. Cuando se pague la remuneración correspondiente al mes de enero de 2023
2. Cuando se pague la remuneración correspondiente al mes de enero de 2024

Este aumento extraordinario de dichas Asignaciones y en los meses señalados corresponde a una compensación a las alzas estimadas específicas del transporte público, a eventuales taxis, taxis colectivos, y demás medios de transporte que no se encuentren en el sistema Transantiago, que deba tomar en el año un trabajador para llegar o retirarse de su lugar de trabajo.

En los meses restantes regirá la Asignación de Movilización vigente, indicada en el primer párrafo de esta Cláusula.

DÉCIMO TERCERO: SOBRE LA ASIGNACIÓN DE CAJA

La Sociedad pagará mensualmente a junio del 2022 **$49.760** a quienes realicen funciones de Cajero Recepcionista.

Esta Asignación podrá tener por objeto cubrir total o parcialmente las eventuales pérdidas o extravíos de dineros que pueden producirse con ocasión del desempeño de sus labores a los trabajadores indicados en el párrafo precedente.

El empleador quedará facultado para efectuar el descuento de las eventuales pérdidas o extravíos de dinero que afecte al cajero recepcionista en la Asignación de Caja.

Esta Asignación será no tributable ni imponible. En caso que el monto perdido o extraviado sea superior a la asignación mensual solo se podrá descontar hasta el monto otorgado como Asignación. La Sociedad procurará facilitar espacios donde este funcionario pueda efectuar el arqueo de dinero correspondiente a su turno, otorgándole para ello, al menos, 15 (quince) minutos para realizar dicha labor. Dicho tiempo será de cargo de la empresa.

DÉCIMO CUARTO: SOBRE PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

La Sociedad establece un premio para aquellos trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que cumplan con sus obligaciones contractuales de asistencia y puntualidad.

Este incentivo consistirá en el pago de un premio de asistencia y puntualidad por un monto máximo de **$28.175** mensual para aquellos trabajadores que hayan dado cumplimiento a los requisitos de asistencia definidos como óptimos, en los términos establecidos en el Reglamento del Anexo N°4 del presente instrumento Colectivo. Este Premio de Asistencia y Puntualidad se comenzará a reajustar por IPC a partir de julio de 2022 de acuerdo a la Cláusula Primera del título Segundo de este Contrato Colectivo.

DÉCIMO QUINTO: ASIGNACIÓN DE DISPONIBILIDAD INMEDIATA O TURNO DE LLAMADO

La Sociedad pagará, a todo trabajador que tenga que permanecer disponible en turno de llamada fuera de su jornada ordinaria de trabajo, un monto de **$12.036**, por cada día de turno.
Este pago se debe considerar cuando el trabajador haga uso de su feriado legal, de acuerdo con el artículo 71 del Código del Trabajo.

DÉCIMO SEXTO: SOBRE LA CONSIDERACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Todas las remuneraciones y/o pagos considerados, cualquiera sea su naturaleza, para efectos de este Contrato, se consideran brutos, salvo que la ley especifique otra cosa.

TÍTULO TERCERO

BENEFICIOS TRABAJADORES POLÍTICA DE LA EMPRESA

PRIMERO: POLÍTICA DE BENEFICIOS DE LA SOCIEDAD

En conocimiento de las partes, la Sociedad declara que dispone de una cartera de beneficios a los que se hace mención, que se establecen y detallan en la Política de Beneficios de la Sociedad (INDISA) para todos sus trabajadores, con independencia de la organización sindical a la que pertenecen o de si están o no sindicalizados.

Entendiéndose que la titularidad de los beneficios que más abajo se señalan, corresponden a los trabajadores afiliados al Sindicato involucrado en el presente Contrato Colectivo, y en virtud que no afectan su propiedad, se acuerda que la Sociedad los incorpore como política de beneficios, asegurando y comprometiéndose a que dichos beneficios se otorguen, al menos, en las condiciones actualmente vigentes; quedando establecido que la Clínica y el Directorio Sindical revisará anualmente estos beneficios.

A su vez, la Sociedad se compromete a entregar un informe anual del estado de implementación de los beneficios, siendo de su parte la responsabilidad de la comunicación hacia los Trabajadores afiliados al Sindicato N°1, de modo que mediante este instrumento colectivo se garantiza la mantención y el cumplimiento de los objetivos definidos para cada uno de los beneficios constituyentes de la Política de la empresa.

De este modo, mediante el presente instrumento, la empresa manifiesta que continuará otorgando los beneficios que a continuación se indican, al trabajador de INDISA que cumpla en cada caso con las condiciones o requisitos exigidos, según sea la prestación de que se trate.

Los beneficios que se incorporarán como política de beneficios son los siguientes:

- Bono por Antigüedad por tramos de antigüedad.
- Permiso por Fallecimientos
- Permiso por Matrimonio o AUC
- Préstamo por Feriado Legal
- Uniformes y Ropa de Trabajo
- Póliza de Seguro de Vida
- Seguro de Salud Complementario y Catastrófico
- Capacitación a Trabajadores, que forma parte del Programa de Capacitación de la Empresa
- Pago de 3 primeros días de Licencias Médicas, en caso de diagnóstico calificados.
- Salida anticipada en Jornada en Víspera de Festivos, para jornadas 45 horas.

El detalle de estos y condiciones se desarrollarán en los acápites a continuación:

SEGUNDO: POLÍTICA DE BENEFICIOS RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD (EMPRESA)

La Sociedad, de conformidad a lo establecido en la política de beneficios, pagará a cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo, las siguientes sumas de dinero brutas por concepto de Bono de Antigüedad:

- 05 años de servicio 02 UF
- 10 años de servicio 06 UF
- 15 años de servicio 07 UF
- 20 años de servicio 10 UF
- 25 años de servicio 18 UF
- 30 años de servicio 25 UF
- 35 años de servicio 30 UF
- 40 años de servicio 30 UF

Estas sumas serán pagadas por una sola vez y con ocasión de cumplir el trabajador los respectivos años de servicios ininterrumpidos para la Sociedad.

La antigüedad para el cobro de este beneficio se computará desde la fecha de ingreso del respectivo trabajador según su contrato individual de trabajo y el respectivo bono se pagará de manera automática en el mes que se cumpla el último año del período correspondiente.

Se deja expresa constancia que este bono se pagará por una sola vez, no constituyendo en forma alguna un incremento permanente o periódico que se agregue a la remuneración del trabajador, sino que un pago ocasional.

Se deja constancia, asimismo, que entendido el hecho de que este bono ya existía anteriormente, no podrá ser cobrado nuevamente por el trabajador respecto a períodos por las cuales ya hubiera cobrado éste.

TERCERO: PERMISO POR FALLECIMIENTO

La Sociedad otorgará, en caso de fallecimiento del padre, madre o hermano del trabajador cinco días corridos de permiso pagado en caso que el fallecimiento se produzca dentro de la Región Metropolitana y siete días corridos de permiso pagado en el evento que el fallecimiento se produzca fuera de la Región Metropolitana.

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijo del trabajador se darán los permisos establecidos en el Artículo 66 del Código del Trabajo.

El fallecimiento deberá acreditarse por el trabajador afectado con el certificado de defunción respectivo, dentro de los 30 días siguientes al deceso.

Los anteriores permisos por fallecimiento se entenderán imputables a aquellos otorgados por ley o pronunciamiento administrativo.

CUARTO: PERMISO POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL (AUC)

La Clínica otorgará al trabajador/a un permiso por matrimonio civil o acuerdo de unión civil consistente en 7 días corridos desde la fecha de su celebración. En caso de no ocupar de inmediato los 7 días, estos pueden ser solicitados hasta 90 días después de celebrado el matrimonio o acuerdo de unión civil.

El anterior permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil se entenderá imputable a aquel otorgado por ley o pronunciamiento administrativo.

QUINTO: PRÉSTAMO POR FERIADO LEGAL

La empresa otorgará préstamos por feriado legal, los cuales se darán por los siguientes montos y de la forma siguiente:

a) **Auxiliares de Servicio y otros similares: $182.405** descontados por planillas en 6 cuotas.
b) **Auxiliares de Enfermería: $237.127** descontados por planilla de 6 a 8 cuotas.
c) **Administrativos: $194.566** a **$317.440**, descontados por planilla de 6 a 8 cuotas.
d) **Profesionales: $322.249**, descontados por planilla de 4 a 8 cuotas.

Estos préstamos no devengarán reajustes ni intereses. Los préstamos deben ser solicitados a la Unidad de Sueldos de la Gerencia de Recursos Humanos, con una anticipación mínima de 10 días hábiles al inicio del feriado respectivo. Dicha Unidad, evaluará casos especiales siendo una facultad de la Sociedad, decidir sobre ellos, en consideración al nivel de endeudamiento del trabajado y su capacidad de liquidez.

SEXTO: UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO

Para dar cumplimiento al otorgamiento de este beneficio como política de empresa, existe una comisión especial integrada por un representante de la Gerencia Comercial, un representante de la Gerencia de Recursos Humanos, dos representantes de la Dirección Médica, y al menos un representante de cada uno de los sindicatos de la Clínica, quienes tienen las siguientes funciones:

a) Redefinir los uniformes de la Clínica, si fuera necesario;
b) Velar por la entrega oportuna y según la periodicidad definida;
c) Establecer la calidad y seguridad del material a usar (uniformes y zapatos), aprobado por departamento de prevención de riesgos;
d) Definir los fundamentos técnicos de las modificaciones;
e) Fijar la obligación del personal de hacer uso del uniforme.

Durante la vigencia de este Contrato, además de los uniformes y zapatos que la Sociedad ya otorga a sus trabajadores, se les entregará un par de zapatos de vestir al personal administrativo masculino y femenino y un par zuecos (o similar) al personal Auxiliar de Servicio y Auxiliar de Enfermería, en las siguientes fechas:

Zapatos administrativos (masculinos y femeninos), se entregarán en noviembre de cada año de vigencia del presente instrumento colectivo. Zapatos auxiliares (masculinos y femeninos), se entregarán en agosto de cada año de vigencia del presente instrumento Colectivo.

Con todo, la política de la empresa existente para uniformes y ropa de trabajo, dispondrá la entrega de dos sets de uniformes clínicos en forma anual y un polar cada dos años.

SÉPTIMO: PÓLIZA DE SEGUROS DE VIDA

En virtud de las políticas de beneficios de la Sociedad, esta contrata una póliza de seguro por fallecimiento. La que pagará una indemnización por fallecimiento del trabajador con Contrato indefinido y un año de antigüedad a los menos, producto de una muerte natural o accidental.

La indemnización será equivalente a los 30 días de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses. Este beneficio se pagará a quien el trabajador defina como beneficiario o al familiar más directo o cercano que acredite su calidad con certificado original pertinente emitido por el Registro Civil.

La empresa mantendrá vigente una póliza para sus trabajadores.

Para el evento que la compañía de seguros no pague el beneficio como consecuencia de un incumplimiento a las condiciones de póliza imputable a la Sociedad, ésta quedará obligada al pago de esta asignación.

Asimismo, si la causa de rechazo de la cobertura del seguro, es por un incumplimiento o causa de exclusión imputable al beneficiario o trabajador causante, la Sociedad estará liberada de este pago.

OCTAVO: SEGURO DE SALUD COMPLEMENTARIO Y CATASTRÓFICO (EMPRESA)

En virtud de la política de beneficios de la empresa, la Sociedad mantendrá un seguro complementario de salud y catastrófico con la aseguradora que ofrezca las mejores condiciones para los trabajadores. La empresa asumirá el financiamiento del 65 % este seguro y los trabajadores del 35 % durante la vigencia de este contrato, siempre y cuando la siniestralidad del seguro permita mantener las condiciones vigentes a la fecha de suscripción de este instrumento Colectivo. En caso de un alza de la prima del seguro, producto de una mayor siniestralidad, el diferencial deberá ser financiada por los trabajadores incorporados al seguro.

Asimismo, habiendo un número de trabajadores mayores de 64 años que no pueden acceder a seguro complementario de salud, como también hay trabajadores con contratos indefinidos desde antes del 31 de octubre de 2009, que tienen enfermedades o dolencias pre existentes, no cubiertas por dicha póliza, la comisión definida en el párrafo precedente estudiará y propondrá alternativas de beneficios de salud para estos trabajadores, los cuales se encuentran amparados por las políticas de beneficios de salud vigentes al 31 de octubre del 2009.

Se hace especial mención, que en tanto se mantenga operativo el seguro complementario de salud, los costos de los medicamentos en urgencias de INDISA serán cobrados sólo a costo de reposición, es decir, no tendrán márgenes de utilidades.

Para dar cumplimiento al otorgamiento de este beneficio, se constituirá una comisión especial integrada por un representante de la Gerencia de Finanzas, dos representantes de la Gerencia de Recursos Humanos, dos representantes de la Dirección Médica, y al menos un representante de cada uno de los sindicatos de la Clínica.

Adicionalmente, y en consideración que los trabajadores hacen un importante aporte al pago del referido seguro, la Sociedad deberá convocar a reunión al Directorio Sindical cada vez que desee introducir, modificar o rectificar el Seguro, igual obligación se deberá tener en cuenta si la Empresa intenta o decide cambiar de Compañía de Seguro.

NOVENO: CAPACITACIÓN A TRABAJADORES

La Sociedad otorgará un curso de carácter técnico de capacitación por año, a todo trabajador incluido en este contrato, que lo requiera conforme a las políticas de capacitación de la empresa y su asistencia a él será obligatoria.

No obstante, lo anterior, el párrafo precedente no es excluyente a que los trabajadores deban asistir a otros cursos de capacitación generados por la Sociedad de acuerdo a, la política de capacitación vigente.

DÉCIMO: LICENCIAS MEDICAS

La Sociedad pagará la remuneración correspondiente hasta los tres primeros días de aquellas licencias médicas cuya duración sea hasta diez días y que son aceptadas por la ISAPRE o FONASA, siempre y cuando haya sido otorgada por el Médico del Centro Médico del Personal, previsto en la Cláusula referida de este Contrato, por precaución para evitar el contagio de la enfermedad que sufre el mismo a terceros, o bien, prevenir un contagio a pacientes y trabajadores derivada del mismo hecho.

En caso de no existir disponibilidad de horas de atención o que se presente la situación de enfermedad durante la noche o fines de semana, la licencia médica podrá ser emitida por cualquier profesional médico del Servicio de Urgencia de la Clínica INDISA o Centro Médico Ambulatorio, facultado para ello. Esta licencia, será visada por el médico del personal para evaluar el pago de los tres primeros días, quien deberá emitir el correspondiente certificado de respaldo, que acredite la condición de enfermedad y diagnóstico asociado a causales infectocontagiosas.

De igual manera, serán pagados los tres primeros días de licencia médica derivadas de diagnósticos médicos por lesiones de manos (dermatitis o quemaduras), por su afectación en el quehacer laboral.

DÉCIMO PRIMERO: JORNADA EN VÍSPERA DE FESTIVOS

Los días 17 de septiembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre, la empresa liberará de funciones o labores a una parte de los trabajadores en unidades que experimenten una baja significativa de atención de público, a contar de las 12:00 horas, en el caso de los trabajadores de áreas administrativas, con jornada de lunes a viernes, asegurando que no se afecte la funcionalidad de atención de la unidad o servicio, siendo responsabilidad de las Gerencias de cada área programar y ejecutar esta medida para los días que corresponda.

TÍTUTO CUARTO
DE LOS BENEFICIOS ESPECIALES, REGALÍAS Y PERMISOS

A continuación, se describen los elementos constituyentes del presente instrumento Colectivo, que forma parte de una serie de beneficios obtenidos a través del tiempo por medio de los distintos procesos de negociación entre las partes, que se declaran vigentes y constituyentes del actual instrumento de acuerdo, en las condiciones que se describen a continuación:

PRIMERO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

En virtud de la Política de Beneficios de la Sociedad, ésta pagará este beneficio a los trabajadores afectos al presente Contrato, el día 15 de septiembre o el día hábil anterior al 15 si este fuese inhábil, de cada año por concepto de aguinaldo de fiestas patrias por un valor de 3,5 UF brutas.

SEGUNDO: AGUINALDO DE NAVIDAD

En virtud de las Políticas de Beneficios de la Sociedad, ésta paga este beneficio a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo el 22 de diciembre, o el día hábil anterior al 22 si este fuese inhábil, de cada año, por concepto de aguinaldo de navidad por un valor de 4,0 UF brutas.

TERCERO: BONO DE FESTIVIDADES

En virtud de las políticas de beneficios de la Sociedad, ésta pagará a cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo la suma de 1,0 UF bruta cuando efectúe turnos en las fechas que se señalan a continuación:

1. 31 de diciembre, nocturno
2. 1 de enero, diurno
3. 1 de mayo, diurno
4. 18 de septiembre, diurno
5. 18 de septiembre, nocturno
6. 19 de septiembre, diurno
7. 24 de diciembre, nocturno
8. 25 de diciembre, diurno

Este bono, será pagado incluso cuando alguno de los festivos indicados precedentemente se verifique en un día domingo.

Adicionalmente y en concordancia a lo establecido y acordado en el trato y acuerdo de las Jornadas excepcionales renovadas mediante Resolución N° 610 y N° 627 del 07 de septiembre de 2020, se reafirma mediante el presente, que las partes acuerdan que en el caso de días feriados legales que coincidan con ser día Domingo, que a todos aquellos trabajadores que por su sistema de turnos rotativos les corresponda trabajar en ese día, serán retribuidos con un pago de "Bono Festivo Especial", el que corresponderá al valor bruto resultante del 100% valor hora normal, por la cantidad de horas realizadas en ese día.

CUARTO: SERVICIO DE ALIMENTACIÓN

En virtud de la política de beneficios de la Sociedad, ésta otorgará los siguientes beneficios alimenticios:

a. **DESAYUNO**, se otorgará desayuno a cada trabajador cuyo horario de trabajo se inicie hasta las 07:30 Hrs A.M. y los trabajadores salientes del turno de noche, disponiendo de 15 minutos para este efecto, siendo el tiempo destinado a él de cargo del trabajador.

b. **ALMUERZO**, se otorgará almuerzo a cada trabajador cuya jornada de trabajo sea diurna y de a lo menos ocho horas diarias. El almuerzo se servirá mediante un sistema de turnos, disponiendo el trabajador de 30

minutos para estos efectos, siendo el tiempo destinado a él de cargo del trabajador. La asignación del turno al cual debe acudir cada trabajador será determinada por el jefe directo.

c. **ONCES,** se otorgará onces a cada trabajador con jornada de a lo menos ocho horas diarias y cuyos horarios y jornada de trabajo lleguen hasta las 20:00 Hrs pm, disponiendo para estos efectos los trabajadores de 15 minutos siendo el tiempo destinado a él de cargo del trabajador.

d. **COMIDA**, se otorgará comida a los trabajadores, en las oportunidades que efectúen turnos de noche y/o trabajadores de emergencia más allá de las 21:00 Hrs pm en las oportunidades en que ello se requiera. Los trabajadores dispondrán de 30 minutos para dicho efecto siendo el tiempo destinado a él de cargo del trabajador. La asignación del turno al cual debe acudir cada trabajador, será determinada por el jefe directo.

Estos beneficios sólo se otorgarán los días en que a los trabajadores les corresponda jornada de trabajo.

Los períodos de tiempo de alimentación no serán considerados como trabajados para los efectos de cómputo de la duración de la jornada diaria o semanal.

Se deja expresa constancia que, para el personal con jornada ordinaria, el tiempo de colación es de cargo del trabajador.
Para el personal de jornada excepcional con sistemas de turnos que trabajen 12 horas corridas, tendrán un descanso de una hora por jornada diaria imputable a ella.

Respecto del horario de entrega de desayuno, almuerzo, onces y comidas estos serán determinados por la Sociedad.

Se establece la necesidad de actualizar Comisión de Trabajo, formada por un representante de la Gerencia de Operaciones, un representante de la Gerencia de Recursos Humanos, un representante de la Dirección Médica y por a lo menos dos miembros del directorio del Sindicato N°1, o bien, en quien éste delegue, quienes tendrán la responsabilidad de evaluar de manera permanente el funcionamiento del casino, la atención a los usuarios y la calidad de los alimentos, proponiendo a la Gerencia General acciones de mejoras en general, así como propuestas técnicas específicas y valorizadas para mejorar el servicio de alimentación.

Lo anterior, es sin perjuicio que la empresa pueda invitar a otros representantes de los trabajadores a participar a esta comisión.

Como primer objetivo planteado para la comisión, es el levantar los antecedentes necesarios para estudiar el mejoramiento del servicio otorgado por la empresa, con especial énfasis en garantizar la entrega del servicio en horarios nocturnos, fines de semana y feriados, debiéndose garantizar la entrega de servicio a los trabajadores de la empresa, de acuerdo a las condiciones que se definan en acuerdo.

QUINTO: BENEFICIO DE ATENCIÓN DENTAL

En virtud de la política de beneficios de la sociedad, ésta bonificará el 50% del presupuesto no cubierto por la previsión de cada trabajador, en el caso de atenciones odontológicas efectuadas a los trabajadores, su cónyuge y cargas familiares acreditadas, debiendo recurrir para estos efectos a los profesionales que atienden al interior de la sociedad o aquellos que la sociedad designe. Ningún tratamiento dental podrá ser iniciado mientras no esté autorizado por la unidad de beneficios, quien reglamentará el uso de este beneficio fijando un tope máximo mensual acorde con las rentas de los trabajadores y considerando la antigüedad de estos y su endeudamiento

interno en consideración a los descuentos máximos permitidos a las remuneraciones, tomando como tope de cuotas por este concepto, un máximo de ocho cuotas mensuales.

Las atenciones odontológicas incluidas en este beneficio son: atención de urgencia, extracciones, obturaciones, endodoncia, radiografías y tres limpiezas dentales (destartraje) mensuales como tope (no incluye prótesis, implantes, ni ortodoncia). Para tener derecho a este beneficio el trabajador se obliga a traer en forma previa a la entrega de la atención, los documentos de pago cubiertos por su previsión, cuando corresponda.

En el caso contrario, perderá este beneficio, debiendo pagar a la Sociedad el total del precio como si fuese un paciente particular.

Si el trabajador que requiere un tratamiento dental y con un presupuesto realizado por un dentista de la Clínica presenta un presupuesto de monto inferior otorgado por un profesional externo, se le abonará el 50% de este último presupuesto.

Si el trabajador que requiere un tratamiento dental y con un presupuesto realizado por un dentista de la Clínica, presenta un presupuesto de monto inferior otorgado por un profesional externo, la Empresa aplicará también el mismo porcentaje de bonificación.

SEXTO: DEL CENTRO MÉDICO DEL PERSONAL

La Empresa mantendrá el Centro Médico del personal para la atención exclusiva de los trabajadores y sus cargas familiares, contando para ello con Médicos Familiares, Psicólogo, Enfermera y una lista de especialistas para su derivación. Estas prestaciones tendrán copago $ 0 (cero) para el trabajador.

A su vez, la Sociedad se compromete a aumentar la disponibilidad de horas de atención, según requerimientos de ellas, debiendo otorgarse preferencia a aquellas atenciones del personal que está laborando en dicho momento y que se encuentre afectado por un cuadro de urgencia. En caso de no haber disponibilidad de cupos en el horario normal de este Centro Médico, el trabajador podrá concurrir al Servicio de Urgencia, recibiendo una atención preferencial en el referido servicio. Para el caso de requerir de Licencia Médica, ésta será otorgada por el mismo Médico del Servicio de Urgencia. La atención realizada en el Servicio de Urgencia, no tendrá copago, siempre y cuando el trabajador tenga vigente el Seguro Complementario de Salud con la Clínica.

SÉPTIMO: BENEFICIOS MEDICOS HOSPITALIZADOS CLÍNICA INDISA

La empresa otorgará el beneficio de, cero copago para todos los servicios de hospitalización a los trabajadores cuando se cumplan las siguientes condiciones copulativas:

a) Estar afiliados al seguro complementario de salud junto a sus cargas familiares acreditadas ante la CCAF a la que se encuentra afiliada la Clínica INDISA.
b) Haberse efectuado la cobertura previsional de su plan de salud (bonificación) y el seguro complementario de salud.
c) Hospitalizarse en Clínica INDISA.
d) No corresponder a patologías GES o CAEC en cuyos casos deberá acogerse a la red de prestadores correspondiente a su previsión de salud.
e) Que el plan previsional del trabajador y sus cargas considere bonificación por atención en Clínica INDISA.

El control de este beneficio será realizado por un representante de la Gerencia de Recursos Humanos (Unidad de Beneficios) en conjunto con la Directiva Sindical.
Para el caso de medicamentos e insumos producto de los servicios hospitalarios, la empresa aplicará el criterio de cobro al costo de reposición, a no ser que la cobertura de la previsión y el seguro complementario sea mayor.

Para el financiamiento de este beneficio, la sociedad dispondrá de un fondo anual de **$100.000.000**. En la definición de uso de este fondo, se ha considerado establecer condiciones de tal manera de asegurar el uso de estos recursos, a saber:

- Se establece que en aquellas cuentas que el copago final sea inferior a los $100.000, no regirá el aporte de este fondo.
- Se establece que el tope máximo de aporte por cuenta de hospitalización será de $1.000.000.
- Se establece que podrá acceder a un máximo de un evento al año para ser beneficiario de este fondo, durante el periodo anual del contrato, es decir de junio a junio.
- Se establece que el fondo no podrá ser utilizado en Patologías calificadas como GES o CAEC, dado que estas deberán acogerse a la red de prestadores correspondiente a la previsión de salud del trabajador.

No obstante, lo anterior, en caso de situaciones especiales (más de un evento por trabajador), estas tendrán que ser presentadas al empleador, por medio de la Unidad de Beneficios de la Gerencia de Recursos Humanos, para ser evaluadas en la Comisión conformada entre las partes para el seguimiento del uso de este fondo.

Para casos excepcionales, derivados de prestaciones ambulatorias, hospitalarias y atenciones dentales, como implantes, ortodoncia y blanqueamiento, la Empresa, junto a la Directiva Sindical, evaluarán la pertinencia de otorgar el beneficio y el porcentaje a cubrir.

Por otra parte, adicional al fondo descrito, la Clínica destinará un Fondo anual para enfermedades catastróficas, entendidas como tales todo diagnóstico, enfermedad o patología de alto costo que signifique para el trabajador(a) un copago final igual o superior a UF 150 y que no esté considerada dentro de las patologías GES, ascendente a **$20.000.000.**

El procedimiento para el uso y entrega de este beneficio se describirá en el Anexo N°5, constituyente de presente Contrato Colectivo, que tiene como propósito regular el uso de este fondo y determinar las condiciones de este.

Si al final de la vigencia del presente instrumento, existieren saldos disponibles, estos se extinguirán.

OCTAVO: FONDO DE RETIRO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA

Se fija un fondo de indemnización de **$187.443.720** para todo el período de vigencia del presente Contrato Colectivo, que se distribuirá entre aquellos trabajadores que acuerde el término de su relación laboral con la Clínica, y que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

1. **Requisitos y condiciones para la Indemnización convencional por años de servicio del 50 %:**

   a) El trabajador debe tener al menos la edad legal para jubilar o que su estado de salud, le impida desempeñar adecuadamente sus labores.
   b) El trabajador debe tener a lo menos una antigüedad laboral de 10 años en Clínica INDISA.

c) El Trabajador debe estar dispuesto a recibir el 50 % del valor que resultare de aplicar la indemnización por años de servicios prescrita para la causal de necesidades de la Empresa, esto es, el 50% del equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, prestados continuamente a la Clínica, con el límite máximo de 330 días de remuneración y un tope de 90,0 UF, asimismo, en este monto se incluirán las vacaciones devengadas por el Trabajador caso a caso.
d) Que una comisión médica presidida por el Director Médico de la Clínica, evalúe los informes de salud de los postulantes a este beneficio, en que se señale que su estado de salud o enfermedad es inhabilitante para trabajar.

Para estos efectos el Trabajador y la Clínica suscribirán un mutuo acuerdo que contemple el pago previamente expuesto.

2. Requisitos y condiciones para la Indemnización Convencional por años de servicio del 70 %:

A partir del inicio de la vigencia de este Instrumento Colectivo aquellos trabajadores que reúnan los siguientes requisitos de forma copulativa, podrán acceder hasta un 70 % de la indemnización regulada en la presente cláusula:

a) El trabajador debe tener al menos la edad legal para jubilar o que su estado de salud, le impida desempeñar adecuadamente sus labores.
b) Que el trabajador tenga una antigüedad mínima en la empresa de 20 años.
c) El Trabajador debe estar dispuesto a recibir el 70 % del valor que resultaré de aplicar la indemnización por años de servicios prescrita para la causal de necesidades de la Empresa, esto es, el 70 % del equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, prestados continuamente a la Clínica, con el límite máximo de 330 días de remuneración y un tope de 90,0 UF, asimismo, en este monto se incluirán las vacaciones devengadas por el Trabajador caso a caso.
d) En estos casos, sólo el 50 % de la indemnización que corresponda, se descontará del Fondo de Indemnización, toda vez que, la Clínica se hará cargo del 20 % restante.
e) Con todo, sólo se dispondrá de 8 cupos por cada año de vigencia del Contrato Colectivo para acceder a esta indemnización.

3. Requisitos y condiciones para la Indemnización Convencional excepcional para trabajadores que hayan iniciado su relación de trabajo con anterioridad al 14 de agosto de 1981.

Respecto de los cinco trabajadores, que iniciaron su contrato individual de trabajo con anterioridad al 14 de agosto de 1981 y, en consecuencia, sus eventuales indemnizaciones legales por despido no se encuentren sujetas a los límites establecidos en el artículo 163 del Código del Trabajo, podrán voluntariamente postular, por única vez, dentro del plazo de un año desde la suscripción del presente instrumento colectivo, a una Indemnización Convencional por años de Servicios equivalente a un 70 % imputable al Fondo de Retiro, en las condiciones que establece la letra c) del N°2 de la presente cláusula, otorgando la empresa un 30 % adicional (no imputable al Fondo de Retiro), a fin de que el trabajador acceda a un 100 % de lo que le correspondería por este concepto, considerando un tope convencional de 330 días de remuneración y un tope de 90,0 UF.

Con todo, cada caso que se presente con las condiciones señaladas en los numerales 1 y 2 anteriores, será sometido a consideración de una comisión formada por el Director Médico de la Clínica, Gerente de Servicios Clínicos y Diagnósticos, Gerente de Recursos Humanos y el presidente del Sindicato N°1, quienes decidirán si el caso amerita que se otorgue la indemnización señalada.

Las postulaciones a este beneficio podrán ser presentadas por la Dirección Médica, por la Gerencia de Recursos Humanos o la Directiva del Sindicato N"1.

Si al final de la vigencia del presente instrumento, existieren saldos disponibles, estos se extinguirán.

NOVENO: FONDO DE ANTICIPO

La empresa dispondrá de un fondo de **$468.032.544**, líquido para que los trabajadores que lo requieran accedan a anticipos de remuneraciones sin intereses para los fines que estimen conveniente. El requisito para acceder a este fondo será tener una antigüedad superior a un año y el monto máximo a otorgar por año a cada trabajador será de hasta un (1), Total Haberes Fijo. Para estos efectos, se entiende por Total Haberes Fijo el Sueldo Base, la Gratificación y la Movilización y/o bonos.

Este préstamo se devolverá en un máximo de 12 cuotas mensuales iguales y sucesivas sin intereses y será descontado de sus remuneraciones. En caso de que el trabajador termine su relación laboral con la Clínica, el saldo del préstamo por pagar será descontado de su liquidación final. Este préstamo estará sujeto a las condiciones que se establecen en el Anexo N°6 Fondo de Préstamos.

DÉCIMO: SOBRE BENEFICIO DE SALA CUNA O CUIDADO DEL MENOR

La Sociedad, en conformidad a la legislación vigente, contrata Sala Cuna para los hijos menores de dos años de los trabajadores de la empresa.

Como excepción, no obstante, lo anterior, y en reemplazo de lo señalado en el párrafo precedente, la Sociedad pagará la mensualidad de Sala Cuna, con un tope de **$234.309**, por cada hijo del trabajador cuya edad sea entre 0 y 2 años condicionando al cumplimiento copulativo de los siguientes factores:

a. Evaluación médica de un profesional de confianza de la Clínica que certifique que el infante no puede ser trasladado a las Salas Cunas que la Sociedad tenga contratadas de acuerdo al párrafo primero de esta Cláusula.
b. Informe favorable de la Jefa de la Unidad de Beneficios de la Gerencia de Recursos Humanos o en quién esta delegue, que recomiende la excepción.
c. Que la Sala Cuna elegida para llevar al infante sea de comunas periféricas de Santiago y dentro de la Región Metropolitana.
d. Que la Sala Cuna esté debidamente reconocida por la JUNJI.

Esta excepción no aplica para aquellos niños ya matriculados en la Sala Cuna que la Sociedad contrata de acuerdo al primer párrafo de esta Cláusula.

El número de casos excepcionales será de 80 por año.

La Sociedad pagará el monto referido una vez que se encuentre debidamente autorizada la excepción por la Gerencia de Recursos Humanos de la Sociedad y contra presentación de factura emitida a nombre de ésta.

Asimismo, la Sociedad dentro de los 80 casos excepcionales, autorizará todos los casos que lo soliciten, para que el beneficio de Sala Cuna, sea prestado por una cuidadora en el domicilio de la misma trabajadora, quien deberá emitir la correspondiente boleta de honorarios, a nombre de la Sociedad, siempre que una evaluación médica de un profesional de confianza de la Clínica, certifique que el infante no puede ser trasladado a las salas cunas que la sociedad tenga contratadas de acuerdo al párrafo primero de esta cláusula, ni cercana a su domicilio, según el

párrafo segundo. El monto asignado para estos casos es de **$234.309** brutos (con retención de impuestos incluida) por cada uno.

Esta excepción no aplica para aquellos niños ya matriculados en la Sala Cuna que la Sociedad contrata de acuerdo al primer párrafo de esta Cláusula.

Excepcionalmente, se entregarán 14 cupos adicionales para aquellos trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, con hijos cuya edad sea mayor a 2 y menor a 3 años, que presenten afecciones médicas que les impidan asistir al jardín infantil por presentar necesidades especiales para su cuidado

Adicionalmente, se entregarán 4 cupos adicionales para aquellos trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, con hijos cuya edad sea mayor a 2 y menor a 10 años, que presenten un porcentaje superior a 80 % de discapacidad.

Estas excepciones permitirán el pago del monto señalado para cuidadores durante el tiempo que corresponda hasta el cumplimiento de los 3 y 10 años, respectivamente.

El anterior beneficio requerirá de la evaluación de la Jefa del área de Beneficios, con la autorización de la jefatura médica del área de Pediatría de la Clínica.

DÉCIMO PRIMERO: DEL ESTACIONAMIENTO DE BICICLETAS

Teniendo en consideración las dificultades de transporte capitalino, la empresa evaluará las condiciones de espacio y seguridad para disponer de un lugar destinado para aparcamiento de bicicletas al interior de sus dependencias, aplicando los debidos resguardos de seguridad, vigilancia y cuidados, en beneficio de todos los trabajadores afectos al presente instrumento Colectivo de trabajo y quien deseen hacer uso de este medio de transporte para cumplir sus labores o funciones en la Clínica.

DÉCIMO SEGUNDO: PERMISOS ESPECIALES Y JORNADAS EXCEPCIONALES

La Sociedad otorgará días de permisos especiales a sus trabajadores.
El número de días a que tendrán derecho los trabajadores, será determinado en consideración al tipo de jornada de trabajo que éste desempeñe:

Jornada Ordinaria de Trabajo: consistente en la jornada distribuida de lunes a viernes o de lunes a sábado, con una jornada de trabajo de 45 horas semanales.

Requisito de antigüedad: 1 año de antigüedad continua desde la fecha de ingreso del trabajador a la empresa.

Estos trabajadores tendrán derecho a 5 días administrativos anuales.

Forma de cómputo de días

- Año 1: Enero a diciembre 2022
- Año 2: Enero a diciembre 2023

Cuarto Turno Modificado Diurno: consistente en un ciclo rotativo y continuo de 2 días de trabajo continuos, seguidos de 2 días de descanso continuos, distribuidos en jornadas de 12 horas diarias de trabajo, en horarios de

08:00 a 20:00 Hrs, de 9:00 a 21:00 Hrs, de 10:00 a 22:00 Hrs, de 11:00 a 23:00 Hrs y de 12:00 a 24:00 Hrs, contemplándose un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a la jornada, siendo el promedio de 42 Hrs. de trabajo semanales en el ciclo.

Esta distribución de jornada excepcional fue renovada por la Dirección del Trabajo, mediante Resoluciones N°610 y N°627 de fecha 07 de septiembre de 2020.

Requisito de antigüedad: 6 meses de trabajo continuo en este sistema de turno diurno. Estos trabajadores tendrán derecho a 6 días de descanso anuales.

Forma de cómputo de días, año calendario:

- Año 1: Enero a diciembre 2022
- Año 2: Enero a diciembre 2023

Media Jornada de Trabajo de cualquier naturaleza: consistente en una jornada que no exceda de 25 horas de trabajo semanales.

Requisito de antigüedad: 1 año de antigüedad continua desde la fecha de ingreso del trabajador a la empresa. Estos trabajadores tendrán derecho a 3 días de descanso anuales.

Forma de cómputo de días:

- Año 1: Enero a diciembre 2022
- Año 2: Enero a diciembre 2023

Jornada Excepcional de Cuarto Turno: consiste en un ciclo rotativo y continuo, compuesto de 3 días de trabajo continuos, seguidos de 1 día de descanso, distribuidos en jornadas de trabajo de 12 horas diarias de entre las 08:00 y las 20:00 Hrs., del día primero y entre las 20:00 Hrs., del día segundo y las 8:00 H0rs., del día tercero, contemplándose un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a la jornada, siendo el promedio de 42 horas de trabajo semanales en el ciclo.

Esta distribución de jornada excepcional fue autorizada por la Dirección del Trabajo, por Resolución vigente a la fecha de este Contrato.

Requisito de antigüedad: 6 meses de trabajo continuo en este sistema de turno normal. Estos trabajadores tendrán derecho a 7 días de descanso anuales.

Forma de cómputo de días, año calendario:

- Año1: Enero a diciembre 2022
- Año 2: Enero a diciembre 2023

Respecto a los puntos, 1, 2, 3 y 4 de esta cláusula para hacer uso de estos permisos especiales, los trabajadores estarán sujetos a las condiciones que se establecen en la normativa establecida como "Procedimiento que regula la solicitud de permisos por parte de los trabajadores".
Dejase de manifiesto, que el número de días de descanso antes indicado para cada tipo de jornada, fue acordado entre las partes mediante Acuerdo de fecha 27 de diciembre de 2019.

DÉCIMO TERCERO: OTROS PERMISOS

La empresa otorgará, además, los siguientes permisos a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo:

a) **Permiso por cumpleaños:** La Empresa otorgará medio día libre, con goce de remuneraciones, a cada trabajador afecto a este instrumento colectivo, que se encuentre en jornada de día (largo) en la fecha de su cumpleaños, liberándolo por un máximo de 6 horas en horario PM, de toda actividad laboral. Este beneficio no alterará la rotativa de turno que el trabajador beneficiario tiene asignada y será sin reemplazo.
Para los trabajadores con jornada ordinaria, el permiso será de medio día (en horario PM) y se otorgará siempre que la actividad asistencial lo permita, no se realizará cobertura de la persona que se retira, asumiendo sus compañeros la carga laboral asociada.
Si coinciden dos o más personas dentro del mismo turno que se encuentren afectos a este beneficio, se acuerda que solo una de ellas podrá hacer uso de este, determinándose según sorteo quién será beneficiado. El trabajador que no salga beneficiado deberá coordinar con su Jefatura otro día para hacer uso de este permiso.

b) **Días compensatorios por sobrecarga asistencial por Covid-19:** Los trabajadores tendrán derecho a una compensación de 5 días por las exigencias causadas por la pandemia por Covid-19. Dicho permiso será otorgado de manera continua, por única vez, y sin reemplazo de personal.
Podrán hacer uso de estos días, según la calendarización entregada por cada Servicio y de mutuo acuerdo con el trabajador beneficiario.
El periodo para solicitar el presente permiso, será desde el 01 de agosto de 2022 hasta la vigencia del presente instrumento colectivo. Una vez terminada dicha vigencia, se evaluará la cantidad de personas que resten para hacer uso del presente beneficio, con el fin de otorgarlo durante los siguientes 12 meses.
Estos días compensatorios se imputarán a cualquier norma futura que conceda descanso adicional a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo.

DÉCIMO CUARTO: FONDO DE DÍAS DE PERMISO

La Empresa otorgará un fondo de 12 días de permiso, con goce de remuneraciones, por año de vigencia del presente instrumento colectivo, para ser utilizado entre todos aquellos trabajadores que realicen actividades deportivas competitivas (de elite) o desarrollen exposiciones en congresos o seminarios.

Para su solicitud, el trabajador deberá, con una anticipación de 30 días, presentar y entregar los antecedentes que justifiquen dicho permiso al área de Recursos Humanos. La pertenencia de su otorgamiento será evaluada caso a caso por el área de Recursos Humanos y un miembro del Sindicato.

Con todo, el fondo de días de permiso, a que hace referencia el primer párrafo, se repartirá entre todos los trabajadores incluidos en el Anexo N°1 del presente instrumento colectivo.

DÉCIMO QUINTO: PROGRAMA DE SALUD PREVENTIVA PARA TRABAJADORES

Para los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, se ha implementado un programa de salud Preventivo de carácter voluntario, sin costos de copago para los trabajadores, cuya administración se encontrará a cargo del Centro Médico funcionario y la Gerencia de Recursos Humanos.

1) Los trabajadores podrán acceder a la realización de los exámenes que se señalan a continuación, según se cumplan las siguientes condiciones:

- Examen Citológico PAP: para mujeres mayores de 25 años, con un período de control cada 3 años.
- Examen de Mamografía y Eco Mamaria: para mujeres mayores de 40 años, con un periodo de control anual.
- Examen de Densitrometría Ósea: para mujeres mayores de 55 años, con un período de control cada 5 años.
- Examen de Antígeno Prostático: para hombres mayores de 40 años, con un período de control anual.

Se incluye, además, 10 cupos mensuales para la realización de Scanners de cerebro a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, siempre y cuando se solicite con orden del médico tratante. Esta prestación será cubierta por la Empresa únicamente respecto de las diferencias no cubiertas por ISAPRE o FONASA y el seguro complementario de salud vigente.

Adicionalmente, se contemplan los siguientes exámenes preventivos de carácter anual, tanto para trabajadores como trabajadoras:

- HIV
- Hemograma
- Perfil Lipídico
- TSH-T4Libre
- Glicemia
- Creatinina

2) Operatividad del Programa de Salud Preventiva:

Todos los trabajadores, que en forma voluntaria quieran acceder a realizarse estos exámenes, podrán concurrir hasta la Gerencia de Recursos Humanos (Servicio de Bienestar) a solicitar la Orden Médica correspondiente. Quienes se la otorgarán de acuerdo a lo especificado en el punto I de esta Cláusula.

La realización de estos exámenes dentro de los servicios de diagnóstico de la Clínica, quedarán liberados del Copago asociado a la prestación en cuestión.

3) Consulta con el Médico del Personal

Todos aquellos trabajadores que obtengan un resultado alterado o fuera de los parámetros normales, podrán concurrir a solicitar hora con el Médico del Personal al Centro Médico Funcionario, para recibir el diagnóstico correspondiente a la patología evidenciada.

4) Cirugía Bariátrica

La Empresa dispondrá de 10 cupos de cirugía Bariátrica por total de vigencia del presente contrato colectivo, para aquellos trabajadores que cumplan con la condición de un Índice de Masa Corporal (IMC) mayor a 40, el cual contará con un copago liberado, para todo lo que contemple la intervención (Programa predefinido, sin complicaciones).

DÉCIMO SEXTO: DESARROLLO PROFESIONAL

De manera adicional al programa de capacitación de la Clínica, la Sociedad dispondrá de un fondo de **$8.000.000** anuales, destinados a promover el desarrollo profesional de los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo y que cumplan con los requisitos académicos para tal fin.

Dicho fondo estará destinado a financiar diplomados, postgrados o post títulos en materias que sean pertinentes a las funciones que desempeña actualmente el trabajador.

La postulación al presente beneficio se realizará mediante el procedimiento definido para ello, iniciándose con la presentación del trabajador interesado, y una comisión ad hoc, conformada por representantes de la Empresa y de la Directiva Sindical, definirá, mediante criterios de selección definidos por la Empresa, a los postulantes teniendo en consideración especialmente la pertinencia del post título.

Aquellas personas que sean seleccionadas con diplomados, postgrados o post títulos, tanto al interior de la Clínica como fuera de ella, deberán dejar firmada la documentación que la Clínica exige en términos de mantenerse como trabajador de ésta por a lo menos el doble de tiempo de duración del programa de capacitación. En caso de que el trabajador decida retirarse de la Empresa se descontarán todos los gastos incurridos desde la inscripción del post título.

Antes del inicio del post título, la respectiva jefatura se reunirá con el beneficiario seleccionado y programará junto a él la asistencia a este, a fin de solucionar los inconvenientes derivados del tope de horarios de trabajo, dando la mayor flexibilidad posible, considerando cambio de turno según la política vigente, la utilización de días de descanso anual adicional u otro permiso laboral especial, según sea el caso.

Si al final de la vigencia del presente instrumento, existieren saldos disponibles, estos se extinguirán.

DÉCIMO SÉPTIMO: BONO FERIADO LEGAL (VACACIONES)

Con el fin de estimular el uso de su feriado legal, la Clínica otorgará, a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo que soliciten el uso de su feriado legal por un periodo igual o superior a 15 días hábiles según lo establecido en la legislación vigente, un bono ascendente a **$50.000** brutos anuales, por única vez, el que se podrá solicitar desde el 1° de julio de 2022 y durante toda la vigencia del presente instrumento colectivo.

El bono se pagará, como máximo, una vez al año y no dependerá del efectivo otorgamiento de 15 días hábiles de feriado legal por parte de la empresa. De esta manera, el mero hecho de solicitar el uso de dichos 15 días provocará la acreencia del bono en favor del trabajador.

TÍTULO QUINTO
CONDICIONES GENERALES DEL PERSONAL

PRIMERO: SOBRE REEMPLAZO EN UNIDADES DE MAYOR COMPLEJIDAD

Cuando un trabajador reemplace a otro perteneciente a una unidad de mayor complejidad y cuya remuneración sea superior a la del trabajador reemplazante, la Sociedad pagará la remuneración del cargo mayor proporcional al tiempo que el trabajador haya efectuado el reemplazo. Esto se reflejará en la remuneración del mes correspondiente.

Para dar cumplimiento a las situaciones previstas en el párrafo anterior, la Sociedad deberá confeccionar un formulario en donde conste:

a. la identificación del trabajador reemplazado y del reemplazante,
b. la unidad, área o servicio en donde laboran ambos trabajadores,
c. la fecha de inicio y termino del reemplazo,
d. el monto de las remuneraciones de los trabajadores involucrados y todo otro antecedente que sea necesario para el pago de este beneficio al trabajador reemplazante.

La Clínica hará llegar al Sindicato dentro de los 30 días de celebrado el presente instrumento, información sobre los estándares que aplica en aquellas unidades que la autoridad ha definido estándares, para definir su dotación en los distintos servicios donde se desempeña el personal sindicalizado y el procedimiento que se aplica para cubrir las inasistencias y faltas de dotación, todo lo cual se solicita para efectos de asegurar una adecuada cobertura acorde a los estándares aplicados actualmente (escala de evaluación riesgo-dependencia, entre otras) y evitar una carga laboral adicional para los trabajadores.

Asimismo, la empresa entregará de forma anual los estándares asociados a las unidades en donde se desempeñe el personal sindicalizado y afecto al presente instrumento colectivo.

SEGUNDO: SOBRE RECARGA LABORAL

La Sociedad, a fin de disminuir la recarga laboral por ausencias derivadas de licencias médicas o vacaciones legales, mantiene un "staff" de personal que no tiene un destino fijo y se encuentra disponible para cubrir dichas ausencias, en la medida de lo posible. Cabe señalar, que este personal, se encuentra contratado desde el año 2013.

Por otra parte, la Sociedad no podrá, unilateralmente, aumentar la carga laboral o agregar nuevas funciones a los trabajadores, sin contar, previamente con el consentimiento del mismo y del Directorio Sindical.

La Sociedad preocupada del tema, se compromete a efectuar los correspondientes análisis de carga laboral en los servicios y funciones que de común acuerdo se manifiesten como prioritarios, proponiéndose como consecuencia de sus resultados a implementar medidas de mejora correspondientes, dentro del segundo semestre de 2022.

TITULO SEXTO
CONDICIONES ESPECIALES ASOCIACIÓN SINDICAL

PRIMERO: SOBRE LA CAPACITACIÓN DE DIRIGENTES SINDICALES

Atendidas las necesidades de capacitación y educación de la Directiva del Sindicato N°1 de Clínica INDISA, la empresa otorgará anualmente a esta organización sindical, por el plazo de dos años contados desde la fecha de suscripción del presente contrato colectivo, un Fondo anual de **$17.925.385**. Este fondo de recursos estará destinado exclusivamente a la capacitación de los dirigentes, en actividades pertinentes a su rol como dirigente, pudiendo realizar un curso o diplomado al año.

Este fondo es manejado por la Unidad de Capacitación de la Gerencia de Recursos Humanos como una cuenta corriente y se irá liberando contra rendición del gasto vía facturas, boletas y/o contra presentación de los certificados de matrícula de las respectivas casas de estudios o bien a través del pago directo a la institución seleccionada.

La Unidad de Capacitación, queda disponible, para poder efectuar directamente los tramites de inscripción y pago de los cursos o diplomados seleccionados por los dirigentes.

Para casos de cursos con franquicia SENCE, la Directiva Sindical deberá pedir la inscripción al curso respectivo del participante a la Unidad de capacitación de la Gerencia de Recursos Humanos con una antelación de a lo menos 5 días hábiles a la fecha de inicio del curso.

La parte del fondo no utilizado en el primer año, podrá ser acumulado para el segundo año del presente instrumento colectivo.

SEGUNDO: SOBRE HORAS DE TRABAJO SINDICAL

La empresa otorgará tres permisos sindicales completos mensuales mientras dure la vigencia del presente Contrato y el resto de las horas de trabajo sindical serán en conformidad a lo que la ley establece en la forma y en las oportunidades que dispone y serán de cargo de la Sociedad.

Se acuerda que, los trabajadores que no hagan uso de horas de trabajo sindical completos y utilicen los que la ley autoriza, deberán comunicar por escrito al respectivo jefe, con copia a Recursos Humanos que hará uso de los respectivos permisos para cada oportunidad que esto acontezca como norma general, con una anticipación de 48 horas.

TERCERO: SOBRE OFICINA SINDICAL

La Clínica se compromete a otorgar una oficina sindical al Sindicato, en condiciones similares a las actualmente vigentes.

Las partes acuerdan que mientras la oficina se encuentre fuera del recinto de la Clínica, la empresa efectuará un aporte total de **$481.942** mensuales, para efectos que la Organización Sindical se haga cargo directamente de pagar todos los gastos de mantención de dicho establecimiento, los que incluyen entre otros las cuentas de servicios básicos, como toda otra cuenta propia de la referida oficina.

Las partes acuerdan que la Clínica podrá solicitar la devolución del recinto con 30 días de anticipación y entregar a la organización Sindical otra oficina, ya sea dentro de la Clínica o fuera de ella.

Sin embargo, si la oficina quedase fuera del recinto de la Clínica, su nueva ubicación no podrá estar a más de 400 metros a la redonda de Avenida Santa María N°1810 Providencia, sujeto a la condición que la normativa municipal así lo permita.

CUARTO: SOBRE LOS APORTES EXTRAORDINARIOS AL SINDICATO

La Sociedad entregará dos aportes anuales, extraordinarios al directorio Sindical ascendente a un primer aporte de la cantidad de **$21.618.509** que se otorgará dentro de los primeros 10 (diez) días del mes de julio de cada año, destinado, a la mantención y reparación de las cabañas del sindicato.

Y un segundo aporte equivalente a **$10.088.637**, dentro de la primera quincena del mes de septiembre de cada año, que será destinado, exclusivamente a la preparación y celebración del Aniversario de la organización sindical involucrada en la presente Negociación Colectiva.

QUINTO: ARREGLO SALAS DE ESTAR

En consideración a que la jornada excepcional de trabajo contempla una hora de descanso durante la jornada imputable a la misma, se acuerda que dentro del plazo de 60 días de suscrito el presente instrumento, se constituirá una comisión compuesta por dos representantes del Sindicato y dos de la Empresa, con el objeto de levantar un catastro con las necesidades e implementar las mejoras que se requieran.

El catastro y la implementación de mejoras en las referidas salas de estar se hará en consideración a los estándares exigidos por la autoridad sanitaria competente.

La comisión realizará una revisión semestral del estado de las salas de estar e indicará los arreglos necesarios para su uso adecuado. Una vez que la comisión informe respecto de los requerimientos de cada sala, la Empresa tendrá 60 días para implementar las mejoras.

SEXTO: ESTÍMULO AL EMPRENDIMIENTO

Con el fin de potenciar las competencias emprendedoras de los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, la Empresa facilitará las dependencias del Auditorio Torre A, para que una vez al mes, se realicé una exposición con las diferentes propuestas de los socios interesados, presentación y venta de sus productos y servicios, realizándose el pago vía directa, siempre y cuando el trabajador lo realice fuera de su jornada laboral.

Será responsabilidad de cada expositor el pago de sus obligaciones tributarias.

SÉPTIMO: APOYO EN ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y DE RECREACIÓN

Para fomentar estas actividades, se constituirá una comisión compuesta por dos integrantes del Sindicato y dos personas designadas por la Empresa, cuyo objetivo será organizar actividades que mejoren el bienestar de sus trabajadores y fomenten su desarrollo, tales como, campeonato deportivo, actividades al aire libre, etc.

El presupuesto asignado para este ítem será de **$8.000.000** por cada año de vigencia del presente instrumento colectivo.

La propuesta de actividad deberá ser presentada al área de Relaciones Laborales y los gastos incurridos para ejecutar la actividad serán reembolsados contra exhibición de boletas o facturas respectivas.

La parte del fondo no utilizado en el primer año, podrá ser acumulado para el segundo año del presente instrumento colectivo.

TITULO SÉPTIMO
APLICACIÓN Y EXTENSIÓN DE LAS ESTIPUTACIONES DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO.

i. ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Por este acto los comparecientes dejan testimonio que han alcanzado un acuerdo de extensión de beneficios que le permitirá al Empleador extender los beneficios estipulados en el presente Instrumento Colectivo, para trabajadores que estén o no sindicalizados, en la forma y modalidad que más adelante se especifican en el presente acuerdo.

ii. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

1. Trabajadores que ingresen a prestar servicios a la Empresa con posterioridad a la celebración del instrumento colectivo de trabajo.

a) **A los trabajadores con contrato a plazo fijo en la empresa**: Se les extenderá un 100 % de los beneficios expresados en dinero, contenidos en el respectivo instrumento Colectivo declarando expresamente, que solo procede la extensión respecto de aquellos beneficios que se encuentren vigentes en el instrumento colectivo al momento de su otorgamiento, en consecuencia, no procederá la extensión de aquellos beneficios contenidos en el instrumento Colectivo que sean otorgados en especie o que hayan sido estipulados por una sola vez.

b) **A los trabajadores con contrato indefinido en la empresa**: Se les extenderá un 100 % de los beneficios contenidos en el respectivo instrumento Colectivo, sea que estos se expresen en dinero o en especie, declarando, expresamente, que solo procede respecto de aquellos beneficios que se encuentren vigentes al momento de otorgamiento.

En todo caso, se deja expresa constancia que la extensión de beneficios de que trata éste numeral letra a) y b) del presente acuerdo, se aplicará exclusivamente a los Trabajadores, y respecto de los beneficios que encuentran vigentes al momento de hacerse efectiva la extensión, estén o no sindicalizados. En consecuencia, quedan excluidos de esta extensión todos aquellos beneficios contemplados en el instrumento Colectivo cuyo otorgamiento se ha hecho por única y exclusiva vez, vale decir, que se extingan o se hayan extinguido al momento de su otorgamiento, en especial, quedan expresamente excluidos de la presente extensión de beneficios los bonos que se pagan por el término de la negociación colectiva, tales como bono de término, pronto acuerdo o similares; préstamos blandos de cualquier especie; pago de anticipo de gratificación y beneficios del servicio de bienestar de la empresa.

2. **Cumplimiento de requisitos del Trabajador para cada beneficio**. La extensión de que da cuenta el presente acuerdo solo procederá en la medida que el trabajador reúna y/o cumpla con todos y cada uno de los requisitos contemplados en el instrumento colectivo para devengar cada beneficio.

3. **Facultad del Empleador de extender los beneficios**. El Empleador podrá extender los beneficios a cualquier Trabajador de la Empresa que no se encuentre afecto a un ¡instrumento Colectivo vigente, estén o no sindicalizados. Dicha extensión de beneficios deberá ser aceptada por el Trabajador, de lo que dejará constancia escrita mediante la suscripción de un Anexo de Contrato en la que conste tal extensión de beneficios.

4. **Extensión de beneficios para Trabajadores Afiliados al Sindicato**. Si al momento de cumplir con todos los requisitos establecidos en el presente acuerdo para que le sean extendidos estos beneficios, el Trabajador ya se encuentra afiliado al Sindicato, se entenderá que ha hecho uso de su derecho de opción a que se le extiendan los beneficios del ¡instrumento Colectivo vigente del que sea parte el Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa del Instituto de Diagnóstico S.A., sin perjuicio de suscribir, previo a la extensión, el Anexo de Aceptación de Extensión de Beneficios. Conforme a lo anterior se hará aplicable lo dispuesto en el artículo 323 del Código del Trabajo.

5. **Derecho de opción de extensión de beneficios por parte del Trabajador que no se encuentra afiliado a ningún sindicato**. Si al momento de cumplir con todos los requisitos establecidos en el presente acuerdo para que sean extendidos estos beneficios, el trabajador no se encuentra afiliado a ninguno de los sindicatos de CLINICA INDISA, el trabajador deberá:

   a) Acercarse al departamento de RR.HH. donde estará disponible el contrato vigente para que pueda conocerlo.
   b) Solicitar copia en duplicado del anexo individual de aceptación de extensión de beneficios.
   c) Acompañar debidamente firmado dentro de los primeros 10 días del mes en respectivo el anexo de aceptación de beneficios manifestando su opción.

   Con todo, para que la aceptación de la extensión de beneficios colectivo tenga efectos legales, deberá estar suscrita por el empleador y el trabajador.

6. **Trabajadores con ausencia justificada**. Si al momento de cumplir con todas las condiciones necesarias para que proceda la extensión de beneficios, el trabajador se encuentra con licencia médica, feriado legal o cualquier otro permiso, sea éste legal o contractual, al momento de reincorporarse a sus funciones deberá manifestar su opción. En efecto, el mencionado Trabajador deberá informar su opción dentro de los plazos antes indicados (según su reincorporación es con anterioridad a los 10 primeros días del mes o con posterioridad a estos). La manifestación de su opción siempre deberá constar por escrito conjuntamente con la aceptación expresa de extensión de beneficios, la que deberá constar con el respectivo Anexo suscrito entre Empleador y trabajador extendido.

iii. ACEPTACIÓN DE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS Y PAGO DE LA CUOTA SINDICAL

La aceptación se materializará en el mismo anexo de Contrato de Trabajo que el Trabajador deberá firmar, conjuntamente, con el empleador para la aceptación de la extensión de beneficios.

Para determinar el valor de la cuota sindical a pagar en caso de extensión de beneficios, se deben distinguir dos situaciones:

a) **Si el trabajador no está sindicalizado**, conjuntamente, con la aceptación escrita de la extensión de beneficios, se obligará a pagar al Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Instituto de Diagnóstico S.A., el 100 % de la cuota sindical ordinaria vigente a la fecha de firma del presente acuerdo.
b) **Si el trabajador que acepta la extensión, además, se afilia a la organización sindical que obtuvo los respectivos beneficios**, esta obligación se entenderá cumplida con la aceptación del descuento y pago de la cuota ordinaria como socio de la organización a la que se afilia.

La extensión de los beneficios correspondientes y el pago de la cuota al sindicato empezarán a regir el mes en el que el Trabajador firme el respectivo Anexo de Aceptación de Extensión de Beneficios.

iv. TRABAJADORES EXCLUÍDOS DEL ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes declaran, en forma expresa, que la extensión de beneficios que da cuenta el presente instrumento no procederá bajo las condiciones establecidas precedentemente respecto de los cargos de Subgerentes y/o Gerentes. Asimismo, la extensión de beneficios que da cuenta el presente instrumento no procederá bajo las condiciones establecidas precedentemente respecto de todos aquellos colaboradores que se encuentren en alguno de los casos previstos en el artículo 305 del Código del Trabajo.

TÍTULO OCTAVO

BENEFICIOS QUE SE OTORGAN POR ÚNICA VEZ Y SOLO CON MOTIVO DE LA FIRMA DEL PRESENTE INSTRUMENTO COLECTIVO.

En el presente apartado se incluyen todos aquellos beneficios que, conforme a lo dispuesto en el artículo 336 del Código del Trabajo, se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo.

La Compañía y el Sindicato declaran que ha sido condición esencial y motivo determinante para el pacto de los beneficios, condiciones y pagos establecidos en el presente apartado, el entendimiento común que ambas partes tienen y han declarado respecto de la circunstancia de que todos y cada uno de estos beneficios, condiciones y pagos, no constituyen ni constituirán "piso" de la negociación colectiva.

PRIMERO: BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN

La Empresa pagará al Sindicato, por única vez y solo con motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, un bono de término de negociación, por cuenta de sus afiliados y en beneficio de sus trabajadores afectos a este Contrato Colectivo de trabajo, la suma única y total de **$1.436.537.025**, la que se repartirá según las condiciones pactadas en el Anexo N°7 del presente instrumento colectivo.

SEGUNDO: APORTE SINDICAL EXCEPCIONAL, NO RECURRENTE, POR ÚNICA VEZ Y SOLO CON MOTIVO DE LA FIRMA DEL PRESENTE INSTRUMENTO COLECTIVO

Con la finalidad de compensar las condiciones de cierre de la negociación colectiva desarrollada en el año 2020, Instituto de Diagnóstico S.A., por única vez, en forma excepcional y solo con motivo de la firma del presente instrumento colectivo, pagará al Sindicato, dentro de los 5 días siguientes a la firma de éste, un aporte de **$128.362.975**, el que se repartirá exclusivamente entre los trabajadores con más de un año de antigüedad en el Sindicato N°1 y afectos al presente instrumento colectivo según las condiciones pactadas en el Anexo N°7 del presente instrumento colectivo.

EJEMPLARES Y EFECTOS DE ESTE CONTRATO

Las partes declaran conocer los efectos jurídicos de este Contrato y las disposiciones legales que le sirven de fundamento.

Durante la vigencia del presente Contrato estos serán los únicos beneficios y a los mismos tendrán derecho todos los trabajadores que suscriben en nómina adjunta.

El presente Contrato Colectivo de trabajo se extiende en tres ejemplares de idéntico tenor y data, de los cuales uno se remitirá a la Inspección del Trabajo, uno quedará en poder de la Sociedad y el otro restante en poder del Sindicato N°1 de Trabajadores de Instituto de Diagnóstico S.A.

Por **INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.,**

RODRIGO CASTILLO DARVICH | **CECILIA PALMA OJEDA** | **JORGE FALAHA HADDAD**

Por **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA DEL INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A., UNVIERSIDAD ANDRÉS BELLO.**

RODRIGO JACOB VILLALOBOS | **CLAUDIA ULLOA SÁNCHEZ** | **ANA NEILAF PEHUENCHE**

VERÓNICA HIDALGO RAMÍREZ | **FRANCIS SANTANDER URZÚA** | **JUAN MIRANDA MERINO**

MOISÉS RAMÍREZ VALLEJOS