

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.

Y

SINDICATO INTEREMPRESA DE PROFESIONALES DEL INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A. Y SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD LTDA.

En Santiago, a 02 de Enero de 2024 por una parte **INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.** RUT: 92.051.000-0 y sus filiales, **SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD LTDA.** RUT: 96.631.140-1, representadas por Rodrigo Castillo Darvich, Director Médico; Cecilia Palma Ojeda, Gerente de Recursos Humanos; y Jorge Falaha Haddad, Gerente de Planificación y Control de Gestión, todos domiciliados para estos efectos en Los Conquistadores N° 1730, 2° piso, comuna de Providencia de la ciudad de Santiago; en adelante "el empleador" y por otra parte, los trabajadores que son socios del **SINDICATO INTEREMPRESA DE PROFESIONALES DEL INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A. Y SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD LTDA., R.S.U: 13.12.1086** representados por su Directorio compuesto por: Felipe Corvalán Destefani, Presidente; Javiera Romo Castro, Secretaria; Sandra González Quezada, Tesorera; Carlos Morales Ahumada, Director y Marcela de la Torre Ibacache, Directora, todos domiciliados para estos efectos en La Concepción N°81, oficina 1308, Providencia, vienen en convenir el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

TÍTULO I

1. DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, regirá las relaciones laborales y establecerá las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones entre **INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A. sus filiales y SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD LTDA.**, por una parte, y por la otra, los trabajadores afiliados al **SINDICATO INTEREMPRESA DE PROFESIONALES DEL INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A. Y SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD LTDA.**, que se individualizan en la nómina adjunta en el **Anexo N°1** del presente instrumento colectivo, la cual se entiende como parte integrante de este Contrato Colectivo para todos los efectos legales y contractuales que correspondan.

2. DEL OBJETO DEL CONTRATO

El presente Contrato Colectivo tiene por objeto, establecer el régimen de remuneraciones, beneficios y prestaciones ligadas directamente al trabajo y/o bienestar de los trabajadores, sea en dinero, servicios o especies, y las condiciones comunes de trabajo que regirán entre la Empresa y los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Contrato Colectivo durante el plazo de vigencia establecido, todo en conformidad a las normas contenidas en el Código del Trabajo y disposiciones complementarias.

3. VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de 24 meses, esto es, desde el 16 de diciembre de 2023 y hasta el 15 de diciembre de 2025, ambas fechas inclusive.

4. DEFINICIONES

En cada ocasión en que se haga referencia en el presente Contrato Colectivo o sus Anexos a las siguientes expresiones, se entenderá por:

1. Empleador, Clínica INDISA, Instituto de Diagnostico S.A. y filiales, Servicios Integrados de Salud Ltda., la Empresa, la Sociedad, INDISA, la Clínica: Se refiere a las personas jurídicas que utilizan los servicios intelectuales y/o materiales de los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo y que se encuentran organizadas y dirigidas bajo una misma administración.
2. Trabajadores o Socios: Se entenderá que se refiere a todos los socios individualizados en el **Anexo N° 1** de este Contrato Colectivo de Trabajo, sin distinción alguna.
3. Sindicato, Organización Sindical: Se refiere al Sindicato Interempresa de Profesionales del Instituto de Diagnóstico S.A. y Servicios Integrados de Salud Ltda.
4. Total Haberes: Para efectos de lo establecido en este Contrato Colectivo se entiende que se refiere a la suma mensual que percibe el Trabajador compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal y Asignación de Movilización.
5. Sueldo Base: Es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios según la jornada de trabajo pactada, antigüedad en el cargo y especialidad.
6. Jefaturas: Se refiere a los profesionales partes de este Contrato Colectivo y que ejercen funciones de Coordinadores, Supervisoras, Jefes de o Encargados de o asimilados como tal, pudiendo ser de áreas clínicas o administrativas.
7. Personal Clínico: Son aquellos profesionales que atienden directamente al paciente o desempeñan labores vinculadas al cuidado y atención de salud.
8. Profesionales de Apoyo: Todo trabajador que tenga un título universitario o técnico profesional y se desempeñe en funciones de coordinación, supervisión y soporte, tanto a nivel de infraestructura como en la gestión de recursos humanos.
9. Personal Administrativo: Son aquellos trabajadores no comprendidos en las definiciones de jefaturas, personal clínico y profesionales de apoyo.

TITULO II **REMUNERACIONES**

1. REAJUSTE PERIÓDICO IPC

El Sueldo Base, asignaciones, así como todos los beneficios monetarios vigentes producto de este Contrato Colectivo, se reajustarán según la variación positiva que experimente el Índice de Precios al Consumidor, es decir, el IPC producido en los seis meses anteriores a su aplicación, de acuerdo a los datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas, o quien a futuro lo reemplace, en los siguientes meses:

1. En diciembre de 2023, se reajustará por el IPC habido en los meses de julio a noviembre de 2023.
2. En enero de 2024, se reajustará por el IPC habido en el mes de diciembre 2023.
3. En julio de 2024, se reajustará por el IPC habido en los meses de enero a junio de 2024.
4. En enero de 2025, se reajustará por el IPC habido en los meses julio a diciembre de 2024.

5. En julio de 2025, se reajustará por el IPC habido en los meses de enero a junio de 2025.
6. En diciembre de 2025, se reajustará por el IPC habido en los meses de julio a noviembre de 2025.

En caso de resultar negativo el IPC en cualquiera de los periodos arriba referidos, se mantendrá su valor nominal vigente al momento que corresponda el ajuste, o, dicho de otra forma, si la variación acumulada diera como resultado un IPC negativo éste no tendrá efecto sobre el Sueldo Base y las otras Asignaciones afectadas.

2. GRATIFICACIÓN LEGAL

A título de Gratificación Legal, la Empresa pagará anualmente a las personas afectas a este instrumento colectivo 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 su remuneración.

Para estos efectos, el monto a pagar cada mes se determinará considerando el ingreso mínimo vigente al último día de dicho mes.

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

De este modo, se entenderá plenamente cumplida la obligación legal de la empresa de gratificar a sus trabajadores, independientemente de los resultados obtenidos por esta.

3. ESTRUCTURA GENERAL DE REMUNERACIONES

La estructura general de Remuneraciones de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo se encuentra regulado en el **Anexo N°2**, que forma parte integrante del presente instrumento.

4. TRAMOS DE ANTIGÜEDAD

Periodo de permanencia de los trabajadores, determinado a partir de la fecha de inicio del primer contrato de trabajo o en el cargo según sea el caso, o de la fecha de ingreso virtual, producto del reconocimiento de experiencia externa. Los Tramos en cuestión, se definen a continuación:

- **Tramo 1:** Desde el inicio del primer contrato hasta 3 años de antigüedad.
- **Tramo 2:** Desde 3 años y un día hasta 6 años de antigüedad.
- **Tramo 3:** Desde 6 años y un día hasta 9 años de antigüedad.
- **Tramo 4:** Desde 9 años y un día hasta 12 años de antigüedad.
- **Tramo 5:** Desde 12 años y un día hasta 15 años de antigüedad.
- **Tramo 6:** Desde 15 años y un día hasta 18 años de antigüedad.
- **Tramo 7:** Desde 18 años y un día hasta 21 años de antigüedad.
- **Tramo 8:** Desde 21 años y un día hasta 24 años de antigüedad.
- **Tramo 9:** Desde 24 años y un día hasta a 27 años de antigüedad.
- **Tramo 10:** Desde 27 años y un día hasta 30 años de antigüedad.
- **Tramo 11:** Desde los 30 años y un día en adelante.

5. REMUNERACION DE JEFATURAS

Aquellos profesionales que desarrollen cargos de Jefaturas, ya sea como Supervisoras, Coordinadoras u otras asimiladas a este nivel, según condiciones de estructura jerárquica ya definidas por la empresa, serán remunerados con criterios diferentes atendiendo a las características especiales que el ejercicio de este cargo requiere.

De todos modos, esta política considera los siguientes aspectos necesarios de evaluar en cada caso, para poder determinar las condiciones remuneracionales de este grupo, las que se describen a continuación:

- a. **Primera Opción:** se determina el diferencial de Total Haberes con respecto al personal que tengan a cargo, según la jerarquía del cargo.
 - Para el caso de las Supervisoras, el Total Haberes de éstas, se determinará a partir del promedio de las rentas mensuales del personal clínico que estén bajo su responsabilidad, incrementados en un 20%.
 - Para el caso de las Coordinadoras, el Total Haberes de éstas, se determinará a partir del promedio de las rentas mensuales del personal clínico que estén bajo su responsabilidad, con la excepción de las supervisoras, incrementados en un 30%.
- b. **Segunda Opción:** Determinación del Total Haberes de la persona, como si continuara con igual cargo, bajo el mismo nivel de complejidad y de acuerdo a su antigüedad, acumulada a la fecha de evaluación, es decir, su tramo, se verá incrementado en un 20% o 30% según la jerarquía del cargo.
- c. **Tercera Opción:** Determinación de incremental que se pacte en el presente contrato correspondiente, según su nivel de complejidad y antigüedad en la empresa.
- d. **Evaluación De Alternativa De Mayor Valor:** La definición del Sueldo de la Coordinadora o Supervisora, corresponderá a la evaluación de la opción que represente una mayor remuneración, o lo que es lo mismo, se elegirá la que represente el mayor valor obtenido.
- e. **Cuarta Opción:** En caso de ingreso externo o creación de nuevo cargo, el nivel de remuneración se estimará en base a su condición de complejidad en Tramo I, aplicando un 20% incremental si es Supervisora o un 30% si es Coordinadora.

Se deja establecido que las remuneraciones de jefaturas se evaluarán periódicamente según las reglas antes indicadas, para la actualización de éstas según la movilidad que hayan tenido el personal a su cargo, o la antigüedad de ellas mismas en la empresa, dejándose establecido que, al 31 de enero de cada año, se efectuará esta revisión y actualización de rentas.

6. MOVILIDAD DENTRO DE LA CATEGORIZACIÓN

- a. Cuando un profesional de determinado cargo pase de un Tramo de Antigüedad o Grupo de Especialidad a otro, generará en forma automática el incremento del Total Haberes correspondiente al Tramo de Antigüedad superior o grupo de mayor complejidad al cual accede. Tal incremento, se verificará en la liquidación de remuneraciones del mes correspondiente al cambio. No obstante, lo señalado con anterioridad, el paso de un Tramo a otro es por cumplimiento de antigüedad y el paso de un Grupo de Especialidad a otro, es por concurso interno, por acuerdo entre las partes, o entre el empleador y el trabajador.
- b. El cambio de un Tramo de antigüedad a otro será automático, bastando para ello el cumplimiento de la antigüedad del trabajador en la empresa o en el cargo según corresponda.

- c. El cambio de un Grupo de Especialidad ya sea hacia uno de mayor o menor complejidad, será siempre por acuerdo entre las partes suscriptoras de este instrumento colectivo o entre la empresa y el trabajador.
- d. Cambio a mayor complejidad. Al cambiar a un grupo de menor a otro de mayor complejidad, el profesional pasará al nuevo grupo de especialidad, manteniendo su antigüedad y su Total Haberes será el correspondiente al grupo al cual accede. Siempre y cuando se trate de Cargos que correspondan a una familia de Cargos.
- e. Cambio a menor complejidad. Al cambiar a un grupo de menor complejidad, el profesional mantendrá su Total Haberes y su Antigüedad.
- f. En caso de producirse un atraso en el pago de la remuneración producto de la movilidad dentro de la categorización, éste se pagará retroactivamente por todo el periodo pendiente, incluyendo los respectivos reajustes por IPC, que por tal motivo pudieren generarse en el periodo de atraso. A su vez, las horas extraordinarias generadas por el mismo periodo se deberán pagar en forma retroactiva al nuevo valor que corresponda a la nueva remuneración del trabajador.
- g. El ingreso de un nuevo profesional al área de trabajo con un Total Haberes superior al grupo de complejidad o tramo de antigüedad implicará mover toda la categorización del cargo en cuestión, en el mismo porcentaje generado con el nuevo trabajador, de modo tal que las diferencias porcentuales entre tramos, ya sea por antigüedad o complejidad, se mantengan constantes, salvo acuerdo entre las partes. Esto aplicará desde el momento en que los contratos del personal en cuestión pasen a ser indefinidos.
- h. Se deja establecido que, para ocupar los cargos vacantes y/o nuevos cargos que se produzcan en la Clínica, se deberá llamar a un concurso interno para garantizar posibilidades de desarrollo para los Trabajadores. Si el concurso interno se declara desierto al no cumplir los postulantes con las exigencias requeridas, la Clínica llamará a concurso abierto con idénticas exigencias.
- i. Se deja establecido que el estamento de profesionales tendrá posibilidades de desarrollo de carrera y acceso a desempeño profesional en todas las unidades y/o servicios de la Clínica.
- j. La Clínica declara su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y dará cumplimiento a la legislación vigente, en especial a lo establecido en la ley N°20.348.

7. BONO DE ASISTENCIA CLÍNICA

La Clínica pagará, de forma mensual, a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo y, que, actualmente, se desempeñen en atención directa de pacientes, bajo el régimen de turno normal o modificado y realicen cambio de vestuario para tales efectos, un bono denominado "Bono de Asistencia Clínica". El referido bono asciende a la suma de **\$48.000** brutos.

A este monto se le aplicará el reajuste por IPC a partir del mes de enero 2024, considerando los meses de noviembre y diciembre de 2023 por única vez y de forma excepcional. Luego, se aplicará la cláusula de reajustabilidad del numeral 1) Título II del presente instrumento colectivo.

8. BONO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

La Clínica pagará un Bono de Asistencia y Puntualidad para aquellos trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que cumplan con sus obligaciones contractuales de asistencia y puntualidad, y que además reúnan las condiciones descritas en la presente cláusula. El presente bono, sólo se pagará respecto de aquellos

trabajadores que registren asistencia (sujetos a control de jornada) y que hayan dado cumplimiento a los requisitos de asistencia.

Para efectos de la Jefatura u otro profesional que no esté afecto al registro electrónico de asistencia, ellos podrán optar al presente Bono siempre y cuando hagan aceptación expresa de marcar asistencia.

Con todo, respecto de aquellos trabajadores que puedan estar recibiendo actualmente un Bono de Asistencia y Puntualidad, o que les hubiere correspondido el pago del mismo, se deja claramente establecido que, a partir de la fecha de suscripción del presente instrumento colectivo, dicho valor -cuando corresponda su pago será íntegramente reemplazado por el señalado en la presente cláusula de forma futura.

Se aplicará el correspondiente Bono de Asistencia y Puntualidad, para todos aquellos trabajadores que registren asistencia en el sistema dispuesto por la Empresa que figuren en la nómina de **Anexo N°1**, con el objetivo el estimular el buen comportamiento en la asistencia de los trabajadores.

Este incentivo constituye un reconocimiento al trabajador que cumpla con los parámetros establecidos, y consistirá en el pago de único y máximo de **\$30.600** brutos mensual, para aquellos trabajadores que hayan dado cumplimiento a los requisitos de asistencia definidos como óptimos, en los términos establecidos.

A este monto se le aplicará el reajuste por IPC a partir del mes de enero 2024, considerando los meses de noviembre y diciembre de 2023 por única vez y de forma excepcional. Luego se aplicará la cláusula de reajustabilidad del numeral 1) Título II del presente instrumento colectivo.

Este premio de asistencia y puntualidad, será calculado en periodos mensuales los cuales se contabilizarán desde el día 15 del mes anterior al día 14 del mes de pago de remuneraciones respectivo. El presente reconocimiento se hará efectivo a contar del período que se inicia el día 15 de diciembre de 2023.

Ejemplo

- Mes a contabilizar para el premio: 15 de diciembre de 2023 al 14 de enero de 2024.
- Fecha a pagar: remuneración de enero 2024.

a. Montos Involucrados en el premio

	Asistencia	Puntualidad
\$30.600.- Brutos	Ninguna inasistencia en el mes	Hasta 20 minutos de atraso en el período.
\$15.300. Brutos	1 o más inasistencias en el mes	Más de 20 minutos de atrasos en el período.

b. Requisitos de aplicabilidad del Bono:

1. Para poder acceder a este incentivo, es indispensable que los trabajadores marquen en los relojes control dispuestos en la Clínica. Por tanto, quedan excluidos todos aquellos que por razones contractuales están eximidos de esta obligación.
2. La asistencia y puntualidad será controlada a través del sistema que posee la Clínica, siendo de responsabilidad de cada trabajador registrar en forma diaria y oportuna su ingreso y salida, dentro del horario de trabajo establecido por su rol de turno. En caso de ocurrir algún problema técnico con el sistema de marcación, el trabajador deberá informar de inmediato tal circunstancia a su jefatura directa, quien, a su vez, deberá dar cuenta de ello a la Unidad de Control de Asistencia de la Gerencia de Recursos Humanos, disponiendo de un plazo de 5 días hábiles para informar con respecto al evento.
3. Para efectos de calcular este Premio se considerará asistencia, todos los días efectivamente trabajados, incluyendo aquellos días en que el trabajador no estaba obligado a hacerlo por contar con un "permiso con goce de remuneraciones", según lo estipulado en este Contrato Colectivo. Se entienden por permiso con goce de remuneraciones los siguientes conceptos:
4. Permisos por: fallecimiento, nacimiento, matrimonio, feriado legal, días reparatorios conforme a la ley N°21.530, permisos sindicales, y especiales (administrativos o de cuarto turno, cuarto turno modificado o examen preventivo). Todos estos permisos deben registrar la autorización previa del jefe directo.
5. Para efectos del cálculo de este premio, no serán consideradas las licencias médicas otorgadas por el Centro Médico del Personal.
6. Las omisiones de marcación, imputables al trabajador, serán consideradas como atrasos de más de 20 minutos, para efectos del cálculo de este Bono.

c. Criterios de Aplicación del Bono

- Premio \$ 0; En el caso de colaboradores que no tienen el periodo de asistencia analizado completo, es decir, no cumplen con el requisito básico exigido.
- Premio \$ 0; En el caso de colaboradores que presentan 1 o más días de falta injustificada dentro del periodo de análisis.
- Premio \$ 0; En el caso de colaboradores que presentan 1 o más días de licencia médica, excepto aquellas con Certificado Médico emitido por el Centro Médico del Personal, que acredite el Carácter de infectocontagiosas, quemaduras y dermatitis que estén asociadas al subsidio de 3 primeros días conforme a lo establecido en la cláusula 13 del Título III del presente Instrumento colectivo.
- Premio \$ 0; En el caso de colaboradores que presentan Permiso de reposo ACHS, mayor de 15 días, en donde se deberá esperar resolución por parte de la Mutualidad respectiva para efectos de determinar la causa y justificación del accidente, estimándose que en caso de que la resolución



indique responsabilidad por parte del trabajador, no se procederá al pago del premio dentro del periodo que corresponda. En caso de no determinarse responsabilidad del trabajador y su calificación como accidente o enfermedad asociada al trabajo, se cancelará el premio considerando el Periodo afecto cubierto por el reposo ACHS, como trabajado.

- Premio \$ 0: En el caso de que el trabajador presente 2 o más omisiones de marca a la entrada de su jornada laboral, que se identificaran como incongruencias. Se entenderá la existencia de Incongruencia, en caso de que se identifique ausencia de registro que impide calcular la presencia real del trabajador o el cumplimiento de su jornada de trabajo, es decir, no existe marca de entrada o salida de la jornada diaria (ordinaria o extraordinaria).
- Premio al 100%: Se reconocerá el 100% del premio en el caso de colaboradores que presenten entre 0 atrasos, hasta un máximo de 20 minutos en el periodo de análisis.

d. Con Respecto Al Registro:

1. Para efectos de este premio, se deja constancia que las omisiones de marcas al Ingreso de su jornada laboral, reconocidas como incongruencias en el registro, de no ser respaldadas debidamente el plazo establecido para ello por parte de la jefatura, que, de alguna justificación correspondiente de su causal, serán consideradas como Atrasos equivalentes a 11 minutos, es decir, que pierde el derecho a tener reconocimiento al porcentaje de premio.

2. Se entenderá como Atraso al tiempo de inasistencia al inicio de la jornada laboral, el cual puede figurar para descuento en la respectiva remuneración o que ha sido respaldado con Novedad por parte de la jefatura como "Atraso Justificado", para evitar el descuento de remuneraciones, pero que no evita su registro como tal.

3. Se deja establecido que si por olvido, el trabajador no realiza marca de Entrada o Salida a su jornada laboral, la Unidad Control de Asistencia solo ingresará la marca de acuerdo a lo informado vía mail por el jefe directo dentro de los 5 días hábiles siguientes a ocurrido el hecho. El no recibo de esta información en el plazo indicado, se considerará como incongruencia.

4. Se recuerda que el jefe directo es el encargado de ingresar las novedades con respecto a los eventos en la asistencia del trabajador, que se requieran para el correcto cálculo de dicha asistencia, durante el periodo de análisis, tales como: Permiso diferido al Ingreso, Permiso con y sin goce de sueldo, etc.

5. Si el trabajador requiere ausentarse de sus labores, este deberá solicitar el permiso respectivo de acuerdo al procedimiento "Solicitud de Permiso Unificado", para respaldar su ausencia.

9. ASIGNACIÓN POR PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

La Clínica pagará a todo trabajador que concurra a la realización de uno o más procedimientos fuera de su jornada ordinaria de trabajo, un monto que será dependiente del tipo de procedimiento realizado.

Los valores acordados y pagados actualmente serán reajustados semestralmente conforme a la variación del IPC.



Cada vez que el trabajador deba concurrir a la realización de estos procedimientos, podrá hacer uso del beneficio de liberación de estacionamiento o uso del radio taxi que proporcionará la Clínica, en caso de turnos nocturnos o de fines de semana.

Se deja expresamente establecido que cuando estos procedimientos se realicen en los días mencionados en el Título III, del numeral 3, se deberá pagar, de igual forma el monto que en dicha cláusula se señala para cada día.

10. BONO DE JEFATURA DE TURNO DE URGENCIA. (Médicos)

Como reconocimiento a la complejidad y responsabilidad que conlleva asumir una Jefatura de Turno en el Servicio de Urgencia, específicamente en lo que se refiere a los profesionales médicos cirujanos que se encuentran a cargo del turno, se les cancelará un bono mensual determinado de forma previa el que será reajustado semestralmente conforme a la variación del IPC.

TITULO III **POLITICA DE BENEFICIOS DE LA SOCIEDAD**

En conocimiento de las partes, la Clínica 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 Clínica para todos sus trabajadores, con independencia de la organización sindical a la que pertenecen o de si están o no sindicalizados.

Entendiendo 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 Clínica 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 Clínica 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 a este Sindicato, 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:

1. Uniformes y calzado.
2. Alimentación.
3. Pago de Turnos de días festivos específicos.
4. Derecho a votación.
5. Aguinaldo Fiestas Patrias y Navidad.
6. Bono por Antigüedad por tramos de antigüedad.
7. Póliza de Seguro de Vida.

8. Seguro de Salud Complementario y Catastrófico.
9. Permiso Matrimonio y Acuerdo de Unión Civil.
10. Permiso por Fallecimientos.
11. Ayuda por Fallecimiento.
12. Centro Médico del Personal.
13. Pago de 3 primeros días de Licencias Médicas, en caso de diagnóstico calificados.
14. Atención Dental.
15. Salida anticipada en Jornada en Víspera de Festivos, para jornadas de 45 horas.
16. Programa de salud preventiva para trabajadores.
17. Horario laboral de ingreso días domingo y festivos.
18. Seguro oncológico.

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

1. UNIFORME Y CALZADO.

La empresa entregará dos sets de uniformes y un par de zapatillas a los profesionales tratantes y residentes del área clínica, en agosto de cada año de vigencia del presente instrumento colectivo.

Con respecto a la entrega del polar del área clínica, correspondiente al año 2025, ésta se realizará en el mes de agosto del mismo año.

Asimismo, la Clínica entregará al personal administrativo un set de uniforme definido, en el año 2025 según temporada, en el mes mayo un set de invierno y en el mes de noviembre el set de verano. A lo anterior se debe agregar que anualmente se entregará un par de zapatos.

En el mismo sentido, la Clínica, en septiembre 2025, entregará a las jefaturas clínicas cuatro sets de uniformes por única vez. Por otra parte, los zapatos correspondientes a estas jefaturas se entregarán un par en septiembre de 2024 y otro par en septiembre del año 2025.

Para la definición de uniformes, la empresa conformará una comisión con participación de representantes del Sindicato, Jefaturas y de la Gerencia de Recursos Humanos para determinar las características, calidad y confección de los mismos. Posteriormente la Clínica licitará, adjudicando a la empresa que cumpla con lo solicitado y que entregue la mejor oferta.

La Clínica procurará que exista stock de prendas de uniformes disponibles para la entrega. Se deja constancia que dicha disponibilidad estará sujeta al stock de prendas con que cuente el proveedor de las mismas.

Cabe hacer presente que, la entrega de uniformes pendiente de noviembre 2023 se realizará a más tardar el mes de marzo 2024.

2. ALIMENTACIÓN.

Los beneficios otorgados a los trabajadores en lo referente a alimentación, serán los señalados en su política de beneficios, incluyendo el otorgamiento de desayuno, almuerzo, once y comida.

Una comisión formada por un representante de la Gerencia de Operaciones, un representante de la Gerencia de Recursos Humanos y por un dirigente del Sindicato Interempresa de Profesionales del Instituto de Diagnóstico S.A. y Servicios Integrados de Salud Ltda., será la responsable de evaluar de manera permanente el funcionamiento del Casino, la atención a los usuarios y la calidad de los alimentos, así como también, proponer a la Gerencia General acciones de mejoras en general, propuestas técnicas específicas y valorizadas para mejorar el servicio de alimentación. Lo anterior, es sin perjuicio que la Clínica pueda invitar a otros representantes de los trabajadores a participar en esta comisión.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa se compromete a que la cantidad y calidad de la alimentación entregada al personal, sea equivalente en todas las jornadas de trabajo y turnos en que éstos se desempeñen. Asimismo, la Clínica se compromete a continuar con las mejoras en la alimentación, en relación a:

- a. Incorporar diariamente menús especiales, veganos, vegetarianos, celíacos y para intolerantes para lactosa.
- b. Incorporar cambios de variación de la comida tanto en desayunos como onces.
- c. Mejorar los menús de cenas y fin de semanas.

En caso de los trabajadores con enfermedad celíaca severa certificada, la empresa otorgará un máximo anual de 5 cupos a los socios del sindicato, un monto mensual de **\$80.000** pesos por trabajador, para la compra de alimentos especiales. Para lo anterior él o la trabajadora deberá presentar un certificado médico emitido por un gastroenterólogo y el examen de biopsia de duodeno, este pago se efectuará sólo si el trabajador se encuentra trabajando, se excluirá en etapa de vacaciones, permisos o licencias.

3. PAGO DE TURNOS EN DÍAS FESTIVOS.

La Sociedad pagará a cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo la suma de **1 UF** bruta cuando efectúe turnos en las fechas que se señalen a continuación:

	Día	Jornada
1	31 de Diciembre	Nocturna
2	01 de Enero	Diurna
3	01 de Mayo	Diurno
4	18 de Septiembre	Diurno y Nocturno
5	19 de Septiembre	Diurno
6	24 de Diciembre	Nocturno
7	25 de Diciembre	Diurno

Este bono, será cancelado incluso cuando alguno de los festivos indicados precedentemente se verifique en un día domingo y será pagado conjuntamente con las remuneraciones del mes correspondiente.

4. DERECHO A VOTACIÓN

La Clínica garantiza el derecho a sufragar a todos los trabajadores, siendo el voto voluntario o tenga el carácter de obligatorio.

Cuando la Clínica decida que los trabajadores deban extender su jornada de trabajo para reemplazar a quien esté ejerciendo su derecho a sufragio, pagará las horas extras que realice el trabajador, las que no podrán ser superiores a 2 horas.

Con todo, este beneficio se podrá ejercer durante solo una jornada de votación, en aquellos casos en que, por ley o resolución administrativa, se otorgue más de un día para realizar dicho sufragio.

En todo caso, la Clínica adoptará todas las medidas necesarias para evitar la sobrecarga de trabajo durante dichas jornadas.

5. AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD

- 1) **Fiestas Patrias:** La empresa pagará este beneficio a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, el día 15 de septiembre o el día hábil anterior al 15 si este fuese inhábil, por concepto de Aguinaldo de Fiestas Patrias por un valor de **3,5 UF** brutas.
- 2) **Navidad:** La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo el 22 de diciembre, o el día hábil anterior al 22 si este fuese inhábil, por concepto de Aguinaldo de Navidad por un valor de **4,0 UF** brutas.

6. BONO DE ANTIGÜEDAD

Clínica INDISA pagará a cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo, las siguientes sumas de dinero brutas por concepto de Bono de Antigüedad:

	Años	Monto en UF
1	05 Años	02 UF
2	10 Años	06 UF
3	15 Años	07 UF
4	20 Años	10 UF
5	25 Años	18 UF
6	30 Años	25 UF
7	35 Años	30 UF
8	40 Años	30 UF

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 periodo correspondiente por única vez.

7. SEGURO DE VIDA

La empresa tiene contratada una póliza de seguro por fallecimiento del trabajador, producto de una muerte natural o accidental, obligándose a pagar una indemnización en caso de fallecer un Profesional con contrato indefinido y un año de antigüedad a lo menos.

La indemnización será equivalente a los 30 días del Total Haberes por cada año de antigüedad 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 Servicio de Registro Civil e identificación, en caso de no haber realizado una definición.

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 Clínica, esta quedará obligada solidariamente al pago del seguro, en las mismas condiciones arriba mencionadas.

8. SEGURO DE SALUD COMPLEMENTARIO Y CATASTRÓFICO

La empresa mantendrá el Seguro Complementario de Salud, disponible para sus trabajadores y sus beneficiarios, en los términos a los actualmente existentes en cuanto a los montos involucrados en su prima (65% por el empleador y 35% por el trabajador), prestaciones aseguradas, sus respectivas bonificaciones, exclusiones y límites.

9. PERMISO POR MATRIMONIO O ACUERDO UNIÓN CIVIL.

La Clínica otorgará al trabajador(a) un permiso por matrimonio civil o acuerdo de unión civil consistente en siete días corridos con goce de sueldo desde la fecha de su celebración. En caso de no poder ocupar de inmediato los siete días, estos podrán ser solicitados hasta luego de 90 días de celebrado el matrimonio o acuerdo de unión civil.

10. PERMISOS POR FALLECIMIENTO.

La Clínica 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, conviviente civil o hijo del trabajador se darán los permisos establecidos en el artículo 66 del Código del Trabajo. En el caso del fallecimiento del hijo en gestación un permiso de 7 días hábiles desde el fallecimiento efectivo.

El fallecimiento deberá acreditarse por el trabajador afectado con el Certificado de Defunción respectivo, dentro de los 30 días siguientes al deceso, en la unidad de Control de Asistencia de la Clínica.

11. AYUDA POR FALLECIMIENTO.

Se acuerda entre las partes generar las condiciones de facilitar, estimular e incentivar el ingreso de los trabajadores al Servicio de Bienestar de la empresa, modalidad por la cual se obtiene el beneficio de ayuda, bajo la normativa actual vigente en caso de fallecimiento.

12. CENTRO MÉDICO PARA FUNCIONARIOS INDISA.

La empresa mantendrá el Centro Médico, para la atención del personal, contando para ello con Médicos Familiares, Psicólogo y una lista de especialistas para su primera derivación, de acuerdo a una inscripción voluntaria por parte de estos especialistas, dicha lista se actualizará y comunicará a la organización sindical los

meses de marzo y agosto de cada año de vigencia del presente instrumento. Este Centro Médico, de acuerdo a los especialistas existentes, será para los trabajadores y sus cargas legales, con copago liberado después de la cobertura de su previsión de salud y Seguro Complementario si lo tuviere, (en Clínica INDISA).

Se aumentará la disponibilidad de horas según requerimientos de ellas y de acuerdo al criterio de desarrollo de este Centro por parte de la Dirección Médica, debiendo darse preferencia a aquellas atenciones de personal que esté laborando en dicho momento y que se encuentre afectado por un cuadro de urgencia.

Para el caso de no haber disponibilidad de horas en el horario normal en este Centro Médico, en casos de urgencia, el trabajador podrá concurrir al Servicio de Urgencia de la Clínica, en esta atención de urgencia la radiografía de tórax, tendrá copago \$0.

Para el caso de requerir de licencia médica, esta será otorgada por el mismo Médico del Servicio de Urgencia. La atención en el Servicio de Urgencia, en lo que se refiere a la consulta no tendrá copago, siempre y cuando el trabajador tenga vigente el Seguro Complementario de Salud con la Clínica.

La Clínica se compromete a gestionar la correspondiente consulta a los médicos de especialidad que estén dispuestos a prestar la primera atención de salud a copago cero. En caso del médico de urgencia indique una radiografía de tórax, esta tendrá copago cero.

Para hacer uso de este beneficio, la Clínica se compromete a crear un procedimiento ad hoc, en el plazo antes indicado. La Clínica se compromete a evaluar en un plazo de 90 días a contar de la entrada en vigencia del presente instrumento colectivo, la correspondiente consulta a los doctores que estén dispuestos a acceder al copago \$0, por atenciones de especialidad.

13. COBERTURA LICENCIA MEDICAS 3 PRIMEROS DÍAS.

La Clínica 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 de la Empresa, como medida de precaución para evitar el contagio de la enfermedad que sufre el mismo a terceros o bien, prevenir un contagio a pacientes y trabajadores derivados del mismo hecho.

En el caso de no existir disponibilidad de horas, o que se presente la situación durante la noche o fines de semana, la licencia médica podrá ser emitida por cualquier profesional del Servicio de Urgencia de Clínica INDISA o Centro Médico Ambulatorio, o de urgencia del país facultado para ello. Esta licencia deberá ser visada por el médico del personal para el eventual pago de los tres primeros días, siempre y cuando el cuadro de enfermedad se encuentre dentro de los definidos como infecto contagiosos.

De igual manera serán pagadas aquellas licencias médicas derivadas de diagnósticos médicos por lesiones de manos (dermatitis o quemaduras), por su afectación en el quehacer laboral.

14. ATENCIÓN DENTAL.

La Clínica bonifica el 50 % del presupuesto dental presentado por los trabajadores y sus cargas legales, en las siguientes atenciones odontológicas: atención de urgencia, extracciones, obturaciones, endodoncia, radiografías, limpiezas dentales y detartraje, efectuada en el Centro Médico Los Españoles.

Cualquier otra prestación dental y que no se encuentre mencionada expresamente en el listado que actualmente mantiene la Clínica, deberá ser evaluada y autorizada por la Unidad de Beneficios y la Directiva Sindical, debiendo estar dentro del marco de excepción establecido en la cláusula 13 del Título IV "Beneficios Médicos Clínica INDISA". Ningún tratamiento dental podrá ser iniciado mientras no esté autorizado el presupuesto por la Unidad de Beneficios, quién reglamentará el uso de estas prestaciones y las cuotas máximas posibles de descuento considerando la capacidad de endeudamiento de cada trabajador.

Para el caso de presentar el trabajador un presupuesto de un prestador externo por un monto inferior al de un prestador de INDISA, la empresa aplicará también el mismo porcentaje de bonificación, para las mismas prestaciones anteriores mencionadas. Se deja constancia que es probable que puedan ocurrir cambios en este beneficio los que deberán ser discutidos y consensuados con los dirigentes del Sindicato para que puedan entrar en vigencia.

Con todo, la Clínica se compromete a evaluar la posibilidad de contratar otros convenios externos para efectos de ampliar la cartera de cobertura para el presente beneficio.

15. SALIDA ANTICIPADA EN JORNADA VÍSPERA DE FESTIVOS, PARA LOS TRABAJADORES AFECTOS A JORNADAS 45 HORAS.

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 que se desempeñen en unidades que experimenten una baja significativa de atención de público, a contar de las 12:00 horas PM, asegurando que no se afecte la funcionalidad de atención de la unidad o servicio, siendo responsabilidad de las Gerencias de cada área autorizar, programar y ejecutar esta medida para los días que corresponda.

16. PROGRAMA DE SALUD PREVENTIVA PARA TRABAJADORES.

Para los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, la Clínica mantendrá 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.

a. 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, o menor con antecedentes familiares o indicación médica con un período de control cada 3 años.
- Examen de Mamografía y Eco Mamaria: para mujeres mayores de 40 años, o menor con antecedentes familiares o indicación médica con un período de control anual.
- Examen de Densitometría 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.
- Adicionalmente, se contemplan los siguientes exámenes preventivos de carácter anual, tanto para trabajadores como trabajadoras: HIV, Hemograma, B12, Perfil Lipídico, TSH – T4 Libre, Glicemia y Creatinina.

b. Operatividad del Programa de Salud Preventiva:

Todos los trabajadores, que en forma voluntaria quieran acceder a realizarse los exámenes señalados en la letra a) previa, podrán concurrir hasta la Gerencia de Recursos Humanos (Servicio de Bienestar) a solicitar la Orden Médica correspondiente.

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

c. 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.

d. Prevención de Enfermedades Crónicas no transmisibles

Todos aquellos trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, que presenten un diagnóstico de enfermedad crónica no transmisible, podrán hacer uso del gimnasio del Servicio de Medicina Física.

Para hacer uso de este beneficio, se deberá exhibir la orden médica correspondiente, emitida por su Médico tratante, y efectuar el pago de la prestación, el cual se aplicará con un copago liberado después de la cobertura de su previsión de Salud, y Seguro complementario si lo tuviere.

17. SEGURO ONCOLÓGICO.

La Clínica se compromete a facilitar la coordinación para la suscripción de un convenio entre los socios del presente Sindicato y la FALP, la cual será en los mismos términos y los costos serán de exclusiva responsabilidad y cargo del trabajador.

TITULO IV
CONDICIONES DE TRABAJO.

1. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD EXTERNA PARA PROFESIONALES.

Los trabajadores que se encuentren afectos al presente instrumento colectivo, tendrán derecho a solicitar a la Clínica el reconocimiento de su experiencia profesional previa externa en el mismo nivel de complejidad, para efectos de autenticar el ingreso a un tramo superior o reducir la permanencia en uno de éstos.

para estos efectos, dentro del plazo de 30 días corridos desde la suscripción del presente instrumento colectivo, se deberá crear una comisión que se denominará "Comisión de reconocimiento de antigüedad externa", la que estará compuesta por dos representantes del Sindicato y dos representantes de la Empresa, los objetivos de esta comisión serán los siguientes:

- 1) Conocer y evaluar la experiencia externa desarrollada por el profesional en el mismo nivel de complejidad debidamente acreditada.
- 2) Establecer los requisitos y mecanismos de postulación al reconocimiento de antigüedad.
- 3) Procedimientos y plazos para conocer y fallar las solicitudes de reconocimiento.

- 4) Requisitos y parámetros para acoger o rechazar una solicitud.
- 5) Mecanismos de impugnación de decisiones desfavorables para el postulante.

La comisión tendrá como objetivo garantizar la aplicación del beneficio según lo acordado y descrito en la norma de aplicación, pudiendo adoptar las resoluciones pertinentes en dicha reunión. Para el reconocimiento de la experiencia se debe considerar: años de experiencia en el mismo cargo o de especialidad superior al que ingresa, reconociéndose un 50% de este tiempo con un tope de 5 años. Este reconocimiento se entenderá otorgado desde la fecha de presentación de los antecedentes y, por tanto, se debe ajustar y pagar retroactivamente las remuneraciones, si fuese el caso. Para este reconocimiento como requisito, se deberá tener la condición de contrato indefinido. Para el caso de un Profesional que se recontrate en INDISA, se aplicará el mismo procedimiento para el reconocimiento de experiencia previa.

2. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

La empresa pagará a cada trabajador afecto al presente Contrato Colectivo, una Asignación de Movilización mensual ascendente a la suma de **\$85.000**.

Reconociendo la Clínica, las dificultades en el transporte de los trabajadores más el alza de las tarifas del transporte público, la empresa pagará la suma de **\$157.751**, reajustado conforme al IPC habido entre enero a diciembre de 2023, en forma extraordinaria y adicional a la asignación de movilización vigente.

3. ASIGNACIÓN DE CAJA

La Clínica pagará mensualmente **\$55.266** quienes realicen funciones de Cajero Recepcionista, o a quienes realicen las mismas funciones que éste.

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 Clínica facilitará 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.

4. 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 y que hagan uso de su feriado legal por un lapso igual o superior a 15 días hábiles según lo establecido en la legislación vigente, un bono ascendente a **\$59.700** brutos de manera anual, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo.

5. REMUNERACIÓN POR DOMINGO FESTIVO TRABAJADO

A los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, que deban trabajar según su rotativa un día domingo que coincida con un día festivo, la Clínica les pagará las horas efectivamente trabajadas con un bono equivalente al 100% de valor de hora normal.

Para optar al presente beneficio, los trabajadores deberán dejar registro de su asistencia en el sistema de registro electrónico que la Clínica mantiene para dicho fin.

6. PERMISO POR CAMBIO DE DOMICILIO Y MUDANZA

La empresa otorgará 1 día libre con goce de remuneraciones al trabajador que deba realizar mudanza por cambio de domicilio, una vez al año debiendo acreditar salvoconducto ante notario. El presente beneficio se otorgará a un máximo de cinco trabajadores al año, siempre que coincida con su jornada ordinaria o excepcional de turno largo.

7. SEGURIDAD DE INGRESO A LOS SERVICIOS

La empresa realizará un levantamiento a cargo de la Gerencia de Operaciones, en un plazo no mayor a 60 días corridos desde la suscripción del presente instrumento colectivo, sobre las condiciones de seguridad de ingreso a los servicios, especialmente en lo que se refiere al área maternidad.

8. HORARIO PARA CREACION DE PROTOCOLO Y REUNIÓN CLÍNICA

En aquellos servicios donde se exige un mínimo de atención diaria por funcionario y que además se requiera la creación de protocolos de atención y/o reuniones clínicas, estas serán contempladas e incorporadas dentro de su horario de trabajo, disminuyendo así su estadística diaria.

9. ARREGLO SALAS DE ESTAR PARA EL PERSONAL

Las partes, se comprometen a conformar una Comisión de trabajo, con el objeto de evaluar mejoras en las condiciones de descanso de Salas de Estar para los Trabajadores que utilicen estas instalaciones.

10. ESTACIONAMIENTO Y MOVILIZACIÓN

La empresa liberará del pago de estacionamiento a los trabajadores que se desempeñan en jornada nocturna y durante los días sábado a partir de las 14.00 hrs., domingo y, festivos.

Para el caso de los profesionales con cargo de médico (continuidad y residentes) que realicen turnos, la Clínica liberará el pago de estacionamiento solo respecto de dicho turno trabajado.

La Clínica, se compromete a mantener aparcamientos de bicicletas en el estacionamiento de las dependencias del Edificio principal de Clínica INDISA Providencia, en Los Españoles y Los Conquistadores y Clínica INDISA Maipú, con el debido orden, resguardo, vigilancia, aseo y cuidados necesarios para su mantención. Asimismo, se compromete a realizar mejoras en el acceso y registro en las referidas dependencias.

Por otra parte, para aquellos trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, que tengan horario de salida posterior a las 22:00 horas y correspondan a una situación eventual (no a un horario estable) podrán optar a hacer uso de radiotaxi hacia su domicilio en los mismos términos como actualmente se otorgan.

11. REEMPLAZO DE JEFATURAS

En el caso que un trabajador socio del Sindicato reemplace temporalmente un cargo de Jefatura, tendrá derecho a percibir la misma remuneración mensual que la jefatura a quien reemplace, en términos equivalentes, según el tramo en el que se encuentre dicho reemplazante, esto, mientras duren estas funciones, debiendo suscribirse para estos casos, un Anexo de Contrato, avalado por un formulario de Movimiento de Personal a través del Sistema AURIS o el que se encuentre vigente.

En el caso que una Coordinadora o Supervisora se haga cargo de dos servicios por cualquier circunstancia, se pagará una asignación de Reemplazo ascendente al 10% de su Total Haberes mensual o la proporcionalidad que corresponda, siempre que dicho reemplazo sea superior a 10 días. Dicha asignación, se pagará al mes siguiente al que se realice el reemplazo.

12. BENEFICIOS DE HOSPITALIZACIÓN.

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

- 1) Estar afiliados al Seguro Complementario de Salud junto a sus cargas en Clínica INDISA.
- 2) Haberse efectuado la bonificación de su previsión de salud y haber aplicado la cobertura del Seguro Complementario de Salud.
- 3) Que el plan previsional del funcionario y sus cargas este considerado en las coberturas de su previsión, tanto por prestaciones libre elección, GES y CAEC. En estas últimas dos, siempre y cuando sea Clínica INDISA parte de la red de prestadores.
- 4) Hospitalizarse en Clínica INDISA.

El control de este beneficio será realizado por un representante de la Unidad de Beneficios de Clínica INDISA, 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 de salud sea mayor.

Para casos excepcionales derivados de prestaciones ambulatorias y hospitalarias, ya sean en materia de salud (incluyendo dental), con prestadores externos o dentro de la misma Clínica, la Unidad de Beneficios de Clínica INDISA en conjunto con los miembros de la Directiva Sindical evaluará caso a caso la pertinencia de otorgar este beneficio y el porcentaje a cubrir. Para este beneficio se crea un fondo de **\$58.897.678.-** anuales, acumulable para año siguiente si no se ocupan.

Por otra parte, adicionalmente al Fondo anterior, la Clínica destinará un Fondo anual para enfermedades catastróficas, ascendente a **\$19.224.625.-** por cada año de vigencia del Contrato Colectivo. Este Fondo Catastrófico será controlado de igual manera que el Fondo de Salud.

Los beneficios señalados en esta cláusula se comenzarán a reajustar de acuerdo a la cláusula 1) Titulo II del presente instrumento colectivo a partir de enero de 2024.

Los fondos no ocupados durante un año, serán acumulables de un año a otro, sólo dentro de la vigencia del instrumento colectivo. En tal sentido, si a la fecha de término del presente Contrato Colectivo, quedaran saldos de estos fondos sin haber sido utilizados, estos se extinguirán.

13. FONDO ÓPTICO Y AUDITIVO.

El empleador establecerá un fondo de **\$2.200.000.-** anuales al sindicato para subsidiar la compra de lentes ópticos, lentes de contacto y audífonos, indicados por un especialista de cualquier institución de salud, para el funcionario, cónyuge o conviviente civil, hijos y cargas legales. Dicho fondo, serán administrados en conjunto con el sindicato el departamento de bienestar del empleador.

Los fondos no ocupados durante un año, serán acumulables de un año a otro, sólo dentro de la vigencia del instrumento colectivo. En tal sentido, si a la fecha de término del presente Contrato Colectivo, quedaran saldos de estos fondos sin haber sido utilizados, estos se extinguirán.

14. FONDO DEPORTIVO Y DE RECREACIÓN.

Para fomentar estas actividades se creará un comité participe por parte de la empresa y el sindicato, con el objetivo de organizar actividades que mejoren el bienestar de sus trabajadores. Los trabajadores afectos a este contrato colectivo tendrán un fondo **de \$9.284.614** anuales. Este fondo será administrado por el sindicato. El empleador ofrecerá distintas alternativas con centros para realizar actividades deportivas. El primer aporte se realizará, en marzo de 2024 y el segundo aporte se realizará en marzo de 2025.

15. FONDO ACTIVIDADES CULTURALES

Para fomentar estas actividades, se creará un comité que estará compuesto por integrantes de este Sindicato y dos personas designadas por la Empresa. El objetivo será organizar actividades culturales y al aire libre que mejoren el bienestar de sus Trabajadores y fomenten su desarrollo. El presupuesto que será asignado para este ítem será de **\$13.796.477** por cada año de vigencia del instrumento colectivo. El primer aporte se realizará, en Julio de 2024 y el segundo aporte se realizará en Julio de 2025.

16. FONDO SINDICATO DE PROFESIONALES (FONDO DE ANTICIPO)

La empresa mantendrá un fondo de **\$275.000.000** para que los trabajadores que así lo requieran, accedan a anticipos de remuneraciones sin intereses para los fines que se estimen convenientes.

El requisito para acceder a este fondo será tener una antigüedad superior a un año, tener capacidad de endeudamiento según las condiciones legales para estos efectos y el monto máximo a otorgar por año a cada trabajador será de 1 sueldo, el cual excepcionalmente para estos efectos estará compuesto por los siguientes conceptos: Sueldo Base, Gratificación y Asignación de Movilización.

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 anticipo por pagar será descontado de su liquidación final en el finiquito.

Con todo, el presente préstamo estará sujeto a las limitaciones de endeudamiento establecidas en el artículo 58 del Código del Trabajo.

Este beneficio se reajustará de acuerdo a la cláusula 1) Título II del presente instrumento colectivo, a contar de enero de 2024.

Si a la fecha de término del presente Contrato Colectivo, quedaran saldos de estos fondos sin haber sido utilizados, estos se extinguirán.

17. FONDO POR FERIADO LEGAL

La empresa otorgará un préstamo por feriado legal, a todos los socios del Sindicato, por un monto de **\$650.000** los cuales serán descontados por planilla hasta en 12 cuotas, por cada año de vigencia del presente contrato colectivo.

Para efectos de gozar del presente beneficio, se deberá acompañar la solicitud de feriado legal por un periodo mínimo de 10 días hábiles.

El presente beneficio no devengará reajustes ni intereses. El préstamo debe ser solicitado a la Unidad de Remuneraciones de la Gerencia de Recursos Humanos, con una anticipación mínima de 10 días hábiles al inicio del feriado respectivo. Para su otorgamiento, se considerará la capacidad de endeudamiento según las condiciones legales de cada uno de los trabajadores solicitantes.

18. FONDO DE RETIRO CON APOORTE DE LA EMPRESA.

La empresa mantendrá un fondo de indemnización anual por un monto total de **\$86.898.294** para aquellos trabajadores que postulen a retirarse voluntariamente de la empresa y que cumplan los siguientes requisitos copulativos:

1. Estar en edad de jubilar o tener algún impedimento de salud calificado como limitante para el desempeño laboral.
2. Tener una antigüedad de, al menos, 10 años en la empresa con contrato individual de trabajo de manera continua.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación podrán recibir hasta el 50 % de la indemnización por los años de servicio con un tope máximo de once años, debiendo los postulantes presentar su solicitud a la Directiva Sindical.

Cada caso, será evaluado por la comisión conformada por Gerente de Servicios Clínicos y Diagnósticos, Gerente de Recursos Humanos y la Directiva Sindical, quienes evaluarán la pertinencia de la postulación. Excepcionalmente, respecto de aquellos trabajadores con una antigüedad superior a 15 años en la Clínica y en situaciones especiales, la Comisión antes descrita, podrá evaluar el otorgamiento de un porcentaje superior al 50%.



Los fondos no ocupados durante un año, serán acumulables de un año a otro, sólo dentro de la vigencia del instrumento colectivo. En tal sentido, si a la fecha de término del presente Contrato Colectivo, quedaran saldos de estos fondos sin haber sido utilizados, estos se extinguirán.

Se acuerda por las partes, que la comisión afecta para la aplicación de este beneficio, podrá establecer condiciones de excepcionalidad, analizadas caso a caso, sobre las que podrá efectuar modificaciones en la aplicación de este beneficio, por sobre la base definida, dentro del marco de los fondos de recursos disponibles para hacerlo.

Si las circunstancias lo aconsejan, podrán anticiparse los fondos de un año posterior, lo cual deberá quedar refrendado en las respectivas actas de la comisión.

La Clínica mantendrá un fondo de retiro adicional al descrito en la presente cláusula entregando un cupo anual para los trabajadores individualizados en el **Anexo N°1**, que ocupen el cargo de Jefatura y siempre que cumplan las condiciones establecidas en el **Anexo N°3**.

El presente beneficio se comenzará a reajustar en enero de 2024 acorde a la cláusula 1) Título II del presente instrumento colectivo.

19. SALA CUNA Y CUIDADORA EN DOMICILIO

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

Adicionalmente la Clínica gestionará la ampliación de la actual red de sala cuna, las cuales necesariamente deberán estar asociadas a la JUNJI.

Como excepción y en reemplazo de lo señalado en el párrafo precedente, la Clínica pagará la mensualidad de Sala Cuna, con un tope de **\$270.000** brutos por cada hijo del trabajador cuya edad sea entre 0 y 2 años condicionada al cumplimiento copulativo de los siguientes requisitos:

1. Evaluación médica que certifique que el infante no puede ser trasladado a la sala cuna que la sociedad tenga contratada, de acuerdo al párrafo primero de este numeral.
2. Informe de validación de antecedentes por parte de la Jefa de Beneficios o en quien se delegue.
3. Que la sala cuna esté debidamente reconocida por la JUNJI.

El número de casos excepcionales será de 30 por año y la empresa 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 boleta emitida a nombre de la Clínica por parte del Trabajador.

Para que el beneficio de Sala Cuna sea prestado por una Cuidadora en el Domicilio del mismo trabajador o trabajadora, la cuidadora deberá emitir la correspondiente boleta de honorarios, a nombre de la Clínica.

El monto será debidamente cancelado dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al que se efectuó la prestación. Asimismo, la Clínica, excepcionalmente, podrá autorizar todos los casos que lo soliciten.

Excepcionalmente, se entregará cuatro cupos adicionales para aquellos trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, con hijos cuya edad sea mayor a 2 años y menor a 6 años, y que presenten necesidades especiales, neurodivergentes, enfermedades catastróficas y/o enfermedades que requieran cuidados especiales. La evaluación la efectuará la jefa del área de Beneficios, conforme a la política vigente.

20. CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

La Clínica deberá diseñar e implementar un Plan de Capacitación de cursos obligatorios para cada área de trabajo, la cual incluye el área administrativa, velando por la debida equidad y competitividad, para cada año de vigencia del presente contrato colectivo. Para estos efectos se conformará una Comisión conformada por la Empresa y el Sindicato, dentro del plazo de 90 días a contar de la suscripción del presente contrato colectivo, la cual emitirá un informe y propuesta al respecto dentro del mismo plazo.

Dicho plan deberá ser informado a la directiva sindical a más tardar en el mes de marzo de cada año de vigencia del presente contrato colectivo.

Para el caso de capacitación obligatoria, la empresa liberará de la obligación de concurrir a su jornada de trabajo cuando ésta coincida con la capacitación o pagará las horas extras correspondientes cuando no coincida con su jornada laboral.

21. ACTIVIDADES DOCENTES.

La Clínica informará a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo y que asuman actividades docentes derivadas de los convenios suscritos por la empresa con instituciones de educación superior, los términos bajo los cuales se les reconocerá económicamente esta actividad.

22. FONDO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

La Clínica dispondrá de un Fondo de Formación y Desarrollo Profesional de **\$85.197.531** anuales, destinados a la formación de profesionales afectos al presente contrato colectivo. Este Fondo se encuentra destinado a financiar diplomados, o post títulos de especialización o reforzamiento en materias que sean pertinentes a las funciones que se desempeñen y al interés de los servicios o áreas.

La postulación a este beneficio se realizará mediante un procedimiento definido para ello, que en términos simples consistirá en la presentación de la intención de postulación de acuerdo al referido procedimiento, el cual se implementará dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente Contrato Colectivo.

La selección de los beneficiarios se realizará por una comisión, la que será integrada por un representante de la Dirección Médica, la Gerencia de Servicios Clínicos y Diagnósticos, la Gerencia de Recursos Humanos, un representante del Sindicato y un representante de la respectiva Jefatura. Los resultados serán publicados, de modo de transparentar el proceso.

23. PERMISO POR CUMPLEAÑOS

La Empresa otorgará medio día libre, con goce de remuneraciones, a cada socio del Sindicato 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 de toda actividad laboral. Este beneficio no alterará la rotativa de turno que el trabajador beneficiado tiene asignada y sin reemplazo, salvo casos excepcionales.

Para los trabajadores con jornada ordinaria, el permiso será de medio día y se otorgará siempre que las actividades asistenciales lo permitan y no se realizará cobertura de la persona que se retira, asumiendo sus compañeros la carga laboral asociada.

Por otra parte, si coinciden dos o más personas dentro del mismo turno que se encuentren de cumpleaños, se acuerda que solo una de ellas podrá hacer uso de este beneficio, realizándose según sorteo, para ver quién se beneficia. El trabajador que no salga beneficiado, deberá coordinar con su jefatura otro día para hacer uso de este permiso.

24. PERMISO ESPECIAL PARA ASISTENCIA A ACTIVIDADES

La Empresa otorgará un fondo de **12** días de permiso con goce de remuneraciones por año de vigencia del presente Contrato 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 pertinencia de su otorgamiento será evaluada caso a caso por el Área de Relaciones Laborales y el Sindicato.

Con todo, el fondo de día de permiso a que hace referencia el primer párrafo se repartirá entre todos los socios del Sindicato afectos al presente instrumento colectivo.

25. PERMISO SIN GOCE DE SUELDO

Anualmente, hasta dos Trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, tendrán derecho a hacer uso de un permiso sin goce de remuneraciones ni pago de cotizaciones previsionales, de a lo menos 6 meses y un máximo de 12 meses que, por razones de estudio, salud o familiares hagan necesario que el Trabajador que se aleje temporalmente de su cargo. Las cotizaciones previsionales serán de cargo del Trabajador que goce de este beneficio.

Para llevarse a cabo deberá otorgarse el anexo de contrato individual de trabajo que ambas partes suscriban y que autoricen la suspensión del contrato de trabajo.

Esto no impedirá que el empleador pueda poner término al contrato de trabajo en conformidad a las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

26. PERMISOS LABORALES ESPECIALES

La Empresa otorgará al trabajador afecto a este contrato, días de permisos laborales especiales (adicionales al feriado anual, al permiso por fallecimiento, al permiso por matrimonio o al descanso anual adicional u otro desarrollado con anterioridad en el presente contrato colectivo) teniendo como consideración el tipo de jornada de trabajo que este desempeñe. Los días de permiso señalados a continuación serán otorgados por cada año calendario de vigencia del presente instrumento colectivo

a. Jornada Ordinaria de Trabajo.

Los trabajadores que desarrollen esta jornada, ya sea distribuida de lunes a viernes o de lunes a sábado, tendrán derecho a 5 días de permiso laboral especial. Estos permisos podrán tomarse en forma parcelada por media jornada, de manera individual o por el total de días.

b. Jornada Laboral para Profesionales con Cargo de Médicos.

Los trabajadores con cargo de médico que se encuentren afectos al presente Contrato Colectivo, tendrán derecho al siguiente número de permisos.

- a. 3 días de permiso laboral especial para aquellos médicos que se desempeñen con residencia inferior o igual a 25 horas semanales.
- b. 4 días de permiso laboral especial para aquellos médicos que se desempeñen con residencia mayor a 25 horas semanales.
- c. 3 días de permiso laboral especial para aquellos médicos que desempeñen servicios de continuidad inferior o igual a 25 horas semanales
- d. 4 días de permiso laboral especial para aquellos médicos que desempeñen servicios de continuidad mayor a 25 horas semanales.
- e. 6 días de permiso laboral especial para aquellos médicos que se desempeñen con turno de residencia y realicen adicionalmente servicios de continuidad.

Los médicos indicados en las letras a) y c) precedentes, que cuenten con tres días de permiso, podrán distribuir sus días de manera de utilizar cuatro días en un año y dos días en otro o viceversa.

c. Jornada Excepcional de Trabajo.

Esta jornada se encuentra renovada según Resolución N°627 o la que se dicte para tales efectos emitida por la Dirección del Trabajo. Se otorgarán 7 días de descanso anual.

d. Jornada Excepcional Modificada.

Esta jornada se encuentra renovada según Resolución N°610 o la que se dicte para tales efectos, emitida por la Dirección del Trabajo. Se otorgarán 6 días de descanso anual.

Todos los permisos antes señalados son regulados según el procedimiento existente para su solicitud y otorgamiento, los cuales serán contabilizados según la normativa laboral vigente. Para el caso en que el trabajador los solicite todos juntos, el cálculo se efectuará en los mismos términos como se contabiliza el feriado anual. Del mismo modo, si un trabajador no pudiere hacer uso de estos días de permiso laboral especial por causales no imputables al trabajador, excepcionalmente se acumularán para el año siguiente.

27. ESTIMULO AL EMPRENDIMIENTO

Con el fin de potenciar las competencias emprendedoras de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, la empresa facilitará las dependencias del auditorio Torre A, para que 2 veces al año en sede Providencia se realice una exposición con las diferentes propuestas de los socios interesados, para la presentación y ventas de sus productos y servicios, realizándose el pago en efectivo, tarjeta o vía planilla de remuneraciones (previa autorización del Trabajador en este último caso). Será responsabilidad de cada expositor el pago de sus obligaciones tributarias.

Se evaluará la disponibilidad de un auditorio en sede Maipú.

Con todo esto, las referidas exposiciones que efectúen los trabajadores deben ser realizadas fuera de su jornada laboral.

28. APOORTE ACTIVIDAD POR GREMIO

La Empresa realizará un aporte por cada año calendario de vigencia del presente instrumento colectivo ascendente a **\$9.274.742** para la celebración de los gremios que conforman el Sindicato. El primer aporte se realizará, dentro de los primeros 10 días hábiles de agosto de 2024 y el segundo aporte se realizará en agosto de 2025.

TITULO V **BENEFICIOS PERSONAL MEDICO**

1. MODULO DE CONSULTAS GARANTIZADAS

La Clínica garantizará un mínimo de Módulos de Consultas para los médicos, de acuerdo a su antigüedad laboral. La antigüedad laboral, para el presente beneficio se determinará en base a los trienios efectivamente cumplidos por el trabajador, según se refleja en la siguiente tabla:

Antigüedad Laboral	Módulos Consultas Garantizadas
Sin Trienio Cumplido	4 módulos, equivalente a 8 horas
1 Trienio Cumplido	6 módulos, equivalente a 12 horas
2 o Más Trienios Cumplidos	8 módulos, equivalente a 16 horas

La implementación del presente beneficio dependerá de la disponibilidad efectiva que exista en la Clínica en cuanto a la capacidad instalada y funcionalidad de las consultas, según las especialidades.

2. PRIORIDAD Y REBAJA DE ARRIENDO MODULOS CONSULTAS

Todo Médico Residente se le garantizará el acceso a consultas, teniendo un trato especial con respecto al Porcentaje de pago que le asiste según el volumen de ingresos producto de las consultas realizadas, con especial trato en los tres primeros rangos de ingreso.

Como parte del acuerdo del presente instrumento colectivo, se establecerá una rebaja al porcentaje de pago de Arriendo de Módulos de consulta que le asista al profesional Residente, cuyo alcance se describe a continuación:

Rango de Ingresos		Tramo	Ene a Dic 2024		Desde Ene 2025	
Desde	Hasta		General	Residentes	General	Residentes
\$ -	\$571.791	0	25	0	25	0
\$571.972	\$1.143.582	1	25	10	25	10
\$1.143.583	\$2.287.166	2	25	15	25	15
\$2.287.167	\$3.430.749	3	20	20	21	21
\$3.430.750	\$4.574.333	4	19	19	20	20
\$4.574.334	\$5.717.917	5	18	18	19	19
\$5.717.918	\$6.861.501	6	17	17	18	18
\$6.861.502	\$8.005.084	7	16	16	17	17
\$8.005.085	\$9.148.667	8	15	15	16	16
\$9.148.668	\$11.435.834	9	14	14	15	15
\$11.435.835	Más	10	11	11	14	14

El Sindicato de Profesionales promoverá la pertenencia de los médicos residentes a la Asociación de Médicos de Clínica Indisa (AMCI), para gozar del presente beneficio, el médico debe pertenecer a esta asociación.

Se deja constancia que AMCI se encuentra desarrollando un programa nuevo de arriendo de módulos de consulta junto con Clínica INDISA para el ingreso de médicos, el cual se aplicará a partir del año 2024.

Teniendo presente que AMCI tiene sus propias tablas de factores para este particular y aquellas pueden variar en el tiempo, se establece que, en caso de diferencia o discrepancia, se aplicará la tabla de factores más beneficiosa para los Trabajadores o la que este elija.

3. RECAMBIO PROFESIONAL TURNOS RESIDENCIA Y SERVICIO DE URGENCIA

Los Médicos Residentes del Servicio de Urgencia y de otras Unidades, le asistirán los siguientes derechos y deberes:

- 3.1 Derecho a tener Horario de Consultas de 8 Horas Semanales, siempre y cuando exista disponibilidad de Módulos en la especialidad correspondiente.
- 3.2 De acuerdo a la disponibilidad de horas, este horario podrá aumentar a 12 Horas cumplidos los 3 años de residencia y a 16 Horas una vez cumplidos los 6 años de residencia.
La materialización de este derecho, estará sujeta a la disponibilidad de Horas y su asignación es atribución del Jefe de Servicio respectivo.
- 3.3 Cumplidos los 10 años de residencia, el profesional podrá solicitar la liberación de la obligación de desempeñarse en el Servicio de Urgencia; manteniendo su horario de Consultas.
- 3.4 Al séptimo año de residencia, el Médico Residente podrá solicitar el adelanto de este beneficio; el que será otorgado por Médico Jefe del Servicio de Urgencia, de acuerdo a su criterio y siempre y cuando exista la posibilidad de reemplazar el cargo vacante.
- 3.5 El Residente, acogido a lo señalado-en el numeral 3.7, deberá entender y aceptar este beneficio como: transitorio, confirmándose solo cuando su reemplazante pase a contrato indefinido.
- 3.6 El Médico recién ingresado al Servicio de Urgencia, como reemplazo de un Médico acogido a liberación de turnos a los 7 años de residencia, tendrá el derecho a tener 8 horas de consulta

semanal. Si este horario no estuviera disponible, se le deberá completar, restando horas al médico liberado a quien reemplaza. Esta gestión le corresponderá al Jefe del Servicio de la especialidad respectiva.

- 3.7 Todos los médicos liberados de turno, asumen la obligación de cumplir con eventuales coberturas de cargos ausentes que no hayan podido ser cubiertos. Este punto se debe entender como un compromiso formal cuyo incumplimiento podrá ser sancionado.

4. SOBRE EL RECAMBIO EN OTRAS RESIDENCIAS

a. Sobre el Ingreso de Nuevos Residentes y Participación de Consultas

Todo personal nuevo que se integre a turnos de residencia del Servicio de Urgencia de la Clínica, en especial de grupo de especialidades catalogadas en falencia, se le exigirá su desempeño continuo, en este sistema de trabajo por lo menos los 7 primeros años, como requisito para tener derecho a acceso a participación en consultas médicas en forma exclusiva.

Asimismo, se establecerá un sistema de priorización de participación en sistema de consultas médicas, que permita determinar mecanismos de incentivo para profesionales que integren residencia de Urgencia, mediante la compensación de valor preferencial con respecto al pago por arriendo de módulos de consultas clínica.

b. Funcionamiento de Staff de Llamada o Cobertura de Turnos de Residencia

Todo profesional que se acoja a mecanismos de retiro del sistema de turnos de residencia médica, deberá conformar parte del Pool de staff para cobertura de turnos de residencia del servicio de urgencia de la clínica, o del servicio clínico del cual se acogió a retiro de la modalidad de residencia, debiendo tener la disposición para cubrir según demanda de la Jefatura del Servicio, turnos extraordinarios que no son posible de cubrir por parte de la rotación normal del servicio.

La disposición y grado de compromiso y responsabilidad de los profesionales en responder a estas coberturas, formará parte de los aspectos que serán evaluados dentro del desempeño profesional y considerado en las variables para tomar la decisión o acceso a determinados beneficios que le puedan afectar.

c. Sistema de Participación Quirúrgica Profesional de Anestesiastas Residentes

Como una manera de mejorar el grado de participación de los profesionales anestesiastas afectos a sistema de Residencia de Recuperación, se acuerda implementar un sistema para facilitar una mayor participación en proceso quirúrgicos, consistente en la liberación de cobertura de turno en horario de 08:00 a 12:00 horas, en el día que les corresponda su rotación efectiva de turno, para estar disponibles para integrar equipos quirúrgicos como parte del staff de pabellón, proporcionando sus servicios profesionales, incrementando el nivel de participación quirúrgica.

De este modo la jefatura de Anestesiastas, deberá efectuar las gestiones correspondientes para cubrir en el horario de liberación de residencia de recuperación con los médicos del staff profesional o de llamada, según sean las condiciones de la actividad quirúrgica.

A razón del acuerdo manifestado anteriormente, se establece, por tanto, que el inicio efectivo de la rotación de turno de anestesiasta residente de recuperación será a contar de las 12:00 horas.

Asimismo, se deja establecido que el beneficio de liberación de cobertura de turno residencia recuperación, sólo se efectuará con ocasión del turno de residencia y no podrá afectar en caso que el mismo profesional se encuentre como parte del staff o de llamada, que le implique en caso que el mismo profesional se encuentre

como parte del Staff o de llamada, que le implique por indicación de jefatura de servicio tener que cubrir necesidades del servicio de recuperación.

TITULO VI RELACIONES LABORALES Y BENEFICIOS SINDICALES

Clínica INDISA mantendrá con la Directiva Sindical y los trabajadores involucrados una política de relaciones laborales de puertas abiertas, con el fin de solucionar de inmediato cualquier problema que de dicha relación pudiere surgir, respetando y teniendo siempre en consideración principios como la libertad y autonomía sindical, respeto irrestricto a los derechos y garantías constitucionales, tanto aquellas de ejercicio individual como colectivo. En virtud de lo señalado previamente, se acuerda lo siguiente:

1. RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

La Clínica expresa que encuentra como límite infranqueable a sus actuaciones, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5º del Código del Trabajo, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución Política de la República y aquellos derivados del Código del Trabajo, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos, así también como la libertad y autonomía sindical, constituir alguna práctica antisindical o desleal, o vulnerar la integridad física o psíquica de los trabajadores beneficiados por el presente instrumento o a los miembros de la organización sindical.

2. OFICINA SINDICAL

La Clínica se compromete a realizar un aporte mensual con un tope de **\$1.604.150** para efectos de que el Sindicato Interempresa de Profesionales del Instituto de Diagnóstico S.A. y Servicios Integrados de Salud Ltda., arriende una oficina sindical en la cual desarrollan principalmente sus funciones los dirigentes sindicales y a la cual pueden acudir cualquiera de los afiliados/os al Sindicato.

Para efectos de mantener dicho beneficio, las partes acuerdan que la empresa pagará al Sindicato el monto mencionado en el párrafo anterior el cual incluye en dicho valor los gastos derivados de la mantención de la oficina sindical tales como gastos por arriendo, gastos comunes, teléfono, internet, agua y luz, entre otros.

El procedimiento destinado a obtener la devolución de los montos así generados será el siguiente:

- a. Mes a mes el Sindicato entregará en la oficina de Recursos Humanos, una copia con las boletas o recibos de pago en las cuales se verifican los gastos efectuados por los conceptos antes señalados.
- b. La empresa se obliga a devolver los montos así generados mediante el giro de un cheque nominativo a nombre de este Sindicato, dentro de un plazo de 30 días contados a partir de la fecha de su recepción.

3. APORTE EXTRAORDINARIO

La empresa realizará un aporte extraordinario de carácter anual dentro de la primera quincena del mes de enero de cada año durante la duración del presente contrato, por concepto de actividades propias del sindicato, equivalente a **\$9.274.742**

4. CAPACITACION DE DIRIGENTES

Atendidas las necesidades de capacitación y educación de la Directiva del Sindicato Interempresa de Profesionales del Instituto de Diagnóstico S.A. y Servicios Integrados de Salud Ltda., cada dirigente que desee capacitarse, podrá realizar un diplomado por año, relacionado con las materias propias de su cargo.

El presupuesto total asignado para este ítem es de **\$16.767.598** anuales. Estas capacitaciones o diplomados serán manejadas por Recursos Humanos como una cuenta corriente y se irán liberando contra rendición del gasto vía facturas, boletas y/o certificados de matrícula de las respectivas casas de estudios o bien a través del pago directo a la institución seleccionada.

En caso de que el número de socios aumente de forma tal que se nombre mayor número de dirigentes, de conformidad a la normativa laboral vigente, el fondo aumentará proporcionalmente a éste.

5. HORAS DE TRABAJO SINDICAL

La Empresa otorgará un permiso sindical completo mensual mientras dure la vigencia del presente Contrato Colectivo 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 ella dispone y serán ambos permisos de cargo de la Clínica.

Las horas de trabajo sindical deberán ser informadas al área de relaciones laborales de forma escrita vía correo electrónico con una anticipación mínima de 48 horas, para efectos de realizar la correspondiente coordinación del área en la cual trabaja el dirigente sindical.

6. SOBRE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Las partes acuerdan hacer sus mejores esfuerzos para resolver cualquier conflicto que pueda ocurrir entre ellas con anticipación a interponer cualquier acción judicial y administrativa.

La Clínica 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.

La Gerencia de Recursos Humanos, responderá por escrito en el plazo de 30 días , contados desde que haya tomado conocimiento del reclamo. La respuesta propondrá un plazo de investigación y una fecha estimada de resolución.

Las partes se comprometen a agotar sus mejores esfuerzos para solucionar amigablemente todas las controversias que se susciten.

TITULO VII
PACTOS EXTENSION DE BENEFICIO

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

1.1. En relación a los Futuros Socios del Sindicato

A todos los socios del Sindicato (actuales y futuros), que no formen parte de la nómina incluida en el **Anexo N°1** del presente Contrato Colectivo, se les extenderán todos los beneficios de este Contrato Colectivo, a excepción del beneficio estipulado en el Título VIII del presente instrumento a contar del mes siguiente a aquel en que el Sindicato comuniqué por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa. Se entenderá que estos trabajadores son parte de este Instrumento Colectivo.

1.2. Respeto de los Trabajadores no Sindicalizados

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

1. Bono Asistencia Clínica
2. Bono de Jefatura de Turno de Urgencia (médicos)
3. Asignación por alimentación celiaca (cupos)
4. Cobertura Rx Tórax, atención de urgencia.
5. Programa de salud preventivo: Examen B12 y extensión por antecedentes familiares PAP y mamografía.
6. Beneficio de prevención de enfermedades crónicas no transmisibles.
7. Reconocimiento de antigüedad externa.
8. Asignación de movilización mensual (valor)
9. Asignación Caja (solo respecto del incremento)
10. Bono Feriado Legal
11. Permiso por cambio de domicilio y mudanza.
12. Beneficios de Hospitalización, exclusivamente respecto del uso y aplicación del Fondo.
13. Fondo Óptico y Auditivo.
14. Fondo Deportivo y de Recreación.
15. Fondo Actividades Culturales.
16. Fondo Sindicato de Profesionales (Fondo de Anticipo), Exclusivamente respecto del uso y aplicación de este fondo.
17. Fondo por Feriado Legal.
18. Fondo de Retiro con Aporte de la Empresa, exclusivamente respecto del uso y aplicación del Fondo
19. Sala Cuna y Cuidadora en Domicilio (exclusivamente respecto del incremento en el monto y el uso de cupos de cuidadora).
20. Fondo de Formación y Desarrollo Profesional, exclusivamente respecto del uso y aplicación del Fondo.
21. Permiso por cumpleaños.
22. Permiso especial para asistencia a actividades
23. Permisos especiales, en relación al uso de día para los médicos residentes.

24. Permisos sin goce de sueldo.
25. Aporte por Actividad por Gremio.
26. Título V Beneficios Personal Médico.
27. Aporte Extraordinario, en relación al uso del fondo ahí contemplado.

Con todo, la Clínica en la extensión de beneficios que consideren el uso de fondos o cupos, no deberá afectar los fondos y cupos del Sindicato.

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

Los trabajadores a quienes se les extiendan las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo, con arreglo a lo dispuesto en numerales 1.1 y 1.2 precedentes se les aplicarán dichas estipulaciones en las condiciones, términos, modalidades y plazos indicados en cada cláusula. Por lo tanto, no será posible la aplicación de beneficios cuya vigencia o exigibilidad se encuentra terminada o extinguida.

Con todo, el Sindicato deja claramente establecido que la presente extensión de beneficios podrá ser aplicable a todos los trabajadores de la Clínica, sin distinción del cargo o función que éste realice. La Clínica para estos efectos, dará a conocer los principales beneficios de los instrumentos colectivos vigentes suscritos por las organizaciones sindicales de la empresa, al trabajador que se le extiendan los beneficios, para que elija aquel acuerdo al que se quiere adscribir.

TITULO VIII
CLÁUSULAS QUE SE PACTAN POR ÚNICA VEZ Y SOLO POR MOTIVO
DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO

1. APOORTE AL SINDICATO POR ÚNICA VEZ Y SOLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO

Instituto de Diagnóstico S.A., por única vez y solo por motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, pagará al Sindicato los siguientes aportes:

1. Un aporte por única vez y sólo por motivo de la firma ascendente a la suma única y total de **\$625.202.265** El presente aporte será pagado en dos cuotas iguales. La primera de ellas será el 15 de enero de 2024 y la segunda será pagada con fecha 15 de octubre de 2024.

2. MESA DE TRABAJO INCENTIVO.

La Clínica se compromete a generar una comisión, la cual revisará la factibilidad del eventual otorgamiento de un incentivo en función a los resultados que obtenga la Compañía. La presente mesa de trabajo tendrá como duración máxima la vigencia del presente instrumento colectivo, extinguiéndose junto con la vigencia del mismo.

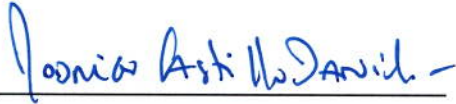
3. EJEMPLARES DE ESTE CONTRATO.

Para constancia se levanta la presente acta que suscribe la Comisión Negociadora del Sindicato y la Comisión Negociadora de la Empresa quedando una copia firmada en poder de ambas partes.

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 Interempresa de Profesionales del Instituto de Diagnostico S.A. y Servicios Integrados de Salud Ltda.



Por **INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A., SUS FILIALES Y SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD LTDA.**



RODRIGO CASTILLO DARVICH

DIRECTOR MÉDICO



CECILIA PALMA OJEDA

GERENTE RECURSOS HUMANOS



JORGE FALAHA HADDAD

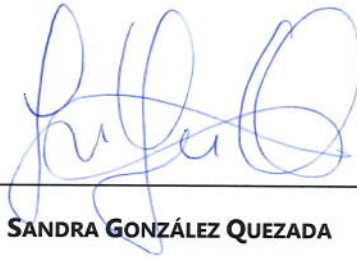
GERENTE PLANIFICACIÓN Y CONTROL

Por **SINDICATO INTEREMPRESA DE PROFESIONALES DEL INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A. Y SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD LTDA.**




FELIPE CORVALÁN DESTEFANI

PRESIDENTE



SANDRA GONZÁLEZ QUEZADA

TESORERA

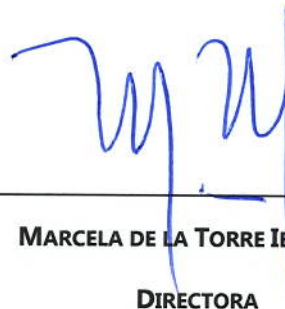


JAVIERA ROMO CASTRO

SECRETARIA

CARLOS MORALES AHUMADA

DIRECTOR



MARCELA DE LA TORRE IBACACHE

DIRECTORA

