

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A. Y SUS FINALES
Y
SINDICATO DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE CLÍNICA INDISA
PERIODO 2023 — 2025

En Santiago, a 26 de octubre de 2023, por una parte **Instituto de Diagnóstico S.A.**, RUT N°92.051.000-0 y sus filiales, representada por su Comisión Negociadora integrada 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, 2º piso, en la comuna de Providencia, de la ciudad de Santiago, en adelante "el Empleador"; y por otra parte, los trabajadores que son socios del **Sindicato de Profesionales de Enfermería de Clínica INDISA**, RUT N°65.023.117-1, RSU N°13.12.875, todos ellos individualizados en el **Anexo N°1** del presente instrumento colectivo, representados por su Directorio compuesto por: **Marco Pereira Castillo**, Presidente; **Evelyn Muñoz Cariman**, Secretaria; **Fabiola Alquinta Araya**, Tesorera y **Camila Toro Toro**, Directora, en adelante "los Trabajadores", todos domiciliados para estos efectos en La Concepción N°56, oficina 501, de la comuna de Providencia, vienen en convenir el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, en los términos prescritos en los artículos 327 y siguientes del Código del Trabajo:

TÍTULO PRIMERO
DE LAS PARTES, OBJETO, DEFINICIONES Y VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CLAUSULA PRIMERA: 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, la Empresa, la Sociedad:** 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. Para efectos de la Ley N°20.760 constituyen un solo empleador.
2. **Trabajadores, Socios, Profesionales de Enfermería, Enfermera, Enfermero o Enfermero(a)-Matrón(a):** 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 de Profesionales de Enfermería de Clínica INDISA.
4. **Total Haberes:** Para efectos de la categorización de las remuneraciones se entenderá como Total Haberes, la suma total de los ingresos percibidos por el trabajador en un mes, el que se encuentra compuesto por: Sueldo Base, Gratificación Legal y Asignación de Movilización. Este se muestra, para el caso de las enfermeras tratantes, en el **Anexo N°2** del presente documento.
5. **Sueldo Base:** Es el estipendio obligatorio y 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. **Unidad de Tratamiento Intermedio (UTI):** Para efectos de este contrato se entiende por tal, a las áreas de UTI Neurocrítica, UTI General, UTI Coronaria, UTI Quirúrgica, UTI Quemados, UTI Médica 5°C, UTI Crítica Crónica 7°A y UTI 9°B.



7. **Unidad de Cuidados Intensivos (UCI):** Para efectos de este contrato se entiende por tal, a las áreas de UCI Neurocrítica, UCI General, UCI Coronaria, UCI Quirúrgica, UCI Polivalente 5°C, UCI Quemados, UCI Medica 5°C, UPC Pediátrica (que incluye Enfermeras de UCI e UTI Pediatría), UPC Neonatal (que incluye Enfermeras de UCI e UTI Neonatal) y Unidad de Cuidados Especiales Pediátricos (UCEP)
8. **Jefaturas:** Son los Profesionales de Enfermería que ejercen funciones de Coordinadores y Supervisores, o asimilados como tal, pudiendo ser de áreas clínicas y no clínicas.

CLAUSULA SEGUNDA: PARTES A QUIENES AFECTA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo afecta por una parte a Clínica INDISA y filiales y por la otra, a los trabajadores socios del Sindicato de Profesionales de Enfermería que se encuentran individualizados en el **Anexo N°1**, bajo la denominación **“Nómina de Trabajadores afectos al Contrato Colectivo de Trabajo”**.

CLAUSULA TERCERA: DEL OBJETO DEL CONTRATO

La finalidad del presente Contrato Colectivo es establecer las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, beneficios, regalías y otras prestaciones entre Clínica INDISA y los trabajadores afectos a este Contrato.

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 este Contrato Colectivo, o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y lo concerniente a los acuerdos asociados a la Renovación de Jornada Excepcional, Res. N°627 y Autorización de Jornada Excepcional, Res. N°610, ambas de fecha 7 de septiembre del 2020.

CLAUSULA CUARTA: PLAZO DE VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá desde el 20 de octubre de 2023 hasta el 19 de octubre de 2025, ambas fechas inclusive.

CLAUSULA QUINTA: PAGO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

La empresa pagará el total de las remuneraciones y beneficios contenidos en el presente Contrato Colectivo a todos los trabajadores incluidos en el **Anexo N°1**, el cual se adjunta, independiente de su antigüedad, jornada laboral o cargo, sin hacer distinción alguna, salvo las excepciones que han sido expresamente estipuladas.

TÍTULO SEGUNDO: DE LAS REMUNERACIONES

CLAUSULA SEXTA: CATEGORIZACIÓN DE REMUNERACIONES:

Mediante el presente Instrumento Colectivo, se implementa un sistema de categorización de Totales Haberes, compuesto para estos efectos por el Sueldo Base, la Asignación de Movilización, la Gratificación Legal, asociado a complejidades o especialidades de cargos y a la antigüedad de los trabajadores en los mismos.

1. 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 0: Desde el Ingreso a la Clínica hasta que pase a Contrato Indefinido
- Tramo 1: Desde la fecha del contrato Indefinido 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 a 30 años de antigüedad
- Tramo 11: Desde 30 años y un día de antigüedad en adelante.

2. Grupo de Complejidades y Especialidades:

Las complejidades acordadas y aplicables tanto al grupo de Enfermeras Tratantes como al grupo de Jefaturas serán las siguientes:

Tipo Complejidad	Especialización y Tramo
A	EU Vacunatorio, EU Medicina Preventiva, EU Contraloría Médica, EU GES - CAEC
B	EU MQ Adultos, EU Volantes MQ (No Críticos)
C	EU MQ Pediatría, EU Sala Procedimientos, EU Procedimientos Gastro, EU MQ Oncología, EU MQ 6° Hosp Torre A, EU Radiología
D	EU Procedimientos Cardiología, EU Dialisis, EU Peritoneodialisis, EU Esterilización y Ropería, EU Hemodinamia, EU Intermedio Adultos, EU Recuperación
E	EU Servicio de Urgencia
F	EU Cuidados Intensivos Adultos, EU UPC Neo (UCI, UTI), EU UPC Pediatría (UCI, UTI), EU UCE Pediatría, EU Pabellón Central, EU RCE, EU IAAS, EU Calidad, EU Codificadoras GRD, EU Volantes Unidades Críticas, EU Residentes

3. Remuneración por domingo festivo trabajado:

Los días festivos que coincidan con un día domingo y que a los trabajadores les corresponda laborar en forma normal, según la jornada laboral establecida en el ciclo respectivo, la Clínica pagará las horas laboradas con el equivalente adicional al 100% del valor de la hora normal.

4. Remuneración de Jefaturas:

Aquellos profesionales que desarrollen cargos de Jefatura en Enfermería, ya sea como Supervisoras, Coordinadoras u otras asimiladas a este nivel, según condiciones de estructura jerárquica definida por la empresa, serán remunerados con criterios diferentes a las enfermeras tratantes, atendiendo a las características especiales que el ejercicio de este cargo requiere, afín a la política, que la Clínica defina para estos cargos. De todos modos, esta política considera los siguientes aspectos necesarios para evaluar en cada caso, para poder determinar las condiciones de remuneración de este grupo, las que se describen a continuación:

- a) **Primera Opción:** se determina el diferencial de Total Haberes con respecto a las EU Tratantes 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 de las Enfermeras Tratantes que estén bajo su responsabilidad, incrementadas en un 20%.
 - **Para el caso de las Coordinadoras:** el Total Haberes de éstas, se determinará a partir del promedio de las rentas mensuales de las Enfermeras Tratantes que estén bajo su responsabilidad, con la excepción de las supervisoras, incrementadas en un 30%.
- a) **Segunda Opción:** Determinación del Total Haberes de la persona, como si continuara como tratante, 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.
- b) **Tercera Opción:** Determinación de incremental que se pacte en el presente Contrato correspondiente, según su nivel de complejidad y antigüedad en la empresa.
- c) **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 para éstas, o lo que es lo mismo, se elegirá la que represente el mayor valor obtenido.
- d) **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 o avance de Tramo que éstas ~~que~~ hayan tenido o las enfermeras tratantes 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.

CLAUSULA SÉPTIMA: ESTRUCTURA GENERAL DE REMUNERACIONES

La estructura general de Remuneraciones de las Enfermeras Tratantes está indicada en el **Anexo N°2**.

1. Diferencias Entre Grupos De Especialidad:

Las diferencias entre los Grupos de Complejidades de la categorización se mantendrán constantes en términos porcentuales de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato Colectivo y se aplicará sobre el Total Haberes, **Anexo N°3**.

2. Diferencias Entre Tramos de Antigüedad Enfermeras:

Las diferencias entre los tramos de antigüedad de la categorización se mantendrán constantes en términos porcentuales de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato Colectivo (Total Haberes) **Anexo N°3**.

CLAUSULA OCTAVA: MOVILIDAD DENTRO DE LA CATEGORIZACIÓN

1. Cuando una Enfermera o Enfermero 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.
2. 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.
3. 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.
4. Cambio a mayor complejidad. Al cambiar a un grupo de menor a otro de mayor complejidad, la enfermera o enfermero pasará al nuevo grupo de Especialidad, manteniendo su antigüedad y su Total Haberes será el correspondiente al grupo al cual accede.
5. Cambio a menor complejidad. Al cambiar a un grupo de menor complejidad, la enfermera o enfermero mantendrá su Total Haberes y su Antigüedad.
6. 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.
7. El ingreso de una nueva enfermera o enfermero 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, es decir, aquellos casos asociados al Tramo I.
8. 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.
9. La Clínica se compromete a dar iguales oportunidades de desarrollo de carrera a hombres y mujeres.
10. El trabajador que cumpla 15 años o más trabajando bajo el régimen de Cuarto Turno Normal, autorizado como jornada excepcional, podrá postular de forma voluntaria, en caso de existir una vacante a jornada diurna o de Cuarto Turno Modificado, de forma preferencial teniendo presente la pertinencia del cargo y las necesidades de la empresa.



CLAUSULA NOVENA: RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD EXTERNA PARA ENFERMERAS TRATANTES Y JEFATURAS

Una Comisión, compuesta por dos representantes del Sindicato y dos representantes de la empresa, evaluarán el reconocimiento de experiencia externa desarrollada por el profesional en el mismo nivel de complejidad debidamente acreditada, para efectos de autenticar el ingreso a un Tramo superior o reducir la permanencia en uno de éstos.

La Comisión será convocada por la Gerencia de Recursos Humanos en forma periódica según el nivel de presentaciones de reconocimiento realizadas, con una frecuencia mínima mensual y máxima bimensual, para efectos de convocatoria.

La existencia de procedimiento de aplicación normará los requisitos y condiciones de presentación de antecedentes. El reconocimiento independiente de la fecha de sesión de la comisión tendrá efecto a contar de la fecha de presentación de antecedentes, que se entenderá como de la solicitud.

La comisión tendrá como objetivo, garantizar a 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 una Enfermera que se recontracte en INDISA, se aplicará el mismo procedimiento para el reconocimiento de experiencia previa.

CLAUSULA DÉCIMA. REAJUSTABILIDAD SEGÚN VARIACIÓN POSITIVA DEL IPC

Semestralmente el Sueldo Base, Asignaciones de Movilización y Asignaciones Especiales, 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 con los datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas, o quien a futuro lo reemplace, en los siguientes meses:

- IPC de octubre a diciembre de 2023 será reajustado en enero de 2024
- IPC de enero a junio de 2024 será reajustado en julio de 2024
- IPC de julio a diciembre de 2024 será reajustado en enero de 2025
- IPC de enero a junio de 2025 será reajustado en julio de 2025
- IPC de julio a septiembre de 2025 será reajustado en octubre de 2025.

En caso de resultar negativo el IPC en cualquiera de los periodos mencionados, 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, este no tendrá efecto sobre el Sueldo Base y las otras asignaciones afectadas.

CLAUSULA UNDÉCIMA: ASIGNACIONES ESPECIALES

1. Asignación de Disponibilidad Inmediata o Turno de Llamada:

La Sociedad pagará a todo trabajador que tenga que permanecer disponible en Turno de Llamada fuera de su jornada ordinaria de trabajo, un monto bruto de **\$15.300** por cada día de turno. Actualmente se encuentra vigente esta asignación en las Unidades de Diálisis, Peritoneo - Diálisis y Hemodinamia.

No obstante, lo anterior, cualquier otra situación nueva que amerite una asignación, su monto será el mismo. Esto, deberá quedar establecido en un **Anexo** de Contrato con el trabajador involucrado.

Este pago se debe considerar cuando el trabajador haga uso de feriado legal, de acuerdo con el artículo 71 del Código del Trabajo, lo cual se indica en **Anexo N°4**

2. Asignación por Procedimientos Especiales.

La Sociedad pagará a todo trabajador que concurra a la realización de un turno de llamada para realizar uno o más procedimientos fuera de su jornada ordinaria de trabajo, un monto que será dependiente del tipo de procedimiento realizado. Actualmente se encuentra vigente esta asignación en las unidades de Diálisis y Hemodinamia. No obstante, lo anterior, cualquier otra situación nueva que amerite una asignación, su monto será determinado entre las partes. Esto deberá quedar establecido en un **Anexo** de Contrato con cada trabajador que ejerza estas funciones.

Los valores de esta Asignación por Procedimientos Especiales se muestran en el **Anexo N°4** del presente Instrumento Colectivo.

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 la Cláusula Décimo Tercera del numeral tres del Título III, se deberá pagar, de igual forma, el monto que en dicha cláusula se señala para cada día.

Estos pagos se deberán realizar de igual forma aun cuando el médico no cobre honorarios por el o no se realice el procedimiento, una vez que el trabajador ha sido llamado a realizar dicha labor. Estos ítems se deben considerar aun cuando el trabajador haga uso de feriado legal, de acuerdo con el artículo 71 del Código del Trabajo.

3. Asignación de Movilización.

La empresa pagará junto a las remuneraciones de cada trabajador una asignación mensual de Movilización de **\$113.909**.

Reconociendo la Clínica, las dificultades en el transporte de los trabajadores más el alza de las tarifas del transporte público, otorgará la suma de **\$152.804** reajustado conforme a IPC, en forma extraordinaria y adicional de movilización vigente, sólo en los meses de enero de cada año.

4. Asignación de Reemplazo de Jefaturas.

En el caso que una Enfermera Tratante asuma temporalmente un cargo de Jefatura, tendrá derecho a percibir una remuneración mensual equivalente a la que la Jefatura perciba o a quien reemplace, mientras duren estas funciones, debiendo realizarse para estos casos, un **Anexo** de Contrato. Lo anterior implica, que el Valor a pagar por el reemplazo, se encuentra asociado a su Tramo de Antigüedad en la Clínica.

Asimismo, igual procedimiento se aplicará en caso de que una Supervisora reemplace a una Coordinadora.

En el caso que una Coordinadora o una Supervisora se haga cargo de 2 servicios por cualquier circunstancia, se pagará una asignación de reemplazo ascendente a un 10% de su Total Haberes mensuales o la proporcionalidad que corresponda, en el mes siguiente a las cuales asumió estos 2 servicios.

5. Asignación Por Docencia.

La empresa informará de forma semestral al Sindicato, exclusivamente los nombres del personal de enfermería, que asuma actividades docentes derivadas de los convenios suscritos por la empresa con instituciones de educación superior.

6. Bono de Asistencia y Puntualidad.

La Clínica establece un premio para aquellos trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que cumplan con sus obligaciones contractuales de asistencia y puntualidad. Los montos involucrados y las condiciones se encuentran establecidas en el **Anexo N°5** de este Contrato Colectivo. Para efectos de las Jefaturas, ellas podrán optar por el presente bono siempre y cuando hagan aceptación expresa de marcar asistencia.

7. Bono de Jefatura de Turno de Urgencia.

Como reconocimiento a la complejidad y responsabilidad que conlleva asumir una Jefatura de Turno en el Servicio de Urgencia, se pagará a aquellos profesionales que realicen dicha función, una suma mensual de **\$183.522** brutos

Para ello, la empresa cuenta con 60 días a contar de la firma del presente instrumento Colectivo para determinar las responsabilidades, la forma de trabajo y como se realizará la respectiva designación de los afectados.

8. Bono de Asistencia directa profesional de enfermería.

La Clínica pagará, a los trabajadores afectos al presente instrumento Colectivo que se desempeñen en atención directa de pacientes, bajo el régimen de turnos de continuidad y realicen cambio de vestuario para tales efectos, un bono mensual conforme el **Anexo N°6** del presente documento.

CLAUSULA DUODÉCIMA: 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 juntamente 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.

TÍTULO TERCERO: POLITICA DE BENEFICIOS DE LA SOCIEDAD

CLAUSULA DÉCIMO TERCERA: POLÍTICA 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 de 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 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 indica, 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. Aguinaldo Fiestas Patrias y Navidad
5. Bono por Antigüedad por tramos de antigüedad
6. Póliza de Seguro de Vida
7. Seguro de Salud Complementario y Catastrófico
8. Permiso Matrimonio y Acuerdo de Unión Civil
9. Permiso por Fallecimientos
10. Ayuda por Fallecimiento
11. Centro Médico para funcionarios INDISA
12. Cobertura Licencia Médicas 3 Primeros Días
13. Atención Dental
14. Salida anticipada en Jornada en Víspera de Festivos, para jornadas 45 horas.
15. Préstamo por Feriado Legal
16. Programa de Salud Preventiva para trabajadores
17. Seguro Oncológico
18. Coaching para Jefaturas

El detalle de estos y condiciones se desarrollarán en los acápite que continuación se mencionan

1. Uniforme y Calzado.

La empresa entregará dos prendas de uniformes clínicos y un par de zapatillas a las Enfermeras Tratantes en agosto de cada año de vigencia del presente instrumento Colectivo.

Por otra parte, respecto de las trabajadoras que se desempeñan en cargos de Jefaturas, la Clínica, hará entrega a las Jefaturas de Enfermerías de cuatro sets de uniformes por única vez, en el mes de septiembre de cada periodo de vigencia del presente instrumento. Por otra parte, los zapatos correspondientes a estas Jefaturas, se entregará 1 par en septiembre de cada año durante la vigencia del presente instrumento.

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 se compromete a evaluar en un plazo de 90 días a contar de la entrada en vigencia del presente instrumento Colectivo, el presupuesto del año 2023-2024 para buscar mejorar los ítems a entregar, tanto en lo que respecta a vestuario como a calzado. Cualquier mejora debería implementarse a partir de la entrega en agosto y septiembre de 2024 respectivamente.

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, onces 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 de Enfermería, 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. Se hará entrega del menú mensual programado.

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 con:

- a) Incorporar diariamente menús especiales, veganos, vegetarianos, celíacos, y para intolerantes a la lactosa.
- b) Incorporar cambios de variación de la comida tanto en desayunos como onces.
- c) Mejorar los menús de cenas y fin de semanas.
- d) Se solicitará a la Gerencia de Operaciones analizar la factibilidad de incorporar colación saludable para los turnos de noche. El trabajador deberá acudir a las dependencias del casino y deberá consumirla en dicho lugar.

En el caso de las trabajadoras embarazadas, la Empresa dispondrá de alimentación saludable, baja en carbohidratos y que contenga alimentos nutritivos, compatibles con su estado de gestación.

Para el caso de los trabajadores con enfermedad celíaca severa certificada, la Empresa otorgará, a un máximo anual de cinco socios del Sindicato, un monto mensual de **\$80.000** por trabajador, para la compra de alimentos especiales. Para lo anterior, el o la trabajadora deberá presentar certificado médico emitido por un gastroenterólogo y el examen de biopsia de duodeno respectivo. Este pago se efectuará solo 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 1,0 UF brutas cuando efectúe turnos en las fechas que se señalen a continuación:

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

4. Aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad.

- A. 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.
- B. 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.

5. 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:

N°	Años	Monto en UF
1	05 años	2 UF
2	10 años	6 UF
3	15 años	7 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.

6. Seguro de Vida.

La empresa tiene contratada una Póliza de Seguro de Vida por fallecimiento del trabajador, producto de una muerte natural o accidental, obligándose a pagar una indemnización en caso de fallecer un Enfermero o Enfermera 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 la póliza imputable a la Sociedad, ésta quedará obligada solidariamente al pago del seguro, en las mismas condiciones arriba mencionadas.

7. 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.

8. Permiso por Matrimonio o Acuerdo Unión Civil.

La Clínica otorgará al trabajador(a) un permiso por matrimonio civil a 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.

9. Permisos por Fallecimiento.

La Clínica otorgará, en caso de fallecimiento del padre, madre o hermano de un trabajador que se desempeñe bajo el régimen de jornada excepcional, cinco días corridos de permiso y en el caso de que se desempeñe en jornada ordinaria, cuatro días hábiles, en ambos casos pagando las respectivas remuneraciones y siempre que el fallecimiento se produzca dentro de la Región Metropolitana.

En caso que, el fallecimiento se produzca fuera de la Región Metropolitana, se otorgarán siete días corridos de permiso pagado.

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.

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 Beneficios de la Clínica.

10. 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.

11. 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 con una inscripción voluntaria por parte de estos especialistas. Dicha lista se actualizará y comunicará a la organización sindical de forma semestral, en los meses de abril y octubre de cada año de vigencia del presente instrumento. Este Centro Médico, de acuerdo con 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.

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 de la Clínica.

12. Cobertura Licencia Médicas 3 Primeros Días.

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 de la Empresa prevista en el numeral 11 del título precedente, 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.

Para 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, 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.

13. 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 Décima Sexta "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 renta líquida mensual de cada trabajador, según Política de Beneficios vigentes.

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.

14. Salida anticipada en Jornada en 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 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 programar y ejecutar esta medida para los días que corresponda.

15. Préstamo por Feriado Legal.

La empresa otorgará un préstamo blando por feriado legal, a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, por un monto de **\$650.000**, descontados por planilla hasta en 12 cuotas, por cada año de vigencia del presente instrumento Colectivo. Para efectos de gozar del presente beneficio se deberá acompañar la solicitud de feriado legal por un periodo mínimo de 10 días hábiles.

Este préstamo 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.

16. Programa de Salud Preventiva para Trabajadores.

Para los trabajadores afectos al presente instrumento Colectivo, se continuará ofreciendo ~~en~~ el Programa de Salud Preventiva, el cual es de carácter voluntario, sin costos de copago para los trabajadores, cuya administración se encontrará a cargo del Centro Médico Funcionario y de 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, con un período de control cada 3 años.
- Examen de Mamografía y Eco Mamaria: para mujeres mayores de 40 años, 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, Perfil Lipídico, TSH — T 4 Libre, Glicemia y Creatinina.
- Tuberculosis: baciloscopia a personas con tos productiva por más de 15 días y de forma anual.

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) podrán concurrir hasta la Gerencia de Recursos Humanos (Servicio de Bienestar) a solicitar la Orden Médica correspondiente siempre que se cumplan con los requisitos indicados anteriormente. 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. Cirugía Bariátrica:

La Empresa dispondrá de 4 cupos de Cirugía Bariátrica. Eventualmente dos (2) de estos cupos podrán ser intercambiados por los de Balonplastía, siempre y cuando los Valores Finales de estas prestaciones sean equivalentes a las de Cirugía Bariátrica. Estos procedimientos estarán disponibles por año de vigencia del presente Contrato Colectivo.

Para el caso de la Cirugía Bariátrica se exigirá que los trabajadores cumplan con la condición de tener un Índice de Masa Corporal (IMC) mayor a 40, en cuyo caso contará con un copago liberado, para todo lo que contemple la intervención (Programa Predefinido, sin complicaciones).

En el caso de la Balonplastía, se exigirá que dicha intervención tenga un valor similar, equivalente o menor al costo de la Cirugía Bariátrica, lo cual implica costos asociados a hospitalización, insumos, medicamentos, Honorarios Médicos Quirúrgicos entre otros, que no existan complicaciones derivadas de la intervención y tener un IMC mayor a 35 y menor a 40, y asociado a enfermedades que indica la compañía de Seguro complementario vigente para su cobertura.

Con todo, las condiciones específicas del presente beneficio estarán reguladas en el protocolo que implemente la Clínica al respecto.

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.

18. Coaching para Jefaturas.

18. Coaching para Jefaturas.

La Clínica, con el objetivo de entregar herramientas, potenciar habilidades y competencias destinadas a mejorar el desempeño profesional que estos cargos requieren, la empresa, mediante el área de Recursos Humanos realizará de forma permanente actividades destinadas a cumplir con este proposito.

TÍTULO CUARTO: DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CLAUSULA DÉCIMA CUARTA: DOTACIÓN, COBERTURA Y CARGA LABORAL.

La Clínica hará llegar al Sindicato dentro de los 30 días de celebrado este Contrato Colectivo, información sobre los estándares que aplica para definir su dotación en los distintos servicios donde se desempeña el personal de Enfermería 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.

Teniendo en consideración que en los meses de invierno se produce un aumento de la carga laboral en los diferentes servicios y unidades de la Clínica, traducido en un aumento del Índice Ocupacional y/o Rotacional de Camas además de las prestaciones asociadas a la atención del paciente, la empresa se obliga a tomar las medidas necesarias que permitan el mantenimiento de sus estándares.

Asimismo, la empresa entregará de forma anual los estándares asociados a las unidades de hospitalización y/o de apoyo de Enfermería con los cuales trabaja.

También se mantendrán estos estándares en unidades creadas transitoriamente por la pandemia.

CLAUSULA DÉCIMO QUINTA: ESTACIONAMIENTO Y MOVILIZACIÓN

La empresa liberará del pago de estacionamiento a los trabajadores que se desempeñan en jornada nocturna y durante domingo y/o festivos. Para el trabajador que hace uso de los estacionamientos en jornadas no exceptuado de pago, se evaluará la factibilidad de aplicar un descuento al valor actual, para lo cual se cuenta con 60 días para entregar respuesta al Sindicato sobre la factibilidad a la partir de la firma del presente Instrumento.


La Clínica, se compromete a mantener aparcamientos de bicicletas en el estacionamiento de las dependencias del Edificio principal de Clínica INDISA, en Los Españoles, Los Conquistadores y 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 otorga.

La Clínica entregará un informe acerca de la ocupación y eventual disponibilidad de estacionamientos en la Nueva Torre Santa María, dentro de los 60 días siguientes a la firma del presente instrumento.

CLAUSULA DÉCIMO SEXTA: BENEFICIOS MÉDICOS EN CLÍNICA INDISA

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:



- Estar afiliados al Seguro Complementario de Salud junto a sus cargas en Clínica INDISA.
- Haberse efectuado la bonificación de su previsión de salud y haber aplicado la cobertura del seguro complementario de salud.
- 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.
- 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 de urgencia, ambulatorias y hospitalización, ya sean en medicamentos, procedimientos e insumos derivados de atención de urgencia y lo que respecta a atenciones dentales como implantes, ortodoncia y blanqueamiento, efectuados por prestadores externos o dentro de la misma Clínica, la Unidad de Beneficios de Clínica INDISA en conjunto con los miembros de la Directiva Sindical evaluarán caso a caso la pertinencia de otorgar este beneficio y el porcentaje a cubrir. Estas prestaciones serán consideradas por las diferencias no cubiertas por la ISAPRE y/o FONASA y el Seguro Complementario de Salud, analizando la envergadura del evento asociado

Para este beneficio se crea un fondo de **\$84.704.066** anuales. Si al final de la vigencia del presente instrumento existieren saldos disponibles éstos se extinguirán.

Por otra parte, adicionalmente al Fondo anterior, la Clínica destinará un Fondo anual para enfermedades catastróficas, ascendente a **\$27.038.962** anuales. Este fondo catastrófico será controlado de igual manera que el fondo de salud. Si al final de la vigencia del presente instrumento existieren saldos disponibles éstos se extinguirán.

En el caso de existir trabajadores con secuelas de enfermedad laboral, certificadas por la mutualidad respectiva, la Clínica pagará, hasta a un máximo de tres cupos durante la vigencia del presente instrumento Colectivo, el equivalente al 20% del Total Haberes, por un periodo máximo de 6 meses. Lo anterior, será con cargo al Fondo de Hospitalización.

CLAUSULA DÉCIMO SÉPTIMA: PRÉSTAMO FONDO DE ANTICIPOS

La empresa mantendrá un fondo de **\$407.386.215** 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.

Cualquier situación excepcional será evaluada por la Gerencia de Recursos Humanos y por un Dirigente Sindical, pudiendo incluso aumentar el monto del préstamo hasta 2 sueldos, que podrán descontarse de sus remuneraciones en un máximo de 24 cuotas iguales y sucesivas sin intereses.



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

CLAUSULA DÉCIMO OCTAVA: FONDO DE RETIRO CON APORTE DE LA EMPRESA

La empresa mantendrá un Fondo de Retiro anual por un monto total de **\$127.357.299** para aquellos trabajadores que postulen a retirarse voluntariamente de la empresa. Habrá tres modalidades para hacer uso del presente Fondo.

A) Modalidad A:

El trabajador que solicite voluntariamente su retiro de la Empresa bajo la modalidad A, podrá recibir hasta el **50%** de la indemnización por años de servicio con un tope máximo de once años, debiendo los postulantes presentar su solicitud a la Directiva Sindical y a la Gerencia de Recursos Humanos. Lo anterior, cumpliendo 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.

B) Modalidad B

El trabajador que solicite voluntariamente su retiro de la Empresa bajo la modalidad B, podrá recibir hasta el **70%** de la indemnización por años de servicio con un tope máximo de once años, debiendo los postulantes presentar su solicitud a la Directiva Sindical y a la Gerencia de Recursos Humanos. Lo anterior, cumpliendo 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 20 años en la empresa con contrato individual de trabajo de manera continua.
3. Tener una antigüedad de al menos 10 años en el Sindicato.

C) Modalidad C

Finalmente, la Empresa entregará un cupo anual al Sindicato, para aquel trabajador que solicite voluntariamente su retiro de la Empresa bajo la modalidad C, pudiendo recibir hasta el **50%** de la indemnización por años de servicio con un tope máximo de once años, debiendo el postulante presentar su solicitud a la Directiva Sindical y a la Gerencia de Recursos Humanos. Lo anterior, cumpliendo los siguientes requisitos copulativos:

1. Tener una antigüedad de al menos 20 años en la empresa con contrato individual de trabajo de manera continua.
2. Tener una antigüedad de al menos 10 años en el Sindicato.

El cupo de esta modalidad C se extinguirá si no es utilizada en la anualidad respectiva.

Cada caso, sujeto a alguna de las modalidades anteriores, será evaluado por la comisión conformada por el Director Médico, Gerente de Recursos Humanos y la Directiva Sindical, quienes evaluarán la pertinencia de la postulación.



Se acuerda por las partes, que la Comisión afecta para la aplicación de este beneficio, podrá establecer, excepcional y caso a caso, condiciones por sobre lo establecido en las modalidades anteriores, siempre respecto de trabajadores con una antigüedad superior a 15 años en la Clínica y por sobre el base definido (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.

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, entregando un cupo anual en caso de tratarse de jefaturas de Enfermería que se encuentren en Nómina de **Anexo N°1** y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en **Anexo N°7**.

CLAUSULA DÉCIMA NOVENA: SALA CUNA Y CUIDADORA EN DOMICILIO

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 y en reemplazo de lo señalado en el párrafo precedente, la Sociedad pagará la mensualidad de Sala Cuna, con un tope de **\$270.000** 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 este debidamente reconocida por la JUNJI.

El número de casos será de 38 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 Sociedad.

Excepcionalmente se continuará entregando los 6 cupos adicionales para aquellos casos de niños cuya edad sea mayor a dos años y que presenten necesidades especiales para su cuidado. Asimismo, la Clínica, excepcionalmente, podrá autorizar todos los casos que lo soliciten.

Para que el beneficio de Sala Cuna sea prestado por una cuidadora en el domicilio del mismo trabajador a 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.

CLAUSULA VIGÉSIMA: PERMISOS LABORALES ESPECIALES

La sociedad 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) teniendo como consideración el tipo de jornada de trabajo que este desempeñe.

1. **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 anuales del permiso laboral especial. Estos permisos podrán tomarse en forma parcelada por media jornada, de manera individual o por el total de días.

2. **Jornada excepcional de trabajo.** Esta jornada se encuentra renovada según la Res. N°627 del 7 de septiembre del 2020. Se otorgarán 7 días de descanso anual.
3. **Jornada excepcional modificada.** Para aquellos trabajadores que se encuentren en esta jornada, la empresa le otorgará 6 días anuales de permiso laboral especial.

Todos los permisos antes señalados son regulados según el procedimiento existente para su solicitud y otorgamiento, los cuales no podrán acumularse de un año a otro. 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 pudiese hacer uso de estos días de permiso laboral especial, Jornada Excepcional, por causales no imputables al trabajador, excepcionalmente se acumularán para el año siguiente.

4. Otros Permisos

- A. **Fondo de días de permiso:** La empresa otorgará un fondo de 20 días de permiso con goce de remuneración 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 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** de este instrumento Colectivo.

- B. **Permiso por cumpleaños:** La empresa otorgará medio día libre con goce de remuneraciones a cada trabajador que se encuentre en jornada de día (largo), que sea socio de este sindicato y que éste coincida con el día de su cumpleaños liberándolo, por un máximo de 6 horas, de toda actividad laboral. Este beneficio no le alterará la rotativa de turno que tiene asignada y será sin reemplazo siempre y cuando las circunstancias lo permitan. En el caso de Enfermeras con Jornada Ordinaria ellas será un permiso por medio día. Este permiso se otorgará si y solo si, las actividades asistenciales lo permitan y no se realizará cobertura de la persona que se retira, asumiendo sus compañeros la carga asistencial asociada.

Por otra parte, si coinciden 2 o más personas dentro del mismo turno que se encuentren de Cumpleaños, se establece que solo una podrá salir con este beneficio, realizándose un sorteo para ver quién se beneficia con el permiso. El trabajador que no salga beneficiado deberá coordinar con su jefatura el permiso, en la fecha más próxima que sea posible.

- C. **Permiso por cambio de domicilio:** 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.
- D. **Permiso sin goce de remuneraciones:** 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 12 meses, que por razones de estudio, salud o familiares hagan necesario que el trabajador se aleje temporalmente de su cargo. Las Cotizaciones Previsionales serán de Cargo del trabajador que goce de este beneficio.

CLAUSULA VIGÉSIMO PRIMERA: BONO DE FERIADO LEGAL.

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 periodo de 15 días hábiles o más, un bono ascendente de **\$53.500** brutos, por cada año de vigencia de este Contrato. Para efectos de gozar del presente beneficio se deberá acompañar la solicitud de feriado legal por un periodo mínimo de 10 días hábiles.

CLAUSULA VIGÉSIMO SEGUNDA: PROGRAMA DE SALUD MENTAL INTEGRAL

Clínica INDISA se compromete a, dentro de los primeros cuatro meses de vigencia del presente instrumento Colectivo, efectuar el levantamiento de las necesidades de salud mental que pudieran presentar los trabajadores en los diferentes servicios, el que será abordado a través de un Programa de Salud mental integral conformado en conjunto a la organización sindical por medio de mesas de trabajo.

La Empresa se compromete a evaluar la factibilidad de financiamiento para llevar a cabo el Programa, durante la vigencia del presente instrumento.

CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERA: CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Las acciones de capacitación, desarrollo y perfeccionamiento profesional que se realicen en la empresa, se harán de conformidad a lo establecido en la Política de Desarrollo y Capacitación que se define en el procedimiento del mismo nombre del Manual de Gestión de la Empresa. 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.

- 1. Diplomados y/o post grados en Enfermería.** La empresa asignará 30 cupos anuales para ser destinados a profesionales de enfermería miembros de este Sindicato previamente seleccionados para realizar un diplomado que otorgará la Clínica en sus instalaciones, de acuerdo, a las necesidades que tenga la empresa de profesionales con las competencias que se desarrollen en los programas correspondientes.

En casos excepcionales estos diplomados podrán realizarse fuera de la Clínica lo que deberá ser autorizado por la Dirección Médica y la Gerencia de Recursos Humanos. De todas formas, esto no podrá exceder de 30 cupos anuales.

El procedimiento destinado a dar cumplimiento a tal beneficio será el que se encuentra actualmente vigente con especial mención a que la empresa hará todo aquello que sea necesario para dar cabal cumplimiento a lo pactado, incluyendo las facilidades por parte de las jefaturas directas, para que aquellos beneficiados puedan asistir a clases sin impedimento u obstáculo, disponiendo para ellos de la liberación completa de turno cuando fuere procedente, liberación parcial de turno, cambio de turno según la política vigente, la utilización de días de descanso anual adicional u otro permiso laboral especial, según sea el caso.

Todas las anteriores alternativas señaladas estarán disponibles de manera proporcional para Qué antes del inicio del diplomado, la respectiva Jefatura de Enfermería se reúna con el beneficiario seleccionado y programe junto a él la asistencia al diplomado y solucionar los inconvenientes derivados del tope de horarios de trabajo con la asistencia al diplomado. Cualquier inconveniente deberá ser comunicado a la Unidad de Capacitación de Clínica INDISA para su resolución.

Para cursos de capacitación auto gestionado la Jefatura dará máxima 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.

Es importante señalar que, aquellas personas que sean seleccionadas con Diplomados 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 la Clínica 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 Diplomado y/o curso.

2. **Magíster en Enfermería:** Se acuerda entre las partes que la empresa otorgará anualmente el apoyo en financiamiento de magister, un cupo para tratantes y un cupo para jefaturas, en temáticas atingentes y pertinentes al rol o funciones específicas de enfermería.

Se establecerá un procedimiento para la postulación a estos cupos y una comisión ad hoc definirá mediante criterios de selección a los postulantes teniendo en consideración dentro de los parámetros la pertinencia del Magister.

3. **Congreso y jornada de Enfermería:** Durante la vigencia del presente contrato, el Sindicato realizará la tercera Jornada de Enfermería de Clínica INDISA, para lo cual la empresa otorgara apoyo logístico para su implementación mediante la facilitación de las instalaciones de la Clínica, apoyo en medios audiovisuales, medios online y las otras que fueren necesarios para su ejecución, entre otras:

- a. Facilitar uno de los diferentes auditoriums de Clínica INDISA o contratar uno fuera de ella.
- b. Facilitar la coordinación con las respectivas jefaturas de enfermería para la determinación de los objetivos y selección de los temas a tratar junto a sus exponentes.
- c. Designar una persona de Recursos Humanos destinada a apoyar la coordinación con esta directiva para la implementación de estas actividades.
- d. Apoyar con material publicitario.

4. **Convenios con Universidades.**

Considerando que Clínica INDISA es campo clínico y cuenta con convenios con diversas instituciones de educación superior, la empresa se compromete a realizar las gestiones correspondientes para acceder a una rebaja en el valor del arancel de alguna de estas entidades.

5. **Unidad de Capacitación e investigación de Enfermería.**

La Clínica mantiene una unidad destinada a proporcionar servicios de apoyo a la investigación y desarrollo de la cual podrá formar parte una enfermera con el objeto de cubrir las demandas y necesidades de los profesionales del sindicato en materia investigadora y creando un entorno facilitador y dé impulso a la investigación en general y, en particular, en cuidados de enfermería, dando el soporte necesario a los profesionales para el desarrollo de actividades investigadoras sin que esto implique la creación de un nuevo cargo el cual no será de dedicación exclusiva.

6. **Capacitación en idioma de inglés.**

Para dar cumplimiento a los nuevos desafíos profesionales en la atención de pacientes de habla inglesa, la Empresa otorgará un fondo de \$2.400.000 anuales, para la realización de cursos de inglés por parte de los socios del Sindicato que se encuentren afectos al presente instrumento Colectivo.

Dichos cursos se impartirán, preferentemente, en una institución flexible en sus horarios, de modo tal que sea compatible con los socios que se desempeñen en jornada excepcional. Lo anterior, siempre fuera de horario laboral.

Para recibir el presente beneficio, los trabajadores solicitantes deberán comprometerse a estar disponibles para la atención de pacientes de habla inglesa en el desempeño de sus funciones habituales, siempre que la atención esté dentro de su jornada de trabajo.

7. Levantamiento interno sobre capacitaciones obligatorias.

En un plazo de 90 días corridos posteriores a la fecha de firma del presente instrumento Colectivo, la Empresa, en conjunto con la organización sindical, harán un levantamiento respecto de la impartición de los cursos ACLS, PALS, NALS, FCCS y su periodicidad, enfocado en los servicios de la Clínica que los requieran, según las recomendaciones de las instituciones que lo dictan (AHA).

TITULO QUINTO: DE LAS RELACIONES LABORALES Y SINDICALES

CLAUSULA VIGÉSIMO CUARTA: POLÍTICA DE RELACIONES LABORALES Y 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. **Ciudadanía al Interior de la Empresa.** La empresa expresa que encuentra como límite infranqueable a sus actuaciones, de acuerdo, a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.
2. **Oficina Sindical.** La empresa continuará contribuyendo con el pago del arriendo y los gastos derivados de la oficina sindical por una suma mensual no superior a **\$1.588.543** reajutable de acuerdo, a la variación de IPC que se indica en la Cláusula Undécima. Se aplicará para efectos de reembolso de gastos el mismo procedimiento, esto es, presentación de comprobantes de pago del mes por servicios de arriendo, gastos comunes, luz, agua entre otros.
3. **Aporte Extraordinario a Sindicato:** la empresa realizará un aporte extraordinario de carácter anual en el mes de mayo de cada año, por concepto de celebración Día Internacional de la Enfermera, equivalente a **\$10.083.815** y en el mes de diciembre de cada año, por concepto de celebración de fiestas de fin de año un monto equivalente de **\$10.083.815**
4. **Arreglos de Salas de Estar del personal:** En consideración a que la jornada excepcional de trabajo contempla en la resolución que la renueva, una hora de descanso durante la jornada de trabajo imputable a la misma, y que debido a la contingencia de salud la SEREMI limita el espacio a un número de personas (Aforo) donde entre personas se mantenga al menos un metro de distancia , se acuerda dentro del plazo de 60 días luego de suscrito este contrato, se constituirá una comisión compuesta por dos representantes del sindicato y dos de la empresa, con el objetivo de levantar un catastro con las necesidades e implementar las mejoras que se requieran.
5. **Oficinas jefaturas:** La Empresa se compromete luego de suscrito este Contrato hacer un levantamiento de las oficinas de las enfermeras con cargo de jefatura, en cuanto a requerimientos de arreglos o cambios de mobiliario si estas correspondieren.

6. **Estímulo 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 dos veces al mes se realice una exposición con las diferentes propuestas de los socios interesados, para la presentación y ventas de sus productos y servicios, realizándose pago vía directa o por descuento vía planilla de remuneraciones. Será responsabilidad de cada expositor el pago de sus obligaciones tributarias.
Con todo, las referidas exposiciones que efectúen los trabajadores deben ser realizadas fuera de su jornada laboral.
7. **Procedimiento interno ante agresiones al trabajador por paciente a familiares:** La Clínica se compromete a mantener y aplicar el Protocolo ante agresiones actualmente vigente, respecto del cual el Sindicato podrá realizar las correspondientes sugerencias y la debida difusión a sus socios. En tal sentido, el Sindicato en conjunto con la Clínica se reunirán de forma anual para efectos de analizar y plantear mejoras al referido protocolo.
8. **Apoyo actividades culturales, deportivas y de recreación:** Para fomentar estas actividades se creará un comité que estará compuesto por integrantes de este sindicato y 2 personas designadas por la empresa. El 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 total asignado para este ítem es de **\$10.094.546** por cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo.
9. **Mantención de Inmueble de Algarrobo:** La Empresa otorgará **\$15.000.000** anualmente a este sindicato con el fin de realizar mantenimiento y solventar gastos derivados de reparación y desgaste de este Inmueble producto de su uso.
10. **Mail institucional:** La empresa dentro de los 90 días siguientes a la fecha de firma del presente instrumento, evaluará e implementará la generación de un mail para cada trabajador de la Clínica, en caso de ser factible, con el propósito de que reciba la información que es de interés de la institución y sus colaboradores.
11. **Capacitación de Dirigentes Sindicales:** atendidas las necesidades de capacitación y educación de la Directiva del Sindicato de Profesionales de Enfermería de Clínica INDISA, cada dirigente que desee capacitarse, podrá realizar un diplomado por año. El presupuesto total asignado para este ítem es de **\$18.716.206** 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 al término de la vigencia del presente instrumento existieren saldos éstos se extinguirán.
12. **Horas de Trabajo Sindical:** La Empresa otorgará dos permisos sindicales completos mensuales 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 Sociedad.
Los permisos sindicales serán sometidos al mismo procedimiento que se encuentra actualmente vigente, debiendo ser comunicados con la debida antelación.
Se acuerda que, en las ocasiones especiales como planificación y ejecución del Congreso de Enfermería de INDISA, actividades de tipo recreativas y otras se podrá autoriza permisos adicionales a los dirigentes sindicales. Estos deberán ser solicitados a Recursos Humanos.



13. **Solución de Controversias al Interior de los Servicios Clínicos.** Producto de diferentes situaciones conflictivas que surgen en enfermería al interior de las unidades y servicios en que estos trabajan, cuyas inquietudes han sido canalizadas por esta organización, en consideración a lo señalado en los estatutos de constitución en relación a sus fines, las partes acuerdan que la Dirección Médica y la Gerencia de Recursos Humanos puedan gestionar las mejores opciones para resolver la controversia incluyendo la realización de reuniones administrativas periódicas.
14. **Mesas de trabajo respecto al Convenio 190 de la OIT.** La Empresa y la organización sindical se comprometen a generar reuniones, a solicitud expresa de alguna de las partes, con el fin de implementar medidas que prevengan la violencia de género en el ámbito laboral, como promueve el Convenio 190 de la OIT, cuando se emita la normativa respectiva.

CLAUSULA VIGÉSIMO QUINTA: SOBRE SOLUCION 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 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.

La contraparte requerida por la reclamación o la Gerencia de Recursos Humanos, se obliga a responder igualmente por escrito en el plazo de 10 días hábiles, contados desde que haya tomado conocimiento del reclamo. La respuesta propondrá un plazo de investigación y una fecha de resolución.

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

CLAUSULA VIGÉSIMO SEXTA: PACTO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

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:

a) En relación a los futuros socios del Sindicato:

A los futuros socios del Sindicato, se le extenderán todos los beneficios de este Contrato Colectivo, a contar del mes siguiente a aquel en que el Sindicato comunique por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa. Se entenderá que estos trabajadores son parte de este Instrumento Colectivo.

b) Respecto 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. Programa de salud preventivo para trabajadores en lo relacionado a uso de cupos para cirugía bariátrica y/o Balonplastía.
2. Beneficios médicos en Clínica INDISA exclusivamente respecto del uso y aplicación de los Fondos ahí señalados (Catastrófico y de Hospitalización), y en lo que respecta a la ayuda a trabajadores con secuelas de enfermedad laboral.
3. Fondo de Retiro con aporte de la Empresa, exclusivamente respecto del uso y aplicación de este Fondo.
4. Fondo de Retiro Jefaturas en lo que respecta al cupo asignado.
5. Bono de Asistencia y Puntualidad.
6. Préstamo fondo de anticipos, exclusivamente respecto del uso y aplicación de este Fondo.
7. Capacitación y perfeccionamiento, en relación, a los cupos para diplomados y magíster.

8. Sala Cuna y cuidadoras en domicilio, exclusivamente respecto del uso de los cupos de cuidadoras y casos excepcionales de hijo mayor a dos años que presente una situación especial.
9. Apoyo actividades culturales, deportivas y recreativas en relación, al uso del fondo ahí contemplado.
10. Fondo de días de permiso.
11. Permiso por cumpleaños.
12. Bono de Jefatura de Turno de Urgencia.
13. Estímulo al Emprendimiento.
14. Permiso sin goce de remuneraciones.
15. Bono de Asistencia directa profesional de enfermería.
16. Permiso por cambio de domicilio.
17. Capacitación en idioma de inglés.

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 precedentemente en esta letra b), 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 las letras a) y b) 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 el ja aquel acuerdo al que se quiere adscribir.

TRABAJADORES EXCLUIDOS 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 Gerentes o Subgerentes. 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 et artículo 305 del Código del Trabajo.

TITULO SEXTO

CLÁUSULA VIGÉSIMO SÉPTIMA: APORTES 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, aportará al Sindicato los aportes que se indican en el **Anexo N°8**.



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 de Profesionales de Enfermería de Clínica INDISA.


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


RODRIGO CASTILLO DARVICH


CECILIA PALMA OJEDA



JORGE FALAHA HADDAD

Por **SINDICATO DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE CLÍNICA INDISA.**


MARCO PEREIRA CASTILLO


EVELYN MUÑOZ CARIMAN


FABIOLA ALQUINTA ARAYA


CAMILA TORO TORO

