

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 15 de diciembre de 2021, 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.**, representados por su Directorio compuesto por: Sandra González Quezada, Presidenta; Carlos Morales Ahumada, Secretario; y Felipe Corvalán Destefani, Tesorero, todos domiciliados para estos efectos en La Concepción N°81, depto. 508, 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 (370 Socios)**, 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 2021 y hasta el 15 de diciembre de 2023, 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, 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
DE LAS REMUNERACIONES

5. INCREMENTO TOTAL HABERES

El total haberes de los Trabajadores individualizados en el **Anexo N°1**, se incrementará en el porcentaje mencionado en el **Anexo N°2** el cual se aplicará sobre el Total Haberes vigente, a contar del mes de diciembre del 2021.

5.1 Remuneración de Jefaturas Clínicas:

Aquellos profesionales que desarrollen cargos de Jefaturas Clínicas, 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 clínico 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 como personal clínico, 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 clínico 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. DEL 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 2021, se reajustará por el IPC habido en los meses de julio a noviembre 2021;
2. En enero de 2022, se reajustará por el IPC habido en el mes de diciembre de 2021;
3. En julio de 2022, se reajustará por el IPC habido en los meses de enero a junio de 2022;
4. En enero de 2023, se reajustará por el IPC habido en los meses julio a diciembre de 2022;
5. En julio de 2023, se reajustará por el IPC habido en los meses de enero a junio de 2023;
6. En diciembre de 2023, se reajustará por el IPC habido en los meses de julio a noviembre de 2023;

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.

7. ORDEN DE APLICACIÓN DE INCREMENTOS Y REAJUSTES

Con todo, las partes han acordado, que los incrementos y reajustes considerados en este Instrumento Colectivo, se aplicarán en el siguiente orden:

1. En primer lugar, en cumplimiento de lo acordado en la Cláusula 34 y el **Anexo N°6** del presente instrumento, la Empresa aplicará por única vez un incremento equivalente al 50% restante de la brecha que existía entre los Cargos de Matronas de UPC Neonatología y Enfermeras de UPC, al mes de noviembre de 2021.
2. En segundo lugar, se aplicará el porcentaje de incremento pactado en la Cláusula Quinta, denominado "Incremento Total Haberes".
3. Finalmente, se aplicará el reajuste contenido en la Cláusula Sexta, relativo al reajuste periódico por IPC.

8. 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 de 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 30 años de antigüedad
- **Tramo 11:** Desde los 30 años y un día en adelante.

9. 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.

10. 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 y 3**, que forma parte integrante del presente instrumento.

11. MOVILIDAD DENTRO DE LA CATEGORIZACIÓN

1. 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.

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, 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.
5. Cambio a menor complejidad. Al cambiar a un grupo de menor complejidad, el profesional 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 un nuevo profesional 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.
8. 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.
9. 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.

12. 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.

13. 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 autentificar el ingreso a un Tramo superior o reducir la permanencia en uno de éstos.

Esta solicitud, será resuelta por una Comisión, compuesta por dos representantes del Sindicato y dos representantes de la empresa, quienes evaluarán el reconocimiento de experiencia previa externa desarrollada por el profesional en el mismo nivel de complejidad debidamente acreditada.

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 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.

14. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

La empresa pagará a cada trabajador afecto al presente Contrato Colectivo, una Asignación de Movilización mensual ascendente a la suma de **\$ 70.006**

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 **\$129.502** reajustado conforme al IPC habido entre enero a noviembre de 2021, en forma extraordinaria y adicional a la asignación de movilización vigente.

15. ASIGNACIÓN DE CAJA

La Clínica pagará mensualmente **\$46.542** 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.

16. 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.

TITULO TERCERO

POLITICA DE BENEFICIOS DE LA SOCIEDAD

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

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 del área clínica en agosto de cada año de vigencia del presente instrumento colectivo.

Con respecto a la entrega del polar correspondiente al año 2023, y que forma parte del uniforme del área clínica, esta se realizará en el mes de abril del mismo año.

Asimismo, la Clínica entregará al personal administrativo, un set de uniforme anual y un par de zapatos, el cual será entregado año por medio dependiendo de la estación (verano-invierno). Cabe hacer presente, que en mayo del año 2021 se hizo entrega del uniforme y calzado correspondiente a la estación de invierno. En consecuencia, en noviembre de 2022 se hará entrega del uniforme correspondiente a la estación de verano y en mayo de 2023 se hará entrega del uniforme correspondiente a la estación de invierno.

En el mismo sentido, la Clínica, en septiembre de 2022, entregará a las jefaturas clínicas cuatro sets de uniformes por única vez. Por otra parte, los zapatos correspondientes a estas jefaturas, se entregarán 1 par en septiembre de 2022, y otro par en septiembre de 2023.

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.

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 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 y celiacos.
- b. Incorporar cambios de variación de la comida tanto en desayunos como onces.
- c. Mejorar los menús de cenas y fin de semanas.

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

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.

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 Responsabilidad Civil

La Clínica se compromete a evaluar la contratación de un Seguro de Responsabilidad Civil Colectivo exclusivamente para los profesionales del área clínica, que se encuentren individualizados en el **Anexo N°1** del presente instrumento colectivo y que realicen labores Clínicas. Asimismo, la Clínica deberá informar del resultado de dicha evaluación dentro de un plazo de 60 días desde la fecha de firma del presente instrumento.

9. Seguro Complementario de Salud

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.

10. 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.

11. 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, que corresponden a siete días corridos.

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.

12. 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.

13. 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. 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.

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 costo \$ 0, en un plazo de 45 días a contar de la entrada en vigencia del presente instrumento colectivo.

De las especialidades disponibles para el presente beneficio, la Clínica registrará un listado que estará a disposición de los trabajadores beneficiarios.

Para hacer uso de este beneficio, la Clínica se compromete a crear un procedimiento ad hoc, en el plazo antes indicado.

14. Cobertura Licencia Medicas 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, 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, 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.

15. 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 vigésimo segunda 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.

16. 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 que se desempeñen en jornadas de lunes a viernes o de lunes a sábado, 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.

17. 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 **\$50.000** brutos por única vez, el que se podrá solicitar en el periodo que va desde el 01 de Enero al 31 de diciembre de 2022.

Una vez culminado dicho plazo se evaluará su extensión para el periodo anual siguiente.

18. Préstamo por Feriado Legal

La empresa otorgará un préstamo por feriado legal, a los trabajadores administrativos afectos al presente Contrato Colectivo, por un monto de **\$ 350.000** descontados por planillas en 4 a 6 cuotas, por cada año de vigencia del contrato colectivo.

Para el caso de los profesionales de apoyo, clínicos y jefaturas, la Clínica otorgará un préstamo por feriado legal, ascendente a la suma de **\$ 400.000** descontados por planillas en 4 a 6 cuotas, por cada año de vigencia del contrato colectivo.

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.

19. 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, 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 – 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.

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

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.

TITULO CUARTO
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

20. ESTACIONAMIENTO Y MOVILIZACIÓN

La empresa liberará del pago de estacionamiento a los trabajadores que se desempeñan en jornada nocturna y durante domingo o 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, en Los Españoles y Los Conquistadores, 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.

21. 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 a 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.

22. 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 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 **\$38.298.376** 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 **\$12.225.486** 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 sexta del presente instrumento colectivo, a contar de enero de 2022.

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.

23. PRÉSTAMO FONDO DE ANTICIPOS

La empresa mantendrá un fondo de **\$186.306.659** 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.

El presente beneficio se comenzará a reajustar de acuerdo a la cláusula sexta del presente instrumento colectivo, a contar de enero de 2022.

Los fondos no ocupados durante la vigencia del instrumento colectivo se extinguirán.

24. FONDO DE RETIRO CON APOORTE DE LA EMPRESA.

La empresa mantendrá un fondo de indemnización anual por un monto total de **\$57.583.582** 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, quedarán 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°4**

El presente beneficio se comenzará a reajustar de acuerdo a la cláusula sexta del presente instrumento colectivo, a contar de enero de 2022.

25. 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.

Como excepción y en reemplazo de lo señalado en el párrafo precedente, la Clínica pagará la mensualidad de Sala Cuna, con un tope de **\$216.830** 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 factura emitida 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.

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.

Excepcionalmente, se entregarán 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 para su cuidado. La evaluación la efectuará la Jefa del área de Beneficios, conforme a la política vigente.

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

2. Jornada Laboral para Profesionales con Cargo de Médicos.

Los trabajadores con cargo de médico que se encuentren afectos al presente Contrato Colectivo, tendrán derecho a:

- 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.

3. Jornada Excepcional de Trabajo. Esta jornada se encuentra renovada según Resolución N° 627 de 07 de septiembre de 2020, emitida por la Dirección del Trabajo. Se otorgarán 7 días de descanso anual.

4. Jornada Excepcional Modificada. Esta jornada se encuentra renovada según Resolución N° 610 de 07 de septiembre de 2020, 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.

5. Otros Permisos

a) **Permiso por Cumpleaños.** La Empresa otorgará medio día libre, con goce de remuneraciones, a cada trabajador afecto a este instrumento colectivo, que se encuentre en jornada de día (largo) en la fecha de su cumpleaños, liberándolo por un máximo de 6 horas 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 por este beneficio. El trabajador que no salga beneficiado, deberá coordinar con su jefatura otro día para hacer uso de este beneficio.

b) **Días compensatorios por sobrecarga asistencial por Covid-19.** Los trabajadores tendrán derecho a una compensación de 5 días por las exigencias que han significado la Pandemia por Covid-19. Dicho permiso será otorgado de manera continua, por única vez y sin reemplazo.

Podrán hacer uso de estos días, según la calendarización entregada por cada Servicio, la cual será preparada de mutuo acuerdo con la Jefatura de éste.

El periodo para solicitarlo será desde el 16 de diciembre de 2021 y hasta el 15 de diciembre de 2023, por lo que, en caso de no utilizarlo, estos se perderán.

Estos días compensatorios se imputarán a cualquier ley o norma futura que conceda este descanso adicional a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo.

27. 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.

28. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

La Clínica dispondrá de un Fondo de Formación y Desarrollo Profesional de **\$56.456.563** 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 60 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.

29. 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 el **Anexo N°3** de este instrumento colectivo. 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 definidos en el **Anexo N°3** del presente Contrato Colectivo.

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 el **Anexo N°3**.

30. BENEFICIOS PARA EL PERSONAL MÉDICO

1. Módulo 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 Módulos Consultas

Todo Médico Residente se les 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 2021		Desde Ene 2019	
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	mas	10	11	11	14	14

Con todo, para gozar del presente beneficio, el Médico Residente deberá pertenecer a la Asociación de Médicos de Clínica Indisa (AMCI).

3. Recambio Profesional Turnos de Residencia Servicio de Urgencia

Los Médicos Residentes del Servicio de Urgencia, 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 Medico 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 Anestesiistas Residentes

Como una manera de mejorar el grado de participación de los profesionales anestesiistas 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 Anestesiistas, 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 anestesiista 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 QUINTO **DE LAS RELACIONES LABORALES Y BENEFICIOS SINDICALES**

31. POLÍTICA DE 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, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

2. Oficina Sindical

La Clínica se compromete a realizar un aporte mensual con un tope de **\$1.350.295** 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 al Sindicato

La empresa realizará un aporte extraordinario de carácter anual dentro de la primera quincena del mes de diciembre de cada año durante la duración del presente contrato, por concepto de actividades propias del sindicato, equivalente a **\$13.682.841**

4. Capacitación de Dirigentes Sindicales

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 **\$8.468.484** 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 nombren mayor número de dirigentes, de conformidad a la normativa laboral vigente, el fondo aumentara 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. **Solución de Controversias al Interior de los Servicios Clínicos**

Producto de diferentes situaciones conflictivas que surgen al interior de las unidades y servicios en que trabajan los socios del Sindicato, cuyas inquietudes han sido canalizadas por los trabajadores, 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.

7. **Comisión para arreglo de 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.

32. **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 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 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 susciten.

33. **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 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 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**

De acuerdo a lo prescrito en los artículos 321 número 4) y 322 del Código del Trabajo, las partes hacen presente que, durante el transcurso de la presente negociación colectiva, no han logrado acordar la aplicación de las estipulaciones de este instrumento colectivo a trabajadores no sindicalizados, con la excepción del beneficio de días compensatorios estipulado en la cláusula 26, número 5 letra b), esto es, Días compensatorios.

- c) 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. Beneficios médicos en Clínica INDISA exclusivamente respecto del uso y aplicación de los Fondos ahí señalados (Catastrófico y de Hospitalización).
 2. Fondo de Retiro con aporte de la Empresa, exclusivamente respecto del uso y aplicación de este Fondo.
 3. Préstamo fondo de anticipos, exclusivamente respecto del uso y aplicación de este Fondo.
 4. Formación y Desarrollo Profesional, exclusivamente respecto del uso y aplicación de este Fondo.
 5. Sala cuna y Cuidadoras en domicilio, exclusivamente respecto del uso de los cupos de cuidadoras.
 6. Permisos laborales especiales, en relación a los días contemplados en la cláusula Vigésimo Sexta.
 7. Aporte Extraordinario a Sindicato, en relación al uso del fondo ahí contemplado.
 8. Bono Feriado Legal (vacaciones)
 9. Beneficio de Prevención de Enfermedades Crónicas no transmisibles

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 elija aquel acuerdo al que se quiere adscribir.

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

34. INCREMENTO POR ÚNICA VEZ PARA CARGO DE MATRONAS DE UPC DE NEONATOLOGÍA

De acuerdo al levantamiento realizado por las partes, se han detectado brechas en las remuneraciones de las Matronas de UPC Neonatología, por lo que, para efectos de corregir estas diferencias, el Sueldo Base de las Matronas de UPC de Neonatología, será incrementado conforme a lo indicado en el **Anexo N°6**, del presente Contrato Colectivo.

35. APORTE AL SINDICATO POR ÚNICA VEZ Y SOLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SOLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO:

Excepcionalmente y sólo con motivo de la firma del presente contrato colectivo, las partes han acordado que el porcentaje de los aportes y fondos que se indican y detallan en el **Anexo N°5**, se puedan destinar por el Sindicato a otros fines sindicales, que ameriten dicho uso, en beneficio de los socios del Si indicado y/o del desarrollo de la organización sindical.


EJEMPLARES DE ESTE CONVENIO

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 Convenio 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.

En comprobante y previa lectura, firman los integrantes del comité de apoderados de **INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.** y la comisión negociadora sindical del **SINDICATO INTEREMPRESA DE PROFESIONALES DEL INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO 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 MEDICO	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.**

		
SANDRA GONZALEZ QUEZADA PRESIDENTA	CARLOS MORALES AHUMADA SECRETARIO	FELIPE CORVALAN DESTEFANI TESORERO

ANEXO N°1

TRABAJADORES SOCIOS DEL SINDICATO, AFECTOS AL CONTRATO COLECTIVO

Nomina Sindicato de Profesionales			
Correlativo	RUT	NOMBRE COMPLETO	Instrumento Colectivo
1		Abufhele Zagmutt, Roxana	Sindicato Profesionales
2		Acosta Cubillos, Gina Andrea	Sindicato Profesionales
3		Acuña Flores, Angelica Carolina	Sindicato Profesionales
4		Aguil Concha, Juan Pablo	Sindicato Profesionales
5		Aguilera Baeza, Maria Vanessa	Sindicato Profesionales
6		Aguilera Malonnek, Tamara Andrea	Sindicato Profesionales
7		Aguirre Tobar, Paula Andrea	Sindicato Profesionales
8		Aguirre Vicente, Sebastian Andres	Sindicato Profesionales
9		Ahumada Alcayaga, Catalina Adriana	Sindicato Profesionales
10		Ahumada Gomez, Daniela Paulina	Sindicato Profesionales
11		Aladro Gajardo, Sergio Andres	Sindicato Profesionales
12		Alarcon Del Campo, Alvaro Benjamín	Sindicato Profesionales
13		Alarcon Sanchez, Nataly Fabiola	Sindicato Profesionales
14		Alcoholado Valles, Andrea Francisca	Sindicato Profesionales
15		Alfaro Alarcon, Camilo Renato	Sindicato Profesionales
16		Allende Pereira, Patricia Viviana	Sindicato Profesionales
17		Alvarado Moya, Natalia Elizabeth	Sindicato Profesionales
18		Alvarez Contreras, Felipe Ignacio	Sindicato Profesionales
19		Alvial Cabrera, Nicolas Hernán	Sindicato Profesionales
20		Amigo Gonzalez, Myriam	Sindicato Profesionales
21		Anfossi Bresciani, Maria Josefina	Sindicato Profesionales
22		Araos Cornejo, Julio Hernán	Sindicato Profesionales
23		Aravena Riquelme, Andres Nicolas	Sindicato Profesionales
24		Araya Jarufe, Daniela Paz	Sindicato Profesionales
25		Araya Peña, Claudia	Sindicato Profesionales
26		Ardiles Bobadilla, Damarisse Scarlettte	Sindicato Profesionales
27		Arellano Perez, Oscar Leonardo	Sindicato Profesionales
28		Arévalo Pereda, Benito Jesús	Sindicato Profesionales
29		Arias Diaz, Joceline Pamela	Sindicato Profesionales
30		Aristegui Valdes, Magdalena Sofia	Sindicato Profesionales
31		Arroyo Gutierrez, Marlyn Andrea	Sindicato Profesionales
32		Artigas Grandi, Patricia	Sindicato Profesionales
33		Arzola Rober, Maria Eugenia	Sindicato Profesionales

34	Assef Ceballos, Marcela	Sindicato Profesionales
35	Astudillo Diaz, Ignacio Javier	Sindicato Profesionales
36	Astudillo Arancibia, Marcela	Sindicato Profesionales
37	Ayala Celis, Maria Soledad	Sindicato Profesionales
38	Badilla Alarcon, Katty	Sindicato Profesionales
39	Baeza Retamal, Francisca Patricia	Sindicato Profesionales
40	Bahamondes Lequepi, Dawis Gerald	Sindicato Profesionales
41	Baloian Tataryan, Andres Gregorio	Sindicato Profesionales
42	Bardavid Lobos, Macarena Alejandra	Sindicato Profesionales
43	Barra Garces, Nelson Byron	Sindicato Profesionales
44	Barrera Bobadilla, Cassandra	Sindicato Profesionales
45	Barrientos Morales, Marco Antonio	Sindicato Profesionales
46	Basualto Arancibia, Nicole Sandra	Sindicato Profesionales
47	Beals Campos, Christian Carlos	Sindicato Profesionales
48	Beaver Muñoz, Andrea	Sindicato Profesionales
49	Benedetto Causa, Eduardo Andres	Sindicato Profesionales
50	Besio Hernandez, Cristóbal Francisco	Sindicato Profesionales
51	Betancourt Ortiz, Eduardo	Sindicato Profesionales
52	Blamey Delgado, Francisco Jose	Sindicato Profesionales
53	Bozzo Henriquez, Rodrigo Jose	Sindicato Profesionales
54	Bravo Navarro, Valeria Estefany	Sindicato Profesionales
55	Bravo Valladares, Catherine	Sindicato Profesionales
56	Caamaño Valdes, Yoselin Denissa	Sindicato Profesionales
57	Cabezas Cornejo, Maria Loreto	Sindicato Profesionales
58	Cabrera Hernandez, Pía Elba	Sindicato Profesionales
59	Caceres Catalan, Rosa Ester	Sindicato Profesionales
60	Caceres Muñoz, Javiera	Sindicato Profesionales
61	Cádiz Morales, Lorena Beatriz	Sindicato Profesionales
62	Calderón Moore, Josefina	Sindicato Profesionales
63	Calderón Painemal, Susan Magaly	Sindicato Profesionales
64	Campos Pacheco, Ana Maria	Sindicato Profesionales
65	Campos Peñaloza, Alexis Jonnatan	Sindicato Profesionales
66	Campos Trejo, Constanza Javiera	Sindicato Profesionales
67	Canitrot Paniagua, Mario	Sindicato Profesionales
68	Cannobbio Bernal, Maria Soledad	Sindicato Profesionales
69	Carmi Karmy, Carolina Isabel	Sindicato Profesionales
70	Caro Herrera, Paulina Alejandra	Sindicato Profesionales
71	Carrasco Arévalo, Andrea Rosa	Sindicato Profesionales

72	Carrasco Ortiz, Maria Jose	Sindicato Profesionales
73	Carrillo Verdugo, Carolina Fernanda	Sindicato Profesionales
74	Cartes Marín, Macarena	Sindicato Profesionales
75	Castillo Bombardiere, Cristóbal	Sindicato Profesionales
76	Castillo Bustamante, Patricia Soledad	Sindicato Profesionales
77	Castillo Castillo, Maria Carolina	Sindicato Profesionales
78	Castro Ponce, Cristian Felipe	Sindicato Profesionales
79	Catalan Arcaya, Vanessa Andrea	Sindicato Profesionales
80	Cataldo Moncada, Beatriz Elizabeth	Sindicato Profesionales
81	Ceballos Santander, Claudia Andrea	Sindicato Profesionales
82	Cerda Galvez, Jorge Luis	Sindicato Profesionales
83	Cisternas Rojas, Karla Angelica	Sindicato Profesionales
84	Concha Vergara, Marcela	Sindicato Profesionales
85	Córdova Enríquez, Jorge Andres	Sindicato Profesionales
86	Correa Donoso, Tatiana Isabel	Sindicato Profesionales
87	Cortes Parra, Maria Cristina	Sindicato Profesionales
88	Cortez Pinto, Daniela Paz	Sindicato Profesionales
89	Corvalán Destefani, Felipe Andres	Sindicato Profesionales
90	Cruz Catalan, Carolina Andrea	Sindicato Profesionales
91	Cruz Jarvis, Ignacio Andres	Sindicato Profesionales
92	Cuellar Balcázar, Mario Armando	Sindicato Profesionales
93	Cuevas Gutierrez, Enrique	Sindicato Profesionales
94	De La Peña Almanza, Dorina Esther	Sindicato Profesionales
95	De La Torre Ibacache, Marcela Alejandra	Sindicato Profesionales
96	Delamarre Maria, Gabriela	Sindicato Profesionales
97	Derpich Nunes, Paulo Andres	Sindicato Profesionales
98	Diaz Ibarra, Maria Soledad	Sindicato Profesionales
99	Diaz Lopez, Fernando Gonzalo	Sindicato Profesionales
100	Diaz Luengo, Andres Gabriel	Sindicato Profesionales
101	Diaz Soto, Carmen Patricia	Sindicato Profesionales
102	Doussang Mardones, Patricia Ivonne	Sindicato Profesionales
103	Duran Campos, Pablo Roberto	Sindicato Profesionales
104	Duran Pizarro, Diego Felipe	Sindicato Profesionales
105	Echeverria Bickel, Marco Antonio	Sindicato Profesionales
106	Echeverria Valdebenito, Francisca	Sindicato Profesionales
107	Egenau Matus, Patricia Adriana	Sindicato Profesionales
108	Elgueta Reyes, Marcia Carolina	Sindicato Profesionales
109	Espinoza Loyola, Servando Muzalen	Sindicato Profesionales

110	Etcheverrygaray Diaz, Vania Dennisse	Sindicato Profesionales
111	Fabres, Rodrigo Fernando	Sindicato Profesionales
112	Farias Gutierrez, Daniel Sebastian	Sindicato Profesionales
113	Fernández Elgueta, Karla Denisse	Sindicato Profesionales
114	Fernández Fernández, Catherine Vanessa	Sindicato Profesionales
115	Fernández Gutierrez, Gonzalo Hernán	Sindicato Profesionales
116	Fernández Ramirez, Veronica Andrea	Sindicato Profesionales
117	Ferreira Valenzuela, Claudia Patricia	Sindicato Profesionales
118	Figueroa Castillo, Camila Soledad	Sindicato Profesionales
119	Figueroa Muñoz, Juan Clemente	Sindicato Profesionales
120	Figueroa Ramirez, Barbara Paola	Sindicato Profesionales
121	Fonseca Bormann, Evelyn	Sindicato Profesionales
122	Frigerio Batista, Katherine	Sindicato Profesionales
123	Fuentes Arriagada, Juan Eduardo	Sindicato Profesionales
124	Fuentes Reyes, Daniela Alejandra	Sindicato Profesionales
125	Fuster Veszpremy, Maria Paz	Sindicato Profesionales
126	Galarce Galaz, Francisca	Sindicato Profesionales
127	Gallegos Anguita, Claudia Marcia	Sindicato Profesionales
128	Galvez Gajardo, Gonzalo Hernán	Sindicato Profesionales
129	Gans Fabijanovic, Jonathan Michael	Sindicato Profesionales
130	Garcia Gamboa, Vivian Alejandra	Sindicato Profesionales
131	Garcia Leiva, Gimena Andrea	Sindicato Profesionales
132	Gardella, Eduardo Nicolas	Sindicato Profesionales
133	Gatica Jimenez, Francisco Miguel	Sindicato Profesionales
134	Gomez Morales, Eduardo Antonio	Sindicato Profesionales
135	Gomez Padilla, Pablo	Sindicato Profesionales
136	Gomez Pulla, Paola Cristina	Sindicato Profesionales
137	Gonzalez Oneto, Felipe Andres	Sindicato Profesionales
138	Gonzalez Pardo, Michele	Sindicato Profesionales
139	Gonzalez Quezada, Sandra Elizabeth	Sindicato Profesionales
140	Gonzalez Salvo, Patricia Beatriz	Sindicato Profesionales
141	Gutierrez Moncada, Jaime Ricardo	Sindicato Profesionales
142	Guzman Bueno, Sofia Andrea	Sindicato Profesionales
143	Guzman Parada, Patricio Leonardo	Sindicato Profesionales
144	Guzman Sanchez, Sebastian Aníbal	Sindicato Profesionales
145	Henriquez Carreño, Marcia Andrea	Sindicato Profesionales
146	Henriquez Espinoza, Ana Andrea	Sindicato Profesionales
147	Hernandez Alamos, Paola Andrea	Sindicato Profesionales

148	Hernandez Alvarado, Nicole Macarena	Sindicato Profesionales
149	Hernandez Canales, Daniela Bernardita	Sindicato Profesionales
150	Hernandez Martinez, Romina Andrea	Sindicato Profesionales
151	Hernandez Vivanco, Paola Andrea	Sindicato Profesionales
152	Herrera Pizarro, Catalina Alejandra	Sindicato Profesionales
153	Herrera Sola, Katerin Elisa	Sindicato Profesionales
154	Hevia Droguett, Gloria Alicia	Sindicato Profesionales
155	Hinrichsen Ruiz, Ingrid Lorena	Sindicato Profesionales
156	Honores Cortes, Marianela	Sindicato Profesionales
157	Huaiquilaf Palma, Violeta Sinforosa	Sindicato Profesionales
158	Hurtado Carranza, Sebastian Ignacio	Sindicato Profesionales
159	Indo Guajardo, Megan Elizabeth	Sindicato Profesionales
160	Inostroza Alderete, Pilar Alejandra	Sindicato Profesionales
161	Irrázaval Valenzuela, Emilia Del Carmen	Sindicato Profesionales
162	Iribarra Avila, Delia Cristina	Sindicato Profesionales
163	Jachram Velasquez, Jorge Sebastian	Sindicato Profesionales
164	Jacob Bentjerodt, Annemarie	Sindicato Profesionales
165	Jadrijevic Girardi, Daniel Dusan	Sindicato Profesionales
166	Jara Flores, Nicol Alejandra	Sindicato Profesionales
167	Jara Retamal, Otilia Del Pilar	Sindicato Profesionales
168	Jara Silva, Camila Andrea	Sindicato Profesionales
169	Kirhman Tapia, Monica Karin	Sindicato Profesionales
170	Laguna Niklitschek, Carolina Lucia	Sindicato Profesionales
171	Lara Flores, Carolina Del Carmen	Sindicato Profesionales
172	Leiva Gaete, Cecilia Paz	Sindicato Profesionales
173	Leiva Gomez, Juan Pablo	Sindicato Profesionales
174	Lepe Merdech, Jacqueline	Sindicato Profesionales
175	Lira Garín, Cecilia Andrea	Sindicato Profesionales
176	Lobos Astorga, Bianca Ester	Sindicato Profesionales
177	Lopez Cordero, Juan Ricardo	Sindicato Profesionales
178	Lopez Garcia, Daniela Paz	Sindicato Profesionales
179	Lopez Vidal, Juan Ignacio	Sindicato Profesionales
180	Lucero Rojas, Josefa Ignacia	Sindicato Profesionales
181	Luppi Lyon, Matias Andres	Sindicato Profesionales
182	Lyon Nuñez, Elizabeth Silvia	Sindicato Profesionales
183	Madrid Gutierrez, Alejandra Lilian	Sindicato Profesionales
184	Magga Ballesteros, Oscar Diego	Sindicato Profesionales
185	Maldonado Valenzuela, Blanca	Sindicato Profesionales

186	Mansilla Pizarro, Luis Matias Andres	Sindicato Profesionales
187	Marín Reuque, Camila Fernanda	Sindicato Profesionales
188	Marquez Galindo, Karen Andrea	Sindicato Profesionales
189	Martinez Benavides, Pamela Amalia	Sindicato Profesionales
190	Martinez Fuenzalida, Santiago Ignacio	Sindicato Profesionales
191	Martinez Urrejola, Paola	Sindicato Profesionales
192	Martinez Yarza, Joaquín Francisco	Sindicato Profesionales
193	Martinez Yarza, Jose Antonio	Sindicato Profesionales
194	Matamala De La Parra, Rodrigo Andres	Sindicato Profesionales
195	Mateluna Vásquez, Rocío Daniela	Sindicato Profesionales
196	Matus Cisternas, Carolina Del Pilar	Sindicato Profesionales
197	Matus Jara, Tania Elena	Sindicato Profesionales
198	Mejías Simonet, Carolina	Sindicato Profesionales
199	Meléndez Reyes, Diana Vanessa	Sindicato Profesionales
200	Mena Salas, Francisca Maria	Sindicato Profesionales
201	Mena Ortega, Adolfo Ariel	Sindicato Profesionales
202	Mendez Inostroza, Juan Carlos	Sindicato Profesionales
203	Meriño Ceballos, Eduardo Andres	Sindicato Profesionales
204	Mesa Diaz, Maria De Los Angeles	Sindicato Profesionales
205	Meyer Rodriguez, Gabriela	Sindicato Profesionales
206	Meza Gutierrez, Maria Jesús	Sindicato Profesionales
207	Miranda Aguilera, Liza Cecilia	Sindicato Profesionales
208	Miranda Chacon, Eugenio Ernesto	Sindicato Profesionales
209	Molina Jeldres, Guissela Lisseth	Sindicato Profesionales
210	Monreal Eloaiza, Victor Ivo	Sindicato Profesionales
211	Montes Robles, Francisco Javier	Sindicato Profesionales
212	Morales Ahumada, Carlos Francisco	Sindicato Profesionales
213	Morales Castro, Belén Carolina	Sindicato Profesionales
214	Moran Córdova, Nicolas Ignacio	Sindicato Profesionales
215	Morata Gallardo, Claudio Javier	Sindicato Profesionales
216	Moreno Mellado, Mauro Andres	Sindicato Profesionales
217	Moscoso Stuen, Valentina Isidora	Sindicato Profesionales
218	Moya Reyes, Marjorie Alejandra	Sindicato Profesionales
219	Moya Zuñiga, Felipe Andres	Sindicato Profesionales
220	Muller Montenegro, Claudio Antonio	Sindicato Profesionales
221	Muñoz Aguilera, Carmen Macarena	Sindicato Profesionales
222	Muñoz Barraza, Jaime Andres	Sindicato Profesionales
223	Muñoz Calderón, Jose	Sindicato Profesionales

224	Muñoz Cid, Absalón Emanuel	Sindicato Profesionales
225	Muñoz Leon, Juan Arsenio	Sindicato Profesionales
226	Muñoz Muñoz, Felipe Ignacio	Sindicato Profesionales
227	Muñoz Sáez, Esteban Andres	Sindicato Profesionales
228	Nicoreo Fuentes, Samuel Isaac	Sindicato Profesionales
229	Nieto Nieto, Carmen Gloria	Sindicato Profesionales
230	Niño Taravilla, Carmen	Sindicato Profesionales
231	Norambuena Gonzalez, Pablo Andres	Sindicato Profesionales
232	Noriega Azocar, Rubén Elías	Sindicato Profesionales
233	Nuñez Garcia, Anice Gisselle	Sindicato Profesionales
234	Ochoa Oyarzo, Ruth Irene	Sindicato Profesionales
235	Olave Seguel, Ivonne Maria	Sindicato Profesionales
236	Olguin Concha, Gabriela Beatriz	Sindicato Profesionales
237	Olguin Gutierrez, Francisco	Sindicato Profesionales
238	Oliva Reid, Jorge Andres	Sindicato Profesionales
239	Olivares Morales, Paula Andrea	Sindicato Profesionales
240	Olmos Ayala, Karen Ayleen	Sindicato Profesionales
241	Olmos Gonzalez, Claudio Roberto	Sindicato Profesionales
242	Orellana Villarroel, Paz Belén	Sindicato Profesionales
243	Pacheco Miranda, Marisel Andrea	Sindicato Profesionales
244	Padilla Armijo, Patricia Carolina	Sindicato Profesionales
245	Padilla Dufort, Sonja Patricia	Sindicato Profesionales
246	Paladines Zurita, Pablo Nicolas	Sindicato Profesionales
247	Palma Gahona, Lina Adriana	Sindicato Profesionales
248	Palma Sandoval, Olga Rosa	Sindicato Profesionales
249	Panay Huentrul, Camila Francisca	Sindicato Profesionales
250	Parra Rojas, Jazmin Beatriz	Sindicato Profesionales
251	Parrochia Rojas, Juan Francisco	Sindicato Profesionales
252	Patarroyo Gutierrez, Maria Cristina	Sindicato Profesionales
253	Paulsen Guevara, Paulina	Sindicato Profesionales
254	Pávez Osorio, Stephane Maria	Sindicato Profesionales
255	Pávez Pávez, Myriam Alicia	Sindicato Profesionales
256	Penzo Junge, Sandra Caterina	Sindicato Profesionales
257	Peña Lara, Maria De Los Angeles	Sindicato Profesionales
258	Peña Leon, Nicole Alexandra	Sindicato Profesionales
259	Pereda Rodriguez, Maria Lilia	Sindicato Profesionales
260	Perez Corvalán, Cristian Enrique	Sindicato Profesionales
261	Perez Del Valle, Pabla Andrea	Sindicato Profesionales

262	Perez Duran, Maria Jose	Sindicato Profesionales
263	Perez Rodriguez, Gerardo Ignacio	Sindicato Profesionales
264	Perez Rodriguez, Giselle	Sindicato Profesionales
265	Pino Figueroa, Camila Alejandra	Sindicato Profesionales
266	Pino Pino, Rita Del Carmen	Sindicato Profesionales
267	Pinto Concha, Juan Jose	Sindicato Profesionales
268	Pinto Rogers, Francisca Andrea	Sindicato Profesionales
269	Pizarro Burgues, Paula Daniela	Sindicato Profesionales
270	Pizarro Laborda, Francisca Javiera	Sindicato Profesionales
271	Pizarro Ogalde, Paulina Stephanie	Sindicato Profesionales
272	Polanco Cornejo, Natalia Carolina	Sindicato Profesionales
273	Poseck Salas, Lenka Viviana	Sindicato Profesionales
274	Poveda Grandon, Karin Soledad	Sindicato Profesionales
275	Prati Cornejo, Jean Carlo	Sindicato Profesionales
276	Prati Cornejo, Ornella	Sindicato Profesionales
277	Pulgar Montenegro, Yamilef Paulina	Sindicato Profesionales
278	Quinteros Palomera, Victor Felipe	Sindicato Profesionales
279	Quiñones Farias, Maria Graciela	Sindicato Profesionales
280	Rakela Tapia, Daniela	Sindicato Profesionales
281	Ramirez Montes, Diego Hernán	Sindicato Profesionales
282	Recabarren Avila, Jessica	Sindicato Profesionales
283	Rettig Giglio, Francisca	Sindicato Profesionales
284	Reyes Castillo, Nancy Del Carmen	Sindicato Profesionales
285	Riedemann Garcia, Francisco Jose	Sindicato Profesionales
286	Riquelme Venegas, Carla Vanessa	Sindicato Profesionales
287	Riquelme Zornow, Rafael Alejandro	Sindicato Profesionales
288	Rivera Martinez, Katherine Camila	Sindicato Profesionales
289	Riveros Zapata, Ana Maria	Sindicato Profesionales
290	Roca Chocair, Javiera Ignacia	Sindicato Profesionales
291	Rodriguez Donoso, Carolina Pamela	Sindicato Profesionales
292	Rodriguez Salas, Maria Angelica	Sindicato Profesionales
293	Roehling Garfias, Pamela Leonor	Sindicato Profesionales
294	Rojas Riveros, Claudia Paola	Sindicato Profesionales
295	Rojo Quispe, Andrea Isabel	Sindicato Profesionales
296	Romero Martinez, Enrique Ignacio	Sindicato Profesionales
297	Romero Vivero, Francisco Tomas	Sindicato Profesionales
298	Romo Castro, Javiera Francisca	Sindicato Profesionales
299	Rosales Roa, Lionel Eduardo	Sindicato Profesionales

300	Rosero Lombana, Elizabeth	Sindicato Profesionales
301	Rubio Diaz, Danitza Soledad	Sindicato Profesionales
302	Ruiz Riquelme, Francisca Andrea	Sindicato Profesionales
303	Sáez Callejas, Carolina Andrea	Sindicato Profesionales
304	Salazar Vega, Maria Graciela	Sindicato Profesionales
305	Salazar Villagra, Pamela Andrea	Sindicato Profesionales
306	Saldivia Hyatt, Claudio Andres	Sindicato Profesionales
307	Salgado Aravena, Eduardo Alejandro	Sindicato Profesionales
308	Salinas Soto, Robinson Rodrigo	Sindicato Profesionales
309	Sandoval Carmona, Gonzalo Eduardo	Sindicato Profesionales
310	Sandoval Perez, Veronica Del Carmen	Sindicato Profesionales
311	Sanhueza Santander, Gonzalo Esteban	Sindicato Profesionales
312	Santana Valdebenito, Natalia Andrea	Sindicato Profesionales
313	Schiaffino Orrego, Rodrigo Alberto	Sindicato Profesionales
314	Segovia Zuñiga, Lucy	Sindicato Profesionales
315	Sepulveda Muñoz, Fernanda Margarita	Sindicato Profesionales
316	Sepulveda Pinto, Paulina Silvana	Sindicato Profesionales
317	Silva Ayala, Ricardo Patricio	Sindicato Profesionales
318	Silva Villarroel, Alannah Valentina	Sindicato Profesionales
319	Silva Yarur, Carolina Lorena	Sindicato Profesionales
320	Strobel Berroeta, Marjorie Dennise	Sindicato Profesionales
321	Stuardo Tudela, Mauricio Esteban	Sindicato Profesionales
322	Suazo Rosales, Pamela Karin	Sindicato Profesionales
323	Szigethi Quijada, Muschi Andrea	Sindicato Profesionales
324	Taborga Sobarzo, Yanitza	Sindicato Profesionales
325	Tapia Cid, Valeska Andrea	Sindicato Profesionales
326	Tapia Ibáñez, Ingrid Andrea	Sindicato Profesionales
327	Tapia Llanos, Diego Andres	Sindicato Profesionales
328	Tapia Perez, Valeska Tamara	Sindicato Profesionales
329	Tapia Rojas, Nidia Priscila	Sindicato Profesionales
330	Toledo Birke, Diego Alejandro	Sindicato Profesionales
331	Toledo Birke, Gabriel Eduardo	Sindicato Profesionales
332	Toro Becar, Oscar Alejandro	Sindicato Profesionales
333	Toro Leontic, Emilia	Sindicato Profesionales
334	Torreblanca Brun, Gabriela Amada	Sindicato Profesionales
335	Torres Tejeiro, Roberto Andres	Sindicato Profesionales
336	Travol Grez, Cristian Felipe	Sindicato Profesionales
337	Trigo Salinas, Lorena	Sindicato Profesionales

338	Troncoso Canales, Eugenio Aaron	Sindicato Profesionales
339	Troncoso Ortiz, Erika Jeannette	Sindicato Profesionales
340	Troncoso Ulloa, Cristóbal Ignacio	Sindicato Profesionales
341	Ulloa Diaz, Lizeth Maria	Sindicato Profesionales
342	Valdes Garrido, Marcela	Sindicato Profesionales
343	Valenzuela Alarcon, Nicole Hilda Jeannette	Sindicato Profesionales
344	Valenzuela Ramirez, Ana Maria	Sindicato Profesionales
345	Valenzuela Yañez, Cynthia	Sindicato Profesionales
346	Valverde Ampai, Washington Arturo	Sindicato Profesionales
347	Vargas Pampaloni, Loreto Alejandra	Sindicato Profesionales
348	Vargas Pávez, Evelyn Maribel	Sindicato Profesionales
349	Vásquez Castillo, Carolina Marcela	Sindicato Profesionales
350	Vega Castillo, Jose Abraham	Sindicato Profesionales
351	Vega Espinoza, Luis Diego	Sindicato Profesionales
352	Vega Orellana, Ana Lucia	Sindicato Profesionales
353	Velasquez Mendez, Fernanda Paz	Sindicato Profesionales
354	Venegas Asenjo, Andrea Veronica	Sindicato Profesionales
355	Vera Cruz, Paula Alejandra	Sindicato Profesionales
356	Vera Pallauta, Angel Bruno	Sindicato Profesionales
357	Vergara Rojas, Mario Felipe	Sindicato Profesionales
358	Vergara Valdebenito, Magaly	Sindicato Profesionales
359	Vicuña Quijano, Maria Jose	Sindicato Profesionales
360	Vilches Romero, Catalina Del Carmen	Sindicato Profesionales
361	Villar Perez, Claudia Alejandra	Sindicato Profesionales
362	Villegas Valdebenito, Bernarda Del Carmen	Sindicato Profesionales
363	Vivanco Skarneo, Zulema	Sindicato Profesionales
364	Weinmann Acuña, Cecilia	Sindicato Profesionales
365	Wen Muñoz, Susana Juei shin	Sindicato Profesionales
366	Yañez Monreal, Jimena Javiera	Sindicato Profesionales
367	Zuñiga Delgado, Constanza Macarena	Sindicato Profesionales
368	Zuñiga Silva, Elizabeth	Sindicato Profesionales
369	Zurita Alquinta, Paulina Eliana	Sindicato Profesionales
370	Agustin Alejandro, Leon Iglesias	Sindicato Profesionales

ANEXO N°2

ESTRUCTURA GENERAL DE REMUNERACIONES

El Total Haberes de los profesionales individualizados en el **Anexo N°1**.

Cargos	Iramo I	Iramo II	Iramo III	Iramo IV	Iramo V	Iramo VI	Iramo VII	Iramo VIII	Iramo IX	Iramo X	Iramo XI
	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes
Matrones 1 (Hosp Mater, Hosp Sala Cuna)											
Matronas Ingreso Urgencia (Base Matronas Hospitalización)											
Matrones 2 (Pab Mater + ATI)											
Matrones 3 (Eco Gine)											
Matrones 4 (UPC Neo)											
Analista de Cajas											
Asistente de Servicio de Apoyo Operativo											
Asistente de Prevención de Riesgos											
Supervisor de Aranceles											
Asistente de Registro de Asistencia RRHH											
Ejecutivo de Admisión											
Encargado (a) Administrativo de Urgencias											
Técnico en Prevención de Riesgos											
Administrativo Finanzas (Facturación)											
Administrativo Control de Asistencia											
Cajero											
Ejecutivo de Recepción, Cajero											
Fonoaudióloga											
Kinesiologo Medicina Física											
Kinesiologo UPC Adultos, UPC Pediatría, UCE Pediatría											
Tecnólogo Médico Administración RSPACS											
Tecnólogo Médico Radiología											
Tecnólogo Médico Resonancia NM											
Tecnólogo Médico Scanner											
Terapeuta Ocupacional											
Supervisor Terapeuta Ocupacional											
Supervisor Equipos Médicos											
Tecnólogo Médico Banco de Sangre											
Químico Farmaceutico											
Asistente de Cobranzas											
Encargada Control de Documentos											
Psicologo Clínico											
Analista Comercial											
Analista Administración y Finanzas											
Analista de Gestión RRHH, Junior											
Analista de Gestión de RRHH											
Analista de Tesorería											
Asistente Administrativo											
Bussines Partner Proyectos Clínicos											
Bussines Partner											
Controlor Cuentas Médicas											
Coordinador Administrativo de Urgencias											
Coordinador Control de Cajas											
Coordinador de Cuentas											
Cordinador Mesa de Servicios y Soporte											

ANEXO N°2

ESTRUCTURA GENERAL DE REMUNERACIONES

Cargos	Tramo I	Tramo II	Tramo III	Tramo IV	Tramo V	Tramo VI	Tramo VII	Tramo VIII	Tramo IX	Tramo X	Tramo XI
	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes
Especialista BI											
Ingeniero de Estudios											
Ingeniero de Infraestructura											
Jefe Unidad de Precios y Estadística											
Secretaria Recepcionista											
Supervisor de Cajas											
Supervisor Farmacia de Insumos											
Supervisor de Turno Operaciones											
Supervisor Farmacia Pabellón											
Tecnólogo Médico Oftalmología											
Trabajadora Social											
Supervisor Eléctrico											
Psicólogo Laboral											
Ejecutivo de Convenio ISAPRES											
Médico Residente MQ Pediatría											
Médico Residente UCI Pediatría											
Médico Residente UCI Adultos											
Médico Residente UTI Adultos											
Médico Residente UTI Pediatría											
Médico Residente UCE Pediatría											
Médico Residente UPC Neo											
Jefe Técnico UCI - UTI Adultos											
Médico Continuidad UCI Pediatría											
Médico Supervisor UPC Pediatría											
Médicos Residentes Recuperación											
Médico Residente Campo Clínico UNAB											
Médico Residente Cirugía Adultos Servicio Urgencia											
Médico Residente Ginecología Servicio Urgencia											
Médico Residente Internista Especialista Servicio Urgencia											
Médico Residente Medicina General Adulto Servicio Urgencia											
Médico Residente Medicina General Pediatría Servicio Urgencia											
Médico Residente Pediatra Especialista Servicio Urgencia											
Médico Residente Traumatología Servicio Urgencia											
Médico Residente Especialista Imagenología											
Dentistas Residentes Servicio de Urgencia											
Médico Supervisor de Pediatría Servicio Urgencia											
Supervisor de Compras (Salto de Tramo Homologado Químico)											
Analista de Gestión Pleno de RRHH (Salto de Tramo Homologado)											
Asistente de Apoyo Operativo (Salto de Tramo Asistente Apoyo)											
Administrativo Recursos Humanos (Salto Tramo Homologado A)											
Nutricionista Gerencia Operaciones (Homologado al Cargo Nut)											
Nutricionista CMF (Homologado Al Cargo Nutricionista CMF Sn)											
Ejecutivo de Prefacturación											
Coordinador Facturación y Bonificación de Cuentas											
Psicólogo Clínico Maternidad y Fertilidad											
Profesional Coordinador de Investigación											
Analista de Convenios											
Analista Funcional TI											

ANEXO N°2

ESTRUCTURA GENERAL DE REMUNERACIONES

Cargos	Tramo I	Tramo II	Tramo III	Tramo IV	Tramo V	Tramo VI	Tramo VII	Tramo VIII	Tramo IX	Tramo X	Tramo XI
	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes	Total Haberes
Jefe de Atención Pacientes GES CAEC											
House Keeper (Salto Tramo Homologado a Cargo Sind 1)											
Secretaria Sub-Gerencia (Salto Tramo Homologado a Cargo Sind 1)											
Analista de RCE (Salto Tramo Homologado con Sind 1)											
Administrativo Finanzas (Credito y Cobranzas) (Salto Tramo Homologado a Cargo Sind 1)											
Asistente Administración y Gestión RRHH (Salto Tramo Homologado a Cargo Sind 1)											
Encargado de Control de Asistencia (salto Tramo Homologado a Cargo Sind 1)											
Asistente Dirección Medica , Asistente Gcía RHH Cargo Sind 1, (Salto Tramo Homologado a Cargo Sind 1)											
Secretaria Subgerencia (Cargo Sind 1, con saltos de Tramo, carrera y homologación)											
Supervisor Auditoria Interna (Recargo 1,2 de Analista de Adm y Finanzas)											
Auditor Interno (Se homologa a Cargo Ejecutivo de Convenios)											
TM Otorrino (Homologado Salto de Tramo Cargo Sind 1)											
TM Broncopulmonar (Homologado Salto de Tramo Cargo Sind 1)											
Ingeniero Prevención de Riesgos (copia Valor y Salto Tramo Equivalente)											
Medico Residente Urgenciólogo Especialista (Homologado Medico Residente Urgenciólogo)											
Analista de Relaciones Laborales (Homologa Saltos de Tramo SINDICATO)											
Ejecutivo (a) Cuentas Ley de Urgencia (Homologado Salto de Tramo SINDICATO)											
Administrativo de Convenios(Homologado Salto Trato Adm Cuentas Ley de Urgencia)											

ANEXO N° 3

REQUISITOS DE ASISTENCIA DEL BONO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

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 **\$25.000** brutos mensual, para aquellos trabajadores que hayan dado cumplimiento a los requisitos de asistencia definidos como óptimos, en los términos establecidos en el presente Anexo.

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 2018.

Ejemplo:

- Mes a contabilizar para el premio: 15 de diciembre de 2021 al 14 de enero de 2022
- Fecha a pagar: remuneración de enero 2022

a. Montos Involucrados en el premio

	Asistencia	Puntualidad
\$ 25.000 Brutos	Ninguna inasistencia en el mes	Hasta 20 minutos de atraso en el período.
\$ 12.500 Brutos	1 o más inasistencias en el mes	Más de 20 minutos de atrasos en el período.

b. Condicionantes

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:

Permisos por: fallecimiento, nacimiento, matrimonio, feriado legal, 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.

4. Para efectos del cálculo de este premio, no serán consideradas las licencias médicas otorgadas por el Centro Médico del Personal.

5. 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 y/o que este asociado al subsidio de 3 primeros días conforme a lo establecido en la cláusula Novena del Título tercero del presente Instrumentos 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, 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 ha 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.