

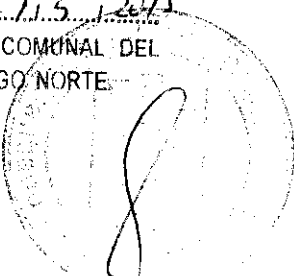
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

COPIA AUTENTICA AUTORIZADA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO DEPOSITADO CON FECHA 27.5.2015 EN LA INSPECCION COMINAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO NORTE

ISAPRE CONSALUD S.A.

Y

SINDICATO DE TRABAJADORES N°3 DE ISAPRE CONSALUD S. A.



En Santiago, a 28 de Mayo de 2015, entre **ISAPRE CONSALUD S. A.**, también aludida más adelante como **"ISAPRE CONSALUD"**, **"LA EMPRESA"** o **"EL EMPLEADOR"**, representada para estos efectos por su Gerente de Recursos Humanos doña Carmen Paz Urbina Sateler; su Gerente de Administración y Finanzas, don Hernán Pérez Carvallo, y su Gerente de Fiscalía don Mauricio Alliende Leiva, por una parte y, por la otra, los socios del **SINDICATO DE TRABAJADORES N°3 DE ISAPRE CONSALUD S.A.**, que se individualizan en el Anexo N° 1 de este instrumento, todos representados por la Comisión Negociadora, constituida por el Directorio de dicho Sindicato, integrado por don LUIS FERNANDO CARVALLO RENCORET, Presidente; CRISTIAN MARCOS DÍAZ SARANITI, Secretario; EVARISTO BENJAMÍN CÁCERES RIVAS, Tesorero y los directores, MARÍA ALEJANDRA VILLARROEL CORTÉS y ALEJANDRO PATRICIO URBINA FAJARDO, todos domiciliados para estos efectos en la ciudad de Santiago, calle Pedro Fontova N° 6.650, Comuna de Huechuraba, se ha suscrito el presente Contrato Colectivo de Trabajo, que consta de las cláusulas y anexos siguientes, los que forman un único texto para los efectos legales y contractuales:

I.- TRABAJADORES AFECTOS AL CONTRATO COLECTIVO.-

El contrato colectivo de trabajo afectará y, por lo tanto, se aplicará a los trabajadores de ISAPRE CONSALUD S.A., cuyos nombres se indican en Anexo N°1, denominado "NOMINA DE SOCIOS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES N°3 DE ISAPRE CONSALUD S.A QUE NEGOCIARON COLECTIVAMENTE", que se tiene como parte integrante de este instrumento.

II.- VIGENCIA.-

El presente contrato colectivo de trabajo tendrá vigencia por un período de 36 meses, que comienza el 01 de Junio de 2015 y termina el 31 de Mayo de 2018.

III.- CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO.-

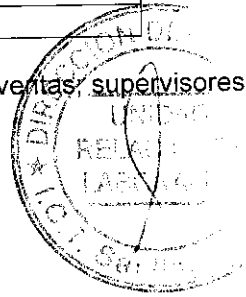
PRIMERO: INCREMENTO REAL DE SUELDOS BASE PERSONAL ADMINISTRATIVO.-

Los sueldos base de los trabajadores que prestan servicios en el área administrativa y que tengan más de un año de antigüedad en la Empresa al 31 de mayo de 2015, tendrán un incremento real de una vez, a partir de la remuneración del mes de Junio de 2015, en un porcentaje de acuerdo como se señala en la siguiente tabla:

Tramos de rentas (sueldos base)	Porcentaje de incremento sobre sueldos bases
0 a 310.000	9%
310.001- 410.000	6%
410.001- 510.000	3,5%
510.001- 710.000	1,5%
710.001 – 910.000	1%
910.001 y más	0.-

Se excluyen de los incrementos antes referidos a los supervisores de ventas, ejecutivos de ventas, supervisores de cobranzas y ejecutivos de cobranzas.

Handwritten signatures and initials on the left margin.



SEGUNDO: FUTURO INCREMENTO REAL DE SUELDOS BASE PERSONAL ADMINISTRATIVO.-

Los trabajadores que presten servicios en el área administrativa y que tengan un sueldo base menor a los \$600.000.- (seiscientos mil pesos) tendrán un incremento real en sus sueldos bases, de un 1,5% en el mes de Julio de 2017.

Se excluyen de los incrementos antes referidos a los supervisores de ventas; ejecutivos de ventas; supervisores de cobranzas y ejecutivos de cobranzas.

TERCERO: REAJUSTE DE SUELDOS BASE.-

- 1.- Los sueldos base vigentes al 30 de junio de 2015, se reajustarán a partir del 1 de julio de 2015 en el 100% de la variación que haya experimentado el I.P.C. entre los meses de Enero y Junio inmediatamente anteriores.
- 2.- Los sueldos base vigentes al 31 de Diciembre de 2015, se reajustarán a partir del 1 de Enero de 2016 en el 100% de la variación que haya experimentado el I.P.C. entre los meses de Julio y Diciembre inmediatamente anteriores.
- 3.- Los sueldos base vigentes al 30 de junio de 2016, se reajustarán a partir del 1 de julio de 2016 en el 100% de la variación que haya experimentado el I.P.C. entre los meses de Enero y Junio inmediatamente anteriores.
- 4.- Los sueldos base vigentes al 31 de Diciembre de 2016, se reajustarán a partir del 1 de Enero de 2017 en el 100% de la variación que haya experimentado el I.P.C. entre los meses de Julio y Diciembre inmediatamente anteriores.
- 5.- Los sueldos base vigentes al 30 de Junio de 2017, se reajustarán a partir del 1 de Julio de 2017 en el 100% de la variación que haya experimentado el I.P.C. entre los meses de Enero y Junio inmediatamente anteriores.
- 6.- Los sueldos base vigentes al 31 de Diciembre de 2017, se reajustarán a partir del 1 de Enero de 2018 en el 100% de la variación que haya experimentado el I.P.C. entre los meses de Julio y Diciembre inmediatamente anteriores.
- 7.- Los sueldos base vigentes al 30 de junio de 2018, se reajustarán a partir del 1 de julio de 2018 en el 100% de la variación que haya experimentado el I.P.C. entre los meses de Enero y Junio inmediatamente anteriores.

En caso que la variación del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) del período semestral fuese negativa, las partes convienen que no operará rebaja de remuneraciones, manteniéndose las que percibe el trabajador.

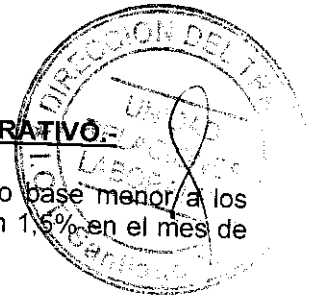
Las menciones que en este documento se hagan al IPC, se entenderán referidas a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace.

CUARTO: GRATIFICACIÓN GARANTIZADA.-

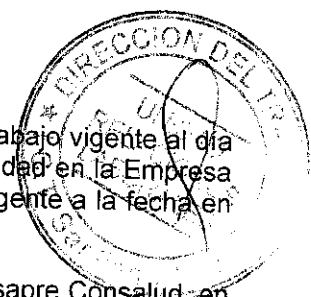
De conformidad a la facultad establecida en el artículo 46 del Código del Trabajo, se conviene que la empresa pagará a cada trabajador una gratificación garantizada anual, cuyo monto será el equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales, la que se pagará en 12 cuotas iguales y mensuales. Esta gratificación se liquidará mensualmente conjuntamente con las remuneraciones que correspondan a cada mes.

QUINTO: PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.-

- 1.- Las partes convienen que la Empresa distribuirá, a título de participación de las utilidades y siempre que ellas igualen o superen el 70% del resultado presupuestado por la Compañía y aprobado por su Directorio, un porcentaje equivalente al 5% de las utilidades generadas en el ejercicio comercial de cada año.
- 2.- Este porcentaje del 5% se distribuirá entre todos los trabajadores de la Empresa, estén o no afectos al presente Contrato Colectivo. No se considerará para dicha distribución a los Gerentes y Subgerentes.



Handwritten signatures and initials on the left margin of the document.



3.- Para tener derecho a Participación, los referidos Trabajadores deben tener contrato de trabajo vigente al día 31 de diciembre de 2015, 31 de diciembre de 2016 y 31 de diciembre de 2017 y una antigüedad en la Empresa de a lo menos seis meses a dichas fechas. Además, deben estar con contrato de trabajo vigente a la fecha en que se pague la Participación de Utilidades.

4.- La suma que represente el porcentaje señalado, se distribuirá entre los trabajadores de Isapre Consalud, en proporción a los días efectivamente trabajados y a prorrata de sus remuneraciones. Sólo para los efectos del cálculo de este beneficio, se considerarán como días trabajados, aquellos en que la trabajadora haga uso de licencia médica pre y post natal.

5.- Esta participación en las utilidades de la empresa se liquidará y pagará en el mes de marzo del año siguiente a cada ejercicio comercial.

SEXTO: PLAN DE SALUD GRUPAL O COLECTIVO.-

La Empresa otorgará a los trabajadores que cumplan con los requisitos para ser afiliados de Isapre Consalud, la posibilidad que se incorporen a un Plan Grupal o Convenio Colectivo de Salud con dicha Isapre.

Tendrán derecho a optar para ingresar a los Planes Grupales o Colectivos de Salud que se encuentren vigentes a esta fecha, entre el Empleador y la Isapre Consalud, o a aquellos planes grupales o colectivos que se suscriban en el futuro entre esas mismas partes, los trabajadores administrativos que tengan una antigüedad de al menos tres meses en la Empresa y el personal de ventas y de cobranzas, que tenga al menos un año de antigüedad en la Empresa.

Las partes dejan constancia que a la fecha se encuentra vigente para ingreso de nuevos trabajadores, un Convenio Colectivo de Salud, que para los fines de la administración y control de las condiciones que han sido pactadas para su permanencia, se han singularizado con el N° 3894-9 para el personal administrativo y el N° 3896-9 para el personal de ventas. Asimismo, se encuentra vigente un Convenio Colectivo de Salud denominado 181-9, al cual no pueden ingresar nuevos afiliados.

Las partes comparecientes están de acuerdo que la siniestralidad de cualquier Plan de Salud debe mantenerse dentro de ciertos rangos para hacerlo viable. Por lo anterior, convienen que en caso que la siniestralidad de cualquier plan de salud grupal o colectivo que exista entre el Empleador y la Isapre Consalud que beneficie a trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, supere el 100%, es decir, que el gasto en salud y subsidios sea superior a las cotizaciones efectivamente pagadas, el Empleador y la Isapre estarán plenamente facultadas para realizar los ajustes que sean necesarios para permitir llevar la siniestralidad a los niveles deseados.

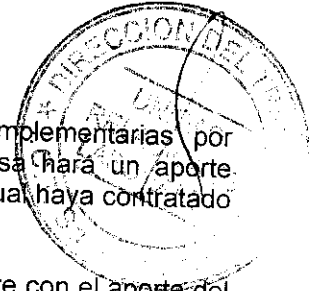
En relación con el plan vigente 181-9, el Empleador se compromete a mantenerlo con los actuales afiliados y con aquellas cargas legales que se encuentren reconocidas como tales ante la respectiva Caja de Compensación. De este modo, se excluirán de ese plan de salud a todas aquellas personas que no sean trabajadores dependientes de Isapre Consalud o se trate de cargas médicas o especiales. Tratándose de personas que no sean trabajadores de la Empresa, la Isapre les notificará un ajuste de sus condiciones contractuales, pudiendo renunciar a la Isapre o permanecer en ella con un contrato individual de salud al precio de comercialización. En el caso de las cargas médicas o especiales, el afiliado trabajador de la Empresa, deberá eliminarlos como cargas y ellas podrán suscribir planes de salud individuales al precio de comercialización, si desearan permanecer en la Isapre.

El trabajador que termine, por cualquier causa su relación laboral con la Isapre, perderá de inmediato su derecho a permanecer en el plan grupal o colectivo, debiendo desafiarse de la Isapre Consalud o, en caso que desee permanecer como afiliado de dicha Isapre, tendrá que suscribir con ella un plan de salud individual bajo las mismas condiciones que lo haría cualquier cotizante.

La Empresa se compromete a poner a disposición de los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, que se encuentren actualmente afiliados al Fonasa, alternativas de planes que posibiliten su ingreso a Isapre Consalud con sus cargas legales reconocidas como tales ante la Caja de Compensación respectiva, cuyo precio sea financiado con la sola cotización legal que pagará cada trabajador. Estos trabajadores deberán cumplir con los requisitos que tiene establecidos Isapre Consalud para poder ingresar como afiliados y beneficiarios.

[Handwritten signatures and initials in the left margin]

SEPTIMO: APOORTE PARA BONIFICACIONES COMPLEMENTARIAS DE SALUD.-



Con la finalidad de contribuir a que el Trabajador pueda obtener bonificaciones complementarias por prestaciones médicas que eventualmente requiera él o sus cargas familiares, la Empresa hará un aporte máximo equivalente a dos tercios del valor de la prima que se pague a la Institución con la cual haya contratado un seguro o beneficio complementario de salud y a la que el Trabajador se adscriba.

Será condición básica para la procedencia de este aporte, que el Trabajador simultáneamente con el aporte del Empleador, haga un aporte equivalente a un tercio del valor de la prima que se pague a la Institución con la que la Empresa haya contratado, el seguro o beneficio ya mencionado.

OCTAVO: PRÉSTAMO Y AYUDA HABITACIONAL.-

Con el objeto de incentivar el ahorro para vivienda de los trabajadores, el Empleador otorgará préstamos y concederá premios o ayudas destinados a solventar el gasto inherente a la adquisición de una vivienda, todo ello de conformidad al Reglamento de Préstamos Habitacionales de la Empresa.

Estos premios y préstamos se otorgarán bajo las siguientes condiciones:

- 1.- La vivienda que se adquiere o adquirirá debe ser la primera, tanto respecto del trabajador como de su grupo familiar. Es decir, ni el trabajador, ni su cónyuge ni sus hijos menores de 25 años de edad que vivan a sus expensas, deben ser dueños de una vivienda diferente a la que se adquiere o adquirirá.
- 2.- La vivienda que se adquiere o adquirirá deberá ser destinada única y exclusivamente a servir de casa habitación al trabajador y su grupo familiar. Ello deberá ser así, por lo menos durante cinco años contados desde la fecha de adquisición, bajo sanción de restitución inmediata del premio y/o préstamo otorgado al efecto por el Empleador.
- 3.- Los préstamos y/o premios se otorgarán al trabajador, de conformidad con la siguiente Tabla:

Valor Vivienda	Trabajador		Cónyuge	
	Premio	Préstamo	Premio	Préstamo
0 UF – 1.500 UF	40 UF	25 UF	15 UF	25 UF
1501 UF – 2.000 UF	25 UF	45 UF	15 UF	25 UF
2.001 UF – 3.000 UF	15 UF	65 UF	0 UF	40 UF
3.001 UF – 3.500 UF	10 UF	0 UF	0 UF	0 UF
3.501 o más	0	0	0	0

4.- Tendrán derecho a solicitar el préstamo y postular al premio antes indicados, los trabajadores que tengan una antigüedad en la Empresa de, a lo menos, dos años, y hayan tenido un adecuado comportamiento y productividad en sus respectivas labores, hecho que se determinará considerando la Evaluación de Desempeño, (GED), para cuyos efectos se considerará que la nota mínima que deberá tener el Trabajador para postular a este beneficio es de un 2,4.-

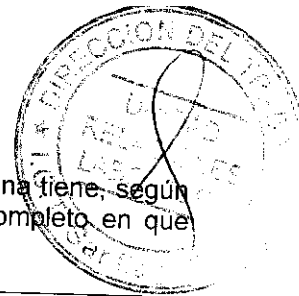
5.- No será aceptada la postulación al préstamo y premio habitacional, del Trabajador cuyo cónyuge haya sido ya favorecido con este beneficio.

6.- En todo caso, el beneficio descrito se otorgará anualmente, como máximo, a un 5% del total de trabajadores de la Empresa, cupo que se irá completando según orden de postulación.

NOVENO: ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA.-

La Empresa pagará a los trabajadores que se desempeñen en los cargos de cajeros, ejecutivos de atención ambulatoria y ejecutivos de servicio al cliente, que manejen dineros, una Asignación de Pérdida de Caja, la cual legalmente no constituye una remuneración, sino que una devolución o compensación de un gasto en que incurre el trabajador por causa del trabajo, por lo que no obedece propiamente a la retribución de la prestación de los servicios. Por ello, en caso de existir faltantes de caja, se puede descontar automáticamente de la asignación de pérdida de caja, ya sea del mes respectivo o de los meses futuros, hasta completar el saldo faltante.

[Handwritten signatures and initials in the left margin]



El monto de la asignación de pérdida de caja dependerá del nivel de movimiento que cada oficina tiene, según la definición que de ellas ha hecho el Empleador, valor que será proporcional a cada día completo en que efectivamente el Trabajador haya desempeñado esa labor.

Oficina Tipo A	Oficina Tipo B	Oficina Tipo C	Oficina Tipo D
\$74.150.-	\$55.600.-	\$37.100.-	\$19.850.-

Esta Asignación se reajustará semestralmente, según IPC, correspondiendo aplicar el primer reajuste el 1º de Enero del 2016.-

DECIMO: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN.-

La Empresa pagará a todos los trabajadores afectos al presente contrato, una asignación de colación de \$3.100.- (tres mil cien pesos) brutos, por cada día efectivamente trabajado.

Este valor comenzará a regir desde el 01 de Junio de 2015 y se reajustará semestralmente de acuerdo a la variación que haya experimentado el I.P.C., correspondiendo aplicar el primer reajuste el 01 de Enero del 2016.

En caso que la Empresa determine entregar vales de colación, no se pagará esta asignación, por ser incompatibles ambos beneficios.

UNDÉCIMO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.-

1.- Personal Administrativo: La Empresa pagará al personal Administrativo una asignación de movilización de \$30.500.- (treinta mil quinientos pesos) brutos mensuales, valor que se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados.

2.- Ejecutivos de Cobranzas: La Empresa pagará a los Ejecutivos de Cobranza una asignación de movilización bruta mensual, que se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados, según la siguiente Tabla:

Modalidad de Trabajo	Asignación de Movilización
Ejecutivos de Cobranzas Tradicionales (asistencia diaria)	\$30.500.-
Ejecutivos Modalidad Mixta	\$15.250.-
Ejecutivos Modalidad Remota	\$0.-

3.- Ejecutivos de Ventas: La Empresa pagará a los Ejecutivos de Ventas una asignación de movilización bruta mensual, según la cantidad de Unidades de Fomento que vendan en el respectivo período, de acuerdo con la siguiente Tabla:

Tramos Ventas U.F.	0 a 0,99	1 a 4,99	5 a 15,99	16 a 17,99	18 a 20,99	21 a 24,99	25 y más
Monto bruto	\$0.-	\$26.000	\$44.000	\$58.000	\$74.000	\$120.000	\$152.000

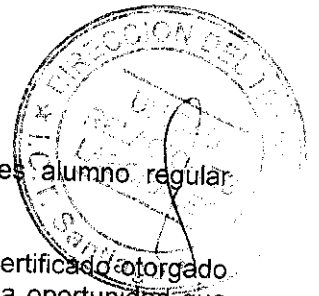
DUODÉCIMO: PASAJES EN CASO DE TRASLADOS Y REEMPLAZOS TRANSITORIOS.-

La empresa asumirá el costo de los pasajes del desplazamiento que tenga que hacer el Trabajador que pertenezca a la Gerencia de Servicio al Cliente, desde su lugar habitual de trabajo hacia otra sucursal de la isapre ubicada fuera de la ciudad, en aquellos casos en que se le encomiende reemplazar transitoriamente a otro trabajador con motivos de feriados o licencias médicas.

DÉCIMO TERCERO: BECA DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE TRABAJADORES.-

La Isapre pagará a los trabajadores afectos a este Contrato, en el mes de Febrero de cada año de vigencia del mismo, una Beca de Estudios por cada hijo menor de 25 años, que sea carga legal reconocida en la Caja de Compensación y que curse alguno de los niveles de enseñanza que se indicarán.

Handwritten signatures and initials on the left margin of the page.



Tratándose de hijos que asistan al Jardín Infantil, el Trabajador deberá acreditar que es alumno regular mediante certificado otorgado por el respectivo establecimiento educacional.

El Trabajador deberá acreditar la escolaridad de sus hijos mayores de 18 años, mediante certificado otorgado por el respectivo establecimiento educacional, documento que entregará al Empleador en la oportunidad que éste determine.

Los montos brutos a pagar por este concepto en el mes de Febrero de 2016, serán los siguientes:

Jardín Infantil	Prekinder/Kinder	Básica	Media	Superior	Cargas duplos estudiantes
\$47.000.-	\$47.000.-	\$78.000.-	\$78.000.-	\$112.000.-	\$112.000.-

Estos valores se reajustarán anualmente en el mes de enero de cada año de vigencia del presente Contrato, de acuerdo a la variación que experimente el IPC en el año inmediatamente anterior, correspondiendo aplicar el primer reajuste el 1° de enero del 2017.

DÉCIMO CUARTO: FINANCIAMIENTO DE ESTUDIOS SUPERIORES.-

La Empresa se compromete a financiar al año y, como máximo, 5 Diplomados y/o Magister; 10 carreras de pregrado universitaria y 10 carreras técnicas de educación superior, entre todo el personal de la Compañía, previo estudio que haga de cada caso en particular, considerando entre otros parámetros, el resultado que haya tenido el postulante en la Evaluación de Desempeño, (GED) o el sistema que lo reemplace. Este beneficio durará un año, debiendo el interesado postular nuevamente si desea renovarlo para continuar con sus estudios.

Tratándose de diplomados, magister y carreras técnicas, se financiará el 75% del valor anual del Arancel Universitario y, en el caso de carreras de pregrado universitaria, un 50% del Arancel.

El Trabajador deberá firmar una carta de compromiso que asegure a lo menos 2 años de permanencia en la Empresa después de terminado el estudio en el caso de los Diplomados, carreras de pregrado universitaria y carreras técnicas de educación superior, y de 3 años en los casos de Magister.

En caso que el trabajador abandone sus estudios sin haberlos aprobado o en el evento que renuncie a la Empresa antes del cumplimiento del período de los años de compromiso de permanencia, deberá restituir al Empleador la suma total que éste haya pagado a la casa de estudios.

Las instituciones de educación superior que impartan las carreras en las que estén matriculados los trabajadores beneficiarios, deberán estar autorizadas por el Ministerio de Educación.

DÉCIMO QUINTO: BECA POR EXCELENCIA ACADÉMICA.-

Con el objeto de premiar el buen rendimiento escolar de los hijos de los trabajadores de la Compañía, incentivando su esfuerzo académico, la Empresa otorgará anualmente un premio a los dos mejores puntajes obtenidos en la Prueba de Selección Universitaria, PSU o la prueba que la reemplace y a los dos mejores promedios de notas por curso de enseñanza básica y de enseñanza media. Los premiados recibirán solo uno de los beneficios en caso de ser ganador de más de uno de ellos

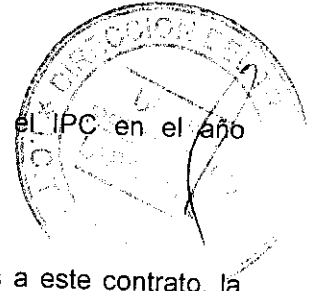
Quienes postulen deberán acreditar escolaridad de carga legal en la Caja de Compensación y que están cursando alguno de los niveles de enseñanza que se requieren.

La empresa hará entrega de este premio por rendimiento académico a los beneficiados, en una ceremonia formal que se realizará en el mes de marzo y que contará con la presencia de los hijos premiados, sus padres, representantes de la Empresa y de los Sindicatos.

DÉCIMO SEXTO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS.-

En el mes de septiembre de cada año, Isapre Consalud pagará a los trabajadores afectos a este contrato, la suma de \$67.000.- (sesenta y siete mil pesos) brutos, como aguinaldo de fiestas patrias.

Este monto se reajustará anualmente, en el 100% de la variación que experimente el IPC en el año inmediatamente anterior, siendo el primer reajuste en el mes de septiembre de 2016.



DÉCIMO SEPTIMO: AGUINALDO DE NAVIDAD.-

En el mes de diciembre de cada año, Isapre Consalud pagará a los trabajadores afectos a este contrato, la suma de \$71.000.- (setenta y un mil pesos) brutos, como aguinaldo de navidad.

Este monto se reajustará anualmente, en el 100% de la variación que experimente el IPC en el año inmediatamente anterior, siendo el primer reajuste en el mes de diciembre de 2016.

DÉCIMO OCTAVO: BENEFICIO DE NAVIDAD A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.-

El Empleador otorgará un regalo con motivo de Navidad, a todos los hijos de los trabajadores, menores de 14 años de edad al día 31 de diciembre del respectivo año, y que se encuentren reconocidos como cargas legales de los mismos en la Caja de Compensación. Será responsabilidad del trabajador mantener actualizada la información de cargas legales.

DECIMO NOVENO: BONO DE NAVIDAD.-

El Empleador otorgará a los trabajadores que no reciben el beneficio mencionado en la cláusula anterior, un Bono de Navidad consistente en la suma de \$20.000.- (veinte mil pesos), en un vale o gifcard a utilizar en un supermercado o establecimiento de comercio que se determine por la Empresa.

VIGESIMO: BENEFICIO DE PERMANENCIA.-

El Empleador otorgará a los trabajadores afectos a este contrato, un beneficio que estará determinado por los años de permanencia continua que tengan en Isapre Consalud, que será recibido por una sola vez, cada cuatro años y que consistirá en días libres con goce de remuneraciones y una suma de dinero que se pagará en el mes siguiente al que cumpla el requisito de la permanencia, según la siguiente tabla:

Años de Permanencia	Días Libres	Premio en UF
4 años	1	1
8 años	1	2
12 años	2	3,6
16 años	2	4,8
20 años	2	7
24 años	3	8,4
28 años	3	9,8
32 años	4	12,8

Los días libres a que de lugar esta cláusula se podrán ejercer dentro de los 12 meses siguientes a la fecha en que el trabajador cumpla los respectivos años de permanencia.

VIGÉSIMO PRIMERO: BONO DE VACACIONES.-

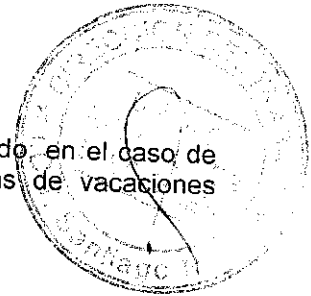
El Empleador pagará a todos los trabajadores afectos a este contrato, con ocasión de sus vacaciones, un bono de \$4.552.- (cuatro mil quinientos cincuenta y dos pesos) brutos, por cada día de feriado de que hagan uso efectivo, con un tope máximo de quince días en el año calendario.

Dicho tope será de 20 días hábiles para los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibañez del Campo, y en la Provincia de Palena.

Este valor se reajustará semestralmente de acuerdo a la variación que haya experimentado el I.P.C., correspondiendo aplicar el primer reajuste el 1º de Enero del 2016.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

No se pagará este bono con ocasión de la liquidación y pago de la indemnización por feriado, en el caso de terminación del Contrato Individual de Trabajo. Tampoco habrá derecho a ella por días de vacaciones acumuladas de períodos anteriores.



VIGÉSIMO SEGUNDO: PRÉSTAMO DE VACACIONES.-

1.- Administrativos: La Empresa otorgará, si así lo requiere el trabajador, un préstamo anual cuya finalidad es su utilización en las vacaciones, equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del sueldo base, proporcional a los días efectivamente tomados como vacaciones, siempre que sea con un mínimo de 10 días hábiles seguidos y con un máximo de 15 días hábiles, monto que será descontado, sin aplicar reajustes ni intereses, en un plazo máximo de seis meses, considerando para su otorgamiento la capacidad del tope del 15% de descuento legal mensual del trabajador. Este préstamo deberá ser solicitado con a lo menos una semana de anticipación a la fecha en que salga de vacaciones, para que el trabajador pueda contar con ese dinero antes de ese evento.

2.- Ejecutivos de Ventas: La Empresa otorgará, si así lo requiere el Ejecutivo de Ventas, un préstamo anual equivalente al promedio de los tres últimos meses de su ingreso variable, proporcional a los días efectivamente tomados como vacaciones, siempre que sea con un mínimo de 10 días hábiles seguidos y con un máximo de 15 días hábiles, monto que será descontado, sin aplicar reajustes ni intereses, en un plazo máximo de seis meses, considerando para su otorgamiento la capacidad del tope del 15% de descuento legal mensual del trabajador. Este préstamo se otorgará al trabajador que lo solicite, al mes siguiente de aquel en que se haya tomado las vacaciones, para aquellos Ejecutivos de Venta que hayan firmado el nuevo contrato de trabajo, denominado en la Empresa como "Proyecto Marco", que incorpora el premio por valor, y al cuarto mes de aquel en que se haya tomado las vacaciones, en el caso de los Ejecutivos de Ventas que no suscribieron dicho contrato de trabajo.

3.- Ejecutivos de Cobranza, Ejecutivos de Fidelización y Ejecutivos de Call Center: La Empresa otorgará, si así lo requiere el Trabajador, un préstamo anual equivalente al promedio de los tres últimos meses de su ingreso variable, proporcional a los días efectivamente tomados como vacaciones, siempre que sea con un mínimo de 10 días hábiles seguidos y con un máximo de 15 días hábiles, monto que será descontado, sin aplicar reajustes ni intereses, en un plazo máximo de seis meses, considerando para su otorgamiento la capacidad del tope del 15% de descuento legal mensual del trabajador. Este préstamo se otorgará al trabajador que lo solicite, al mes siguiente de aquel en se haya tomado las vacaciones.

VIGÉSIMO TERCERO: CUOTA MORTUORIA.-

El trabajador tendrá derecho a percibir de la Empresa una cuota mortuoria de \$220.000.- (doscientos veinte mil pesos) brutos, en caso de muerte de un hijo, del cónyuge, de su conviviente civil o de sus padres.

Este valor se reajustará en el mes de Julio de cada año de vigencia del presente Contrato, de acuerdo a la variación que haya experimentado el IPC, en el año inmediatamente anterior, correspondiendo aplicar el primer reajuste el 01 de Julio de 2016.

VIGÉSIMO CUARTO: PERMISO ADMINISTRATIVO.-

El Empleador concederá dos días de permiso cada año calendario, con goce íntegro de remuneraciones, a los trabajadores administrativos afectos a este contrato colectivo.

El Trabajador deberá solicitar el permiso a su superior directo con al menos 72 horas de anticipación a la fecha en que hará uso del mismo, indicando la fecha de inicio del permiso y la cantidad de días que tomará. La jefatura directa autorizará o rechazará el permiso, debiendo justificar en este último caso por escrito la decisión.

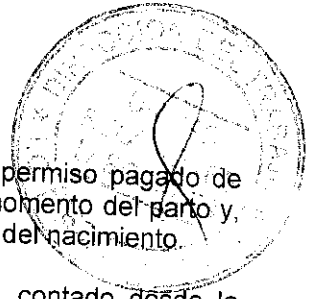
En caso que el Trabajador, cumpliendo con el aviso anticipado a su Jefatura solicite como uno de los días administrativos a los que tiene derecho, el correspondiente a su cumpleaños o al que tenga que utilizar en la matrícula de un hijo en la educación superior, la Empresa se obliga a otorgarlo en esa fecha.

Handwritten signatures and initials, including a large 'Z' and 'M', and several smaller initials at the bottom.

VIGÉSIMO QUINTO: PERMISO POR NACIMIENTO DE UN HIJO.-

De conformidad a lo dispuesto por el Código del Trabajo, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto y, en este caso, será de días corridos o podrá distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva.



VIGÉSIMO SEXTO: ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE UN HIJO.-

El empleador entregará al padre y/o madre trabajadora una asignación de \$25.000.- (veinticinco mil pesos), por el nacimiento de un hijo, que se pagará dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que el padre o madre informe por escrito a la empresa del nacimiento. En caso que ambos padres sean trabajadores de la empresa, se otorgará una sola vez dicha asignación.

VIGÉSIMO SEPTIMO: PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR.-

En el caso de contraer matrimonio civil, el Trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del Trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

VIGÉSIMO OCTAVO: BENEFICIO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR.-

La Empresa financiará el costo de la estadía, esto es, alojamiento y alimentación del Trabajador recién casado, por un fin de semana (incluye dos noches), en cualquiera de los Centros Vacacionales de la Caja de Compensación de Los Andes. Este beneficio no considera el traslado hacia y desde el Centro Vacacional.

VIGÉSIMO NOVENO: FINANCIAMIENTO COMPARTIDO DEL SEGURO DE VIDA.-

La Empresa se compromete a financiar hasta el 75% del valor de la prima de los seguros de vida de los trabajadores afectos a este contrato, que deseen tomarlo en la Compañía de Seguros de Vida que determine el Empleador y de acuerdo con las condiciones que dicha Compañía pacte con Isapre Consalud. Este beneficio se otorgará desde que el respectivo trabajador se incorpore a la Empresa.

TRIGÉSIMO: PERMISO POR FALLECIMIENTO.-

En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o del conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

TRIGÉSIMO PRIMERO: BENEFICIO DE SALA CUNA.-

Todas las trabajadoras de la Isapre con hijos menores de 2 años tendrán derecho al beneficio de sala cuna. Para este efecto la Isapre celebrará convenios con salas cunas que cuenten con autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y que la Empresa haya aprobado previamente y pagará los gastos respectivos directamente al establecimiento.

El mismo derecho tendrá el trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años. Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

Este beneficio de Sala Cuna se ejercerá de la manera que establece el artículo 203 del Código del Trabajo.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: PERMISO PARA DAR ALIMENTO.-

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador: a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo; b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones; c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203 del Código del Trabajo.

El período de tiempo a que se refiere el párrafo primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él. Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los párrafos anteriores.

TRIGÉSIMO TERCERO: BENEFICIO CUIDADORA POR ENFERMEDAD DEL MENOR.-

En aquellos casos en que la trabajadora que tenga un hijo menor de un año de edad en su domicilio, a consecuencia de una enfermedad que justifique su permanencia en el hogar, lo que le impide asistir transitoriamente a la sala cuna, la empresa pagará a la cuidadora que se encuentre capacitada y acreditada técnica y profesionalmente para ejecutar dicha labor, una suma equivalente al 75% del precio que tenga convenido el empleador con la sala cuna en la cual se encuentra matriculado el menor, proporcional a los días en que ejerza ese cuidado. La cuidadora deberá encontrarse registrada en el Servicio de Impuestos Internos y en condiciones de emitir la respectiva boleta de honorarios.

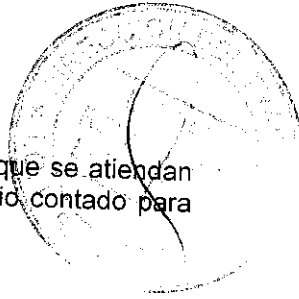
La enfermedad deberá ser certificada por escrito por el Médico Pediatra tratante del menor y la situación de imposibilidad de asistencia a la sala cuna por la referida enfermedad, será determinada por un Médico perteneciente a la Contraloría Médica de Isapre Consalud, unidad especializada que revisará con la periodicidad que estime necesaria el estado de salud del menor. En el momento que la Contraloría Médica determine que el menor puede asistir a Sala Cuna, se terminará este beneficio excepcional.

TRIGÉSIMO CUARTO: PRÉSTAMO ATENCIÓN SERVICIO DENTAL.-

La Empresa se compromete a gestionar y evaluar las solicitudes de préstamos que hagan los Trabajadores involucrados en este contrato y que tengan contratado el seguro complementario de salud, con el objeto que puedan financiar los copagos de las prestaciones dentales que requieran ellos o sus cargas legales, otorgando los préstamos a quienes tengan capacidad de pago y no lleguen al tope máximo de descuento legal de las

remuneraciones.

Además se compromete a otorgar a sus trabajadores que sean afiliados a Isapre Consalud y que se atiendan en prestadores dentales con convenio con dicha isapre, el acceso al pago en 12 cuotas precio contado para tarjetas operadas por Transbank, mientras esta empresa mantenga esa opción.



TRIGÉSIMO QUINTO: BUSES DE ACERCAMIENTO.-

El Empleador mantendrá un servicio de buses de acercamiento hacia y desde Casa Matriz, mientras esta siga funcionando en la Comuna de Huechuraba, pudiendo modificar los recorridos para hacerlos más expeditos.

TRIGÉSIMO SEXTO: MALETÍN PARA EJECUTIVOS DE VENTAS.-

La Isapre financiará cada dos años, al personal de Ventas que lo solicite expresamente y por escrito, el 80% del valor de un maletín cuyas características determinará la Empresa, el que deberá ser utilizado por el trabajador en el desarrollo de sus funciones. Para tener derecho a Maletín, el trabajador requerirá tener una antigüedad de al menos 6 meses a la fecha de entrega del maletín.

TRIGÉSIMO SEPTIMO: UNIFORMES PARA EL PERSONAL.-

La Isapre proporcionará uniformes al inicio de la respectiva temporada, para los cargos y en las condiciones que se indican:

- a) **Personal femenino administrativo y de ventas** que debe mantenerse constantemente a disposición del público y **secretarias**: Un uniforme de verano y un uniforme de invierno cada dos temporadas. El costo de este uniforme será financiado en un 90% por la Isapre y en un 10% por la trabajadora. La blusa del uniforme se renovará cada año y será sin costo para la Trabajadora cuando corresponda a la anualidad en que no se entregue el uniforme completo.
- b) **Personal masculino administrativo de sucursales y personal de cobranzas**, que debe mantenerse constantemente a disposición del público: Dos camisas y dos corbatas en verano y dos camisas, dos corbatas y un chaleco en invierno, cada año. El costo de estas prendas será financiado en un 90% por la Isapre y el 10% restante lo pagará el trabajador.
- c) **Personal del Call Center**: una casaca o un polar con distintivo de la Empresa, que se entregará cada año. El costo de esta prenda será financiado en un 90% por la Isapre y el 10% restante lo pagará el trabajador.
- d) **Auxiliares de Trámite**: Un uniforme de verano al año y un uniforme de invierno al año, consistente en: una chaqueta, dos pantalones, dos camisas, un par de zapatos y una corbata. El costo de estas prendas será financiado en un 100% por la Isapre.

Para tener derecho a uniforme, el trabajador que desempeñe el cargo de administrativo femenino o masculino, el de secretaria y de call center, requerirá tener una antigüedad de al menos 3 meses en la Empresa y, en el caso del personal femenino de ventas, al menos 6 meses de antigüedad, en ambos casos, previos a la fecha de entrega del uniforme.

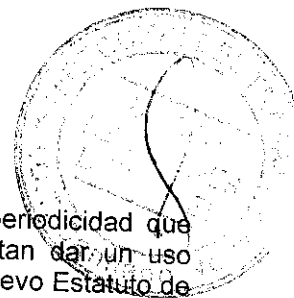
El trabajador deberá hacer uso del uniforme en forma permanente mientras se encuentre realizando sus labores, comprometiéndose tanto el Sindicato como la Empresa a velar porque esta obligación se cumpla. De este modo, el trabajador no podrá bajo ninguna circunstancia o motivo dejar de usar el uniforme ni devolverlo.

En caso que el trabajador deje de pertenecer a la Compañía, por cualquier motivo, deberá hacer entrega del uniforme a la Empresa y, de no hacerlo, tendrá que pagar su valor o se descontará de su finiquito.

La Empresa pondrá a disposición del personal de ventas, a precio de costo, una polera corporativa para uso en faenas o en el periodo estival. La definición del periodo de uso lo determinará la Gerencia Comercial de la Empresa.

TRIGÉSIMO OCTAVO: CAPACITACIÓN.-

El Sindicato y la Empresa velarán porque el Comité Bipartito funcione de acuerdo con la periodicidad que corresponde, de manera que puedan ejecutarse las actividades de capacitación que permitan dar un uso correcto y adecuado a la franquicia tributaria prevista en la Ley N° 19.518 de 1997 que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.



TRIGESIMO NOVENO: APORTES AL SINDICATO.-

La empresa aportará mensualmente al Sindicato, la suma de \$500.000.- (quinientos mil pesos), para el desarrollo de las actividades que estime conveniente. Las sumas que se vayan generando mensualmente serán entregadas al Sindicato cuando este lo requiera.

CUADRAGESIMO: APORTE AL FONDO DE BIENESTAR DE LOS SOCIOS DEL SINDICATO.-

Con el objeto de colaborar en la creación de un Fondo de Bienestar para la ayuda de los socios del Sindicato, la Empresa aportará por una única vez, la suma de \$1.500.000.- (un millón quinientos mil pesos), dentro de los treinta días siguientes a la fecha de firma del presente Contrato.

CUADRAGESIMO PRIMERO: PRÉSTAMO ESPECIAL.-

La Empresa otorgará a cada trabajador que se encuentre incluido en el Anexo N°1, denominado "Nómina de Socias y Socios del SINDICATO DE TRABAJADORES N°3 DE ISAPRE CONSALUD S.A. QUE NEGOCIARON COLECTIVAMENTE", que lo deseen y así lo soliciten; que no estén haciendo uso de licencia médica; que tengan contrato de trabajo indefinido y más de seis meses de antigüedad en la Empresa, un préstamo en dinero ascendente a **\$800.000.- (ochocientos mil pesos)**, suma que deberá ser solicitada dentro del mes de Junio de 2015.

Este préstamo será pagado por el Trabajador a la Empresa, en 34 cuotas mensuales, iguales y sucesivas a contar del mes de Julio de 2015, sin intereses ni reajustes, plazo que está determinado por la vigencia que tiene el presente Contrato Colectivo.

Cada Trabajador que solicite el préstamo deberá garantizar su pago de acuerdo a las condiciones que defina la Empresa. Si por alguna razón el trabajador deja de pertenecer a la Empresa antes de que haya pagado la totalidad del préstamo, deberá pagar las cuotas pendientes al momento de su retiro o bien, serán descontadas de su finiquito, lo que autoriza expresamente en este acto.

Los Trabajadores que a la fecha tengan contrato de trabajo a plazo fijo, cuando pasen a contrato indefinido podrán también solicitar el préstamo, que será pagado en un número de cuotas que permita tener pagado del préstamo antes del vencimiento del presente Contrato Colectivo.

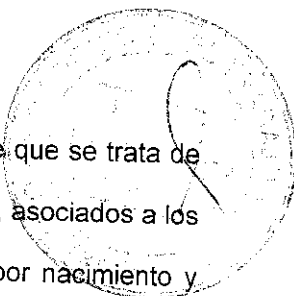
CUADRAGESIMO SEGUNDO: BONO DE ACUERDO.-

La Empresa pagará a cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo, que se encuentre incluido en el Anexo N°1, denominado "Nómina de Socias y Socios del Sindicato de Trabajadores N°3 de Isapre Consalud S.A. que negociaron colectivamente", un Bono de Acuerdo ascendente a **\$800.000.- (ochocientos mil pesos)** brutos, el que será pagado en el mes de Junio de 2015, el que será pagado en 35 cuotas iguales, mensuales y sucesivas a partir del mes de Julio de 2015.

CUADRAGESIMO TERCERO: CONDICIONES DE GENERAL APLICACIÓN.-

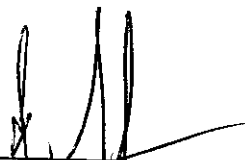
Se deja expresa constancia que, a menos que en las cláusulas precedentes se hayan consignado requisitos específicos, se aplicarán las siguientes reglas a los beneficios contenidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo:

1. El trabajador debe tener una antigüedad en la Empresa de al menos seis meses a la fecha en que haga uso del respectivo beneficio, a menos que en este Contrato se indique expresamente algún período diferente.

- 
2. Todas las sumas indicadas son montos brutos, a menos que se indique expresamente que se trata de montos líquidos.
 3. Todos los montos que se deban pagar por concepto de cotizaciones, impuestos y otros, asociados a los beneficios, son de cargo del Trabajador.
 4. Para el cálculo del sueldo o remuneración que se pagará por los días de ausencia por nacimiento y matrimonio, no se considerarán las asignaciones de movilización y colación.
 5. Cuando en este Contrato se haga referencia a que los montos o valores se pagarán en proporción a los días efectivamente trabajados, se debe entender que el Trabajador no tendrá derecho al beneficio, en situaciones tales como uso de licencia médica o feriado.

CUADRAGESIMO CUARTO: EJEMPLARES Y DISTRIBUCIÓN.-

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se extiende en seis ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando tres en poder de ISAPRE CONSALUD S.A., dos en poder del SINDICATO y el otro será enviado a la INSPECCIÓN DEL TRABAJO correspondiente.



Luis Fernando Carvalho Rencoret
Presidente Sindicato



Evaristo Benjamín Cáceres Rivas
Tesorero Sindicato




Cristian Marcos Diaz Saraniti
Secretario Sindicato




Alejandro Patricio Urbina Fajardo
Director Sindicato



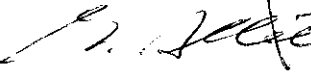
Maria Alejandra Villarroel Cortés
Directora Sindicato



Carmen Paz Urbina Sateler
Isapre Consalud S.A.



Hernán Pérez Carvalho
Isapre Consalud S.A.



Mauricio Alliende Leiva
Isapre Consalud S.A.