

ULTIMA OFERTA

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ISAPRE CONSALUD S.A.

Y

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

En Santiago, a 23 de noviembre de 2020, , 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 Personas doña Liz Romero Vivero, su Gerente de Clientes don Federico Helman Hubscher y su Gerente de Administración y Finanzas don Ignacio González Recabarren, todos con domicilio en Avenida Pedro Fontova N° 6650, Comuna de Huechuraba, por una parte y, por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES N°3 DE ISAPRE CONSALUD S.A.**, en representación de sus socios 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 doña Sonia Alejandra Muñoz Arenas, Presidente, doña Jeannette Elizabeth Cáceres Jiménez, Tesorera, don Luis Fernando Carvallo Rencoret, Secretario, don Mario Ángel Benítez Fernández, Director y don Jonathan Calixto Cartes Vega, Director, todos domiciliados para estos efectos en la ciudad de Santiago, correo electrónico sindicato3ic@gmail.com, calle Dr. Sótero del Río 508 Depto. 736, Comuna de Santiago, 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 30 meses, que comienza el 01 de diciembre de 2020 y termina el 31 de mayo de 2023.

Sin perjuicio de la fecha de término del contrato colectivo, las partes dejan constancia de su voluntad de anticipar en 30 días corridos las conversaciones de la próxima negociación colectiva.

III.- CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO.-

PRIMERO: REAJUSTE DE REMUNERACIONES, ASIGNACIONES Y BENEFICIOS.-

Las remuneraciones, asignaciones y demás beneficios de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que estén pactados en pesos, moneda de curso legal, en este instrumento colectivo, así como el sueldo base, se reajustarán cada seis meses conforme a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor o el indicador que lo sustituya en los seis meses inmediatamente anteriores.

El primer reajuste se aplicará a contar del mes de enero de 2021, aplicando el IPC período julio – diciembre de 2020, el segundo se aplicará respecto de las remuneraciones, asignaciones y beneficios pagaderos a contar del mes de julio de 2021, aplicando el IPC período enero - junio, y

así sucesivamente.

En caso de que la variación del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) del período semestral fuese negativa, las partes convienen que no operará rebaja en los valores de las remuneraciones, asignaciones y demás beneficios pactados en dinero, manteniéndose sus valores durante ese semestre.

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.

Se excluyen del reajuste previsto en esta cláusula aquellas asignaciones y beneficios que tengan pactada una forma de reajustabilidad distinta, como por ejemplo, aquellas que estén expresadas en Unidades de Fomento o en Ingresos Mínimos Mensuales.

SEGUNDO: 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 afecto al presente Contrato Colectivo, 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.

En caso que el monto del Ingreso Mínimo Mensual aumente en un determinado mes del año calendario, ese mismo mes la empresa reliquidará el monto de la gratificación que se hubiere pagado durante los meses anteriores de dicho año y procederá a pagar la diferencia positiva que se adeudare por cada uno en relación al nuevo valor de 4,75 IMM.

TERCERO: 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.

3.- Para tener derecho a Participación, los referidos Trabajadores deben tener contrato de trabajo vigente al día 31 de diciembre de 2020, 31 de diciembre de 2021 y 31 de diciembre de 2022 y una antigüedad en la Empresa de a lo menos seis meses a dichas fechas, es decir el ingreso debe ser anterior al 30 de junio del respectivo año. 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, o el trabajador en el caso que haga uso del post natal parental.

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.

6.- En caso que hubiera socios que obtuvieran como bono de participación una suma inferior a los \$130.309.- (ciento treinta mil trescientos nueve pesos) brutos, se les dará un aporte adicional con

la intención de alcanzar esta cifra. Para ello, la empresa efectuará un aporte adicional que no podrá superar en ningún caso a un 10% del monto total repartido a los socios según las bases de reparto originales. En caso de que este aporte adicional sea insuficiente para alcanzar los \$130.309.- (ciento treinta mil trescientos nueve pesos) brutos se asignará de forma tal que todos los socios en esta situación obtengan la misma cantidad entre ellos y que ésta se acerque lo más posible a la cifra señalada.

CUARTO: PLAN DE SALUD GRUPAL O COLECTIVO.-

La Empresa otorgará a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo 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, 5 Convenios 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 los siguientes convenios: 6186-9, 6187-9, 6188-9, 6189-9 y 33590-9.

A partir de esta fecha, el convenio 6188-9 para su plan N° 63-CONS10C2 (trabajadores de Santiago) y el convenio 6189-9 para su plan N° 63-CONR8B1 (trabajadores de Regiones), serán contempladas en el aumento de coberturas por medio del Beneficio Complementario BC31, a todos los afiliados que actualmente tienen suscrito cualquiera de estos planes, así como también, a los nuevos trabajadores que deseen suscribir alguno de estos.

Se incorpora al Plan de Salud 63-CONS10C2 la cobertura de Urgencia Pediátrica y Maternal en Santiago.

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 desafiliarse 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.

QUINTO: APOORTE PARA BONIFICACIONES COMPLEMENTARIAS DE SALUD.-

Con la finalidad de contribuir a que el Trabajador afecto al presente contrato colectivo 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 la Empresa 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.

SEXTO: CARTA DE RESGUARDO.-

En el evento que un trabajador afecto al presente contrato colectivo requiera una hospitalización programada, en alguno de los prestadores preferentes de su plan de salud o en las clínicas que pertenecen a la red de salud de la Cámara Chilena de la Construcción y con la cual el empleador

tenga convenio, y el trabajador no cuente con alguno de los documentos de respaldo del pago que permite la ley, deberá presentar todos los antecedentes al empleador para que evalúe su caso y resuelva si corresponde o no otorgarle una carta de resguardo.

Para tener derecho a solicitar al empleador esta carta, el trabajador deberá ser afiliado de Isapre Consalud y además tener contratado el seguro complementario de salud al que se ha hecho referencia en la cláusula anterior.

El trabajador que reciba la carta de resguardo del empleador deberá autorizar que los reembolsos de las prestaciones médicas que Isapre Consalud y/o el seguro complementario de salud deban hacer, sean pagados directamente al Empleador.

SEPTIMO: PRÉSTAMO Y AYUDA HABITACIONAL.-

Con el objeto de incentivar el ahorro para vivienda de los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, el Empleador otorgará préstamos y concederá premios o ayudas destinados a solventar el gasto inherente a la adquisición de una vivienda, conforme al procedimiento establecido en el 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 – 2.500 UF	50 UF	15 UF	25 UF	15 UF
2.501 UF – 3.500 UF	35 UF	35 UF	25 UF	15 UF
3.501 UF – 4.500 UF	25 UF	55 UF	10 UF	30 UF
4.501 UF – 5.500 UF	20 UF	55 UF	10 UF	30 UF
5.501 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.

5.- Este beneficio se otorgará anualmente, como máximo, a un 5% del total de trabajadores de la Empresa, cupo que se irá completando según orden de postulación.

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

7.- La Empresa está facultada para rechazar postulantes que hayan manifestado conductas o acciones que afecten la ética de la empresa dentro de los 24 meses anteriores a la postulación al beneficio, como también, tratándose de ejecutivos de ventas que no tengan la productividad promedio presupuestada.

OCTAVO: ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA.-

La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo 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.

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:

Oficina Tipo A	Oficina Tipo B	Oficina Tipo C	Oficina Tipo D
\$87.258.-	\$65.430.-	\$43.659.-	\$23.360.-

En el caso de aquellos trabajadores que trabajen más de 10 días hábiles en un mes, percibirán el total de la asignación, y en el caso de aquellos que trabajen menos de 10 días hábiles en el mes, el pago de esta asignación será proporcional a los días trabajados.

NOVENO: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN.-

La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente contrato, una asignación de colación de \$4.018.- (cuatro mil dieciocho pesos) brutos, por cada día efectivamente trabajado.

Se exceptúa de lo anterior el personal que preste servicios en modalidad remota o trabajo a distancia, el que percibirá la siguiente asignación mensual:

Tipo modalidad	Monto
Mixto	\$54.296.-
Jornada completa	\$27.149.-
Jornada parcial	\$0.

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

DECIMO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.-

La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, una asignación de movilización, según se señala a continuación:

1.- Personal Administrativo: La Empresa pagará al personal Administrativo una asignación de movilización de \$38.007.- (treinta y ocho mil siete 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)	\$38.007.-
Ejecutivos Modalidad Mixta	\$19.003.-
Ejecutivos Modalidad Remota	\$3.476.-

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 en UF.	0 a 1,99	2 a 5,99	6 a 15,99	16 a 17,99	18 a 20,99	21 a 24,99	25 a 29,99	30 y más UF.
Monto Bruto	\$0.-	\$30.740	\$51.599	\$69.165	\$90.026	\$144.917	\$188.832	\$200.909

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

La Empresa asumirá el costo de los pasajes del desplazamiento que tenga que hacer el Trabajador o la Trabajadora afectos al presente contrato colectivo y que se desempeñe en sucursales de regiones, desde su lugar habitual de trabajo hacia una sucursal de la Isapre ubicada en otra ciudad, en aquellos casos en que se le encomiende reemplazar transitoriamente a otro trabajador con motivos de feriados o licencias médicas. Se excluye a los ejecutivos de ventas.

Adicionalmente, la empresa pagará a estos trabajadores una compensación en dinero por el tiempo que deban destinar a trasladarse desde sus domicilios hacia la sucursal o establecimiento a que fueron destinados y desde esta última a aquél. La compensación será de \$3.257.- (tres mil doscientos cincuenta y siete pesos) diarios por viajes a localidades alejadas menos de 50 kilómetros y de \$6.515.- (seis mil quinientos quince pesos) diarios por distancias iguales o superiores a los 50 kilómetros desde el lugar de origen al de destino.

DUODECIMO: BONO DE REEMPLAZO A SUPERIOR JERARQUICO.-

Si el superior jerárquico de una oficina, sucursal o área se debe ausentar de sus labores por vacaciones o licencias médicas, por un período superior a los 5 días hábiles y estima que requiere dejar un reemplazante, deberá hacer una solicitud formal de reemplazo a la gerencia respectiva, en la cual deberá explicitar quien lo reemplazará, el periodo y si será en forma total o parcial a sus funciones.

Además de la justificación respectiva, si se autoriza el reemplazo parcial, el trabajador reemplazante, afecto al presente contrato colectivo, recibirá un bono de un 10% de la diferencia del total de remuneración, respecto de la jefatura, con tope de \$108.590.- (ciento ocho mil quinientos noventa pesos) brutos mensual y si es reemplazo total de funciones, será un bono de un 20% de la diferencia del total de remuneración de la jefatura, con tope de \$217.182.- (doscientos diecisiete mil ciento ochenta y dos pesos) brutos mensual.

El monto de estos topes se mantendrá durante toda la vigencia del presente contrato colectivo. Se entiende por "total de remuneración", la suma de las remuneraciones fijas más el promedio de las comisiones o remuneraciones variables, pagadas los últimos 3 meses íntegramente trabajados.

DECIMO TERCERO: INDEMNIZACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO

Cada año de vigencia de este Contrato Colectivo, la Empresa otorgará al Sindicato, 3 cupos para que sus socios que no sean ejecutivos ni supervisores de ventas, que tengan al menos 10 años de antigüedad en la Empresa y cuyos contratos individuales de trabajo terminen por aplicación de la causal del artículo 159 N°2 del Código del Trabajo (renuncia voluntaria), obtengan el pago de una indemnización voluntaria equivalente a treinta días de la última remuneración íntegra mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a la Empresa. Esta indemnización tendrá un límite de 330 días de remuneración y de 90 UF por cada mes a considerar como base de cálculo (artículos 163 y 172 del Código del Trabajo).

Los trabajadores interesados deberán canalizar su solicitud por intermedio del Sindicato, el que

presentará a la Empresa la respectiva solicitud de que a esos trabajadores se les aplique esta cláusula antes del 31 de Diciembre de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo. La Empresa está facultada para rechazar postulantes que hayan manifestado conductas o acciones que afecten la ética de la empresa o que involucren un riesgo para la misma.

La Empresa y el Sindicato, dentro de los 3 cupos, podrán analizar casos excepciones de trabajadores que puedan acogerse a este beneficio, aunque no cumplan con la antigüedad antes señalada.

Los cupos que no se usen un año, no se acumularán ni sumarán a los del año siguiente, ni a los de ningún otro período.

DECIMO CUARTO: 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 28 años y que curse alguno de los niveles de enseñanza que se indicarán.

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 2021, serán los siguientes:

Jardín Infantil	Prekinder/Kinder	Básica	Media	Preuniversitario	Superior	Cargas duplos estudiantes
\$ 59.725	\$ 59.725	\$ 92.302	\$ 92.302	\$ 54.296	\$ 141.169	\$434.365

En el caso de preuniversitario, el beneficio es incompatible con el de educación media y superior.

En el caso de las cargas duplo estudiantes, se requiere que la discapacidad esté acreditada por la COMPIN y se encuentre inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad del Registro Civil.

DECIMO QUINTO: APORTE PARA ÚTILES ESCOLARES.-

La Empresa entregará en el mes de Febrero de cada año una giftcard por la suma única y total de \$21.718 (veintiún mil setecientos dieciocho pesos) brutos, como aporte para la compra de útiles escolares del grupo familiar, al Trabajador que tenga al menos un hijo que haya recibido la Beca de estudios indicada en la cláusula anterior, excluyendo Jardín Infantil.

DÉCIMO SEXTO: FINANCIAMIENTO DE ESTUDIOS SUPERIORES.-

La Empresa financiará al año 2 Diplomados y/o Magister; 5 carreras de pregrado universitaria y 5 carreras técnicas de educación superior, entre los trabajadores que estén afiliados al sindicato y que cumplan con las condiciones establecidas en su política general de financiamiento de estudios superiores. Estos cupos son sin perjuicio de aquellos que entregue la empresa a los trabajadores de acuerdo con la referida política, pudiendo también ser favorecidos socios del Sindicato.

Tratándose de diplomados, magister y carreras técnicas de educación superior, se financiará el 80% del valor anual del Arancel Universitario y, en el caso de carreras de pregrado universitaria, un 50% del Arancel.

Este beneficio durará un año, debiendo el interesado postular nuevamente si desea renovarlo para

continuar con sus estudios.

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 SEPTIMO: BECA POR EXCELENCIA ACADÉMICA.-

La Empresa entregará anualmente 3 becas por Excelencia Académica a los hijos de trabajadores socios del Sindicato, que obtengan los mejores promedios de notas de enseñanza básica y enseñanza media y el mejor puntaje en la Prueba de Selección Universitaria (PSU), o la prueba que la reemplace.

Estos premios son sin perjuicio de aquellos que entregue la empresa a los hijos de los trabajadores de acuerdo con sus políticas de reconocimiento a la excelencia académica, pudiendo también ser favorecidos hijos de socios del Sindicato.

La Empresa hará entrega de estos premios durante el mes de marzo de cada año, a los alumnos egresados el año inmediatamente anterior, en una ceremonia formal que contará con la presencia de los hijos premiados, sus padres, representantes de la Empresa y del Sindicato.

DECIMO OCTAVO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS.-

La Empresa pagará a los trabajadores afectos a este contrato, que tengan 6 o más meses de antigüedad laboral, la suma de \$97.732.- (noventa y siete mil setecientos treinta y dos pesos) brutos, como aguinaldo de fiestas patrias, pago que se realizará antes del 15 de septiembre del respectivo año.

Los trabajadores que tengan 3 meses de antigüedad y menos de 6 meses de antigüedad en la Empresa, recibirán la suma de \$48.866.- (cuarenta y ocho mil ochocientos sesenta y seis pesos) brutos, como aguinaldo de fiestas patrias.

DECIMO NOVENO: AGUINALDO DE NAVIDAD.-

La Empresa pagará a los trabajadores afectos a este contrato, que tengan 6 o más meses de antigüedad laboral, la suma de \$108.590.- (ciento ocho mil quinientos noventa pesos) brutos, como aguinaldo de navidad, pago que se realizará antes del 20 de diciembre del respectivo año.

Los trabajadores que tengan 3 meses de antigüedad y menos de 6 meses de antigüedad en la Empresa, recibirán la suma de \$54.296.- (cincuenta y cuatro mil doscientos noventa y seis pesos) brutos, como aguinaldo de navidad.

VIGÉSIMO: 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 afectos al presente contrato colectivo, menores de 14 años de edad al día 31 de diciembre del

respectivo año.

VIGESIMO PRIMERO: BONO DE NAVIDAD.-

La Empresa entregará en el mes de diciembre de cada año una giftcard por la suma única y total de \$24.975 (veinticuatro mil novecientos setenta y cinco pesos) brutos, a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo que no reciben el beneficio mencionado en la cláusula anterior, que podrán utilizar en un supermercado o establecimiento de comercio que determine la Empresa.

VIGESIMO SEGUNDO: HORARIO DE SALIDA EN DÍAS PREVIOS A FESTIVIDADES.-

Los días Jueves Santo, 17 de septiembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año, si son días laborales, los trabajadores afectos al presente contrato colectivo desempeñarán sus funciones hasta las 14:00 horas, permitiendo la Empresa que se retiren a esa hora, sin perjuicio de considerar como trabajados completos dichos días, para efectos legales y contractuales, de manera que no corresponderá la devolución de horas bajo ningún concepto. Para tales efectos, las oficinas de atención de público atenderán hasta las 13:30 horas.

La Empresa se compromete a solicitar de conformidad con la normativa vigente, en forma anticipada y oportuna a la Superintendencia de Salud, que autorice el cierre de las oficinas de atención de público en las fechas y horarios antes indicados.

De este modo, el cierre anticipado de las oficinas no regirá si la Superintendencia de Salud niega la autorización solicitada o determina un horario diferente para el cierre de las oficinas de atención a público.

VIGESIMO TERCERO: 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	2,1
8 años	1	4,2
12 años	2	6,4
16 años	2	8,6
20 años	2	10,8
24 años	3	13
28 años	3	15,2
32 años	4	17,4
36 años	4	19,6
40 años	4	21,8

Los días libres a que dé 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 CUARTO: BONOS PARA VACACIONES.-

El Empleador pagará al trabajador afecto a este contrato, con ocasión de sus vacaciones, un Bono cuyo monto será equivalente a la suma de la asignación de colación y de movilización que habitualmente percibe, por cada día de feriado de que haga 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.

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.

Además, la Empresa pagará al trabajador un Bono por \$54.296.- (cincuenta y cuatro mil doscientos noventa y seis pesos), cuando tome un período de vacaciones igual o superior a los 10 días corridos.

VIGÉSIMO QUINTO: PRÉSTAMO DE VACACIONES.-

La Empresa otorgará a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo que lo soliciten, un préstamo de vacaciones, según se señala a continuación:

1.- Administrativos y contact center: 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 ajustándose a las fechas de cierre del proceso de remuneraciones que determine la Gerencia de Recursos Humanos, de manera que pueda ser entregado por la Empresa el mes anterior al que el Trabajador haga uso de sus vacaciones.

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 deberá ser solicitado ajustándose a las fechas de cierre del proceso de remuneraciones que determine la Gerencia de Recursos Humanos, de manera que pueda ser entregado por la Empresa el mes anterior al que el Trabajador haga uso de sus vacaciones.

3.- Ejecutivos de Cobranza y Ejecutivos de Fidelización: 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 deberá ser solicitado ajustándose a las fechas de cierre del proceso de remuneraciones que determine la Gerencia de Recursos Humanos, de manera que pueda ser entregado por la Empresa el mes anterior al que el Trabajador haga uso de sus vacaciones.

VIGESIMO SEXTO: CUOTA MORTUORIA.-

El trabajador afecto al presente contrato colectivo tendrá derecho a percibir de la Empresa una cuota mortuoria de 13 UF (trece unidades de fomento) brutos, en caso de muerte de un hijo, del cónyuge, de su pareja de acuerdo de unión civil o de sus padres.

VIGESIMO SEPTIMO: PERMISO ADMINISTRATIVO.-

El Empleador concederá a los trabajadores administrativos afectos a este contrato colectivo, dos días de permiso cada año calendario, con goce íntegro de remuneraciones, no acumulables de un año para otro.

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.

Además, en caso que el Trabajador, cumpliendo con el aviso anticipado a su Jefatura solicite como día administrativo el correspondiente a su cumpleaños o al que tenga que utilizar en la matrícula de un hijo en la educación superior, en caso de fallecimiento de un hermano o cambio de domicilio, la Empresa se obliga a otorgarlo en esa fecha, siendo éste un día adicional de permiso a los dos días señalados en el párrafo primero de esta cláusula. En caso de cambio de domicilio, junto con el aviso a la jefatura deberá acompañar el salvoconducto respectivo.

VIGESIMO OCTAVO: PERMISO POR NACIMIENTO DE UN HIJO.-

De conformidad a lo dispuesto por el Código del Trabajo, el trabajador afecto al presente contrato colectivo que sea 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 NOVENO: ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE UN HIJO.-

El empleador entregará al padre y/o madre trabajadora afecto al presente contrato colectivo, una asignación de 2,5 UF (dos coma cinco unidades de fomento) 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 dicha asignación a cada uno de ellos.

TRIGÉSIMO: PERMISO POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNION CIVIL DEL TRABAJADOR.-

En el caso de contraer el Trabajador afecto al presente contrato colectivo, matrimonio civil o celebre Acuerdo de Unión Civil, 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 o de Acuerdo de Unión Civil 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 emitido por el Registro Civil.

TRIGESIMO PRIMERO: ASIGNACIÓN POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNION CIVIL DEL TRABAJADOR.-

El Empleador pagará al Trabajador afecto al presente contrato colectivo, con motivo de su matrimonio o Acuerdo de Unión Civil, una asignación o bono en pesos, equivalente a 3 UF (tres Unidades de Fomento).

El trabajador deberá acreditar dentro del plazo de 30 días corridos desde la fecha del matrimonio o Acuerdo de Unión Civil, la ocurrencia de éste mediante la documentación respectiva. El pago del beneficio se hará dentro del mes siguiente a la fecha en que el trabajador haya presentado la

referida documentación.

TRIGESIMO SEGUNDO: BENEFICIO POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNION CIVIL DEL TRABAJADOR.-

La Empresa financiará el costo de la estadía, esto es, alojamiento y alimentación del Trabajador afecto al presente contrato colectivo, recién casado o celebrado el Acuerdo de Unión Civil, 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.

TRIGÉSIMO TERCERO: FINANCIAMIENTO COMPARTIDO DEL SEGURO DE VIDA.-

La Empresa se compromete a financiar durante el primer año de vigencia del presente contrato colectivo, un 90% del valor de la prima de los seguros de vida de los trabajadores afectos a este contrato colectivo, 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.

Si al mes de noviembre de 2021 el Sindicato mantiene un 90% o más de socios con seguro de vida vigente, se mantendrá el 90% de financiamiento de la Empresa por otro año más, y en caso de ser menor al 90% de socios adscritos al seguro, la Empresa financiará el 75% del seguro de vida.

El Sindicato se compromete a gestionar que todos sus socios suscriban el Beneficio del Seguro de Vida y, que en caso que no deseen tomarlo, renuncien a esa posibilidad en forma expresa, es decir, firmando un documento que así lo señale.

TRIGESIMO CUARTO: PERMISO POR FALLECIMIENTO.-

En 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.

Si el pariente fallecido tiene su domicilio en una localidad distante más de 450 kilómetros del lugar de residencia del trabajador, el permiso se aumentará en 2 días hábiles de los ya señalados.

TRIGESIMO QUINTO: 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.

TRIGESIMO SEXTO: BENEFICIO CONTINUIDAD SALA CUNA.-

La Empresa pagará a la Trabajadora, o al Trabajador que tenga el cuidado personal, cuyo hijo haya hecho uso del beneficio de sala cuna y que cumpla dos años de edad, el 50% del precio mensual del establecimiento de cuidado infantil en el que la madre tenga al menor, con el objeto que mantenga la continuidad de su cuidado, hasta por un período máximo de 6 meses a contar del cumplimiento de esa edad, con el tope del 31 de diciembre del mismo año.

TRIGESIMO SEPTIMO: PERMISO PARA DAR ALIMENTO.-

Las trabajadoras afectas al presente contrato colectivo, 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.

Los derechos de ampliación del lapso de permiso para alimentar al hijo menor de dos años por el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre y el pago del valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la trabajadora, le corresponden a todas las trabajadoras que gozan del derecho de alimentación de sus hijos, incluyendo a aquellas que, durante la jornada, no hacen uso de la respectiva sala cuna, manteniendo al menor en su hogar o en un lugar distinto.

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.

TRIGESIMO OCTAVO: BENEFICIO CUIDADORA POR ENFERMEDAD DEL MENOR.-

En aquellos casos en que la trabajadora afecta al presente contrato colectivo, 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, la suma de \$ 354.479.- (trescientos cincuenta y cuatro mil cuatrocientos setenta y nueve pesos) brutos mensuales, 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 NOVENO: PRÉSTAMO ATENCIÓN SERVICIO DENTAL.-

La Empresa se compromete a gestionar y evaluar las solicitudes de préstamos que hagan los trabajadores afectos al presente contrato colectivo y que tengan contratado el seguro complementario dental, 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.

CUADRAGÉSIMO: 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. Las modificaciones de recorrido serán hechas previa consulta con los sindicatos que tengan trabajadores que utilicen este servicio.

CUADRAGESIMO PRIMERO: MALETÍN O MOCHILA PARA EJECUTIVOS DE VENTAS.-

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

CUADRAGESIMO SEGUNDO: UNIFORMES PARA EL PERSONAL.-

La Empresa proporcionará uniforme sin costo y cuyo uso es obligatorio, al personal femenino y masculino afectos al presente contrato colectivo que estén permanentemente a disposición de la atención de público, como también a los ejecutivos de mantención. Dicho personal 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.

El resto de personal que ocasionalmente tenga contacto con el público, así como los ejecutivos femenino y masculino de ventas, podrán acceder voluntariamente al uso del uniforme que defina la Empresa, financiando el trabajador el 5% de su costo.

Tratándose del personal de auxiliares de trámites, se les entregará anualmente 2 UF (dos Unidades de Fomento), para que adquieran vestuario y zapatos adecuados a su función.

CUADRAGESIMO TERCERO: 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.

La Empresa se compromete a buscar los medios adecuados para que la familia directa de los trabajadores afectos al presente contrato colectivo pueda acceder a cursos de capacitación en habilidades técnicas, que permitan desarrollar un trabajo remunerado que ayude a los ingresos del

grupo familiar.

CUADRAGESIMO CUARTO: APORTES PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.-

La Empresa aportará mensualmente al Sindicato la suma de \$923.027.- (novecientos veintitrés mil veintisiete pesos), para el desarrollo de las actividades sindicales que estime convenientes. Las sumas que se vayan generando mensualmente serán entregadas al Sindicato cuando éste lo requiera.

CUADRAGESIMO QUINTO: APORTE PARA EL 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 la suma de \$1.628.869.- (un millón seiscientos veintiocho mil ochocientos sesenta y nueve pesos), en el mes de diciembre de 2020; \$1.616.044.- (un millón seiscientos dieciséis mil cuarenta y cuatro pesos), en diciembre de 2021 y \$808.022.- (Ochocientos ocho mil veintidós pesos), en junio de 2022.

CUADRAGESIMO SEXTO: APORTE PARA FINES CULTURALES Y RECREATIVOS.-

La Empresa aportará, por una sola vez al Sindicato, en el mes diciembre de 2020, la suma de \$5.429.564.- (cinco millones cuatrocientos veintinueve mil quinientos sesenta y cuatro pesos), para los fines culturales y recreativos de sus socios que estime convenientes.

CUADRAGESIMO SEPTIMO: APORTE PARA PREMIO HIJOS EXCELENCIA ACADEMICA.-

La Empresa aportará la suma de \$1.628.869.- (un millón seiscientos veintiocho mil ochocientos sesenta y nueve pesos), en el mes de marzo de 2021 y \$1.628.869.- (un millón seiscientos veintiocho mil ochocientos sesenta y nueve pesos), en el mes de marzo de 2022, y \$1.628.869.- (un millón seiscientos veintiocho mil ochocientos sesenta y nueve pesos), en el mes de marzo de 2023, con el objeto que el Sindicato adquiera premios para ser entregados a los hijos de sus socios que quiera reconocer por su excelencia académica.

IV.- OTRAS CLAUSULAS ADICIONALES.-

CUADRAGESIMO OCTAVO: 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.
6. Si una ley modifica alguno de los beneficios, no se sumarán a los contenidos en este Contrato, sino que prevalece el que sea de mayor valor.

7. Considerando que el presente contrato colectivo se firma con fecha xx de diciembre de 2020, pero tiene vigencia a contar del día 1° de diciembre del mismo año, las partes están de acuerdo en que los beneficios ya pagados, hayan sido enterados de acuerdo con los valores contemplados en el instrumento colectivo anterior, de manera que no habrá reliquidación de tales beneficios.

CUADRAGÉSIMO NOVENO: REAJUSTABILIDAD MINIMA ANUAL.-

De conformidad con lo que establece el artículo 357 b) del Código del Trabajo, las partes dejan expresa constancia que, en el evento que alguno de los beneficios pactados en dinero tenga una reajustabilidad que no haya sido señalada expresamente en el presente instrumento colectivo, o cuyo período sea superior a la anualidad, la empresa otorgará una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, a partir de la suscripción del mismo.

QUINCUAGESIMO: EJEMPLARES Y DISTRIBUCIÓN.-

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

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

Sonia Alejandra Muñoz Arenas
Presidenta Sindicato

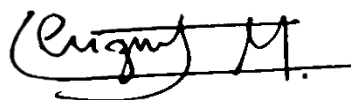
Jeannette Elizabeth Cáceres Jiménez
Tesorera Sindicato

Luis Fernando Carvalho Rencoret
Secretario Sindicato

Mario Ángel Benítez Fernández
Director Sindicato

Jonathan Calixto Cartes Vega
Director Sindicato

POR LA EMPRESA ISAPRE CONSALUD S.A.



Liz Romero Vivero
Isapre Consalud S.A.



Ignacio González Recabarren
Isapre Consalud S.A.



Federico Helman Hubscher
Isapre Consalud S.A.