CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ISAPRE CONSALUD S.A.

Y

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

En Santiago, a 10 de diciembre de 2025, entre **ISAPRE CONSALUD S. A.**, también aludida más adelante como **"ISAPRE CONSALUD", "LA EMPRESA" o "EL EMPLEADOR"**, RUT N° 96.856.780-2, representada para estos efectos por su Gerente de Personas doña Liz Romero Vivero, su Gerente de Administración y Finanzas don Ignacio González Recabarren y su Gerente Legal don Francisco Javier González Sesé, todos con domicilio en calle Rosario Norte N° 407, pisos 8 y 9 de la comuna de Las Condes, por una parte y, por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES N°3 DE ISAPRE CONSALUD S.A,** RSU 1307.1863, 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, conformado por su Presidenta doña Sonia Alejandra Muñoz Arenas, su Secretaria doña Jeannette Elizabeth Cáceres Jiménez, su Tesorero don Mario Ángel Benítez Fernández, su Directora doña Ruby Graciela Navarro Lira y su Director don Manuel Antonio Contreras Caucoto, todos domiciliados para estos efectos en la ciudad de Santiago, calle Estado N°115, oficina 803, correo electrónico directiva@sindicato3cns.cl se ha suscrito el presente Contrato Colectivo de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 327 y siguientes del Código del 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. AFECTOS AL CONTRATO COLECTIVO" que se tiene como parte integrante de este instrumento.

II.- DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente contrato colectivo de trabajo tendrá una duración de 24 meses y su vigencia comenzará el 1 de diciembre de 2025 y terminará el 1 de diciembre de 2027.

III.- CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO.-

PRIMERO: INCREMENTO REAL DE SUELDOS BASE.

Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, con una antigüedad de 6 y más meses en la compañía, al 01 de diciembre del año 2025, tendrán un incremento real bruto, de una vez, en sus sueldos base, a partir de la remuneración del mes de diciembre del año 2025, de acuerdo como se señala en la tabla que a continuación se indica:

TRAMOS DE RENTAS (sueldos base brutos)	INCREMENTOS EN PESOS
$529.000 a $629.999	$50.000
$630.000 a $750.000	$40.000
$750.001 a $899.999	$35.500
$900.000 a $1.100.000	$28.800
$1.100.001 a $1.500.000	$25.000
$1.500.001 a $5.000.000	$18.000
Ejecutivos ventas y cobranzas	$18.000

Los trabajadores que figuran en la nómina de los que están afectos al presente contrato y que a esta fecha no han cumplido los 6 meses de antigüedad en la Compañía, se les aplicará el incremento en su sueldo base bruto, de acuerdo con el monto que corresponda, según su tramo de remuneración, a partir del mes en que cumplan esa antigüedad.

SEGUNDO: SEGUNDO: REAJUSTE DE REMUNERACIONES, MONTOS EN PESOS, ASIGNACIONES Y BENEFICIOS.

Las remuneraciones, montos en pesos, asignaciones y demás beneficios de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que estén pactados en pesos 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 (IPC) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace, o el indicador que sustituya al IPC, en los seis meses inmediatamente anteriores.

En consecuencia, el primer reajuste se hará en el mes de enero de 2026 y corresponderá al Índice de Precios al Consumidor (IPC) de los meses de julio a diciembre de 2025. A contar del mes de julio de 2026, se aplicará el IPC del período enero-junio de 2026, y así se hará sucesivamente cada 6 meses.

En caso de que la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) 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.

Se excluyen del reajuste previsto en esta cláusula aquellas asignaciones y beneficios que tengan pactada en este Contrato Colectivo de manera expresa una forma de reajustabilidad distinta, como también aquellas que estén expresadas en Unidades de Fomento o en Ingresos Mínimos Mensuales.

TERCERO: GRATIFICACIÓN GARANTIZADA

De conformidad a la facultad establecida en el artículo 50 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 en 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 con el nuevo valor de 4,75 IMM.

CUARTO: 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 del año anterior al del pago y una antigüedad en la Empresa de a lo menos seis meses a dicha fecha, 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, los días de vacaciones, los días de permiso previstos en la ley (nacimiento, matrimonio, fallecimiento, examen de mamas y próstata) y en el convenio colectivo, y los días en que el trabajador no pueda prestar servicios por aplicación de la ley 21.247, y los permisos con goce de sueldo que otorgue el empleador.

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 $151.586.- (ciento cincuenta y un mil quinientos ochenta y seis 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 $151.586.- (ciento cincuenta y un mil quinientos ochenta y seis 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.

7.- En diciembre de cada año, la empresa entregará al sindicato por escrito la información referida al resultado presupuestado para el año siguiente, exhibiéndole además el acta de directorio en la cual consta la aprobación de dicho presupuesto. Además, el 31 de marzo de cada año la empresa entregará al sindicato la fórmula de cálculo correspondiente. Estos antecedentes se entregarán a la directiva del sindicato debiendo todos sus miembros obligarse a mantener la absoluta confidencialidad de la información entregada, a través de la firma de un acuerdo especial al respecto, por cuanto el sindicato está consciente que se trata de información estratégica de la empresa y de gran relevancia, ya que si se divulgara afectaría su competitividad y participación en el mercado.

QUINTO: PLANES DE SALUD GRUPALES O COLECTIVOS

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 incorporarse a los Planes Grupales o Colectivos de Salud que se encuentren vigentes entre el Empleador y la Isapre Consalud, a la fecha del ingreso, 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.

Los trabajadores que actualmente están en Planes Grupales o Colectivos de Salud denominados: 6186-9, 6187-9,6188-9,6189-9 y 33590-9 podrán permanecer en dichos Planes o solicitar su cambio a los Planes que se indican más adelante.

Aquellos trabajadores que a partir de la fecha de vigencia de este Contrato Colectivo deseen incorporarse a un Plan Grupal o Colectivo o cambiarse de Plan, lo deberán hacer a alguno de los que se indican en esta cláusula y no lo podrán hacer a los planes mencionados en el párrafo precedente, porque no están vigentes ni comercializables.

El trabajador que termine, por cualquier causa su relación laboral con la Isapre perderá su derecho a permanecer en el plan grupal o colectivo, debiendo desafiliarse de la Isapre Consalud o, en caso de 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. Los beneficios del plan grupal o colectivo se extenderán exclusivamente hasta el último día del mes siguiente al de término de la relación laboral.

Los planes de salud grupales o colectivos fueron conformados considerando como precio del plan, el 7% de la cotización para salud del trabajador, más el valor por persona que pertenezca al grupo familiar del trabajador, que corresponde a las Garantías Explícitas en Salud (GES).

Los trabajadores de la empresa que tengan a su vez la calidad de socios del Sindicato de Trabajadores N° 3 de Isapre Consalud, podrán incorporarse a alguno de los Planes de Salud Grupales o Colectivos que se

indican a continuación, considerando la zona geográfica donde se encuentra ubicada la oficina o sucursal en que cumple sus labores el trabajador.

Santiago: 3 Planes

	IVB	
Plan	Desde	Hasta
63-EP02-20	1,07	1,49
63-EP03-20 / 63-CP1030-20	1,5	

Norte: 3 Planes

	IVB	
Plan	Desde	Hasta
63-NCON01A-20	1,07	1,49
63-NCON02A-20 / 63-PREFN5B-20	1,5	

Centro: 4 Planes

	IVB	
Plan	Desde	Hasta
63-QCON01-20 / 63-PREFC1A-20	1,07	1,39
63-QCON02-20 / 63-PC1210-20	1,4	

Sur: 3 Planes

	IVB	
Plan	Desde	Hasta
63-SCON01-20	1,07	1,52
63-SCON02-20 / 63-PREFS1A-20	1,53	

IVB es el Índice de Valor Base, que se obtiene del siguiente cálculo:

$$IVB = \frac{(Cotización\ 7\%)}{\sum FR}$$

∑FR corresponde a la suma de los factores de riesgo de afiliado y sus cargas.

El resultado del cálculo de IVB se compara con los rangos de desde/hasta, para definir a que plan puede optar el afiliado.

SEXTO: APORTE 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.

SÉPTIMO: 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.

OCTAVO: PRÉSTAMO Y AYUDA HABITACIONAL

El Empleador otorgará préstamos y concederá premios o ayudas a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, con la finalidad que puedan solventar el gasto inherente a la adquisición de una propiedad, ya sea que el precio de ésta sea pagado a través de un subsidio habitacional o al contado y, que en ella exista una casa habitación construida o prefabricada, lo que se hará de conformidad con el procedimiento establecido en el Reglamento de Préstamos Habitacionales de la Empresa.

Asimismo, esta ayuda de premios y préstamos podrá ser utilizada por el trabajador para adquirir una casa prefabricada para ser instalada en un terreno de su propiedad, ya sea dueño exclusivo, copropietario o en comunidad indiviso, en cuyo caso el valor de la casa prefabricada deberá ser superior al del premio y préstamo, ya que por tratarse de una ayuda, los montos del premio y del préstamo que figuran en la tabla del punto 3, no pueden superar al del valor de adquisición de la casa prefabricada.

También podrá ser utilizada esta ayuda para financiar la construcción de una vivienda en un terreno de propiedad del trabajador, ya sea dueño exclusivo, copropietario o en comunidad indiviso, en cuyo caso el valor de los materiales y costo de mano de obra deberá ser superior al del premio y préstamo.

Estos premios y préstamos se otorgarán bajo las siguientes condiciones:

1.- La propiedad que se adquiere, construye, adquirirá o construirá debe ser la primera, tanto respecto del trabajador como de su grupo familiar o conviviente civil. Es decir, ni el trabajador, ni su cónyuge ni sus hijos menores de 25 años de edad que vivan a sus expensas, ni su conviviente civil, deben ser dueños de una propiedad diferente a la que se adquiere, construye, adquirirá o construirá.

2.- La propiedad que se adquiere, construye, adquirirá o construirá, 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 Propiedad	Trabajador		Cónyuge / conviviente civil	
	Premio	Préstamo	Premio	Préstamo
0 UF – 2.500 UF	70 UF	25 UF	35 UF	20 UF
2.501 UF – 3.500 UF	50 UF	45 UF	25 UF	30 UF
3.501 UF – 4.500 UF	32 UF	60 UF	10 UF	35 UF
4.501 UF – 5.500 UF	20 UF	65 UF	10 UF	40 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.

En el caso de construcción, los trabajadores interesados en acceder a este beneficio postularán a través del sindicato. Para ello, deberán presentar su solicitud al directorio sindical, entidad que se encargará de verificar que la persona cumpla con todos los requisitos establecidos en el Protocolo elaborado por el sindicato. Esta verificación por parte del sindicato comprenderá la exigencia de exhibir documentación y otros medios que acrediten la efectividad de la obra y de los gastos que involucra, indicando como ejemplo de esto permisos, proyectos y presupuestos de construcción, pagos por trabajos, recepción municipal, fotografías del proceso, contactabilidad de personal a cargo, etc. Una vez que el sindicato haya verificado que la persona efectivamente cumple con todos los requisitos, así lo informará por escrito al empleador y remitirá la solicitud a la Empresa para que ésta pague el beneficio correspondiente.

6.- No será aceptada la postulación al préstamo y premio habitacional de aquel Trabajador, cuyo cónyuge o conviviente civil 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.

NOVENO: BENEFICIO PARA AMPLIACIÓN Y MEJORAS DE CASA HABITACIÓN.

El Empleador otorgará anualmente, un beneficio en dinero a un máximo de 30 socios del Sindicato, para que sea utilizado exclusivamente en ampliaciones o mejoras que deban hacer en la casa habitación en la que vive permanentemente y de la cual sea propietario o copropietario o lo sea su cónyuge, conviviente civil o de hecho, o sus padres, y en este último caso además sea hijo único.

Los cupos se irán asignando según orden de postulación. La postulación se realizará a través del sindicato. Los trabajadores interesados en acceder a este beneficio deberán presentar su solicitud al directorio sindical, entidad que se encargará de verificar que la persona cumpla con todos los requisitos establecidos en el Protocolo elaborado por la organización sindical. Esta verificación comprenderá la exigencia de exhibir fotografías del proceso y contactabilidad de personal a cargo.

El beneficio consiste en 20 UF como premio y 15 UF como préstamo.

Tendrán derecho a postular al premio y al préstamo antes indicado, los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de a lo menos tres años y hayan tenido un adecuado comportamiento y productividad en sus respectivas labores. 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.

El trabajador deberá presentar tres cotizaciones al sindicato de las obras que pretende realizar para su evaluación según protocolo, y las que sean aprobadas serán enviadas a la Empresa para su pago correspondiente. Se facultará expresamente al Sindicato y/o a la Empresa para Inspeccionar los trabajos una vez terminados, para verificar que el premio y el préstamo fueron invertidos en ellos.

DÉCIMO: BENEFICIO PARA SINIESTROS QUE AFECTEN LA VIVIENDA

Con el objeto de que el Sindicato pueda apoyar a sus socios, que sufren siniestros en su casa habitación, de la cual sea propietario y en la que vive permanentemente, siniestros tales como los ocasionados por incendios, sismos, inundaciones, etc. la Empresa hará un aporte, por intermedio del Sindicato, de hasta $5.500.000.- (cinco millones quinientos mil pesos) fijos, no reajustables, cada año completo de vigencia del presente Contrato Colectivo.

El Sindicato evaluará las solicitudes que hagan sus socios y socias, según protocolo realizado para esta gestión, y aquellas que sean aprobadas, las enviará a la Empresa para que ésta entregue a la organización sindical los montos que indique el Sindicato, hasta completar el monto del tope anual antes señalado, de lo cual deberá rendir cuenta simple a la Empresa al final de cada anualidad. La Empresa no tendrá intervención ni injerencia alguna en el otorgamiento del beneficio.

Los montos anuales que no se utilicen durante el periodo de este contrato, no se acumularán para los períodos contractuales siguientes.

Las partes, de común acuerdo, evaluarán excepciones fundadas para que no propietarios eventualmente accedan a este beneficio.

UNDÉCIMO: ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA

La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo que se desempeñen en los cargos de 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 cargo y del nivel de movimiento que cada oficina tiene, según la definición que de ellas ha hecho el Empleador, todo ello conforme a la siguiente tabla:

	Oficina Tipo A	Oficina Tipo B	Oficina Tipo C	Oficina Tipo D
EJECUTIVOS	$125.446	$95.455	$63.171	$45.622
TESORERÍA/REC.	$145.446	$125.446	$95.455	$63.171
CAJERO EXCLUSIVO	2 personas, en Cobranza		$154.413	

El eventual cambio de denominación que tengan los cargos de cajeros, ejecutivos de atención ambulatoria o ejecutivos de servicio al cliente, no alterará los montos que perciban por asignación de caja y que han quedado señalados en esta cláusula.

En caso de que un trabajador sea trasladado en forma a una sucursal en que se pague una asignación de caja de monto inferior, tendrá derecho a que se le continúe pagando el monto superior.

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.

DUODÉCIMO: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, que presten servicios en las modalidades que se indican en la tabla inserta a continuación y, que para mayor claridad se identifican uno a uno en la nómina adjunta del listado de socios con su respectiva modalidad, la siguiente asignación de colación:

Modalidad	Colación
Teletrabajo Permanente	$87.000 mensual
Teletrabajo Mixto	$87.000 mensual
Teletrabajo Remoto	$57.000 mensual
3x2 (Teletrabajo parcial)	$6.700 diarios
Presencial (servicio y cobranza)	$6.700 diarios
Ejecutivo de Ventas	$6.700 diarios

Aquella asignación expresada en un monto diario, se paga por cada día efectivamente trabajado. Aquella asignación expresada en un monto mensual, se paga en proporción a los días efectivamente trabajados.

DÉCIMO TERCERO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, que presten servicios en las modalidades que se indican en la tabla inserta a continuación y, que para mayor claridad se identifican uno a uno en la nómina adjunta del listado de socios con su respectiva modalidad, percibirán la siguiente asignación de movilización mensual no imponible, en proporción a los días efectivamente trabajados:

Modalidad	Movilización Mensual
Mixto Cobranza	$32.700
Remoto Cobranza	$7.732
Teletrabajo Permanente	$60.800
Presencial y 3x2 (casa M)	$60.800

Por otra parte, la Empresa pagará a los **Ejecutivos de Ventas** una asignación de movilización mensual no imponible, según la cantidad de Unidades de Fomento que vendan en el respectivo período, de acuerdo con la siguiente Tabla:

TRAMOS DE VENTAS EN UNIDADES DE FOMENTO		MONTO EN PESOS
DESDE	HASTA	MOVILIZACION
0	1,99	$7.099
2	5,99	$44.975
6	15,99	$74.960
16	17,99	$100.172
18	20,99	$130.154
21	24,99	$209.880
25	29,99	$275.982
30	y más	$293.018

DÉCIMO CUARTO: PASAJES EN CASO DE TRASLADOS Y REEMPLAZOS TRANSITORIOS

En aquellos casos en que la Empresa le encomiende a un trabajador que se desempeñe en la plataforma de servicio al cliente, que se traslade desde su lugar habitual de trabajo hacia otra sucursal de la ISAPRE que se encuentre ubicada fuera de la ciudad de origen, con el objeto de reemplazar transitoriamente a otro trabajador con motivos de feriados o licencias médicas, la Empresa asumirá el costo corriente de los pasajes del traslado hacia la otra ciudad, así como también el de su alimentación y en caso que deba pernoctar en dicha ciudad, además asumirá el costo del hospedaje en el lugar que le haya asignado el empleador. Este beneficio no se aplicará 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 $5.000.- (cinco mil pesos) diarios por viajes a localidades alejadas menos de 50 kilómetros y de $9.750.- (nueve mil setecientos cincuenta pesos) diarios por distancias iguales o superiores a los 50 kilómetros desde el lugar de origen al de destino.

DÉCIMO QUINTO: 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 4 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.

Durante el reemplazo el trabajador reemplazante mantendrá su remuneración íntegra. En el caso de

reemplazantes que tengan remuneración variable, se considerará para estos efectos, el promedio de los 3 últimos meses íntegramente trabajados.

Además de la justificación respectiva, si se autoriza el reemplazo parcial, el trabajador reemplazante, afecto al presente contrato colectivo, recibirá un bono de un 20% de la diferencia del total de remuneración, respecto de la jefatura, con tope de $145.755.- (ciento cuarenta y cinco mil setecientos cincuenta y cinco pesos) bruto 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 $291.510.- (doscientos noventa y un mil quinientos diez pesos) bruto mensual.

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.

DÉCIMO SEXTO: INDEMNIZACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO

Cada año de vigencia de este Contrato Colectivo, la Empresa otorgará al Sindicato, 6 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 5 años en el Sindicato, 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 6 cupos, podrán analizar casos excepcionales 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.

DÉCIMO SÉPTIMO: 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 para pagar por este concepto serán los siguientes:

Jardín Infantil	Prekínder Kínder	Básica	Media	Preuniversitario	Universitario Técnico Prof. Y CFT	Cargas duplos estudiantes
$89.500	$89.500	$140.000	$140.000	$86.500	$205.000	$630.000

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.

DÉCIMO OCTAVO: BECA A TRABAJADORES PARA ESTUDIOS SUPERIORES

La Empresa pagará a los trabajadores afectos a este contrato y que cursen una carrera universitaria o técnico profesional, de una duración de al menos cuatro semestres, una Beca de Estudios de $215.000.- (doscientos quince mil pesos). Esta beca se entregará en el mes de marzo correspondiente. No tendrán derecho a la beca aquellos trabajadores que estén usando el beneficio del financiamiento de estudios superiores contenido en este contrato.

DÉCIMO NOVENO: APORTE PARA ÚTILES ESCOLARES

La Empresa entregará en el mes de febrero de cada año una gift card por la suma única y total de $35.000.- (treinta y cinco mil 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.

VIGÉSIMO: FINANCIAMIENTO DE ESTUDIOS SUPERIORES

La Empresa financiará al año 2 Diplomados y/o Magister; 5 carreras de pregrado universitaria y 7 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. El Sindicato participará con la Empresa en la definición de los criterios que se utilizarán para elegir a los trabajadores socios que tendrán derecho a este beneficio. Los cupos antes señalados 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 de 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.

VIGÉSIMO PRIMERO: PREMIO POR EXCELENCIA ACADÉMICA.

La Empresa entregará anualmente 3 premios por Excelencia Académica por nivel, a los hijos de trabajadores socios del Sindicato, que obtengan los mejores promedios de notas de enseñanza básica y enseñanza media, y al que obtenga el mejor puntaje en la Prueba de acceso a la educación superior (PAES), 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, sus madres, representantes de la Empresa y del Sindicato.

VIGÉSIMO SEGUNDO: 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 $151.687.- (ciento cincuenta y un mil seiscientos ochenta y siete pesos) brutos, como aguinaldo de fiestas patrias, pago que se realizará antes del 15 de septiembre del respectivo año.

Los trabajadores que tengan más de 3 meses de antigüedad y menos de 6 meses de antigüedad en la Empresa, recibirán la suma de $75.844.- (setenta y cinco mil ochocientos cuarenta y cuatro pesos) brutos, como aguinaldo de fiestas patrias.

VIGÉSIMO TERCERO: 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 $166.135.- (ciento sesenta y seis mil ciento treinta y cinco pesos) brutos, como aguinaldo de navidad, pago que se realizará antes del 19 de diciembre del respectivo año.

Los trabajadores que tengan más de 3 meses de antigüedad y menos de 6 meses de antigüedad en la Empresa, recibirán la suma de $83.067.- (ochenta y tres mil sesenta y siete pesos) brutos, como aguinaldo de navidad.

VIGÉSIMO CUARTO: BENEFICIO DE NAVIDAD A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

El Empleador otorgará un regalo con motivo de navidad, durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año, a todos los hijos de los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, que sean menores de 14 años al día 31 de diciembre del respectivo año. Tendrán derecho al mismo beneficio aquellos menores de 14 años que estén bajo la tuición o cuidado personal del trabajador con la respetiva sentencia judicial que así lo determine.

VIGESIMO QUINTO: BONO DE NAVIDAD PARA LOS TRABAJADORES QUE INDICA

La Empresa entregará en el mes de diciembre de cada año una giftcard, durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año, por la suma única y total de $35.000.- (treinta y cinco mil 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.

VIGÉSIMO SEXTO: HORARIO DE SALIDA EN DÍAS PREVIOS A FESTIVIDADES

Los 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, entregando al sindicato una copia de dicha solicitud.

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.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: DESCONEXION LABORAL.

En aquellos casos en que el trabajador que cumpla horario, en los días en que desempeñe sus funciones en su propio hogar o domicilio particular, y, por consiguiente, fuera del lugar o sitio de funcionamiento de

la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, el empleador respetará el derecho a desconexión del trabajador, acordando que el mismo será continuo y sin interrupción, desde las 19:30 horas de un día hasta las 08:30 horas del siguiente día hábil, tiempo en el cual el trabajador no recibirá ni estará obligado a responder comunicaciones, órdenes ni otros requerimientos.

VIGÉSIMO OCTAVO: PERÍODO DE INTERRUPCIÓN ENTRE LLAMADAS CONTACT CENTER

Los trabajadores que se desempeñan en el Contact Center de la empresa que están sujetos a conexión continua tendrán derecho a una interrupción de quince segundos entre cada atención, manteniendo de esta manera la situación actual que tienen dichos trabajadores en relación con la duración de ese período de interrupción.

VIGÉSIMO NOVENO: 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 tres 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
3 años	1	3.0
6 años	1	4.0
9 años	2	5.0
12 años	2	6.5
15 años	2	8.5
18 años	3	10.5
21 años	3	12.5
24 años	3	15.0
27 años	4	17.0
30 años	4	19.0
33 años	4	21.0
36 años	5	23.0
39 años	5	24.5

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.

TRIGÉSIMO: 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.

Además, la Empresa pagará al trabajador un Bono por $90.000.- (noventa mil pesos) brutos cuando tome un período de vacaciones igual o superior a los 10 días corridos.

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, como tampoco habrá derecho a ella por días de vacaciones acumuladas de períodos anteriores.

TRIGÉSIMO PRIMERO: 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 Personas, 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 Personas, 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 Personas, de manera que pueda ser entregado por la Empresa el mes anterior al que el Trabajador haga uso de sus vacaciones.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: CUOTAS MORTUORIAS.

El trabajador afecto al presente contrato colectivo tendrá derecho a percibir de la Empresa una cuota mortuoria de UF. 15.- (quince Unidades de Fomento) brutas, en caso de muerte de un hijo, del cónyuge, de su pareja de acuerdo de unión civil o de sus padres.

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, la empresa entregará a sus herederos la suma de UF. 30.- (treinta Unidades de Fomento).

TRIGÉSIMO TERCERO: 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 48 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. Solo una vez dentro de cada año calendario, el día administrativo podrá corresponder a un día viernes. 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 al que tenga que utilizar en la matrícula de un hijo en la educación superior 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, o certificado o algún papel de junta de vecinos, o cualquier otro respaldo que el empleador evalúe unilateralmente como suficiente acreditación de que se producirá efectivamente el cambio de domicilio.

TRIGÉSIMO CUARTO: DIA LIBRE POR CUMPLEAÑOS.

El día del cumpleaños del trabajador se otorgará libre y con goce de remuneraciones, siempre que dicho día sea laborable por el trabajador. En caso de que el día del cumpleaños corresponda a un día sábado,

domingo o festivo, el trabajador tendrá derecho a usar del día libre y con goce de remuneraciones, dentro de la semana siguiente a la del cumpleaños, debiendo comunicar con anticipación a su jefatura directa en que día hará uso de este derecho. Si el día del cumpleaños es el 29 de febrero, el permiso será otorgado el 28 de febrero si es día laboral, aplicando igualmente la regla anterior. Este beneficio no será acumulable de un año para otro.

TRIGÉSIMO QUINTO: 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.

TRIGÉSIMO SEXTO: ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE UN HIJO.

El empleador entregará al padre y/o madre trabajadora afecto al presente contrato colectivo, una asignación de UF. 3.- (tres 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 de que ambos padres sean trabajadores de la empresa, se otorgará dicha asignación a cada uno de ellos.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: 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 avisar 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.

TRIGÉSIMO OCTAVO: 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 UF.4.- (cuatro 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.

TRIGÉSIMO NOVENO: BENEFICIO POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNION CIVIL DEL TRABAJADOR.

La Empresa financiará el costo de la estadía, esto es, alojamiento y un bono de 2 UF (dos unidades de fomento) para la alimentación del Trabajador y su cónyuge o contrayente de la Unión Civil, afecto al presente contrato colectivo, recién casado o celebrado el Acuerdo de Unión Civil, por un fin de semana, 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.

El trabajador tendrá un plazo de hasta un año contado desde el matrimonio o acuerdo de unión civil para solicitar este beneficio.

CUADRAGÉSIMO: FINANCIAMIENTO COMPARTIDO DEL SEGURO DE VIDA.

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

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.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: PERMISO POR FALLECIMIENTO.

De conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en caso de muerte de un hijo, el trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, el trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

En el caso de muerte de suegros, abuelos, tíos o primos, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado. Este permiso podrá ser utilizado exclusivamente una vez en cada año calendario.

Tratándose del fallecimiento de un nieto o nieta del trabajador, tendrá derecho a un (1) día hábil de permiso pagado, con tope de dos (2) eventos por año calendario.

En el caso de la mascota del trabajador, siempre que esté inscrita en el Registro Nacional de Tenencia responsable de Mascotas y Animales de Compañía a nombre de un miembro del grupo familiar directo, y dicha mascota viva en el domicilio del trabajador, su fallecimiento dará lugar a un (1) día hábil de permiso pagado para el trabajador, con tope de un (1) evento por el periodo de vigencia del presente instrumento colectivo.

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; mientras que, en el caso de fallecimiento de mascota, desde que se exhiba el certificado extendido por médico veterinario.

Con todo, si el fallecimiento ocurriere después de las 13:30 horas, el primer día del permiso se computará al día siguiente, sea hábil o corrido según corresponda.

Si el hijo, cónyuge, conviviente civil, hermano, madre o padre fallecido tiene su domicilio en una localidad distante más de 350 kilómetros del lugar de residencia del trabajador, el permiso se aumentará en 2 días hábiles de los ya señalados.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: BENEFICIO DE SALA CUNA.

Todas las trabajadoras de la Empresa con hijos menores de 2 años tendrán derecho al beneficio de sala cuna. Para este efecto la Empresa 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.

CUADRAGÉSIMO TERCERO: 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.

CUADRAGÉSIMO CUARTO: 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.

CUADRAGÉSIMO QUINTO: BENEFICIO CUIDADORA POR ENFERMEDAD DEL MENOR.

En aquellos casos en que la trabajadora afecta al presente contrato colectivo, tenga un hijo menor de un año 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 trabajadora, para que a su vez le pague a una cuidadora, la suma de $500.000.- (quinientos mil pesos) brutos mensuales, proporcional a los días en que ejerza ese cuidado.

El médico pediatra tratante del menor deberá certificar por escrito que la enfermedad que padece, le impide asistir a una sala cuna y que debe permanecer en su domicilio a cargo de una cuidadora.

CUADRAGÉSIMO SEXTO: 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 de 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 SÉPTIMO: ATENCIÓN SICOLÓGICA Y SIQUIÁTRICA.

La empresa pondrá a disposición de 130 socios del sindicato una primera consulta sicológica al año, que diga relación con la función o el trabajo que desempeñan. Para estos efectos, la empresa celebrará convenios con sicólogos o instituciones que puedan brindar dicha atención. La empresa asumirá el costo del copago que deba hacer el trabajador por la consulta sicológica.

En caso de que la consulta sicológica determine que el trabajador requiere de una consulta siquiátrica, la empresa asumirá el copago en que debe incurrir el trabajador por la primera consulta que tenga con el médico siquiatra al cual la empresa lo haya derivado.

La empresa asumirá el copago por las primeras consultas sicológicas y siquiátricas antes señaladas, hasta un tope de $23.693.- (veintitrés mil seiscientos noventa y tres pesos), por cada una de ellas, solamente de aquellos trabajadores que hayan contratado el seguro o beneficio complementario de salud que se ha convenido en este contrato colectivo.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO: MALETÍN O MOCHILA PARA EJECUTIVOS DE VENTAS.

La Isapre financiará cada dos años, a ejecutivos de Ventas afectos al presente contrato colectivo, que lo solicite expresamente y por escrito, el 95% 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.

CUADRAGÉSIMO NOVENO: 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. Respecto de las prendas que no forman parte del uniforme proporcionado por la Empresa, los trabajadores y las jefaturas deberán respetar las normas de vestuario contenidas en el Reglamento Interno.

El resto del 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 UF. 5.- (cinco Unidades de Fomento) en el mes de enero y UF. 5.- (cinco Unidades de Fomento) en el mes de julio de cada año, para que adquieran vestuario y zapatos adecuados a su función.

QUINCUAGÉSIMO: 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.

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: APORTES PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

La Empresa aportará mensualmente al Sindicato la suma de $1.485.000.- (un millón cuatrocientos ochenta y cinco mil 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.

QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO: 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 $4.300.000.- (cuatro millones trescientos mil pesos) en el mes de diciembre de 2025 y de $4.300.000.- (cuatro millones trescientos mil pesos) en el mes de diciembre de 2026.

QUINCUAGÉSIMO TERCERO: APORTE SINDICAL EXTRAORDINARIO. -

La Empresa aportará, por una sola vez al Sindicato, la suma de $8.300.000.- (ocho millones trescientos mil pesos) en el mes de diciembre de 2025, para los fines culturales y recreativos de sus socios que estime convenientes.

QUINCUAGÉSIMO CUARTO: APORTE PARA PREMIO HIJOS EXCELENCIA ACADEMICA.

La Empresa aportará la suma de $2.500.000.- (dos millones quinientos mil pesos) en el mes de marzo de 2026 y $2.500.000.- (dos millones quinientos mil pesos) en el mes de marzo de 2027, con el objeto de que el Sindicato adquiera premios para ser entregados a los hijos de sus socios que quiera reconocer por su excelencia académica.

IV.- OTRAS CLÁUSULAS ADICIONALES.-

1).- BONO DE TÉRMINO DE LA NEGOCIACIÓN.-

Por el sólo motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, el Empleador pagará a cada trabajador que se encuentre incluido en el Anexo denominado "Nómina de Socios del Sindicato de Trabajadores N°3 de Isapre Consalud S.A. que negociaron colectivamente", un Bono de término de la negociación, cuyo monto estará determinado por la antigüedad que tiene el trabajador en la empresa, conforme a los siguientes tramos y montos:

Meses de antigüedad al 30/11/2025	Valor bruto
Menos de 6 meses	$600.000
6 meses y más	$1.200.000

Este Bono de término de la negociación será pagado en 23 cuotas iguales, mensuales y sucesivas a partir del mes de diciembre de 2025. Si por alguna razón el trabajador dejara de pertenecer a la empresa, se dejará de pagar el Bono de término de la negociación que se encontrare pendiente a la fecha en que se produzca el retiro. Al monto del Bono no se le aplicará reajuste alguno. El Bono se podrá abonar íntegramente de manera anticipada dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente instrumento colectivo, previa firma por parte del trabajador de la documentación de respaldo respectiva en relación al anticipo.

2).- PRÉSTAMO ESPECIAL.-

Por el sólo motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, el Empleador se obliga a otorgar un préstamo especial a cada trabajador afecto al presente instrumento colectivo, que tenga más de 6 meses de antigüedad al 30 de noviembre de 2025 y que se encuentre incluido en el Anexo denominado "Nómina de Socios del Sindicato de Trabajadores N°3 de Isapre Consalud S.A. que negociaron colectivamente", cuyo monto será de $600.000.- (seiscientos mil pesos).

El Trabajador deberá tener contrato de trabajo indefinido y vigente a la fecha de la solicitud, considerando además para su otorgamiento la capacidad de pago del trabajador y que no supere el tope del 15% de descuento legal mensual.

El Empleador pondrá a disposición de los socios un pagaré que garantiza el pago del préstamo, en el que se incluye la autorización de descuento del sueldo mensual, para que aquellos que deseen solicitar el préstamo puedan hacerlo, lo que deberá realizar antes del 31 de diciembre de 2025 y a esa fecha el Trabajador no deberá estar haciendo uso de licencia médica de ninguna naturaleza. Lo mismo deberá realizar el Empleador antes del 31 de enero de 2026, y a esa fecha el Trabajador no deberá estar haciendo uso de licencia médica de ninguna naturaleza, para quienes no hayan requerido el préstamo antes del 31 de diciembre de 2025. En todo caso, aquellos que se encuentren haciendo uso de licencia médica, podrán solicitar el préstamo una vez terminada dicha licencia, siempre y cuando ello ocurra antes del 01 de marzo de 2026. Tratándose de licencias médicas maternales, deberán solicitar el préstamo una vez terminada la licencia y siempre que ello suceda antes del 30 de junio de 2026.

Para quienes hayan requerido este préstamo antes del 31 de diciembre de 2025, éste será pagado por el Trabajador a la Empresa, en 23 cuotas mensuales, iguales y sucesivas a contar del mes de enero de 2026, sin intereses ni reajustes, plazo que está determinado por la vigencia que tiene el presente Contrato Colectivo. Para quienes hayan requerido este préstamo antes del 31 de enero de 2026, éste será pagado por el Trabajador a la Empresa, en 22 cuotas mensuales, iguales y sucesivas a contar del mes de febrero de 2026, sin intereses ni reajustes, plazo que está determinado por la vigencia que tiene el presente Contrato Colectivo. En cualquiera de los dos casos antes indicados, aquellos trabajadores que tengan licencias médicas, el préstamo será pagado en las cuotas que corresponda y que no superen la vigencia de este Contrato.

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 autorizará expresamente en el documento que respalde el otorgamiento del préstamo.

3).- PACTO DE EXTENSION DE BENEFICIOS.-

Por el sólo motivo de la firma del presente Contrato Colectivo y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo las partes han alcanzado el siguiente pacto de extensión de beneficios:

a) La empresa ofrecerá la extensión de beneficios a todos los trabajadores de la compañía (salvo a aquellos que ejerzan cargos de gerencia, subgerencia o jefatura), con contrato vigente o que sean contratados en el futuro, que se afilien al sindicato. A estos efectos, a más tardar el día 15 de cada mes o al día siguiente hábil si es que el día 15 fuere sábado, domingo o festivo- el sindicato avisará por escrito a la empresa el nombre y rut de los trabajadores que se hubieren afiliado a su organización sindical durante el último mes, rigiendo para ellos la extensión de beneficios a contar del mes siguiente a aquel del ya indicado aviso.

b) Se ofrecerá la extensión de todas las cláusulas del contrato colectivo aplicables a los trabajadores afectos al contrato colectivo, con excepción de aquellas relacionadas con beneficios que se hubieren devengado con anterioridad y aquellos otorgados sólo por motivo de la firma del presente instrumento colectivo.

c) Se entenderá que el trabajador solicita y acepta la extensión de los beneficios por el solo hecho de afiliarse al sindicato, entendiéndose que la empresa tomó conocimiento de este requerimiento por la notificación que practique el sindicato informando sobre la nueva afiliación, en la forma y oportunidad estipulada en la letra a) precedente.

4).- 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. El trabajador que percibe algún beneficio que según su contrato individual de trabajo es de un monto superior al pactado en este Contrato Colectivo, tendrá derecho a continuar recibiendo ese monto mayor. Estos beneficios se reajustarán cada seis meses conforme a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, en los seis meses inmediatamente anteriores. De este modo, el primer reajuste se aplicará en el mes de enero de 2026 y corresponderá al IPC de los meses de julio a diciembre de 2025.

5).- REAJUSTABILIDAD DE BONO DE TELETRABAJO Y GESTOR DE ESPERA.

Por el solo motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, las partes han convenido que la asignación de Teletrabajo y el Bono de Gestor de Espera, se reajustarán cada seis meses conforme a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el Organismo que lo reemplace, o el indicador que sustituya al IPC, en los seis meses inmediatamente anteriores. De este modo, el primer reajuste se aplicará en el mes de enero de 2026 y corresponderá al IPC de los meses de julio a diciembre de 2025.

6).- 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.

FIRMAS.-

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

Sonia Alejandra Muñoz Arenas
Presidenta Sindicato

Jeannette Elizabeth Cáceres Jiménez
Secretaria Sindicato

Mario Angel Benitez Fernández
Tesorero Sindicato

Ruby Graciela Navarro Lira
Directora Sindicato

Manuel Antonio Contreras Caucoto
Director Sindicato

POR LA EMPRESA ISAPRE CONSALUD S.A.

Ignacio González Recabarren
Isapre Consalud S.A.

Francisco Javier González Sesé
Isapre Consalud S.A.

Liz Romero Vivero
Isapre Consalud S.A.

ADDENDUM ENTRE

ISAPRE CONSALUD S.A.

Y

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

En Santiago, a 10 de diciembre de 2025, , entre **ISAPRE CONSALUD S. A.**, también aludida más adelante como **"ISAPRE CONSALUD", "LA EMPRESA" o "EL EMPLEADOR",** RUT N° 96.856.780-2, representada para estos efectos por su Gerente de Personas doña Liz Romero Vivero, su Gerente de Administración y Finanzas don Ignacio González Recabarren y su Gerente Legal don Francisco Javier González Sesé, todos con domicilio en calle Rosario Norte N° 407, pisos 8 y 9 de la comuna de Las Condes, por una parte y, por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES N°3 DE ISAPRE CONSALUD S.A,** RSU 1307.1863, representado por su Directorio, conformado por su Presidenta doña Sonia Alejandra Muñoz Arenas, su Secretaria doña Jeannette Elizabeth Cáceres Jiménez, su Tesorero don Mario Ángel Benítez Fernández, su Directora doña Ruby Navarro Lira y su Director don Manuel Contreras Caucoto, todos domiciliados para estos efectos en la ciudad de Santiago, calle Rosario Norte N° 407, pisos 8 y 9 de la comuna de Las Condes, correo electrónico directiva@sindicato3cns.cl, se ha convenido lo siguiente:

Con ocasión de haber suscrito las partes con esta misma fecha un instrumento colectivo de trabajo, y sólo con motivo de la firma del mismo, los comparecientes han convenido en estipular un conjunto de beneficios que regirán para todos los trabajadores de la empresa que desempeñen funciones o labores a las cuales sean aplicables aquellos, sin que se considere este acuerdo una extensión de beneficios.

Sin perjuicio de lo antes señalado, lo estipulado la cláusula quinta de este addendum, aplicará solamente a los trabajadores de este Sindicato que en ella se mencionan.

PRIMERO: COMISIÓN POR VENTA DE BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS.-

La empresa pagará a los Ejecutivos de Servicio al Cliente una comisión por la venta de beneficios complementarios, según el grupo a que pertenezcan:

Grupo de Complementos	Comisión Bruta Asignada a Cada Venta
Grupo 1:	0,0273 UF
Grupo 2:	0,0473 UF
Grupo 3:	0,0682 UF

Para que la venta de complemento genere el pago de comisión, el ejecutivo deberá cumplir con las siguientes reglas, las cuales serán validadas antes de producirse cualquier pago de dichas comisiones.

	Origen y Destino del Cambio de Complemento	Genera pago de Comisión
Regla 1	Cliente sin Complemento Vigente a Cualquier Grupo	SI
Regla 2	Cambio del Complemento del Grupo 1 o 2 a Grupo Mayor	SI
Regla 3	Cambio Complemento Dentro del Mismo Grupo si sube el pactado pagado (salvo aumento de pactado por incorporación de cargas)	SI
Regla 4	Cambio Complemento Grupo 3 o 2 a Grupo Menor si es pactado pagado menor	NO

SEGUNDO: COMISIÓN POR RESCATE O DESISTIMIENTO.-

La empresa pagará a los Ejecutivos de Servicio al Cliente una comisión por cada rescate o desistimiento que gestionen, conforme a la siguiente tabla:

Precio del Plan en UF (valor final del nuevo plan)	Comisión bruta
De 1 a 3,99 UF	0,2 UF
De 4 a 7,99 UF	0,21 UF
De 8 a 11,99 UF	0,31 UF
De 12 a 15,99 UF	0,35 UF
De 16 y más UF	0,5 UF

TERCERO: MONTO POR REEMBOLSO EJECUTIVOS DE REEMBOLSO.-

La empresa pagará a los Ejecutivos de Reembolso un monto en pesos por cada reembolso que efectivamente procese a diario de manera correcta, el que se determinará conforme a la producción diaria de cada ejecutivo, según la siguiente tabla:

Tramo	Reembolsos procesados / producción diaria	Monto bruto por reembolso
1	hasta 160	$ 10
2	entre 161 y 180	$ 19
3	entre 181 y 200	$ 26
4	entre 201 y 230	$ 38
5	entre 231 y 280	$ 51
6	mayor a 280	$ 55

Las partes han convenido que los montos brutos por reembolso contenidos en esta tabla, se reajustarán cada seis meses conforme a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el Organismo que lo reemplace, o el indicador que sustituya al IPC, en los seis meses inmediatamente anteriores. De este modo, el primer reajuste se aplicará en el mes de enero de 2026 y corresponderá al IPC de los meses de julio a diciembre de 2025.

CUARTO: ASIGNACIÓN DE TELETRABAJO.-

La empresa pagará a los trabajadores que permanentemente presten servicios en teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto, una asignación no imponible para resarcir los gastos en que ha debido incurrir debido a esta modalidad, la suma de $33.893.- (treinta y tres mil ochocientos noventa y tres pesos) mensuales, que se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados.

Por otra parte, a los trabajadores que de manera transitoria deban prestar servicios en las modalidades señaladas, la empresa les pagará una asignación mensual no imponible de $10.845.- (diez mil ochocientos cuarenta y cinco pesos), en proporción a los días efectivamente trabajados, manteniendo las asignaciones que por concepto de colación y movilización les correspondan.

QUINTO: SITUACION ESPECIAL DE TRABAJADORES.-

Los Ejecutivos de Mantención Empresas señores(a) Cristián Gabriel Hernández Domínguez y Ana Luisa Vargas Diaz, perciben a esta fecha una asignación de movilización especial y diferenciada del resto de los trabajadores para mantener la situación contractual pactada previamente.

A contar de la vigencia del presente Contrato Colectivo, los 2 trabajadores individualizados percibirán única y exclusivamente una asignación de movilización total de $97.489.- mensuales, no imponibles. De este modo, lo pactado en esta cláusula es incompatible con lo estipulado en el Contrato Colectivo referido a la asignación de movilización.

Este monto total se reajustará cada seis meses conforme a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el Organismo que lo reemplace, o el Indicador que sustituya al IPC, en los seis meses inmediatamente anteriores. De este modo, el primer reajuste se aplicará en el mes de enero de 2026 y corresponderá al IPC de los meses de julio a diciembre de 2025.

SEXTO: JORNADA LABORAL DE 40 HORAS.-

UNO.- Sucursales y resto de la Empresa:-

Se mantiene la jornada habitual de trabajo de todos aquellos trabajadores que están sujetos a horario, que es de 40 (cuarenta) horas semanales, según se indica a continuación:

SUCURSALES

	DESDE	HASTA	TOTAL	colación	hrs. lab
Lunes	8:30	17:49	9:19	0:45	8:34
Martes	8:30	17:49	9:19	0:45	8:34
Miércoles	8:30	17:49	9:19	0:45	8:34
Jueves	8:30	17:49	9:19	0:45	8:34
Viernes	8:30	14:14	5:44		5:44
					40:00:00

RESTO DE LA COMPAÑÍA

	DESDE	HASTA	TOTAL	colación	hrs. lab
Lunes	8:30	18:00	9:30	0:45	8:45
Martes	8:30	18:00	9:30	0:45	8:45
Miércoles	8:30	18:00	9:30	0:45	8:45
Jueves	8:30	18:00	9:30	0:45	8:45
Viernes	8:30	13:30	5:00		5:00
					40:00:00

DOS.- Turnos Call Center.-

Se mantiene la jornada habitual de trabajo de quienes se desempeñan en el call center que es de 40 (cuarenta) horas semanales, según se indica a continuación:

TURNO 1

	DESDE	HASTA	TOTAL	colación	hrs. lab
Lunes	8:30	17:52	9:22	0:45	8:37
Martes	8:30	17:52	9:22	0:45	8:37
Miércoles	8:30	17:52	9:22	0:45	8:37
Jueves	8:30	17:52	9:22	0:45	8:37
Viernes	8:30	14:02	5:32		5:32
					40:00:00

TURNO 2

	DESDE	HASTA	TOTAL	colación	hrs. lab
Lunes	9:10	18:42	9:32	0:45	8:47
Martes	9:10	18:42	9:32	0:45	8:47
Miércoles	9:10	18:42	9:32	0:45	8:47

Jueves	9:10	18:42	9:32	0:45	8:47
Viernes	9:10	14:02	4:52		4:52
					40:00:00

SÉPTIMO: DURACIÓN Y EJEMPLARES.-

El presente Addendum, que tiene una duración indefinida, se extiende en dos ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando uno en poder de cada parte.

FIRMAS.-

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

Sonia Alejandra Muñoz Arenas
Presidenta Sindicato

Jeannette Elizabeth Cáceres Jiménez
Secretaria Sindicato

Mario Ángel Benítez Fernández
Tesorero Sindicato

Ruby Graciela Navarro Lira
Directora Sindicato

Manuel Antonio Contreras Caucoto
Director Sindicato

POR LA EMPRESA ISAPRE CONSALUD S.A.

Ignacio González Recabarren
Isapre Consalud S.A.

Francisco Javier González Sesé
Isapre Consalud S.A.

Liz Romero Vivero
Isapre Consalud S.A.