

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.
Y
SINDICATO INTEREMPRESA DE PROFESIONALES DEL INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A. Y SERVICIOS
INTEGRADOS DE SALUD LTDA.**

En Santiago, a 29 de diciembre de 2025 por una parte **INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.**, rol único tributario N°92.051.000-0 y sus filiales, **SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD LTDA**, rol único tributario N°96.631.140-1, representadas por Claudia Tapia Sanhueza, Gerenta de Personas; Jorge Falaha Haddad, Gerente de Finanzas y Planificación ; y María Isabel González, Jefe de Relaciones Laborales, todos domiciliados para estos efectos en Los Conquistadores N°1730, 2° piso, comuna de Providencia de la ciudad de Santiago; en adelante el “Empleador”, la “Empresa” o la “Clínica”, y por otra parte, los trabajadores que son socios del **SINDICATO INTEREMPRESA DE PROFESIONALES DEL INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A. Y SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD LTDA.**, rol sindical único N°13.12.1086 representados por su Directorio compuesto por: Felipe Corvalán Destefani, Presidente; Javiera Romo Castro, Secretaria; Sandra González Quezada, Tesorera; y Carlos Morales Ahumada, Director, todos domiciliados para estos efectos en La Concepción N°81, oficina 1308, Providencia, en adelante el “Sindicato”; vienen en convenir el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

TÍTULO I
CONSIDERACIONES PREVIAS

1. DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, regirá las relaciones laborales y establecerá las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones entre **INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.** sus filiales y **SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD LTDA.**, por una parte, y por la otra, los trabajadores afiliados al **SINDICATO INTEREMPRESA DE PROFESIONALES DEL INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A. Y SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD LTDA.**, que se individualizan en la nómina adjunta en el **Anexo N°1** del presente instrumento colectivo, la cual se entiende como parte integrante de este Contrato Colectivo para todos los efectos legales y contractuales que correspondan.

2. DEL OBJETO DEL CONTRATO

El presente Contrato Colectivo tiene por objeto, establecer el régimen de remuneraciones, beneficios y prestaciones ligadas directamente al trabajo y/o bienestar de los trabajadores, sea en dinero, servicios o especies, y las condiciones comunes de trabajo que regirán entre la Empresa y los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Contrato Colectivo durante el plazo de vigencia establecido, todo en conformidad a las normas contenidas en el Código del Trabajo y disposiciones complementarias.

3. VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de 24 meses, esto es, desde el 16 de diciembre de 2025 y hasta el 16 de diciembre de 2027, ambas fechas inclusive.

4. DEFINICIONES

En cada ocasión en que se haga referencia en el presente Contrato Colectivo o sus Anexos a las siguientes expresiones, se entenderá por:

1. Empleador, Clínica INDISA, Instituto de Diagnostico S.A. y filiales, Servicios Integrados de Salud Ltda., la Empresa, la Sociedad, INDISA, la Clínica: Se refiere a las personas jurídicas que utilizan los servicios intelectuales y/o materiales de los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo y que se encuentran organizadas y dirigidas bajo una misma administración.
2. Trabajadores o Socios: Se entenderá que se refiere a todos los socios individualizados en el **Anexo N°1** de este Contrato Colectivo de Trabajo, sin distinción alguna.
3. Sindicato, Organización Sindical: Se refiere al Sindicato Interempresa de Profesionales del Instituto de Diagnóstico S.A. y Servicios Integrados de Salud Ltda.
4. Total Haberes: Para efectos de lo establecido en este Contrato Colectivo se entiende que se refiere a la suma mensual que percibe el trabajador compuesta por sueldo base, gratificación legal y asignación de movilización.
5. Sueldo Base: Es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios según la jornada de trabajo pactada, antigüedad en el cargo y especialidad.
6. Jefaturas: Se refiere a los profesionales partes de este Contrato Colectivo y que ejercen funciones de Coordinadores, Supervisores, Jefes o Encargados o asimilados como tal, pudiendo ser de áreas clínicas o administrativas.
7. Personal Clínico: Son aquellos profesionales que atienden directamente al paciente o desempeñan labores vinculadas al cuidado y atención de salud.
8. Profesionales de Apoyo: Todo trabajador que tenga un título universitario o técnico profesional y se desempeñe en funciones de coordinación, supervisión y soporte, tanto a nivel de infraestructura como en la gestión de recursos humanos.
9. Personal Administrativo: Son aquellos trabajadores no comprendidos en las definiciones de jefaturas, personal clínico y profesionales de apoyo.

TÍTULO II **REMUNERACIONES**

1. INCREMENTO TOTAL HABERES

El total haberes de los socios del Sindicato individualizados en el **Anexo N°1**, se incrementará en base a lo estipulado en el **Anexo N°2**, a contar de diciembre de 2025, según el aumento de la asignación de movilización estipulado en la cláusula 14 del Título II.

2. ESTRUCTURA GENERAL DE REMUNERACIONES

La estructura general de Remuneraciones de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo se encuentra regulada en el **Anexo N°2**, que forma parte integrante del presente instrumento.

3. REAJUSTE PERIÓDICO IPC

El sueldo base, asignaciones, así como todos los beneficios monetarios vigentes producto de este Contrato Colectivo, se reajustarán según la variación positiva que experimente el Índice de Precios al Consumidor, es decir, el IPC producido en los seis meses anteriores a su aplicación, de acuerdo a los datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas, o quien a futuro lo reemplace, en los siguientes meses:

1. En diciembre de 2025, se reajustará por el IPC habido en los meses de julio a noviembre de 2025.
2. En enero de 2026, se reajustará por el IPC habido en el mes de diciembre 2025.
3. En julio de 2026, se reajustará por el IPC habido en los meses de enero a junio de 2026.
4. En enero de 2027, se reajustará por el IPC habido en los meses julio a diciembre de 2026.
5. En julio de 2027, se reajustará por el IPC habido en los meses de enero a junio de 2027.
6. En diciembre de 2027, se reajustará por el IPC habido en los meses de julio a noviembre de 2027.

En caso de resultar negativo el IPC en cualquiera de los periodos arriba referidos, se mantendrá su valor nominal vigente al momento que corresponda el ajuste, o, dicho de otra forma, si la variación acumulada diera como resultado un IPC negativo éste no tendrá efecto sobre el sueldo base y las otras asignaciones afectadas.

Se hace presente que los montos incorporados en el presente instrumento colectivo ya fueron reajustados conforme al numeral primero de la presente cláusula.

4. GRATIFICACIÓN LEGAL

A título de gratificación legal, la Empresa pagará anualmente a las personas afectas a este instrumento colectivo la suma de 4,75 ingresos mínimos mensuales, o la cantidad correspondiente a los meses del año respectivo en que haya estado vigente el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Esta Gratificación, se pagará mensualmente, a razón de un doceavo de ella al mes, procediéndose a su liquidación y pago conjuntamente con su remuneración.

Para estos efectos, el monto a pagar cada mes se determinará considerando el ingreso mínimo vigente al último día de dicho mes.

Las variaciones que tuviere el monto del ingreso mínimo durante el ejercicio no afectarán la parte ya pagada de la gratificación.

De este modo, se entenderá plenamente cumplida la obligación legal de la empresa de gratificar a sus trabajadores, independientemente de los resultados obtenidos por esta.

5. TRAMOS DE ANTIGÜEDAD

Periodo de permanencia de los trabajadores, determinado a partir de la fecha de inicio del primer contrato de trabajo o en el cargo según sea el caso, o de la fecha de ingreso virtual, producto del reconocimiento de experiencia externa. Los tramos en cuestión, se definen a continuación:

- **Tramo 1:** Desde el inicio del primer contrato hasta 3 años de antigüedad.
- **Tramo 2:** Desde 3 años y un día hasta 6 años de antigüedad.
- **Tramo 3:** Desde 6 años y un día hasta 9 años de antigüedad.
- **Tramo 4:** Desde 9 años y un día hasta 12 años de antigüedad.
- **Tramo 5:** Desde 12 años y un día hasta 15 años de antigüedad.
- **Tramo 6:** Desde 15 años y un día hasta 18 años de antigüedad.
- **Tramo 7:** Desde 18 años y un día hasta 21 años de antigüedad.
- **Tramo 8:** Desde 21 años y un día hasta 24 años de antigüedad.
- **Tramo 9:** Desde 24 años y un día hasta a 27 años de antigüedad.
- **Tramo 10:** Desde 27 años y un día hasta 30 años de antigüedad.
- **Tramo 11:** Desde los 30 años y un día en adelante.

Los cargos de los trabajadores individualizados en el Anexo N°1 se incrementarán en los tramos y porcentajes que especifica y distingue el anexo N°3, el cual, es parte integrante del presente instrumento.

6. REMUNERACION DE JEFATURAS

Aquellos profesionales que desarrollen cargos de Jefaturas, ya sea como Supervisores, Coordinadores u otros asimilados a este nivel, según condiciones de estructura jerárquica ya definidas por la empresa, serán remunerados con criterios diferentes atendiendo a las características especiales que el ejercicio de este cargo requiere.

De todos modos, esta política considera los siguientes aspectos necesarios de evaluar en cada caso, para poder determinar las condiciones remuneracionales de este grupo, las que se describen a continuación:

- a. **Primera Opción:** se determina el diferencial de Total Haberes con respecto al personal que tengan a cargo, según la jerarquía del cargo.

Para el caso de los Supervisores, el Total Haberes de éstos, se determinará a partir del promedio de las rentas mensuales del personal clínico que estén bajo su responsabilidad, incrementados en un 20%.

Para el caso de los Coordinadores, el Total Haberes de éstos, se determinará a partir del promedio de las rentas mensuales del personal clínico que estén bajo su responsabilidad, con la excepción de los supervisores, incrementados en un 30%.

- b. **Segunda Opción:** Determinación del Total Haberes de la persona, como si continuara con igual cargo, bajo el mismo nivel de complejidad y de acuerdo a su antigüedad, acumulada a la fecha de evaluación, es decir, su tramo, se verá incrementado en un 20% o 30% según la jerarquía del cargo.
- c. **Tercera Opción:** Determinación de incremental que se pacte en el presente contrato correspondiente, según su nivel de complejidad y antigüedad en la empresa.
- d. **Evaluación De Alternativa De Mayor Valor:** La definición del sueldo del coordinador o supervisor, corresponderá a la evaluación de la opción que represente una mayor remuneración, o lo que es lo mismo, se elegirá la que represente el mayor valor obtenido.

- e. **Cuarta Opción:** En caso de ingreso externo o creación de nuevo cargo, el nivel de remuneración se estimará en base a su condición de complejidad en Tramo I, aplicando un 20% incremental si es Supervisor o un 30% si es Coordinador.

Se deja establecido que las remuneraciones de jefaturas se evaluarán periódicamente según las reglas antes indicadas, para la actualización de éstas según la movilidad que hayan tenido el personal a su cargo, o la antigüedad de ellas mismas en la empresa, dejándose establecido que, al 31 de enero de cada año, se efectuará esta revisión y actualización de rentas.

7. MOVILIDAD DENTRO DE LA CATEGORIZACIÓN

- a. Cuando un profesional de determinado cargo pase de un Tramo de Antigüedad o Grupo de Especialidad a otro, generará en forma automática el incremento del Total Haberes correspondiente al Tramo de Antigüedad superior o grupo de mayor complejidad al cual accede. Tal incremento, se verificará en la liquidación de remuneraciones del mes correspondiente al cambio. No obstante, lo señalado con anterioridad, el paso de un tramo a otro es por cumplimiento de antigüedad y el paso de un grupo de especialidad a otro, es por concurso interno, por acuerdo entre las partes, o entre el empleador y el trabajador.
- b. El cambio de un Tramo de antigüedad a otro será automático, bastando para ello el cumplimiento de la antigüedad del trabajador en la empresa o en el cargo según corresponda.
- c. El cambio de un Grupo de Especialidad ya sea hacia uno de mayor o menor complejidad, será siempre por acuerdo entre las partes suscriptoras de este instrumento colectivo o entre la empresa y el trabajador.
- d. Cambio a mayor complejidad. Al cambiar a un grupo de menor a otro de mayor complejidad, el profesional pasará al nuevo grupo de especialidad, manteniendo su antigüedad y su total haberes será el correspondiente al grupo al cual accede, siempre y cuando, se trate de cargos que correspondan a una familia de Cargos.
- e. Cambio a menor complejidad. Al cambiar a un grupo de menor complejidad, el profesional mantendrá su Total Haberes y su antigüedad.
- f. En caso de producirse un atraso en el pago de la remuneración producto de la movilidad dentro de la categorización, éste se pagará retroactivamente por todo el periodo pendiente, incluyendo los respectivos reajustes por IPC, que por tal motivo pudieren generarse en el periodo de atraso. A su vez, las horas extraordinarias generadas por el mismo periodo se deberán pagar en forma retroactiva al nuevo valor que corresponda a la nueva remuneración del trabajador.
- g. El ingreso de un nuevo profesional al área de trabajo con un Total Haberes superior al grupo de complejidad o tramo de antigüedad implicará mover toda la categorización del cargo en cuestión, en el mismo porcentaje generado con el nuevo trabajador, de modo tal que las diferencias porcentuales entre tramos, ya sea por antigüedad o complejidad, se mantengan constantes, salvo acuerdo entre las partes. Esto aplicará desde el momento en que los contratos del personal en cuestión pasen a ser indefinidos.
- h. Se deja establecido que, para ocupar los cargos vacantes y/o nuevos cargos que se produzcan en la Clínica, se deberá llamar a un concurso interno para garantizar posibilidades de desarrollo para los Trabajadores. Si el concurso interno se declara desierto al no cumplir los postulantes con las exigencias requeridas, la Clínica llamará a concurso abierto con idénticas exigencias.

- i. Se deja establecido que el estamento de profesionales tendrá posibilidades de desarrollo de carrera y acceso a desempeño profesional en todas las unidades y/o servicios de la Clínica.
- j. La Clínica declara su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y dará cumplimiento a la legislación vigente, en especial a lo establecido en la ley N°20.348.

8. BONO DE ASISTENCIA CLÍNICA

La Clínica pagará, de forma mensual, a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo y, que, actualmente, se desempeñen en atención directa de pacientes, bajo el régimen de turno normal o modificado y realicen cambio de vestuario para tales efectos, un bono denominado “Bono de Asistencia Clínica”. El referido bono asciende a la suma de **\$62.006** brutos.

9. BONO DE JEFATURA DE TURNO DE URGENCIA (Médicos)

Como reconocimiento a la complejidad y responsabilidad que conlleva asumir una Jefatura de Turno en el Servicio de Urgencia, específicamente en lo que se refiere a los profesionales médicos cirujanos que se encuentran a cargo del turno, se les cancelará un bono mensual determinado de forma previa el que será reajustado semestralmente conforme a la variación del IPC.

10. BONO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

La Clínica pagará un Bono de Asistencia y Puntualidad para aquellos trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que cumplan con sus obligaciones contractuales de asistencia y puntualidad, y que además reúnan las condiciones descritas en la presente cláusula. El presente bono sólo se pagará respecto de aquellos trabajadores que registren asistencia (sujetos a control de jornada) y que hayan dado cumplimiento a los requisitos de asistencia.

Para efectos de la Jefatura u otro profesional que no esté afecto al registro electrónico de asistencia, ellos podrán optar al presente Bono siempre y cuando hagan aceptación expresa de marcar asistencia.

Con todo, respecto de aquellos trabajadores que puedan estar recibiendo actualmente un Bono de Asistencia y Puntualidad, o que les hubiere correspondido el pago del mismo, se deja claramente establecido que, a partir de la fecha de suscripción del presente instrumento colectivo, dicho valor, cuando corresponda su pago, será íntegramente reemplazado por el señalado en la presente cláusula de forma futura.

Se aplicará el correspondiente Bono de Asistencia y Puntualidad, para todos aquellos trabajadores que registren asistencia en el sistema dispuesto por la Empresa que figuren en la nómina de **Anexo N°1**, con el objetivo de estimular el buen comportamiento en la asistencia de los trabajadores.

Este incentivo constituye un reconocimiento al trabajador que cumpla con los parámetros establecidos, y consistirá en el pago único y máximo de **\$35.000** brutos mensual, para aquellos trabajadores que hayan dado cumplimiento a los requisitos de asistencia definidos como óptimos, en los términos establecidos.

Este premio de asistencia y puntualidad será calculado en periodos mensuales los cuales se contabilizarán desde el día 15 del mes anterior al día 14 del mes de pago de remuneraciones respectivo. El presente reconocimiento se hará efectivo a contar del período que se inicia el día 15 de diciembre de 2025.

Ejemplo

- Mes a contabilizar para el premio: 15 de diciembre de 2025 al 14 de enero de 2026.
- Fecha a pagar: remuneración de enero 2026.

a. Montos Involucrados en el premio:

	Asistencia	Puntualidad
\$35.000.- Brutos	Ninguna inasistencia en el mes.	Hasta 20 minutos de atraso en el período.
\$17.500. Brutos	Ninguna inasistencia en el mes.	Más de 20 minutos de atrasos en el período.
\$0.- Brutos	1 o más inasistencias injustificadas en el mes.	

Para efectos de determinar si la ausencia es injustificada (o no) se deberá atender a lo dispuesto en las letras b y c de la presente cláusula.

b. Requisitos de aplicabilidad del Bono:

1. Para poder acceder a este incentivo, es indispensable que los trabajadores marquen en los relojes control dispuestos en la Clínica. Por tanto, quedan excluidos todos aquellos que por razones contractuales están eximidos de esta obligación.
2. La asistencia y puntualidad será controlada a través del sistema que posee la Clínica, siendo de responsabilidad de cada trabajador registrar en forma diaria y oportuna su ingreso y salida, dentro del horario de trabajo establecido por su rol de turno. En caso de ocurrir algún problema técnico con el sistema de marcación, el trabajador deberá informar de inmediato tal circunstancia a su jefatura directa, quien, a su vez, deberá dar cuenta de ello a la Unidad de Control de Asistencia de la Gerencia de Personas, disponiendo de un plazo de 5 días hábiles para informar con respecto al evento.
3. Para efectos de calcular este premio se considerará asistencia todos los días efectivamente trabajados, incluyendo aquellos días en que el trabajador no estaba obligado a hacerlo por contar con un “permiso con goce de remuneraciones”, según lo estipulado en este Contrato Colectivo. Se entienden por permiso con goce de remuneraciones los permisos por fallecimiento, nacimiento, matrimonio, feriado legal, días reparatorios conforme a la ley N°21.530, permisos sindicales, especiales (administrativos o de cuarto turno, cuarto turno modificado o examen preventivo) y el resto de los permisos estipulados en el presente instrumento colectivo. Todos estos permisos deben registrar la autorización previa del jefe directo.
4. Para efectos del cálculo de este premio, no serán consideradas las licencias médicas otorgadas por el centro médico del personal.
5. Las omisiones de marcación, imputables al trabajador, serán consideradas como atrasos de más de 20 minutos, para efectos del cálculo de este Bono.

c. Criterios de Aplicación del Bono:

- a) Premio \$0: En el caso de trabajadores que no tienen el periodo de asistencia analizado completo, es decir, no cumplen con el requisito básico exigido.
- b) Premio \$0: En el caso de trabajadores que presentan 1 o más días de falta injustificada dentro del periodo de análisis.
- c) Premio \$0: En el caso de trabajadores que presentan 1 o más días de licencia médica, excepto aquellas con certificado médico emitido por el centro médico del personal, que acredite el carácter de infectocontagiosas, quemaduras y dermatitis que estén asociadas al subsidio de 3 primeros días conforme a lo establecido en la cláusula 13 del Título III del presente Instrumento colectivo.
- d) Premio \$0: En el caso de trabajadores que presentan permiso de reposo por el organismo administrador de la ley N°16.744, mayor de 15 días, en donde se deberá esperar la resolución por parte de la mutualidad respectiva para efectos de determinar la causa y justificación del accidente, estimándose que en caso de que la resolución indique responsabilidad por parte del trabajador, no se procederá al pago del premio dentro del periodo que corresponda. En caso de no determinarse responsabilidad del trabajador y su calificación como accidente o enfermedad asociada al trabajo, se cancelará el premio considerando el periodo afecto cubierto por el reposo de la mutualidad, como trabajado.
- e) Premio \$0: En el caso de que el trabajador presente 2 o más omisiones de marca a la entrada de su jornada laboral, se identificarán como incongruencias. Se entenderá la existencia de Incongruencia, en caso de que se identifique ausencia de registro que impide calcular la presencia real del trabajador o el cumplimiento de su jornada de trabajo, es decir, no existe marca de entrada o salida de la jornada diaria (ordinaria o extraordinaria).
- f) Premio al 100%: Se reconocerá el 100% del premio en el caso de trabajadores que presenten entre 0 atrasos, hasta un máximo de 20 minutos en el periodo de análisis.

d. Con respecto al registro:

- 1. Para efectos de este premio, se deja constancia que las omisiones de marcas al ingreso de su jornada laboral, reconocidas como incongruencias en el registro, de no ser respaldadas debidamente el plazo establecido para ello por parte de la jefatura, que, de alguna justificación correspondiente de su causal, serán consideradas como atrasos equivalentes a 21 minutos, es decir, que pierde el derecho a tener reconocimiento al porcentaje de premio.
- 2. Se entenderá como “atraso” al tiempo de inasistencia al inicio de la jornada laboral, el cual puede figurar para descuento en la respectiva remuneración o que ha sido respaldado con Novedad por parte de la jefatura como “atraso justificado”, para evitar el descuento de remuneraciones, pero que no evita su registro como tal.
- 3. Se deja establecido que si, por olvido, el trabajador no realiza marca de entrada o salida a su jornada laboral, la Unidad Control de Asistencia solo ingresará la marca de acuerdo a lo informado vía mail por el jefe directo dentro de los 5 días hábiles siguientes a ocurrido el hecho. El no recibo de esta información en el plazo indicado, se considerará como incongruencia.
- 4. Se recuerda que el jefe directo es el encargado de ingresar las novedades con respecto a los eventos en la asistencia del trabajador, que se requieran para el correcto cálculo de dicha asistencia, durante el periodo de análisis, tales como: permiso diferido al ingreso, permiso con y sin goce de sueldo, etc.

5. Si el trabajador requiere ausentarse de sus labores, este deberá solicitar el permiso respectivo de acuerdo al procedimiento "Solicitud de Permiso Unificado", para respaldar su ausencia.

11. ASIGNACIÓN POR PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

La Clínica pagará a todo trabajador que concurra a la realización de uno o más procedimientos fuera de su jornada ordinaria de trabajo, un monto que será dependiente del tipo de procedimiento realizado.

Los valores acordados y pagados actualmente serán reajustados semestralmente conforme a la variación del IPC.

Cada vez que el trabajador deba concurrir a la realización de estos procedimientos, podrá hacer uso del beneficio de liberación de estacionamiento o uso del radio taxi que proporcionará la Clínica, en caso de turnos nocturnos o de fines de semana.

Se deja expresamente establecido que cuando estos procedimientos se realicen en los días mencionados en el Título III, del numeral 3, se deberá pagar, de igual forma el monto que en dicha cláusula se señala para cada día.

12. REMUNERACIÓN POR DOMINGO FESTIVO TRABAJADO

A los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, que deban trabajar según su rotativa un día domingo que coincida con un día festivo, la Clínica les pagará las horas efectivamente trabajadas con un bono equivalente al 100% de valor de hora normal.

Para optar al presente beneficio, los trabajadores deberán dejar registro de su asistencia en el sistema de registro electrónico que la Clínica mantiene para dicho fin. Sin perjuicio de lo anterior, los médicos podrán ser beneficiarios del domingo festivo trabajado, independientemente de la jornada de trabajo pactada (artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, jornada ordinaria de trabajo, o bien, jornada excepcional).

13. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD EXTERNA PARA PROFESIONALES

Los trabajadores que se encuentren afectos al presente instrumento colectivo tendrán derecho a solicitar a la Clínica el reconocimiento de su experiencia profesional previa externa en el mismo nivel de complejidad, para efectos de autenticar el ingreso a un tramo superior o reducir la permanencia en uno de éstos.

Para estos efectos, dentro del plazo de 30 días corridos desde la suscripción del presente instrumento colectivo, se deberá crear una comisión que se denominará "Comisión de reconocimiento de antigüedad externa", la que estará compuesta por dos representantes del Sindicato y dos representantes de la Empresa, los objetivos de esta comisión serán los siguientes:

- 1) Conocer y evaluar la experiencia externa desarrollada por el profesional en el mismo nivel de complejidad debidamente acreditada.
- 2) Establecer los requisitos y mecanismos de postulación al reconocimiento de antigüedad.
- 3) Procedimientos y plazos para conocer y fallar las solicitudes de reconocimiento.
- 4) Requisitos y parámetros para acoger o rechazar una solicitud.
- 5) Mecanismos de impugnación de decisiones desfavorables para el postulante.

La comisión tendrá como objetivo garantizar la aplicación del beneficio según lo acordado y descrito en la norma de aplicación, pudiendo adoptar las resoluciones pertinentes en dicha reunión. Para el reconocimiento de la

experiencia se debe considerar: años de experiencia en el mismo cargo o de especialidad superior al que ingresa, reconociéndose un 50% de este tiempo con un tope de 5 años. Este reconocimiento se entenderá otorgado desde la fecha de presentación de los antecedentes y, por tanto, se debe ajustar y pagar retroactivamente las remuneraciones, si fuese el caso. Para este reconocimiento como requisito, se deberá tener la condición de contrato indefinido. Para el caso de un profesional que se recontrate en INDISA, se aplicará el mismo procedimiento para el reconocimiento de experiencia previa.

14. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

La empresa pagará a cada trabajador afecto al presente Contrato Colectivo, una asignación de movilización mensual ascendente a la suma de **\$118.095**.

Reconociendo la Clínica, las dificultades en el transporte de los trabajadores más el alza de las tarifas del transporte público, la empresa pagará la suma de **\$180.000**.

15. ASIGNACIÓN DE CAJA

La Clínica pagará mensualmente **\$59.879** a quienes realicen funciones de Cajero Recepcionista, o a quienes realicen las mismas funciones que éste.

Esta asignación podrá tener por objeto cubrir total o parcialmente las eventuales pérdidas o extravíos de dineros que pueden producirse con ocasión del desempeño de sus labores a los trabajadores indicados en el párrafo precedente.

El empleador quedará facultado para efectuar el descuento de las eventuales pérdidas o extravíos de dinero que afecte al cajero recepcionista en la asignación de caja.

Esta asignación será no tributable ni imponible. En caso de que el monto perdido o extraviado sea superior a la asignación mensual solo se podrá descontar hasta el monto otorgado como asignación.

La Clínica facilitará espacios donde este funcionario pueda efectuar el arqueo de dinero correspondiente a su turno, otorgándole para ello, al menos, 15 (quince) minutos para realizar dicha labor. Dicho tiempo será de cargo de la empresa.

16. ASIGNACIÓN DE ESCOLARIDAD ESPECIAL

La Clínica pagará una asignación de **\$200.000** brutos en el mes de marzo de cada año a los padres y/o madres de hijos de hasta 18 años que tengan algún grado de discapacidad. Para ser beneficiario, el trabajador deberá presentar, para tal efecto, la credencial de discapacidad a la Gerencia de Personas. Se establecerá un máximo de 10 cupos por cada año de vigencia del instrumento colectivo. Los cupos serán acumulables, pero se extinguirán, de pleno derecho, al término de vigencia del instrumento colectivo.

17. BONO KINESIÓLOGOS UPC

La Empresa otorgará mensualmente a los kinesiólogos que sean miembros del presente sindicato, así como futuros socios y se desempeñen efectivamente en la Unidad de Paciente Crítico (UPC) un bono fijo equivalente al 1% del sueldo base bruto mensual, el cual se devengará y pagará conjuntamente con la remuneración del respectivo período.

Para efectos exclusivamente de la presente cláusula, se entenderá que integra la UPC los siguientes centros de costo: Maipú KNT, KNT UPC, UPCP Cuidados Especiales, Intensivo Pediátrico, y cualquier otro centro que sea parte de la Unidad de Paciente Crítico a futuro.

El bono se pagará íntegramente aun cuando el trabajador ejerza algún permiso legal y/o convencional. Con todo, el estipendio no se devengará en la circunstancia que el trabajador esté ejerciendo su reposo médico por licencia, o bien, cuando existan ausencias injustificadas.

TÍTULO III **POLITICA DE BENEFICIOS DE LA SOCIEDAD**

En conocimiento de las partes, la Clínica declara que dispone de una cartera de beneficios a los que se hace mención, que se establecen y detallan en la Política de Beneficios de la Clínica para todos sus trabajadores, con independencia de la organización sindical a la que pertenecen o de si están o no sindicalizados.

Entendiendo que la titularidad de los beneficios que más abajo se señalan, corresponden a los trabajadores afiliados al Sindicato involucrado en el presente Contrato Colectivo, y en virtud que no afectan su propiedad, se acuerda que la Clínica los incorpore como política de beneficios, asegurando y comprometiéndose a que dichos beneficios se otorguen, al menos, en las condiciones actualmente vigentes, quedando establecido que la Clínica y el Directorio Sindical revisará anualmente estos beneficios.

A su vez, la Clínica se compromete a entregar un informe anual del estado de implementación de los beneficios, siendo de su parte la responsabilidad de la comunicación hacia los Trabajadores afiliados a este Sindicato, de modo que mediante este instrumento colectivo se garantiza la mantención y el cumplimiento de los objetivos definidos para cada uno de los beneficios constituyentes de la Política de la empresa.

De este modo, mediante el presente instrumento, la empresa manifiesta que continuará otorgando los beneficios que a continuación se indican, al trabajador de INDISA que cumpla en cada caso con las condiciones o requisitos exigidos, según sea la prestación de que se trate.

Los beneficios que se incorporarán como política de beneficios son los siguientes:

1. Uniforme y calzado.
2. Alimentación.
3. Pago de Turnos en días festivos.
4. Derecho a votación.
5. Aguinaldo Fiestas Patrias y Navidad.
6. Bono de Antigüedad.
7. Seguro de Vida.
8. Seguro de Salud Complementario y Catastrófico.
9. Permiso Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.
10. Permiso por Fallecimiento.
11. Ayuda por Fallecimiento.
12. Centro Médico para funcionarios INDISA.
13. Cobertura licencias médica 3 primeros días.
14. Atención Dental.

15. Salida anticipada en Jornada Víspera de Festivos, para los trabajadores afectos a jornadas 44 horas o el límite legal máximo que corresponda.
16. Programa de salud preventiva para trabajadores.
17. Seguro oncológico.
18. Alimentación especial día de navidad y año nuevo.

El detalle de estos y condiciones se desarrollarán en los acápite a continuación:

1. UNIFORME Y CALZADO

La empresa entregará dos sets de uniformes y un par de zapatillas a los profesionales tratantes y residentes del área clínica, en agosto de cada año de vigencia del presente instrumento colectivo.

Con respecto a la entrega del polar del área clínica, correspondiente al año 2027, ésta se realizará en el mes de agosto del mismo año.

Asimismo, la Clínica entregará al personal administrativo un set de uniforme definido, en el año 2027 según temporada, en el mes mayo un set de invierno y en el mes de noviembre el set de verano. A lo anterior se debe agregar que anualmente se entregará un par de zapatos.

En el mismo sentido, la Clínica, en septiembre de 2027, entregará a las jefaturas clínicas cuatro sets de uniformes por única vez. Por otra parte, los zapatos correspondientes a estas jefaturas se entregarán un par en septiembre de 2026 y otro par en septiembre del año 2027.

Para la definición de uniformes, la empresa conformará una comisión con participación de representantes del Sindicato, Jefaturas y de la Gerencia de Personas para determinar las características, calidad y confección de los mismos. Posteriormente la Clínica licitará, adjudicando a la empresa que cumpla con lo solicitado y que entregue la mejor oferta.

La Clínica procurará que exista stock de prendas de uniformes disponibles para la entrega. Se deja constancia que dicha disponibilidad estará sujeta al stock de prendas con que cuente el proveedor de las mismas.

La Clínica procurará mejorar la calidad del calzado que entregará a los profesionales tratantes, residentes del área clínica, personal administrativo y a las jefaturas clínicas. Para evaluar la mejora de la calidad se tendrá como punto de comparación el calzado específicamente del año 2025 y no aquel que se entregue durante los años siguientes.

2. ALIMENTACIÓN

Los beneficios otorgados a los trabajadores en lo referente a alimentación serán los señalados en su política de beneficios, incluyendo el otorgamiento de desayuno, almuerzo, once y comida.

Una comisión formada por un representante de la Gerencia de Operaciones, un representante de la Gerencia de Personas y por un dirigente del Sindicato Interempresa de Profesionales del Instituto de Diagnóstico S.A. y Servicios Integrados de Salud Ltda., será la responsable de evaluar de manera permanente el funcionamiento del Casino, la atención a los usuarios y la calidad de los alimentos, así como también, proponer a la Gerencia General acciones de mejoras en general, propuestas técnicas específicas y valorizadas para mejorar el servicio de alimentación. Lo anterior es, sin perjuicio de que la Clínica pueda invitar a otros representantes de los trabajadores a participar en esta comisión.

Con todo, la empresa se compromete a que la cantidad y calidad de la alimentación entregada al personal, sea equivalente en todas las jornadas de trabajo y turnos en que éstos se desempeñen. Asimismo, la Clínica se compromete a continuar con las mejoras en la alimentación, en relación a:

- a. Incorporar diariamente menús especiales, veganos, vegetarianos, hipocalóricos, celíacos y para intolerantes a la lactosa.
- b. Incorporar cambios de variación de la comida tanto en desayunos como onces.
- c. Mejorar los menús de cenas y fin de semanas.

En caso de los trabajadores con enfermedad celíaca severa certificada la Empresa pagará una asignación mensual de **\$90.000** para la compra de alimentos especiales. Para lo anterior él o la trabajadora deberá presentar un certificado médico emitido por un gastroenterólogo y el examen de biopsia de duodeno. Este pago se efectuará sólo si el trabajador se encuentra trabajando, se excluirá en etapa de vacaciones, permisos o licencias. Existirá un máximo anual de 10 cupos a los socios del sindicato, para efectos de la presente asignación.

3. PAGO DE TURNOS EN DÍAS FESTIVOS

La Sociedad pagará a cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo la suma de 1 UF bruta cuando efectúe turnos en las fechas que se señalen a continuación:

	Día	Jornada
1	31 de Diciembre	Nocturna
2	01 de Enero	Diurna
3	01 de Mayo	Diurno
4	18 de Septiembre	Diurno y Nocturno
5	19 de Septiembre	Diurno
6	24 de Diciembre	Nocturno
7	25 de Diciembre	Diurno

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

4. DERECHO A VOTACIÓN

La Clínica garantiza el derecho a sufragar a todos los trabajadores, siendo el voto voluntario o tenga el carácter de obligatorio.

Cuando la Clínica decida que los trabajadores deban extender su jornada de trabajo para reemplazar a quien esté ejerciendo su derecho a sufragio, pagará las horas extras que realice el trabajador.

Con todo, este beneficio se podrá ejercer durante solo una jornada de votación, en aquellos casos en que, por ley o resolución administrativa, se otorgue más de un día para realizar dicho sufragio.

En todo caso, la Clínica adoptará todas las medidas necesarias para evitar la sobrecarga de trabajo durante dichas jornadas.

5. AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD

- 1) **Fiestas Patrias:** La empresa pagará este beneficio a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, el día 15 de septiembre o el día hábil anterior al 15 si este fuese inhábil, por concepto de aguinaldo de fiestas patrias por un valor de 3,5 UF brutas.
- 2) **Navidad:** La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo el 22 de diciembre, o el día hábil anterior al 22 si este fuese inhábil, por concepto de aguinaldo de navidad por un valor de 4,0 UF brutas.

6. BONO DE ANTIGÜEDAD

Clínica INDISA pagará a cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo, las siguientes sumas de dinero brutas por concepto de Bono de Antigüedad:

	Años	Monto en UF
1	05 años	02 UF
2	10 años	06 UF
3	15 años	07 UF
4	20 años	10 UF
5	25 años	18 UF
6	30 años	25 UF
7	35 años	30 UF
8	40 años	30 UF

La antigüedad para el cobro de este beneficio se computará desde la fecha de ingreso del respectivo trabajador según su contrato individual de trabajo y el respectivo bono, se pagará de manera automática en el mes que se cumpla el último año del periodo correspondiente por única vez.

7. SEGURO DE VIDA

La empresa tiene contratada una póliza de seguro por fallecimiento del trabajador, producto de una muerte natural o accidental, obligándose a pagar una indemnización en caso de fallecer un profesional con contrato indefinido y un año de antigüedad a lo menos.

La indemnización será equivalente a los 30 días del Total Haberes por cada año de antigüedad y fracción superior a seis meses. Este beneficio se pagará a quien el trabajador defina como beneficiario o al familiar más directo o cercano que acredite su calidad con certificado original pertinente emitido por el Servicio de Registro Civil e identificación, en caso de no haber realizado una definición.

Para el evento que la compañía de seguros no pague el beneficio como consecuencia de un incumplimiento a las condiciones de póliza imputable a la Clínica, esta quedará obligada solidariamente al pago del seguro, en las mismas condiciones arriba mencionadas.

8. SEGURO DE SALUD COMPLEMENTARIO Y CATASTRÓFICO

La empresa mantendrá el seguro complementario de salud, disponible para sus trabajadores y sus beneficiarios, en los términos a los actualmente existentes en cuanto a los montos involucrados en su prima (65% por el empleador y 35% por el trabajador), prestaciones aseguradas, sus respectivas bonificaciones, exclusiones y límites.

El área de bienestar actualizará e informará semestralmente la cobertura destinada para tal efecto. Con todo, la Empresa deberá disponer de una plataforma electrónica donde se encuentre permanentemente la cobertura de la póliza de manera segura, libre y sencilla.

9. PERMISO POR MATRIMONIO O ACUERDO UNIÓN CIVIL

La Clínica otorgará al trabajador(a) un permiso por matrimonio civil o acuerdo de unión civil consistente en siete días corridos con goce de sueldo desde la fecha de su celebración. El trabajador tendrá un plazo de 30 días, posterior a la celebración, para presentar el certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil al área de asistencia y beneficios de gestión de personas. En caso de no poder ocupar de inmediato los siete días, estos podrán ser solicitados hasta luego de 90 días de celebrado el matrimonio o el acuerdo de unión civil.

10. PERMISOS POR FALLECIMIENTO

La Clínica otorgará, en caso de fallecimiento del padre, madre o hermano del trabajador, cinco días corridos de permiso pagado en caso de que el fallecimiento se produzca dentro de la Región Metropolitana y siete días corridos de permiso pagado en el evento que el fallecimiento se produzca fuera de la Región Metropolitana.

En caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil o hijo del trabajador se darán los permisos establecidos en el artículo 66 del Código del Trabajo. En el caso del fallecimiento del hijo en gestación un permiso de 7 días hábiles desde el fallecimiento efectivo.

El fallecimiento deberá acreditarse por el trabajador afectado con el Certificado de Defunción respectivo, dentro de los 30 días siguientes al deceso, en la unidad de Control de Asistencia de la Clínica.

Supuesto	Permiso
Muerte de padre, madre o hermano en Región Metropolitana	5 días corridos
Muerte de padre, madre o hermano fuera de Región Metropolitana	7 días corridos
Muerte de hijo	10 días corridos
Muerte de cónyuge o conviviente civil	7 días corridos
Muerte de hijo en periodo de gestación	7 días hábiles

11. AYUDA POR FALLECIMIENTO

Se acuerda entre las partes generar las condiciones de facilitar, estimular e incentivar el ingreso de los trabajadores al Servicio de Bienestar de la empresa, modalidad por la cual se obtiene el beneficio de ayuda, bajo la normativa actual vigente en caso de fallecimiento.

12. CENTRO MÉDICO PARA FUNCIONARIOS INDISA

La empresa mantendrá el Centro Médico, para la atención del personal, contando para ello con médicos familiares, psicólogo y una lista de especialistas para su primera derivación, de acuerdo a una inscripción voluntaria por parte de estos especialistas, dicha lista se actualizará y comunicará a la organización sindical los meses de marzo y agosto de cada año de vigencia del presente instrumento. Este Centro Médico, de acuerdo a los especialistas existentes, será para los trabajadores y sus cargas legales, con copago liberado después de la cobertura de su previsión de salud y seguro complementario si lo tuviere (en Clínica INDISA).

Se aumentará la disponibilidad de horas según requerimientos de ellas y de acuerdo al criterio de desarrollo de este Centro por parte de la Dirección Médica, debiendo darse preferencia a aquellas atenciones de personal que esté laborando en dicho momento y que se encuentre afectado por un cuadro de urgencia.

Para el caso de no haber disponibilidad de horas en el horario normal en este Centro Médico, en casos de urgencia, el trabajador podrá concurrir al Servicio de Urgencia de la Clínica, en esta atención de urgencia la radiografía de tórax tendrá copago \$0.

Para el caso de requerir de licencia médica, esta será otorgada por el mismo Médico del Servicio de Urgencia.

La atención en el Servicio de Urgencia, en lo que se refiere a la consulta no tendrá copago, siempre y cuando el trabajador tenga vigente el seguro complementario de salud con la Clínica.

La Clínica se compromete a gestionar la correspondiente consulta a los médicos de especialidad que estén dispuestos a prestar la primera atención de salud a copago cero. En caso del médico de urgencia indique una radiografía de tórax, esta tendrá copago cero.

13. COBERTURA LICENCIAS MEDICAS 3 PRIMEROS DÍAS

La Clínica pagará la remuneración correspondiente hasta los tres primeros días de aquellas licencias médicas cuya duración sea hasta diez días y que son aceptadas por la ISAPRE o FONASA, siempre y cuando haya sido otorgada por el Médico del Centro Médico de la Empresa, como medida de precaución para evitar el contagio de la enfermedad que sufre el mismo a terceros o bien, prevenir un contagio a pacientes y trabajadores derivados del mismo hecho.

En el caso de no existir disponibilidad de horas, o que se presente la situación durante la noche o fines de semana, la licencia médica podrá ser emitida por cualquier profesional del Servicio de Urgencia de Clínica INDISA o Centro Médico Ambulatorio, o de urgencia del país facultado para ello. Esta licencia deberá ser visada por el médico del personal para el eventual pago de los tres primeros días, siempre y cuando el cuadro de enfermedad se encuentre dentro de los definidos como infecto contagiosos.

De igual manera serán pagadas aquellas licencias médicas derivadas de diagnósticos médicos por lesiones de manos (dermatitis o quemaduras), por su afectación en el quehacer laboral.

14. ATENCIÓN DENTAL

La Clínica bonifica el 50% del presupuesto dental presentado por los trabajadores y sus cargas legales, en las siguientes atenciones odontológicas: atención de urgencia, extracciones, obturaciones, endodoncia, radiografías, limpiezas dentales y detartraje, efectuada en el Centro Médico Los Españoles.

Cualquier otra prestación dental y que no se encuentre mencionada expresamente en el listado que actualmente mantiene la Clínica, deberá ser evaluada y autorizada por la Unidad de Beneficios y la Directiva Sindical, debiendo estar dentro del marco de excepción establecido en la cláusula 12 del Título IV “Beneficios Médicos Clínica INDISA”. Ningún tratamiento dental podrá ser iniciado mientras no esté autorizado el presupuesto por la Unidad de Beneficios, quién reglamentará el uso de estas prestaciones y las cuotas máximas posibles de descuento considerando la capacidad de endeudamiento de cada trabajador.

Para el caso de presentar el trabajador un presupuesto de un prestador externo por un monto inferior al de un prestador de INDISA, la empresa aplicará también el mismo porcentaje de bonificación, para las mismas prestaciones anteriores mencionadas. Se deja constancia que es probable que puedan ocurrir cambios en este beneficio los que deberán ser discutidos y consensuados con los dirigentes del Sindicato para que puedan entrar en vigencia.

Con todo, la Clínica se compromete a evaluar la posibilidad de contratar otros convenios externos para efectos de ampliar la cartera de cobertura para el presente beneficio.

15. SALIDA ANTICIPADA EN JORNADA VÍSPERA DE FESTIVOS, PARA LOS TRABAJADORES AFECTOS A JORNADAS 44 HORAS O EL LÍMITE LEGAL MÁXIMO QUE CORRESPONDA

Los días 17 de septiembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre, la empresa liberará de funciones o labores a una parte de los trabajadores que se desempeñen en unidades que experimenten una baja significativa de atención de público, a contar de las 12:00 horas PM, asegurando que no se afecte la funcionalidad de atención de la unidad o servicio, siendo responsabilidad de las Gerencias de cada área autorizar, programar y ejecutar esta medida para los días que corresponda.

16. PROGRAMA DE SALUD PREVENTIVA PARA TRABAJADORES

Para los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, la Clínica mantendrá un Programa de Salud Preventivo de carácter voluntario, sin costos de copago para los trabajadores, cuya administración se encontrará a cargo del Centro Médico Funcionario y la Gerencia de Personas.

a. Los trabajadores podrán acceder a la realización de los exámenes que se señalan a continuación, según se cumplan las siguientes condiciones:

- Examen Citológico PAP: para mujeres mayores de 25 años, o menor con antecedentes familiares o indicación médica con un período de control cada 3 años.
- Examen de Mamografía y Eco Mamaria: para mujeres mayores de 40 años o menor con antecedentes familiares o indicación médica con un período de control anual.
- Examen de Densitometría Ósea: para mujeres mayores de 55 años, con un período de control cada 5 años.
- Examen de Antígeno Prostático: para hombres mayores de 40 años, con un período de control anual.

- Adicionalmente, se contemplan los siguientes exámenes preventivos de carácter anual, tanto para trabajadores como trabajadoras: HIV, Hemograma, B12, Perfil Lipídico, TSH – T4 Libre, Glicemia y Creatinina.

b. Operatividad del Programa de Salud Preventiva:

Todos los trabajadores, que en forma voluntaria quieran acceder a realizarse los exámenes señalados en la letra a) previa, podrán concurrir hasta la Gerencia de Personas (Servicio de Bienestar) a solicitar la Orden Médica correspondiente.

La realización de estos exámenes dentro de los servicios de diagnóstico de la Clínica, quedarán liberados del Copago asociado a la prestación en cuestión.

c. Consulta con el Médico del Personal:

Todos aquellos trabajadores que obtengan un resultado alterado o fuera de los parámetros normales, podrán concurrir a solicitar hora con el Médico del Personal al Centro Médico Funcionario, para recibir el diagnóstico correspondiente a la patología evidenciada.

d. Prevención de Enfermedades Crónicas no transmisibles:

Todos aquellos trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, que presenten un diagnóstico de enfermedad crónica no transmisible, podrán hacer uso del gimnasio del Servicio de Medicina Física.

Para hacer uso de este beneficio, se deberá exhibir la orden médica correspondiente, emitida por su Médico tratante, y efectuar el pago de la prestación, el cual se aplicará con un copago liberado después de la cobertura de su previsión de Salud, y Seguro complementario si lo tuviere.

17. SEGURO ONCOLÓGICO

La Clínica se compromete a facilitar la coordinación para la suscripción de un convenio entre los socios del presente Sindicato y la Fundación Arturo López Pérez (“FALP”), la cual será en los mismos términos y los costos serán de exclusiva responsabilidad y cargo del trabajador.

18. ALIMENTACIÓN ESPECIAL DÍA DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO

La Clínica dispondrá de una torta para aquellos servicios, que se desempeñen bajo un esquema de jornada excepcional, en los días de navidad y año nuevo, para el almuerzo (turno largo 25 de diciembre y turno largo de 1 de enero) y cena (turno noche de 24 de diciembre y turno noche de 31 de diciembre), con miras a reconocer su esfuerzo por la prestación de servicios durante dicho día.

TÍTULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

1. DOTACIÓN, COBERTURA Y CARGA LABORAL

La Clínica entregará al Sindicato, dentro de los 60 días de celebrado este Contrato Colectivo, información sobre los estándares y/o las directrices aplicadas para definir la dotación en los distintos servicios clínicos y el procedimiento para cubrir las inasistencias. Esto con el objetivo de asegurar una cobertura adecuada y evitar una carga laboral adicional.

Una vez suscrito el Contrato Colectivo, para los servicios clínicos, INDISA evaluará cuál modelo de medición de riesgo-dependencia es el óptimo, para ello, tendrá como tope límite el 15 de marzo de 2026. La capacitación al personal sobre el modelo se realizará durante 2026 y el proyecto piloto se aplicará en 2027.

En consideración que en los meses de invierno se produce un aumento de la carga laboral en los diferentes servicios y unidades pertinentes de la Clínica, lo que provoca un aumento del índice de ocupación y/o de rotación de camas, además, de las prestaciones asociadas a la atención del paciente, la empresa se obliga a tomar las medidas necesarias que permitan el mantenimiento de sus estándares. Asimismo, la empresa entregará de forma anual los estándares, recomendaciones y/o directrices a las unidades asociadas de los servicios clínicos.

Las partes declaran que los trabajadores deberán cumplir con las funciones que se establecen en sus respectivos descriptores de cargo. Previo requerimiento del Sindicato, en la circunstancia que exista una modificación o creación de los descriptores de cargo, la Empresa lo informará a la organización.

2. SEGURIDAD DE INGRESO A LOS SERVICIOS

La empresa realizará un levantamiento a cargo de la Gerencia de Operaciones, en un plazo no mayor a 60 días corridos desde la suscripción del presente instrumento colectivo, sobre las condiciones de seguridad de ingreso a los servicios, especialmente en lo que se refiere a la Clínica de Maipú.

Se establece un plazo 90 días corridos desde la suscripción del contrato colectivo para efectos de que la empresa establezca mecanismos de ingresos idóneos a las dependencias de la Clínica ubicadas en la comuna de Maipú, para resguardar la seguridad de los trabajadores.

3. HORARIO PARA CREACION DE PROTOCOLO Y REUNIÓN CLÍNICA

En aquellos servicios donde se exige un mínimo de atención diaria por funcionario y que además se requiera la creación de protocolos de atención y/o reuniones clínicas, estas serán contempladas e incorporadas dentro de su horario de trabajo, disminuyendo así su estadística diaria.

4. ARREGLO SALAS DE ESTAR Y RESIDENCIAS PARA EL PERSONAL

Las partes se comprometen a conformar una comisión de trabajo con el objeto de evaluar mejoras en las condiciones de descanso de salas de estar y residencias para los trabajadores que utilicen estas instalaciones. Se realizará una comisión en un plazo no mayor de 90 días para evaluar servicios críticos como: Urgencia Providencia, Maternidad providencia, Kinesiólogos UPC, Medicina Física (hospitalizado), Imagenología, RCE Maipú.

5. REEMPLAZO DE JEFATURAS

En el caso que un trabajador socio del Sindicato reemplace temporalmente un cargo de jefatura, tendrá derecho a percibir la misma remuneración mensual que la jefatura a quien reemplace, en términos equivalentes, según el tramo en el que se encuentre dicho reemplazante, esto, mientras duren estas funciones, debiendo suscribirse para estos casos, un anexo de contrato, avalado por un formulario de movimiento de personal a través del sistema AURIS o el que se encuentre vigente.

En el caso que una Coordinadora o Supervisora se haga cargo de dos servicios por cualquier circunstancia, se pagará una asignación de Reemplazo ascendente al 10% de su Total Haberes mensual o la proporcionalidad que corresponda, siempre que dicho reemplazo sea superior a 5 días. Dicha asignación, se pagará al mes siguiente al que se realice el reemplazo.

6. BONO FERIADO LEGAL (vacaciones)

Con el fin de estimular el uso de su feriado legal, la Clínica otorgará a los trabajadores afectos al presente instrumento Colectivo y que hagan uso de su feriado legal por un periodo de 10 a 14 días hábiles seguidos, un bono ascendente de **\$60.000** brutos, por cada año de vigencia de este Contrato. El bono será de **\$100.000** brutos si hace uso de 15 a 19 días hábiles seguidos. Si el trabajador hace uso de 20 días hábiles o más, el bono será de **\$150.000** brutos. El bono de feriado se podrá pagar hasta dos veces en el año calendario.

Periodo de uso de feriado	Monto de Bono de Feriado Legal
10 a 14 días hábiles	\$60.000
15 a 19 días hábiles	\$100.000
Más de 20 días hábiles	\$150.000

7. SALA CUNA Y CUIDADORA EN DOMICILIO

La Clínica, en conformidad a la legislación vigente, contrata sala cuna para los hijos menores de dos años de los trabajadores de la empresa.

Adicionalmente la Clínica gestionará la ampliación de la actual red de sala cuna, las cuales necesariamente deberán estar asociadas a la JUNJI.

Como excepción y en reemplazo de lo señalado en el párrafo precedente, la Clínica pagará la mensualidad de Sala Cuna, con un tope de **\$350.000** brutos por cada hijo del trabajador cuya edad sea entre 0 y 2 años condicionada al cumplimiento copulativo de los siguientes requisitos:

1. Evaluación médica que certifique que el infante no puede ser trasladado a la sala cuna que la sociedad tenga contratada, de acuerdo al párrafo primero de este numeral.
2. Informe de validación de antecedentes por parte de la Jefa de Beneficios o en quien se delegue.
3. Que la sala cuna esté debidamente reconocida por la JUNJI.

El número de casos excepcionales será de 30 por año y la empresa pagará el monto referido una vez que se encuentre debidamente autorizada la excepción por la Gerencia de Personas de la Sociedad y contra presentación de boleta emitida a nombre de la Clínica por parte del trabajador.

Para que el beneficio de Sala Cuna sea prestado por una cuidadora en el domicilio del mismo trabajador o trabajadora, la cuidadora deberá emitir la correspondiente boleta de honorarios, a nombre de la Clínica.

El monto será debidamente cancelado dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al que se efectuó la prestación. Asimismo, la Clínica, excepcionalmente, podrá autorizar todos los casos que lo soliciten.

Excepcionalmente, se entregará cuatro cupos adicionales para aquellos trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, con hijos cuya edad sea mayor a 2 años y menor a 6 años, y que presenten necesidades especiales, neurodivergentes, enfermedades catastróficas y/o enfermedades que requieran cuidados especiales, o bien, trastorno severo del desarrollo del lenguaje (comprensivo y/o expresivo). Para lo anterior, los trabajadores que opten al presente beneficio deberán presentar anualmente un informe del profesional tratante, con el objetivo de acreditar la mantención del diagnóstico y así evaluar la continuidad del beneficio. La evaluación la efectuará la jefa del área de beneficios, conforme a la política vigente médico.

8. ESTACIONAMIENTO Y MOVILIZACIÓN

La empresa liberará del pago de estacionamiento a los trabajadores que se desempeñan en jornada nocturna y durante los días sábado, domingo y, festivos.

Para el caso de los profesionales con cargo de médico (continuidad y residentes) que realicen turnos, la Clínica liberará el pago de estacionamiento solo respecto de dicho turno trabajado. Si, por alguna circunstancia ajena al presente acuerdo, se cobre el estacionamiento, el socio deberá enviar, dentro del plazo de 48 horas hábiles, una foto de comprobante de pago al Sindicato, con copia a jefe de relaciones laborales, para su posterior reembolso en un plazo no mayor a 30 días corridos.

La Clínica se compromete a mantener aparcamientos de bicicletas en el estacionamiento de las dependencias del edificio principal de Clínica INDISA Providencia, en Los Españoles y Los Conquistadores y Clínica INDISA Maipú, con el debido orden, resguardo, vigilancia, aseo y cuidados necesarios para su mantención. Asimismo, se compromete a realizar mejoras en el acceso y registro en las referidas dependencias.

Por otra parte, para aquellos trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, que tengan horario de salida posterior a las 22:00 horas y correspondan a una situación eventual (no a un horario estable) podrán optar a hacer uso de radiotaxi hacia su domicilio en los mismos términos como actualmente se otorgan.

La Empresa dispondrá de transporte durante los meses de mayo, junio, julio y agosto para los trabajadores que se desempeñan en modalidad de jornada excepcional y culminen con el turno largo en la Clínica ubicada en Maipú, con el objetivo de trasladarlos desde el recinto clínico a la estación de metro Monte Tabor. Los horarios de salida del bus fluctuarán entre las 20:15 y 20:30 horas, según la logística y operación de INDISA como de la empresa de transporte. Sin perjuicio de la inclusión del presente beneficio colectivo, el bus podrá ser utilizado por todos los trabajadores que se desempeñen en Maipú.

9. FONDO SINDICATO DE PROFESIONALES (FONDO DE ANTICIPO)

La empresa mantendrá un fondo de **\$300.000.000** para que los trabajadores que así lo requieran, accedan a anticipos de remuneraciones sin intereses para los fines que estimen convenientes.

El requisito para acceder a este fondo será tener una antigüedad superior a un año, tener capacidad de endeudamiento según las condiciones legales para estos efectos y el monto máximo a otorgar por año a cada

trabajador será de 1 sueldo, el cual excepcionalmente para estos efectos estará compuesto por los siguientes conceptos: sueldo base, gratificación y asignación de movilización.

Este préstamo se devolverá en un máximo de 12 cuotas mensuales iguales y sucesivas sin intereses y será descontado de sus remuneraciones. En caso de que el trabajador termine su relación laboral con la Clínica, el saldo del anticipo por pagar será descontado de su liquidación final en el finiquito.

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

El préstamo se podrá solicitar por una vez en el año. Con todo, este podrá ser solicitado dos veces al año, siempre y cuando, el primer préstamo haya sido íntegramente pagado por el trabajador, en conformidad a las cuotas pactadas con la Empresa. En ningún caso, el trabajador podrá solicitar un segundo préstamo si es que paga las cuotas de forma anticipada del primer préstamo (prepago).

Si a la fecha de término del presente Contrato Colectivo, quedaran saldos de estos fondos sin haber sido utilizados, estos se extinguirán.

10. FONDO POR FERIADO LEGAL

La empresa otorgará un préstamo por feriado legal, a todos los socios del Sindicato, por un monto de **\$740.000** los cuales serán descontados por planilla hasta en 12 cuotas, por cada año de vigencia del presente contrato colectivo.

Para efectos de gozar del presente beneficio, se deberá acompañar la solicitud de feriado legal por un periodo mínimo de 10 días hábiles.

El presente beneficio no devengará reajustes ni intereses. El préstamo debe ser solicitado a la Unidad de Remuneraciones de la Gerencia de Personas, con una anticipación mínima de 10 días hábiles al inicio del feriado respectivo. Para su otorgamiento, se considerará la capacidad de endeudamiento según las condiciones legales de cada uno de los trabajadores solicitantes.

11. FONDO DE RETIRO CON APOORTE DE LA EMPRESA

La empresa mantendrá un Fondo de Retiro por un monto total de **\$110.000.000** por cada año de vigencia del instrumento colectivo para aquellos trabajadores que postulen a retirarse voluntariamente de la empresa. Habrá tres modalidades para hacer uso del presente Fondo.

A) Modalidad A:

El trabajador que solicite voluntariamente su retiro de la Empresa bajo la modalidad A, podrá recibir una indemnización por años de servicio con un tope máximo de **\$35.000.000**, debiendo los postulantes presentar su solicitud a la Directiva Sindical y a la Gerencia de Personas. Para efectos de esta indemnización convencional, la base de cálculo a utilizar será una equivalente al **85%** de la última remuneración mensual que estuviere percibiendo el trabajador, en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo, salvo en lo que dice relación al tope de 90 UF y se pagará un **50%** de los años de servicios trabajados, según la antigüedad del trabajador mencionada en el numeral dos.

Para poder optar a la indemnización por años convencional el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos copulativos:

1. Tener edad de jubilar (65 años para los hombres y 60 años para las mujeres) o tener algún impedimento de salud acreditado como limitante para el desempeño laboral.
2. Tener una antigüedad de al menos 15 años en la empresa con contrato individual de trabajo de manera continua y un máximo de 19 años.
3. Tener una antigüedad de al menos 5 años en el Sindicato.

B) Modalidad B:

El trabajador que solicite voluntariamente su retiro de la Empresa bajo la modalidad B, podrá recibir una indemnización por años de servicio con un tope máximo de **\$50.000.000**, debiendo los postulantes presentar su solicitud a la Directiva Sindical y a la Gerencia de Personas. Para efectos de esta indemnización convencional, la base de cálculo a utilizar será una equivalente al **100%** de la última remuneración mensual que estuviere percibiendo el trabajador, en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo, salvo en lo que dice relación al tope de 90 UF y se pagará un **50%** del total de los años de servicios trabajados, según la antigüedad del trabajador.

Para poder optar a la indemnización por años convencional el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos copulativos:

1. Tener edad de jubilar (65 años para los hombres y 60 años para las mujeres) o tener algún impedimento de salud acreditado como limitante para el desempeño laboral.
2. Tener una antigüedad de al menos 20 años en la empresa con contrato individual de trabajo de manera continua.
3. Tener una antigüedad de al menos 5 años en el Sindicato.

C) Modalidad C:

El trabajador que solicite voluntariamente su retiro de la Empresa bajo la modalidad C, podrá recibir una indemnización por años de servicio con un tope máximo de **\$25.000.000**, debiendo los postulantes presentar su solicitud a la Directiva Sindical y a la Gerencia de Personas. Para efectos de esta indemnización convencional, la base de cálculo a utilizar será una equivalente al **85%** de la última remuneración mensual que estuviere percibiendo el trabajador, en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo, salvo en lo que dice relación al tope de 90 UF y se pagará un **50%** del total de los años de servicios trabajados, según la antigüedad del trabajador.

Para poder optar a la indemnización por años convencional el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos copulativos:

1. Tener una antigüedad de al menos 15 años en la empresa con contrato individual de trabajo de manera continua.
2. Tener una antigüedad de al menos 5 años en el Sindicato.

D) Reglas generales:

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

Se acuerda por las partes, que la Comisión afecta para la aplicación de este beneficio, podrá establecer, excepcional y caso a caso, condiciones por sobre lo establecido en las modalidades anteriores, siempre respecto de trabajadores con una antigüedad superior a 15 años en la Clínica y por sobre el base definido (50%).

Los fondos no ocupados durante un año serán acumulables de un año a otro, sólo dentro de la vigencia del instrumento colectivo. En tal sentido, si a la fecha de término del presente Contrato Colectivo quedaran saldos de estos fondos sin haber sido utilizados, estos se extinguirán.

Si las circunstancias lo aconsejan, podrán anticiparse los fondos de un año posterior, lo cual deberá quedar refrendado en las respectivas actas de la comisión.

En el caso que los trabajadores se acojan a alguna de las modalidades señaladas precedentemente, se suscribirá un finiquito de contrato de trabajo por la causal del artículo 159 N°1 del Código del Trabajo. Esto es, mutuo acuerdo de las partes. Las indemnizaciones convencionales se pagarán, siempre y cuando, no exista una reserva de derechos.

12. FONDO DE SALUD

La empresa otorgará el beneficio de copago cero para todos los servicios de hospitalización a los trabajadores y sus beneficiarios, cuando se cumplan las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Estar afiliados al Seguro Complementario de Salud junto a sus cargas en Clínica INDISA.
- 2) Haberse efectuado la bonificación de su previsión de salud y haber aplicado la cobertura del Seguro Complementario de Salud.
- 3) Que el plan previsional del funcionario y sus cargas este considerado en las coberturas de su previsión, tanto por prestaciones libre elección, GES y CAEC. En estas últimas dos, siempre y cuando, sea Clínica INDISA parte de la red de prestadores.
- 4) Hospitalizarse en Clínica INDISA.

El control de este beneficio será realizado por un representante de la Unidad de Beneficios de Clínica INDISA, en conjunto con la Directiva Sindical. Para el caso de medicamentos e insumos producto de los servicios hospitalarios, la Empresa aplicará el criterio de cobro al costo de reposición, a no ser que la cobertura de la previsión y el seguro complementario de salud sea mayor.

Para casos excepcionales derivados de prestaciones ambulatorias y hospitalarias, ya sean en materia de salud (incluyendo dental), con prestadores externos o dentro de la misma Clínica, la Unidad de Beneficios de Clínica INDISA en conjunto con los miembros de la Directiva Sindical evaluará caso a caso la pertinencia de otorgar este beneficio y el porcentaje a cubrir. Para este beneficio se crea un fondo de **\$51.000.000** anuales, acumulable para año siguiente si no se ocupan.

Por otra parte, adicionalmente al Fondo anterior, la Clínica destinará un Fondo anual para enfermedades catastróficas, ascendente a **\$20.829.493** por cada año de vigencia del Contrato Colectivo. Este Fondo Catastrófico será controlado de igual manera que el Fondo de Salud.

Los fondos no ocupados durante un año serán acumulables de un año a otro, sólo dentro de la vigencia del instrumento colectivo. En tal sentido, si a la fecha de término del presente Contrato Colectivo, quedaran saldos de estos fondos sin haber sido utilizados, estos se extinguirán.

13. FONDO ÓPTICO Y AUDITIVO

El empleador establecerá un fondo de **\$2.383.656** anuales al sindicato para subsidiar la compra de lentes ópticos, lentes de contacto y audífonos, indicados por un especialista de cualquier institución de salud, para el funcionario, cónyuge o conviviente civil, hijos y cargas legales. Dicho fondo será administrado por el sindicato y el departamento de bienestar del empleador.

Los fondos no ocupados durante un año serán acumulables de un año a otro, sólo dentro de la vigencia del instrumento colectivo. En tal sentido, si a la fecha de término del presente Contrato Colectivo, quedaran saldos de estos fondos sin haber sido utilizados, estos se extinguirán.

El trabajador, para efectos del uso del fondo, deberá presentar los antecedentes correspondientes dentro de un plazo de 30 días corridos desde el pago del subsidio por parte de ISAPRE o FONASA y el reembolso del seguro, de ser procedente. El reembolso de los fondos nombrados deberá ser entregado a los socios solicitantes en un plazo máximo de 60 días corridos desde la fecha de entrega de la documentación respectiva al área de bienestar.

14. FINANCIAMIENTO VACUNA VPH

La Clínica dispondrá de 50 cupos anuales, para cubrir el 50% del financiamiento de la vacuna Virus Papiloma Humano (VPH) a socios con edad menor o igual a 45 años, desglosado bajo la modalidad de primera, segunda y tercera dosis. La cobertura del 50% restante será financiada por el Sindicato de Profesionales con cargo al Fondo de Salud (hospitalizado y catastrófico). Los cupos no serán acumulables de un año a otro.

La orden médica deberá ser solicitada al Sindicato a través del correo electrónico. Se realizará la inoculación de esta en el vacunatorio de Clínica INDISA, previa toma de hora.

15. CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

La Clínica deberá diseñar e implementar un plan de capacitación de cursos obligatorios para cada área de trabajo, la cual incluye el área administrativa, velando por la debida equidad y competitividad, para cada año de vigencia del presente contrato colectivo. Para estos efectos se conformará una comisión conformada por la Empresa y el Sindicato, dentro del plazo de 90 días a contar de la suscripción del presente contrato colectivo, la cual emitirá un informe y propuesta al respecto dentro del mismo plazo.

Dicho plan deberá ser informado a la directiva sindical a más tardar en el mes de marzo de cada año de vigencia del presente contrato colectivo.

Para el caso de capacitación obligatoria, la empresa liberará de la obligación de concurrir a su jornada de trabajo cuando ésta coincida con la capacitación o pagará las horas extras correspondientes cuando no coincida con su jornada laboral.

16. ACTIVIDADES DOCENTES

La Clínica informará a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo y que asuman actividades docentes derivadas de los convenios suscritos por la empresa con instituciones de educación superior, los términos bajo los cuales se les reconocerá económicamente esta actividad.

Los dirigentes sindicales, cuando no se encuentren en su periodo de horas de trabajo sindical, podrán realizar actividades docentes.

17. FONDO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

La Clínica dispondrá de un Fondo de Formación y Desarrollo Profesional de **\$95.000.000** anuales, destinados a la formación de profesionales afectos al presente contrato colectivo. Este Fondo se encuentra destinado a financiar diplomados, post títulos de especialización o reforzamiento, de acuerdo a las necesidades actuales o futuras que tenga la empresa, materias que sean pertinentes a las funciones que se desempeñen, o bien, al interés de los servicios o áreas.

Además, la Clínica dispondrá de un fondo de **\$5.000.000** anuales para financiar capacitaciones y cursos especializados que se imparten de manera excepcional o a través de nuevas plataformas.

La postulación a este beneficio se realizará mediante un procedimiento definido para ello, que en términos simples consistirá en la presentación de la intención de postulación de acuerdo al referido procedimiento, el cual se implementará dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente Contrato Colectivo.

La selección de los beneficiarios se realizará por una comisión, la que será integrada por un representante de la Dirección Médica, la Gerencia de Servicios Clínicos y Diagnósticos, la Gerencia de Personas, un representante del Sindicato y un representante de la respectiva Jefatura. Los resultados serán publicados, de modo de transparentar el proceso.

18. FONDO DE AYUDA SOCIAL

La Clínica dispondrá de un Fondo de Ayuda Social, por cada año de vigencia del instrumento colectivo, de **\$3.000.000**, destinado a apoyar a los trabajadores que hayan sido afectados por catástrofes, emergencias o situaciones que requieran ayuda urgente, ya sea que afecten directamente al trabajador o a su grupo familiar.

El Sindicato podrá solicitar el uso del fondo presentando los antecedentes que acrediten la situación (por ejemplo: fotografías, informes, constancias policiales o médicas, denuncias u otros medios de prueba).

La Gerencia de Personas, en conjunto con un representante del Sindicato, evaluará las solicitudes y resolverá fundadamente su aprobación dentro de un plazo máximo de 10 días hábiles desde la presentación.

Para efectos de esta cláusula, se entenderá por catástrofe o emergencia toda situación extraordinaria que produzca daños materiales o personales graves, tales como incendios, terremotos, inundaciones, accidentes graves o enfermedades catastróficas, entre otras de similar naturaleza.

En el caso que, durante el año de vigencia del instrumento colectivo, no se utilice completamente el fondo, este no se acumulará para el otro año.

19. APOORTE ACTIVIDAD POR GREMIO

La Empresa realizará un aporte por cada año calendario de vigencia del presente instrumento colectivo ascendente a **\$10.048.996** para la celebración de los gremios que conforman el Sindicato. El primer aporte se realizará, dentro de los primeros 10 días hábiles de agosto de 2026 y el segundo aporte se realizará en agosto de 2027.

20. APOORTE DEPORTIVO Y DE RECREACIÓN

Para fomentar estas actividades se creará un comité de la empresa y el sindicato, con el objetivo de organizar actividades que mejoren el bienestar de sus trabajadores. El empleador ofrecerá distintas alternativas con centros para realizar actividades deportivas.

La Empresa realizará un aporte de **\$13.000.000** anuales para las actividades deportivas y de recreación. El primer aporte se realizará en marzo de 2026 y el segundo aporte se realizará en marzo de 2027. El presente aporte será administrado por la organización sindical.

21. APOORTE ACTIVIDADES CULTURALES

Para fomentar estas actividades, se creará un comité que estará compuesto por integrantes de este Sindicato y dos personas designadas por la Empresa. El objetivo será organizar actividades culturales y al aire libre que mejoren el bienestar de sus trabajadores y fomenten su desarrollo. El presupuesto que será asignado para este ítem será de **\$14.948.204** por cada año de vigencia del instrumento colectivo. El primer aporte se realizará, en julio de 2026 y el segundo aporte se realizará en julio de 2027.

22. APOORTE CAPACITACIÓN IDIOMA INGLÉS

En el mes de enero de cada año, la Empresa otorgará un aporte de **\$2.500.000** por año de vigencia del instrumento colectivo, para la realización de cursos de inglés por parte de los socios del Sindicato que se encuentren afectos al presente instrumento colectivo. El Sindicato se compromete a hacer llegar a la Empresa los comprobantes de inscripción de los cursos de inglés.

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

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

23. APOORTE DE RESPONSABILIDAD MATRONA INTEGRAL

La Empresa realizará un aporte mensual al Sindicato de **0,85 UF**, calculado según el valor de la UF vigente al último día del mes respectivo, por cada trabajador/a que se desempeñe en el cargo de Matron/a Integral en la Clínica ubicada en la comuna de Maipú, que realice atención de pacientes por Bono PAD. En la circunstancia que finalice el Bono PAD, no se devengará el aporte correspondiente.

24. ESTÍMULO AL EMPRENDIMIENTO

Con el fin de potenciar las competencias emprendedoras de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, la empresa facilitará las dependencias del auditorio Torre A, para que 2 veces al año en sede Providencia se realice una exposición con las diferentes propuestas de los socios interesados, para la presentación y ventas de sus productos y servicios, realizándose el pago en efectivo, tarjeta o vía planilla de remuneraciones (previa autorización del Trabajador en este último caso). Será responsabilidad de cada expositor el pago de sus obligaciones tributarias.

Se evaluará la disponibilidad de un auditorio en sede Maipú.

Con todo esto, las referidas exposiciones que efectúen los trabajadores deben ser realizadas fuera de su jornada laboral.

25. PERMISO POR CUMPLEAÑOS

La Empresa otorgará medio día libre, con goce de remuneraciones, a cada socio del Sindicato afecto a este instrumento colectivo, que se encuentre en jornada de día (largo) en la fecha de su cumpleaños, liberándolo por un máximo de 6 horas de toda actividad laboral. Este beneficio no alterará la rotativa de turno que el trabajador beneficiado tiene asignada y sin reemplazo, salvo casos excepcionales.

Para los trabajadores con jornada ordinaria, el permiso será de medio día y se otorgará siempre que las actividades asistenciales lo permitan y no se realizará cobertura de la persona que se retira, asumiendo sus compañeros la carga laboral asociada.

Por otra parte, si coinciden dos o más personas dentro del mismo turno que se encuentren de cumpleaños, se acuerda que solo una de ellas podrá hacer uso de este beneficio, realizándose según sorteo, para ver quién se beneficia. El trabajador que no salga beneficiado deberá coordinar con su jefatura otro día para hacer uso de este permiso.

26. PERMISO POR FALLECIMIENTO DE MASCOTAS

En caso de fallecimiento de una mascota que forme parte del núcleo familiar del trabajador o trabajadora, y que esté debidamente inscrita en el registro nacional de mascotas, el trabajador tendrá derecho a un día hábil de permiso con goce íntegro de remuneraciones, dentro de los cinco (5) días siguientes al fallecimiento. El trabajador deberá restituir dicha jornada en acuerdo con el empleador, dentro de los siguientes 90 días.

Para hacer uso de este beneficio, se deberá presentar la documentación pertinente al área de Personas que acredite que la mascota se encuentra debidamente inscrita en el Registro Nacional de Mascotas o Animales de Compañía y el hecho del fallecimiento. Este permiso aplicará exclusivamente a animales domésticos reconocidos como perros, gatos u otros pequeños animales de compañía. El permiso por muerte de mascota tiene un máximo de 5 cupos por cada año de vigencia del instrumento colectivo. En caso de que, durante la vigencia del presente instrumento, se promulgue una ley que otorgue un permiso similar, el beneficio convencional aquí establecido se imputará al legal, sin que ambos puedan acumularse. Prevalecerá el convencional en la circunstancia que el legal tenga condiciones más desfavorables para el trabajador.

27. PERMISO POR VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

En caso de que un trabajador o trabajadora sea objeto de violencia intrafamiliar, tendrá derecho a un día hábil de permiso con goce de remuneraciones, dentro de las 48 horas inmediatamente siguientes al hecho. Para hacer uso del permiso, deberá presentar la documentación pertinente a la Gerencia de Personas que acredite el hecho, tales como el parte policial, la denuncia, o bien, la querrela presentada. En caso de que, durante la vigencia del presente instrumento, se promulgue una ley que otorgue un permiso de similar naturaleza, el beneficio convencional aquí establecido se imputará al legal, sin que ambos puedan acumularse. Prevalecerá el convencional en la circunstancia que el legal tenga condiciones más desfavorables para el trabajador.

28. PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO PARA PADRE

La Empresa otorgará al padre un permiso adicional de 5 días continuos con goce de remuneraciones por nacimiento de hijo o por sentencia que otorgue la adopción de un hijo adicionales al permiso legal de 5 días. Para que se devengue el permiso convencional será menester que el trabajador los ejerza conjuntamente con el permiso legal y de manera continua. En caso de que, durante la vigencia del presente instrumento, se promulgue una ley que otorgue un permiso similar, el beneficio convencional aquí establecido se imputará al legal, sin que ambos puedan acumularse. Prevalecerá el convencional en la circunstancia que el legal tenga condiciones más desfavorables para el trabajador.

29. PERMISO PARA MADRES O PADRES DE HIJOS CON DEPENDENCIA SEVERA

Las madres o padres de hijos(as) con dependencia severa y con carnet de discapacidad que deberán presentar ante la Gerencia de Personas, tendrán derecho a que la Clínica les otorgue un permiso de tres días por cada semestre del año. Los días que no se utilicen durante el semestre podrán acumularse al siguiente semestre. En caso de que, durante la vigencia del presente instrumento, se promulgue una ley que otorgue un permiso similar, el beneficio convencional aquí establecido se imputará al legal, sin que ambos puedan acumularse. Prevalecerá el convencional en la circunstancia que el legal tenga condiciones más desfavorables para el trabajador.

30. PERMISO POR CAMBIO DE DOMICILIO Y MUDANZA

La empresa otorgará 1 día libre con goce de remuneraciones al trabajador que deba realizar mudanza por cambio de domicilio, una vez al año debiendo acreditar salvoconducto ante notario. El presente beneficio se otorgará a un máximo de diez (10) trabajadores al año, siempre que coincida con su jornada ordinaria o excepcional de turno largo, los cuales serán acumulables, y se extinguirán cuando finalice la vigencia del instrumento colectivo. En caso de que, durante la vigencia del presente instrumento, se promulgue una ley que otorgue un permiso similar, el beneficio convencional aquí establecido se imputará al legal, sin que ambos puedan acumularse. Prevalecerá el convencional en la circunstancia que el legal tenga condiciones más desfavorables para el trabajador.

31. PERMISO ESPECIAL PARA ASISTENCIA A ACTIVIDADES

La Empresa otorgará un fondo de 25 días de permiso con goce de remuneraciones por año de vigencia del presente Contrato Colectivo, para ser utilizado entre todos aquellos trabajadores que realicen actividades deportivas, competitivas (de elite) o desarrollen exposiciones en congresos o seminarios.

Para su solicitud, el trabajador deberá, con una anticipación de 30 días, presentar y entregar los antecedentes que justifiquen dicho permiso al Área de Personas. La pertinencia de su otorgamiento será evaluada caso a caso por el Área de Relaciones Laborales y el Sindicato.

Con todo, el fondo de día de permiso a que hace referencia el primer párrafo se repartirá entre todos los socios del Sindicato afectos al presente instrumento colectivo.

32. PERMISO SIN GOCE DE SUELDO

Anualmente, hasta dos Trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, tendrán derecho a hacer uso de un permiso sin goce de remuneraciones ni pago de cotizaciones previsionales, de a lo menos 6 meses y un máximo de 12 meses que, por razones de estudio, salud o familiares hagan necesario que el trabajador que se aleje temporalmente de su cargo. Las cotizaciones previsionales serán de cargo del trabajador que goce de este beneficio.

Para llevarse a cabo deberá otorgarse el anexo de contrato individual de trabajo que ambas partes suscriban y que autoricen la suspensión del contrato de trabajo.

Esto no impedirá que el empleador pueda poner término al contrato de trabajo en conformidad a las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

33. PERMISOS LABORALES ESPECIALES

La Empresa otorgará al trabajador afecto a este contrato, días de permisos laborales especiales (adicionales al feriado anual, al permiso por fallecimiento, al permiso por matrimonio o al descanso anual adicional u otro desarrollado con anterioridad en el presente contrato colectivo) teniendo como consideración el tipo de jornada de trabajo que este desempeñe. Los días de permiso señalados a continuación serán otorgados por cada año calendario de vigencia del presente instrumento colectivo.

a. Jornada Ordinaria de Trabajo.

Los trabajadores que desarrollen esta jornada, ya sea distribuida de lunes a viernes o de lunes a sábado, tendrán derecho a 5 días de permiso laboral especial. Estos permisos podrán tomarse en forma parcelada por media jornada, de manera individual o por el total de días.

b. Jornada Laboral para Profesionales con Cargo de Médicos.

Los trabajadores con cargo de médico que se encuentren afectos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho al siguiente número de permisos.

- a. 3 días de permiso laboral especial para aquellos médicos que se desempeñen con residencia inferior o igual a 17 horas semanales.
- b. 4 días de permiso laboral especial para aquellos médicos que se desempeñen con residencia mayor a 18 horas semanales.
- c. 3 días de permiso laboral especial para aquellos médicos que desempeñen servicios de continuidad inferior o igual a 17 horas semanales.
- d. 4 días de permiso laboral especial para aquellos médicos que desempeñen servicios de continuidad mayor a 18 horas semanales.
- e. 6 días de permiso laboral especial para aquellos médicos que se desempeñen con turno de residencia y realicen adicionalmente servicios de continuidad.

Los médicos indicados en las letras a) y c) precedentes, que cuenten con tres días de permiso, podrán distribuir sus días de manera de utilizar cuatro días en un año y dos días en otro o viceversa.

c. Jornada Excepcional de Trabajo.

Esta jornada se encuentra renovada según la Res. N°1360 – 3911 de fecha 8 de febrero del año 2024, N°1360 – 19419/2023 de fecha 7 de diciembre del año 2023 y N°1300 – 11286/2024, de fecha 3 de mayo del año 2024. Se otorgarán 7 días de descanso anual.

d. Jornada Excepcional Modificada.

Esta jornada se encuentra renovada según la Res. N°1360 – 3911 de fecha 8 de febrero del año 2024, N°1360 – 19419/2023 de fecha 7 de diciembre del año 2023 y N°1300 – 11286/2024, de fecha 3 de mayo del año 2024. Se otorgarán 6 días de descanso anual.

Todos los permisos antes señalados son regulados según el procedimiento existente para su solicitud y otorgamiento, los cuales serán contabilizados según la normativa laboral vigente. Para el caso en que el trabajador los solicite todos juntos, el cálculo se efectuará en los mismos términos como se contabiliza el feriado anual. Del mismo modo, si un trabajador no pudiese hacer uso de estos días de permiso laboral especial por causales no imputables al trabajador, excepcionalmente se acumularán para el año siguiente.

TÍTULO V
DEL PERSONAL MÉDICO

El personal médico, que sea parte de la entidad gremial Asociación de Médicos Clínica INDISA (AMCI), se les aplicarán las disposiciones detalladas en el presente Título, salvo que exista un acuerdo actual o posterior entre Clínica INDISA y dicha entidad gremial, más favorable para el médico. En cuyo caso, se aplicará el acuerdo correspondiente.

1. MODULO DE CONSULTAS GARANTIZADAS

La Clínica garantizará un mínimo de Módulos de Consultas para los médicos, de acuerdo a su antigüedad laboral. La antigüedad laboral, para el presente beneficio se determinará en base a los trienios efectivamente cumplidos por el trabajador, según se refleja en la siguiente tabla:

Antigüedad Laboral	Módulos Consultas Garantizadas
Sin Trienio Cumplido	4 módulos, equivalente a 8 horas
1 Trienio Cumplido	6 módulos, equivalente a 12 horas
2 o Más Trienios Cumplidos	8 módulos, equivalente a 16 horas

La implementación del presente beneficio dependerá de la disponibilidad efectiva que exista en la Clínica en cuanto a la capacidad instalada de los box de consulta y la funcionalidad de las mismas, según las especialidades.

2. PRIORIDAD Y REBAJA DE ARRIENDO MODULOS CONSULTAS

A todo médico residente se le garantizará el acceso a consultas, siempre y cuando exista capacidad instalada, teniendo un trato especial con respecto al porcentaje de pago que le asiste según el volumen de ingresos producto de las consultas realizadas, con especial trato en los tres primeros rangos de ingreso.

Como parte del acuerdo del presente instrumento colectivo, se establecerá una rebaja al porcentaje de pago de arriendo de módulos de consulta que le asista al profesional residente, según el acuerdo vigente entre la AMCI y Clínica INDISA.

El Sindicato de Profesionales promoverá la pertenencia de los médicos residentes a la AMCI, para gozar del presente beneficio, el médico debe pertenecer a esta asociación.

Se deja constancia que AMCI se encuentra desarrollando un programa nuevo de arriendo de módulos de consulta junto con Clínica INDISA para el ingreso de más médicos, el cual se aplicará a partir del año 2026.

Teniendo presente que AMCI tiene sus propias tablas de factores para este particular y aquellas pueden variar en el tiempo, se establece que, en caso de diferencia o discrepancia, se aplicará la tabla de factores más beneficiosa para los Trabajadores o la que este elija.

3. RECAMBIO PROFESIONAL TURNOS RESIDENCIA Y SERVICIO DE URGENCIA

Los médicos residentes del servicio de urgencia y de otras unidades, le asistirá los siguientes derechos y deberes:

- 3.1 Derecho a tener Horario de Consultas de 8 Horas Semanales, siempre y cuando exista disponibilidad de Módulos en la especialidad correspondiente.
- 3.2 De acuerdo a la disponibilidad de horas, este horario podrá aumentar a 12 Horas cumplidos los 3 años de residencia y a 16 Horas una vez cumplidos los 6 años de residencia.
- 3.3 La materialización de este derecho estará sujeta a la disponibilidad de Horas y su asignación es atribución del Jefe de Servicio respectivo.
- 3.4 Cumplidos los 10 años de residencia, el profesional podrá solicitar la liberación de la obligación de desempeñarse en el Servicio de Urgencia; manteniendo su horario de Consultas.
- 3.5 Al séptimo año de residencia, el Médico Residente podrá solicitar el adelanto de este beneficio; el que será otorgado por Médico Jefe del Servicio de Urgencia, de acuerdo con su criterio y siempre y cuando exista la posibilidad de reemplazar el cargo vacante.
- 3.6 El Residente, acogido a lo señalado en el numeral 3.7, deberá entender y aceptar este beneficio como transitorio, confirmándose solo cuando su reemplazante pase a contrato indefinido.
- 3.7 El Médico recién ingresado al Servicio de Urgencia, como reemplazo de un Médico acogido a liberación de turnos a los 7 años de residencia, tendrá el derecho a tener 8 horas de consulta semanal. Si este horario no estuviera disponible, se le deberá completar, restando horas al médico liberado a quien reemplaza. Esta gestión le corresponderá al Jefe del Servicio de la especialidad respectiva.
- 3.8 Todos los médicos liberados de turno asumen la obligación de cumplir con eventuales coberturas de cargos ausentes que no hayan podido ser cubiertos. Este punto se debe entender como un compromiso formal cuyo incumplimiento podrá ser sancionado.

4. SOBRE EL RECAMBIO EN OTRAS RESIDENCIAS

a. Sobre el Ingreso de Nuevos Residentes y Participación de Consultas

Todo personal nuevo que se integre a turnos de residencia del Servicio de Urgencia de la Clínica, en especial de grupo de especialidades catalogadas en falencia, se le exigirá su desempeño continuo, en este sistema de trabajo por lo menos los 7 primeros años, como requisito para tener derecho a acceso a participación en consultas médicas en forma exclusiva.

Asimismo, se establecerá un sistema de priorización de participación en sistema de consultas médicas, que permita determinar mecanismos de incentivo para profesionales que integren residencia de Urgencia, mediante la compensación de valor preferencial con respecto al pago por arriendo de módulos de consultas clínica.

b. Funcionamiento de Staff de Llamada o Cobertura de Turnos de Residencia

Todo profesional que se acoja a mecanismos de retiro del sistema de turnos de residencia médica deberá conformar parte del Pool de staff para cobertura de turnos de residencia del servicio de urgencia de la clínica, o del servicio clínico del cual se acogió a retiro de la modalidad de residencia, debiendo tener la disposición para cubrir según demanda de la Jefatura del Servicio, turnos extraordinarios que no son posible de cubrir por parte de la rotación normal del servicio.

La disposición y grado de compromiso y responsabilidad de los profesionales en responder a estas coberturas, formará parte de los aspectos que serán evaluados dentro del desempeño profesional y considerado en las variables para tomar la decisión o acceso a determinados beneficios que le puedan afectar.

c. Sistema de Participación Quirúrgica Profesional de Anestesiistas Residentes

Como una manera de mejorar el grado de participación de los profesionales anestesiistas afectos a sistema de Residencia de Recuperación, se acuerda implementar un sistema para facilitar una mayor participación en proceso quirúrgicos, consistente en la liberación de cobertura de turno en horario de 08:00 a 12:00 horas, en el día que les corresponda su rotación efectiva de turno, para estar disponibles para integrar equipos quirúrgicos como parte del staff de pabellón, proporcionando sus servicios profesionales, incrementando el nivel de participación quirúrgica.

De este modo, la jefatura de Anestesiistas deberá efectuar las gestiones correspondientes para cubrir en el horario de liberación de residencia de recuperación con los médicos del staff profesional o de llamada, según sean las condiciones de la actividad quirúrgica.

A razón del acuerdo manifestado anteriormente, se establece, por tanto, que el inicio efectivo de la rotación de turno de anestesiista residente de recuperación será a contar de las 12:00 horas.

Asimismo, se deja establecido que el beneficio de liberación de cobertura de turno residencia recuperación, sólo se efectuará con ocasión del turno de residencia y no podrá afectar en caso que el mismo profesional se encuentre como parte del staff o de llamada, que le implique en caso que el mismo profesional se encuentre como parte del Staff o de llamada, que le implique por indicación de jefatura de servicio tener que cubrir necesidades del servicio de recuperación.

TÍTULO VI
RELACIONES LABORALES Y BENEFICIOS SINDICALES

Clínica INDISA mantendrá con la directiva sindical y los trabajadores involucrados una política de relaciones laborales de puertas abiertas, con el fin de solucionar de inmediato cualquier problema que de dicha relación pudiere surgir, respetando y teniendo siempre en consideración principios como la libertad y autonomía sindical, respeto irrestricto a los derechos y garantías constitucionales, tanto aquellas de ejercicio individual como colectivo. En virtud de lo señalado previamente, se acuerda lo siguiente:

1. RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

La Clínica expresa que encuentra como límite infranqueable a sus actuaciones, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución Política de la República y aquellos derivados del Código del Trabajo, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos, así también como la libertad y autonomía sindical, constituir alguna práctica antisindical o desleal, o vulnerar la integridad física o psíquica de los trabajadores beneficiados por el presente instrumento o a los miembros de la organización sindical.

2. SOBRE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Las partes acuerdan hacer sus mejores esfuerzos para resolver cualquier conflicto que pueda ocurrir entre ellas con anticipación a interponer cualquier acción judicial y administrativa.

La Clínica mantendrá con los trabajadores involucrados una política de relaciones humanas de puertas abiertas, con el objeto de tratar de solucionar cualquier problema que pudiese presentarse con motivo de la interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo.

La Gerencia de Personas, responderá por escrito en el plazo de 30 días contados desde que haya tomado conocimiento del reclamo. La respuesta propondrá un plazo de investigación y una fecha estimada de resolución.

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

3. COMPROMISO IRRESTRICTO A LA LIBERTAD SINDICAL

La Empresa se compromete a que cualquier beneficio estipulado en el presente Contrato Colectivo se aplicará exclusivamente a los socios del Sindicato, o bien, a aquellos que se les aplique la extensión de beneficios, en los términos del artículo 322 del Código del Trabajo. Con todo, los haberes o estipulaciones podrán aplicarse a trabajadores no pertenecientes del Sindicato suscribiente por acuerdo en contrario, ya sea por política de beneficios y/o contrato colectivo.

TÍTULO VII

PACTO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes han acordado que, en virtud de lo prescrito en el artículo 322 del Código del Trabajo, se extenderán a los trabajadores que se indican a continuación, los siguientes beneficios del presente Contrato Colectivo de Trabajo:

1.1. En relación a los futuros socios del Sindicato

A todos los socios del Sindicato (actuales y futuros), que no formen parte de la nómina incluida en el **Anexo N°1** del presente Contrato Colectivo, se les extenderán todos los beneficios de este Contrato Colectivo, a excepción del numeral 1 estipulado en el Título VIII del presente instrumento, a contar del mes siguiente a aquel en que el Sindicato comuniqué por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa. Se entenderá que estos trabajadores son parte de este Instrumento Colectivo.

1.2. Respetto de los Trabajadores no Sindicalizados

En el mismo sentido, las partes han acordado que la Clínica, podrá extender todo o parte de los beneficios de este Contrato Colectivo, a los trabajadores de la Empresa no sindicalizados, con las siguientes excepciones:

1. Bono Asistencia Clínica.
2. Bono de Jefatura de Turno de Urgencia (médicos).
3. Asignación por alimentación celiaca (cupos).
4. Cobertura Rx Tórax, atención de urgencia.
5. Programa de salud preventivo: Examen B12 y extensión por antecedentes familiares PAP y mamografía.
6. Beneficio de prevención de enfermedades crónicas no transmisibles.
7. Reconocimiento de antigüedad externa.
8. Asignación de movilización mensual (valor).
9. Asignación Caja (solo respecto del incremento).
10. Bono Feriado Legal.
11. Permiso por cambio de domicilio y mudanza.
12. Beneficios de Hospitalización, exclusivamente respecto del uso y aplicación del Fondo.
13. Fondo Óptico y Auditivo.
14. Fondo Deportivo y de Recreación.
15. Fondo Actividades Culturales.
16. Fondo Sindicato de Profesionales (Fondo de Anticipo), Exclusivamente respecto del uso y aplicación de este fondo.
17. Fondo por Feriado Legal.
18. Fondo de Retiro con Aporte de la Empresa, exclusivamente respecto del uso y aplicación del Fondo
19. Sala Cuna y Cuidadora en Domicilio (exclusivamente respecto del incremento en el monto y el uso de cupos de cuidadora).
20. Fondo de Formación y Desarrollo Profesional, exclusivamente respecto del uso y aplicación del Fondo.
21. Permiso por cumpleaños.
22. Permiso especial para asistencia a actividades
23. Permisos especiales, en relación al uso de día para los médicos residentes.
24. Permisos sin goce de sueldo.
25. Aporte por Actividad por Gremio.
26. Beneficios Personal Médico.

27. Aporte Extraordinario, en relación al uso del fondo ahí contemplado.
28. Asignación de Escolaridad Especial.
29. Fondo de Ayuda Social.
30. Financiamiento Vacuna VPH.
31. Permiso por violencia intrafamiliar.
32. Permiso por nacimiento de hijo para padre.
33. Permiso por fallecimiento de mascotas.
34. Permiso para madres o padres de hijos con dependencias severa.
35. Aporte de responsabilidad matrona integral.
36. Bono kinesiólogos UPC.
37. Aporte capacitación idioma inglés.

Con todo, la Clínica en la extensión de beneficios que consideren el uso de fondos o cupos, no deberá afectar los fondos y cupos del Sindicato.

En caso de verificarse la extensión de beneficios estipulada en la presente cláusula, los trabajadores a quienes se les hubiere extendido el presente Contrato Colectivo, deberán pagar al Sindicato, durante el período en que se le extiendan estos beneficios, el 100% de la cuota sindical vigente a esta fecha. El Trabajador deberá aceptar la aplicación de este Contrato Colectivo mediante la suscripción de un anexo individual de trabajo.

Los trabajadores a quienes se les extiendan las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo, con arreglo a lo dispuesto en numerales 1.1 y 1.2 precedentes se les aplicarán dichas estipulaciones en las condiciones, términos, modalidades y plazos indicados en cada cláusula. Por lo tanto, no será posible la aplicación de beneficios cuya vigencia o exigibilidad se encuentra terminada o extinguida.

Con todo, el Sindicato deja claramente establecido que la presente extensión de beneficios podrá ser aplicable a todos los trabajadores de la Clínica, sin distinción del cargo o función que éste realice. La Clínica para estos efectos, dará a conocer los principales beneficios de los instrumentos colectivos vigentes suscritos por las organizaciones sindicales de la empresa, al trabajador que se le extiendan los beneficios, para que elija aquel acuerdo al que se quiere adscribir.

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

1. INCREMENTO REAL DE SUELDO BASE DE TRABAJADORES

A partir del 1 de junio de 2026, se procederá a la nivelación de la diferencia porcentual que exista en el sueldo base de los médicos de la Unidad de Paciente Crítico adulto (UPC) respecto al resto de los profesionales de la Clínica. Este ajuste tomará como referencia la remuneración vigente a enero de 2026, ajustada según la variación del IPC, y se aplicará a la tabla de categorización del anexo N°2 bajo criterios de estricta proporcionalidad conforme a la antigüedad y complejidad del cargo. Para los efectos de esta cláusula, el área de UPC Adultos queda definida por los siguientes cargos: Médico Residente UCI Adulto; Médico Residente UTI Adulto y cualquier otro médico que, actualmente o a futuro, sea parte de la unidad de atención médica de adultos (UPC Adultos). Este pago deberá verse reflejado en la liquidación de remuneraciones del mes de junio de 2026.

Asimismo, a partir del 1 de marzo de 2026, la remuneración total haberes de los trabajadores que ocupen los cargos detallados a continuación experimentará un ajuste incremental, por única vez, del 1% sobre el Total Haberes del Tramo 1 de la tabla de categorización del anexo N°2. Los cargos son Médico de continuidad, médico continuidad – residente, médico residente UCEP, médico residente UCI Pediatría, médico residente UTI Pediatría, y cualquier otro médico que, actualmente o a futuro, sea parte de la UPC pediátrica. Este pago deberá verse reflejado en la liquidación de remuneraciones del mes de marzo de 2026.

2. DOTACIÓN DE QUÍMICOS FARMACÉUTICOS

Para efectos de la aplicación de la presente cláusula transitoria, se deberá tener a la vista el acta de acuerdo que suscriba el Sindicato con la Empresa.

3. EJEMPLARES DE ESTE CONTRATO

Para constancia se levanta la presente acta que suscribe la Comisión Negociadora del Sindicato y la Comisión Negociadora de la Empresa quedando una copia firmada en poder de ambas partes.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se extiende en tres ejemplares de idéntico tenor y data, de los cuales uno se remitirá a la Inspección del Trabajo, uno quedará en poder de la Clínica y el otro restante en poder del Sindicato Interempresa de Profesionales del Instituto de Diagnostico S.A. y Servicios Integrados de Salud Ltda.

ANEXO N°1
TRABAJADORES SOCIOS DEL SINDICATO, AFECTOS AL CONTRATO COLECTIVO

N°	RUT	Nombre
1		Abarca Cabrera Margarita Isabel
2		Abufhele Zagmutt Roxana
3		Acevedo Cepeda Javier Angel
4		Acuña Flores Angelica Carolina
5		Acuña Pinochet Josefa .
6		Acuña Ubilla Alexandra Antonia
7		Aguil Concha Juan Pablo
8		Aguilar Ramirez Jenny Beatriz
9		Aguilera Baeza Maria Vanessa
10		Aguilera Malonnek Tamara Andrea
11		Aguirre Tobar Paula Andrea
12		Agurto Araneda Anais Belen
13		Aladro Gajardo Sergio Andres
14		Alarcon Del Campo Alvaro Benjamin
15		Alcazar Carett Ruben Jose
16		Alfaro Alarcon Camilo Renato
17		Allende Pereira Patricia Viviana
18		Allendes Guzman Jimmy Alexander
19		Altamirano Carreño Paula Elizabett
20		Alvarado Moya Natalia Elizabeth
21		Alvarez Cancine Romina Del Valle
22		Alvarez Contreras Felipe Ignacio
23		Alvarez Perez Jorge Antonio
24		Alvial Cabrera Nicolas Hernan
25		Alviarez Blanco Maria Gabriela
26		Alwane Olmos Esteban Ivan
27		Amigo Gonzalez Myriam
28		Anfossi Bresciani Maria Josefina
29		Antileo Olivares Ariel Ignacio
30		Araos Cornejo Julio Hernan
31		Araujo Linares Nathalie Andreina
32		Aravena Riquelme Andres Nicolas
33		Araya Madariaga Nicole Valentina
34		Araya Peña Claudia
35		Ardiles Bobadilla Damarisse Scarlett
36		Arellano Perez Oscar Leonardo
37		Arevalo Pereda Benito Jesus

38		Arguello Barros Maria Begoña
39		Arias Diaz Joceline Pamela
40		Armijo Alfaro Fabiola Teresa
41		Arredondo Castro Daniela Alejandra
42		Arriagada Ubeira Vicente Adolfo
43		Arroyo Gutierrez Marlyn Andrea
44		Assef Ceballos Marcela
45		Astudillo Arancibia Marcela
46		Astudillo Diaz Ignacio Javier
47		Avellan Intriago Eloy Agustin
48		Avendaño Castañeda Rodrigo Esteban
49		Avila Garcia Marcelo Ignacio
50		Ayala Celis Maria Soledad
51		Ayala Gonzalez Boris Andres
52		Badilla Alarcon Katty
53		Baez Zepeda Ana Valentina
54		Baeza Retamal Francisca Patricia
55		Bahamondes Lequepi Dawis Gerald
56		Baloian Tataryan Andres Gregorio
57		Barahona de Laire Esteban German
58		Bardavid Lobos Macarena Alejandra
59		Barra Garces Nelson Byron
60		Barrera Bobadilla Cassandra
61		Barriga Vargas Juan Pablo Andres
62		Basualto Arancibia Nicole Sandra
63		Beals Campos Christian Carlos
64		Beaver Muñoz Andrea
65		Becerra Mejias Silvana Natalia
66		Beleño Muñoz Eder Jose
67		Benedetto Causa Eduardo Andres
68		Berrio Diaz Juan Carlos
69		Betancourt Ortiz Eduardo
70		Betancourt Vazquez Igor
71		Blamey Delgado Francisco Jose
72		Bozzo Henriquez Rodrigo Jose
73		Bravo Koscina Ana Maria
74		Bravo Navarro Valeria Estefany
75		Briceño Mellado Humberto Alejandro
76		Briceño Romero Daniela Fernanda
77		Buch Krumell Karla Belen
78		Caamaño Valdes Yoselin Denissa

79		Cabezas Cornejo Maria Loreto
80		Cabrera Hernandez Pia Elba
81		Caceres Catalan Rosa Ester
82		Calderon Moore Josefina
83		Calderon Painemal Susan Magaly
84		Camino Villanueva Mario Fernando
85		Campos Peñaloza Alexis Jonnatan
86		Campos Trejo Constanza Javiera
87		Canitrot Paniagua Mario
88		Cannobbio Bernal Maria Soledad
89		Carmi Karmy Carolina Isabel
90		Carrasco Ortiz Maria Jose
91		Carreño Perez Barbara Fernanda
92		Carrizo Monsalve Felipe Eduardo
93		Cartallier Otone Mireille Jacqueline
94		Carvajal Guiñez Camila Alejandra
95		Carvajal Mena Josue Hehulcher
96		Castaño Vargas Vinka Victoria
97		Castillo Bustamante Patricia Soledad
98		Castillo Castillo Maria Carolina
99		Castillo Hernandez Ana Maria
100		Castro Musri Vicente Matias
101		Catalan Arcaya Vanessa Andrea
102		Cataldo Moncada Beatriz Elizabeth
103		Ceballos Jorquera Javiera Nicol
104		Ceballos Santander Claudia Andrea
105		Ceron Fabio Javiera Paz
106		Chegade Sanchez Begoña Henar
107		Chica Jara Lauro Zenon
108		Cid Muñoz Absalon Emanuel
109		Cisternas Rojas Karla Angelica
110		Coffre Ramirez Melissa Del Carmen
111		Concha Vergara Marcela
112		Conde Paternina Johaira Francisca
113		Contreras Henriquez Carol Marlene
114		Cordova Enriquez Jorge Andres
115		Cornejo Muñoz Gustavo Alejandro
116		Corral Ramirez Carolina Andrea
117		Correa Donoso Tatiana Isabel
118		Correa Rodriguez Magdalena Paz
119		Cortez Pinto Daniela Paz

120		Corvalan Destefani Felipe Andres
121		Crisosto Sanchez Esteban
122		Cruz Auhing Andres Eduardo
123		Cruz Catalan Carolina Andrea
124		Cruz Dias Grether
125		Cruz Jarvis Ignacio Andres
126		Cruz Puente Diego Enrique
127		Cuellar Balcazar Mario Armando
128		Cuevas Gutierrez Enrique
129		Darrouy Ramirez Jaime Alex
130		Dauvergne Ogaz Christian Andres
131		Davila Gil Jean Carlos
132		De La Peña Almanza Dorina Esther
133		De La Torre Ibacache Marcela Alejandra
134		Del Rio Toro Ignacio
136		Depaux Vega Ruth Maria
137		Derpich Nunes Paulo Andres
138		Diaz Fuentes Hernan Felipe
139		Diaz Griffiero Blanca Alicia
140		Diaz Ibarra Maria Soledad
141		Diaz Lopez Fernando Gonzalo
142		Diaz Luengo Andres Gabriel
143		Diaz Najera Jose Domingo
144		Diaz Najera Rodolfo Enrique
145		Diaz Soto Carmen Patricia
146		Donoso Acevedo Ariela Tahiti
147		Doussang Mardones Patricia Ivonne
148		Duran Miño Andres Ignacio
149		Duran Pizarro Diego Felipe
150		Echeverria Bickel Marco Antonio
151		Egenau Matus Patricia Adriana
152		Elgueta Coll Karla Priscilla
153		Elgueta Reyes Marcia Carolina
154		Espinoza Loyola Servando Muzalen
155		Fabres Fabres Rodrigo Fernando
156		Fernandez Elgueta Karla Denisse
157		Fernandez Fernandez Catherine Vanessa
158		Fernandez Gutierrez Gonzalo Hernan
159		Fernandez Nadales Camila Yanina
160		Fernandez Villarroel Jessie Rocio

161		Figueroa Ramirez Barbara Paola
162		Flores Sepulveda Javier Ignacio
163		Fredes Carcamo Alvaro Renato
164		Freire Carrera Martin
165		Frigerio Batista Katherine
166		Fritz Fernandez Carla Rocio
167		Fuentes Arriagada Juan Eduardo
168		Fuentes Reyes Daniela Alejandra
169		Gaete Mella Beatriz Elisa
170		Gajardo Sandoval Christian Rodrigo
171		Gallegos Anguita Claudia Marcia
172		Gallegos Ramos Maritza Wilma
173		Galvez Gajardo Gonzalo Hernan
174		Galvez Galaz Romina Andrea
175		Garcia Leiva Gimena Andrea
176		Gomez Morales Eduardo Antonio
177		Gomez Padilla Pablo
178		Gomez Pulla Paola Cristina
179		Gonzalez Briones Valeria Andrea
180		Gonzalez Jara Karla Kristhiell
181		Gonzalez Jara Sergio Ignacio
182		Gonzalez Martinez Valeria Yasmin
183		Gonzalez Oneto Felipe Andres
184		Gonzalez Pardo Michele
185		Gonzalez Quezada Alfredo Enrique
186		Gonzalez Quezada Sandra Elizabeth
187		Gonzalez Roman Ingrid Andrea
188		Gonzalez Sergi Carmela del Rosario
189		Gonzalez Torrealba Yorley Karina
190		Guerrero Arredondo Catalina Andrea
191		Guerrero Castro Tania Alejandra
192		Guevara Flores Ana Sofia
193		Gutierrez Moncada Jaime Ricardo
194		Guzman Bueno Sofia Andrea
195		Guzman Campos Carlos Ignacio
196		Hechenleither Rikli Jorge Alfredo
197		Henriquez Espinoza Ana Andrea
198		Hernandez Alamos Paola Andrea
199		Hernandez Alvarado Nicole Macarena
200		Hernandez Canales Daniela Bernardita
201		Hernandez Castillo Alicia Maria

202		Hernandez Lopez Eimy Aracelly
203		Hernandez Martinez Romina Andrea
204		Hernandez Vivanco Paola Andrea
205		Herrera Gomez Harold Ignacio
206		Herrera Haddad Carolina Ignacia
207		Herrera Pizarro Catalina Alejandra
208		Herrera Sola Katerin Elisa
209		Hevia Droguett Gloria Alicia Camila
210		Hidalgo Diaz Marco Ignacio
211		Hinrichsen Ruiz Ingrid Lorena
212		Honores Cortes Marianela
213		Huaiquilaf Palma Violeta Sinforosa
214		Hurtado Carranza Sebastian Ignacio
215		Ibañez Bastidas Mariella Azucena
216		Ibarra Muñoz Yael Araxa
217		Inostroza Alderete Pilar Alejandra
218		Irrarazaval Valenzuela Emilia Del Carmen
219		Iribarra Avila Delia Cristina
220		Jacob Bentjerodt Annemarie
221		Jadrijevic Girardi Daniel Dusan
222		Jara Flores Nicol Alejandra
223		Jara Retamal Otilia Del Pilar
224		Jara Silva Camila Andrea
225		Jashram Velasquez Jorge Sebastian
226		Jimenez Muñoz Tabata Valentina
227		Kerkhoffs Zuleta Pierre
228		Kirhman Tapia Monica Karin
229		Kong Castro Jorge Antonio
230		Laguna Niklitschek Carolina Lucia
231		Lara Brockway Constanza Leticia
232		Lara Flores Carolina Del Carmen
233		Lavados Jilbert Natalia Carolina
234		Lazo Lazo Sebastian Andres
235		Lefno Bucarey Carlos Javier
236		Leiva Gaete Cecilia Paz
237		Leiva Gomez Juan Pablo
238		Leon Riquelme Claudia Marcela Alejandra
239		Lepe Merdech Jacqueline
240		Letelier Escobar Darwin Antonio
241		Lira Garin Cecilia Andrea
242		Loaiza Espinoza Lucio Eduardo

243		Lobos Astorga Bianca Ester
244		Lopez Castillo Ignacio Antonio
245		Lopez Cordero Juan Ricardo
246		Lopez Garcia Daniela Paz
247		Lopez Vidal Juan Ignacio
248		Lucero Rojas Josefa Ignacia
249		Lyon Nuñez Elizabeth Silvia
250		Madrid Gutierrez Alejandra Lilian
251		Magdaleno Aranguren Bethsabe Josefina
252		Magga Ballesteros Oscar Diego
253		Maldonado Mendoza Catalina Lilian
254		Maldonado Valenzuela Blanca
255		Marchena Gerde Andres Eduardo
256		Maregatti Herrera Fabiola De Los Angeles
257		Marin Reuque Camila Fernanda
258		Marquez Galindo Karen Andrea
259		Martinez Benavides Pamela Amalia
260		Martinez Fuenzalida Santiago Ignacio
261		Martinez Urrejola Paola
262		Martinez Vidal Maria Paz
263		Martinez Yarza Jose Antonio
264		Mata Garcia Ana Gabriela
265		Matamala De La Parra Rodrigo Andres
266		Mateluna Vasquez Rocio Daniela
267		Matus Cisternas Carolina Del Pilar
268		Matus Pastenes Christian Felipe
269		Mejias Simonet Carolina
270		Melendez Reyes Diana Vanessa
271		Mendez Inostroza Juan Carlos
272		Meneses Suazo Jorge Luis
273		Meriño Ceballos Eduardo Andres
274		Mesa Diaz Maria De Los Angeles
275		Meyer Rodriguez Gabriela
276		Millan Espina Efrain Sebastian
277		Miranda Aguilera Liza Cecilia
278		Miranda Canales Rocio Nicole
279		Miranda Carmona Bastian Rodrigo
280		Miranda Chacon Eugenio Ernesto
281		Molina Niño de Zepeda Maria Josefina
282		Monreal Eloaiza Victor Ivo
283		Montes Robles Francisco Javier

284		Montoya Maturana Daniela Francisca
285		Morales Ahumada Carlos Francisco
286		Morales Castro Belen Carolina
287		Morales Hernandez Juliet Cecilia
288		Morales Martin Nereida Ederly
289		Moran Espinoza Carlos Javier
290		Morand de Puch Ovalle Justinne Paulette
291		Morata Gallardo Claudio Javier
292		Moreno Jara Fallon Christy
293		Moreno Lopez Diego Fernando
294		Moreno Mellado Mauro Andres
295		Moreno Villagran Paola Alejandra
296		Moya Reyes Marjorie Alejandra
297		Moya Zuñiga Felipe Andres
298		Muller Montenegro Claudio Antonio
299		Muñoz Aguilera Carmen Macarena
300		Muñoz Barraza Jaime Andres
301		Muñoz Calderon Jose
302		Muñoz Ciaraldi Daniela Patricia Silvana
303		Muñoz Contreras Francisca Andrea
304		Muñoz Leon Juan Arsenio
305		Muñoz Prieto Benjamin Ignacio
306		Muñoz Saez Esteban Andres
307		Naim Tortolero Laura
308		Navarrete faundez Jaime Eduardo
309		Nieto Benitez Gerard Yasir
310		Nieto Nieto Carmen Gloria
311		Niño Taravilla Carmen
312		Norambuena Gonzalez Pablo Andres
313		Noriega Azocar Ruben Elias
314		Nunez Andrades Felipe Andres
315		Nuñez Acuña Hillevi Andrea
316		Nuñez Garcia Anice Gisselle
317		Ochoa Oyarzo Ruth Irene
318		Olave Seguel Ivonne Maria
319		Olguin Gutierrez Francisco
320		Oliva Reid Jorge Andres
321		Olivares Larrazabal Claudia Patricia
322		Olivares Morales Paula Andrea
323		Orellana Henriquez Paola Andrea
324		Orellana Villarroel Paz Belen

325		Ormazabal Quezada Stephanie Alexandra
326		Orozco Farfan Chandy Scarlett
327		Ortiz Vidal Camila Elizabeth D.
328		Ovalle Diaz Nicole Alejandra
329		Oyarce Mas Alejandro
330		Pacheco Miranda Marisel Andrea
331		Padilla Armijo Patricia Carolina
332		Paladines Zurita Pablo Nicolas
333		Palma Sandoval Olga Rosa
334		Panay Huentrul Camila Francisca
335		Parada Lopez Nicolas Fernando
336		Paredes Merino Anibal Daniel
337		Parra Alarcon Diego Alonso
338		Parra Donoso Jairo Rodrigo
339		Parra Rojas Jazmin Beatriz
340		Parrochia Rojas Juan Francisco
341		Patarroyo Gutierrez Maria Cristina
342		Paulsen Guevara Paulina
343		Pavez Osorio Stephane Maria
344		Pavez Pavez Myriam Alicia
345		Penzo Junge Sandra Caterina
346		Peña Bravo Bruno Andres
347		Peña Lara Maria De Los Angeles
348		Peña Leon Nicole Alexandra
349		Peña Ramirez Juan
350		Peralta Arias Daniel Eduardo
351		Pereda Rodriguez Maria Lilia
352		Perez Corvalan Cristian Enrique
353		Perez Del Valle Pabla Andrea
354		Perez Duran Maria Jose
355		Perez Garrido Pedro Esteban
356		Perez Rodriguez Gerardo Ignacio
357		Perez Rodriguez Giselle
358		Pilicita Santana Lorena Johanna
359		Pino Carril Francisca Isabel
360		Pino Pino Rita Del Carmen
361		Pinto Rogers Francisca Andrea
362		Pinto Rubio Cristobal Eduardo
363		Pinto Vargas Ruben Daniel
364		Pizarro Burgues Paula Daniela
365		Pizarro Gallardo Renato Andres

366		Pizarro Laborda Francisca Javiera
367		Polanco Cornejo Natalia Carolina
368		Ponce Gutierrez Estefania Francisca
369		Ponce Vasquez Pablo Rodrigo
370		Portales Rosas Esteban Andres
371		Portales Rosas Katherine Marioly
372		Poseck Salas Lenka Viviana
373		Poveda Grandon Karin Soledad
374		Prado Leon Rene Antonio
375		Prati Cornejo Ornella
376		Quiero Rivera Jorge Andres
377		Quiñones Farias Maria Graciela
378		Rakela Tapia Daniela
379		Ramirez De Barrozi Rebeca Saray
380		Ramirez Vargas Paula Delia
381		Rea Briceño Oscar Jose
382		Recabarren Avila Jessica
383		Redenz Gallardo Gunther Sebastian
384		Remache Cerda Andrea Stefany
385		Retamal Gajardo Karla Antonia
386		Retamal Pincheira Vicente Alonso
387		Rettig Giglio Francisca
388		Reyes Castillo Nancy Del Carmen
389		Riffo Erices Alejandro Andres
390		Rios Catalan Gabriela Rocio
391		Riquelme Zornow Rafael Alejandro
392		Rivas Rivas Benjamin Alberto
393		Rivera Hauenstein Javiera Gloria
394		Rivera Martinez Katherine Camila
395		Roca Vilo Francisco Antonio
396		Rocha Alfaro Vaitiare Carolina
397		Rodriguez Donoso Carolina Pamela
398		Rodriguez Salas Maria Angelica
399		Rojas Gomez Maria Alejandra
400		Rojas Riveros Claudia Paola
401		Rojo Quispe Andrea Isabel
402		Romagosa Arias Jose Antonio
403		Romero Vivero Francisco Tomas
404		Romo Castro Javiera Francisca
405		Rubio Benito Daniel Josue
406		Rubio Diaz Danitza Soledad

407		Ruiz Riquelme Francisca Andrea
408		Sainz Riveron Jose Antonio
409		Salas Chavez Carolina Susana
410		Salazar Santander Fernanda Javiera
411		Salazar Vega Maria Graciela
412		Salazar Villagra Pamela Andrea
413		Saldivia Hyatt Claudio Andres
414		Salinas Soto Robinson Rodrigo
415		Sanchez Gutierrez Diego Ignacio
416		Sanchez Valdes Ruben Alejandro
417		Sandoval Carmona Gonzalo Eduardo
418		Sandoval Oats Javiera Ignacia
419		Sanhueza Santander Gonzalo Esteban
420		Santana Valdebenito Natalia Andrea
421		Saralegui Reus Felipe Ignacio
422		Sau Reyes Alejandro Daniel
423		Schiaffino Orrego Rodrigo Alberto
424		Segovia Zuñiga Lucy
425		Sepulveda Muñoz Fernanda Margarita
426		Sifontes Silva Milisbeth Gracielys
427		Silva Alvarez Mario Hernan
428		Silva Cabrera Patricio Esteban
429		Silva Naveas Fernando Andres
430		Silva Saavedra Francisco Javier
431		Silva Yarur Carolina Lorena
432		Soteres Garcia Alvaro
433		Soto Guinel Valery Alejandra
434		Soto Olmedo Maria Jesus
435		Strobel Berroeta Marjorie Dennise
436		Suazo Rosales Pamela Karin
437		Taborga Sobarzo Yanitza
438		Tapia Cid Valeska Andrea
439		Tapia Ibañez Ingrid Andrea
440		Tapia Llanos Diego Andres
441		Tapia Mendez Cristian Eduardo
442		Tapia Perez Valeska Tamara
443		Tapia Rojas Nidia Priscila
444		Toledo Birke Diego Alejandro
445		Toledo Birke Gabriel Eduardo
446		Toledo Perez Michael Andres
447		Toro Becar Oscar Alejandro

448		Toro Leontic Emilia
449	5	Torreblanca Brun Gabriela Amada
450	9	Torres Tejeiro Roberto Andres
451	1	Travol Grez Cristian Felipe
452	5	Trejo Coral William German
453	2	Trigo Salinas Lorena
454	9	Troncoso Canales Eugenio Aaron
455	5	Troncoso Rantul Miguel Andres
456	4	Troncoso Ulloa Cristobal Ignacio
457	0	Ulloa Diaz Lizeth Maria
458	3	Undurraga Sobarzo Maria Consuelo
459	3	Uribe Camacho Giannina Marcela
460	5	Valdes Olivares Lyzbeth Veronica Kate
461	5	Valdivia Lobos Gonzalo Antonio
462	3	Valdovinos Guerrero Nicolas Alejandro
463	0	Valenzuela Alarcon Nicole Hilda Jeannette
464	7	Valenzuela Ramirez Ana Maria
465	9	Valenzuela Yañez Cynthia
466	2	Vallejos Tobar Gustavo Felipe
467	9	Valverde Ampai Washington Arturo
468	5	Valverde Guerra Emiliano
469	9	Vargas Ramirez Silvia Patricia
470	4	Vasquez Castillo Carolina Marcela
471	5	Vega Castillo Jose Abraham
472	5	Vega Espinoza Luis Diego
473		Vega Orellana Ana Lucia
474	2	Velasquez Mendez Fernanda Paz
475	1	Venegas Asenjo Andrea Veronica
476	5	Venegas Muñoz Alvaro Javier
477	5	Vergara Rojas Mario Felipe
478		Vergara Valdebenito Magaly
479	2	Vilches Romero Catalina Del Carmen
480	4	Villegas Valdebenito Bernarda Del Carmen
481	3	Vilo Morales Constanza Angelica
482	7	Virost De la fuente Soledad Francisca
483	5	Vite Sandoval Estuardo Miguel
484		Vivanco Skarneo Zulema
485	3	Yañez Monreal Jimena Javiera
486	3	Zambra Alvarez Rocio Belen
487	4	Zarate Aburto Fabiola Catalina
488	0	Zuñiga Delgado Constanza Macarena

489		Zuñiga Silva Elizabeth
490		Zurita Alquinta Paulina Eliana