

ANEXO N° 3**ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD (CLÁUSULA 13 c)**

NOTA: se deja constancia que este listado será actualizado con la información que aporte la empresa, durante el proceso de negociación colectiva

Región	Ubicación	Nombre Policlínico
I	Antofagasta	Amsa Antucoya
I	Iquique	BECHTEL (Quebrada Blanca 2) (Puerto. Patache QB2)
I	Iquique	Centro de atención salud - Iquique
I	Iquique	Concentrado o 7000 (QB 2)
I	Iquique	Ductos 2 (QB 2)
I	Iquique	Estación Bonmbeo 1 (QB 2)
I	Iquique	Poli Collahuasi Puerto Patache
I	Iquique	Poli Zofri MALL
I	Iquique	Rojo / Verde (QB 2)
I	Pica	Poli Collahuasi Coposa
I	Pica	Poli Collahuasi Pioneros
I	Pica	Poli Collahuasi Rosario
I	Pica	Poli Collahuasi Ujina
II	Alto del carmen	Minera El Encierro
II	Antofagasta	Amsa Centinela
II	Antofagasta	Amsa Zaldivar
II	Antofagasta	BHP Hic
II	Antofagasta	Centro de atencion salud - Antofagasta
II	Antofagasta	Poli Altonorte
II	Antofagasta	Poli Cachorro
II	Antofagasta	Poli Escondida Coloso
II	Antofagasta	Poli Escondida SIMEL
II	Antofagasta	Poli Escondida Villa San Lorenzo
II	Antofagasta	Poli Ferrocarril
II	Antofagasta	Poli Finning Antofagasta Pedro Aguirre Cerda
II	Antofagasta	Poli Finning FIT
II	Antofagasta	Poli Finning la negra
II	Antofagasta	Poli Lomas Bayas
II	Antofagasta	Poli Michilla
II	Calama	Centro de atencion salud - Calama

II	Calama	EL Abra
II	Calama	Poli Albemarle
II	Calama	Epa Estación
II	Calama	DSO
II	Calama	Poli Gabriela Mistral
II	Mejillones	Centro de atencion salud - Mejillones
II	Sierra Gorda	Poli MC Centinela Algarrobo
II	Sierra Gorda	Poli MC Centinela Chacabuco
II	Sierra Gorda	Poli Sierra Gorda Barrio Industrial
II	Sierra Gorda	Poli Sierra Gorda Campamento
II	Taltal	Poli Faena Guanaco
II	Taltal	Poli Faena Guanaco Amancaya
II	Tocopilla	Centro de atencion salud - Tocopilla
III	Alto del carmen	Pascua Lama
III	Andacollo	Poli Teck Carmen A
III	Caldera	Centro de atencion salud - Caldera
III	Copiapo	Poli Campamento
III	Copiapo	Poli Faena Coipa
III	Copiapo	Poli Barrio Cívico
III	Copiapo	Centro de atencion salud - Copiapo
III	Diego de Almagro	Poli Gold Fields
III	El Salvador	Centro de atencion salud - Salvador
III	Tierra Amarilla	Poli Mantos Oro
III	Tierra Amarilla	Poli Maricunga Mina
III	Tierra Amarilla	Poli Maricunga Rancho Gallo
III	Vallenar	Centro de atencion salud - Vallenar
III	Vallenar	Poli Fortuna
IV	La Serena	Centro de atencion salud - La Serena
IV	La Serena	Hotel Sanitario Amsa Coquimbo
IV	Los Vilos	Poli Barrick Altura
IV	Los Vilos	Poli Pelambres Inco
IV	Ovalle	Centro de atencion salud - Ovalle
IV	Salamanca	Centro de atencion salud - Salamanca
IV	Salamanca	Complejo Operación Mina (COM)
IV	Salamanca	Poli Pelambres Chacay
IV	Salamanca	Poli Pelambres Hotel Mina
IV	Salamanca	Poli Pelambres Mauro
IV	Salamanca	Poli Pelambres Punta Chungo
IV	Salamanca	Poli Planta Desaladora
IV	Salamanca	Poli Tipay
IV	Salamanca	Poli Chacay 2
IV	Vicuña	Centro de atencion salud - Vicuña

IX	Angol	Centro de Atención Salud-Angol
IX	Cerrillos	Poli Virutex
IX	Loncoche	Centro de Atención Salud-Loncoche
IX	Temuco	Centro de Atención Salud-Temuco
IX	Traiguén	Centro de Atención Salud- Traigen
IX	Victoria	Centro de Atención Salud-Victoria
IX	Villarrica	Centro de Atención Salud-Villarrica
RM	Casa Blanca	Centro de atención salud - Casablanca
RM	Colina	Poli Anglo Las Tórtolas
RM	El Bosque	Poli Muni del Bosque
RM	Estación Central	Poli Cem
RM	Estación Central	Poli Muni Estación C
RM	La Cisterna	Poli Metro Lo Ovalle
RM	Las Condes	Poli Bechtel Alcanta
RM	Las Condes	Poli ITAU Las Condes
RM	Lo Barnechea	Poli Anglo Bronces
RM	Lo Barnechea	Poli Anglo Perez Caldera
RM	Lo Prado	Poli Metro Neptuno
RM	Macul	Poli Nestlé Macul
RM	Maipú	Poli Nestlé Maipu
RM	Maipú	Poli Pizarreño
RM	Nuñoa	Poli Metro San Eugenio
RM	Pudahuel	Poli Muni Pudahuel
RM	Puente Alto	Poli Metro Puente Alto
RM	Quilicura	Poli Nestlé Quilicura
RM	Quinta Normal	Poli BASF RM
RM	Recoleta	Poli Muni Recoleta
RM	Renca	Poli Finning Renca
RM	Santiago	Poli Banco Chile Agustinas
RM	Santiago	Poli Banco Chile Huérfanos
RM	Santiago	Poli Banco Estado
RM	Santiago	Poli Banco Santander
RM	Santiago	Poli ITAU Huérfanos
RM	Santiago	Poli Presidencia
RM	Santiago	Poli Reg Civil Santiago
RM	Santiago	Poli Registro Civil
RM	Vitacura	El Mercurio
V	Catemu	Poli Anglo Chagres
V	Coltauco	Poli Coltauco
V	La Calera	Centro de atención salud - La Calera
V	Nogales	Poli Anglo El Soldado
V	Nogales	Poli Anglo Portezuelo

V	Quillota	Centro de atencion salud - Quillota
V	Quilpué	Poli Chilquinta
V	Quintero	Centro de atencion salud - Quintero
V	Viña del Mar	Enap - Con Con
V	Viña del Mar	Poli Basf
V	Viña del Mar	CAS Viña del Mar (urgencia 4to turno)
VI	Graneros	Poli Nestlé Graneros
VI	Las Cabras	Poli Las Cabras
VI	Litueche	Poli Litueche
VI	Peumo	Centro de atencion salud - Peumo
VI	Rengo	Centro de atencion salud - Rengo
VI	San Fernando	Centro de atencion salud - San Fernando
VI	San Fernando	Poli Nestlé San Fernando
VI	Santa Cruz	Centro de atencion salud - Santa Cruz
VIII	Chillan	Centro de atención de salud - Chillan
VIII	Chillán	Centro de atencion salud - Fernando May (Universidad Bio_Bio)
VIII	Chillán	Centro de atencion salud - La Castilla (Universidad Bio_Bio)
VIII	Concepción	Centro de atencion salud - Concepcion
VIII	Concepción	Poli ITAU Concepcion
VIII	Concepción	Poli Universidad Bío Bío
VIII	Concepción	Poli Universidad Católica
VIII	Coronel	Centro de atencion salud – Coronel
VIII	Los Angeles	Centro de atencion salud - Los Angeles
VIII	Los Angeles	Poli Nestlé Los Angeles
X	Ancud	Centro de atencion salud - Ancud
X	Calbuco	Centro de atencion salud - Calbuco
X	La Unión	Centro de atencion salud - La Union
X	Llanquihue	Centro de atencion salud - Llanquihue
X	Llanquihue	Poli Nestlé Llanquihue
X	Osorno	Centro de Atención Salud- Osorno
X	Osorno	Poli Nestlé Cancura
X	Puerto Chacabuco	Centro de atencion salud - Puerto Chacabuco
X	Puerto Montt	Centro de Atención Salud – Puerto Montt
X	Quellón	Centro de atencion salud - Quellon
XI	Aysen	Centro de atención Salud - Coyaique
XII	Primavera	Enap - Posta Movil Equipo 6
XII	Primavera	Enap - Policlinico Sombrero
XII	Primavera	Enap - Posta Cullen
XII	Puerto Natales	Centro de Atención salud - Porvenir
XII	Puerto Natales	Centro de Atención salud - Puerto Natales
XII	Punta Arenas	Centro de Atención salud - Punta Arenas

XII	Punta Arenas	Enap - Equipo Hopper
XII	Punta Arenas	Enap - Posta Laredo
XII	Punta Arenas	Enap- Equipo DTM Isla
XII	Punta Arenas	Enap - Equipo Fractura
XII	Punta Arenas	Enap Equipo Yacimiento
XII	Punta Arenas	Enap -Box
XII	Punta Arenas	Enap - Equipo DMT Continente
XII	San Gregorio	Enap - Posta Movil Equipo 7
XII	San Gregorio	Enap - Policlínico Posesion
XII	San Gregorio	Enap - Posta Gregorio
XIV	Valdivia	Centro de Atención Salud - Valdivia
XV	Arica	Poli Ariztia Arica

ANEXO N° 4
ALIMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

1. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN JORNADAS EXCEPCIONALES.

a. Jornada de día (08 – 20 horas).

- i. **Desayuno:** Hasta 10 minutos antes del ingreso a la jornada. Este requisito no será exigible en caso de que el desayuno se pague mediante la bonificación respectiva, sea tarjeta, liquidación o cualquier otra prestación monetaria.
- ii. **Almuerzo:** 45 minutos durante la jornada de trabajo, imputable a ésta.
- iii. **Once:** 15 minutos durante la jornada de trabajo, imputable a la jornada.

b. Jornada nocturna (20-08 horas).

- i. **Cena:** 45 minutos durante la jornada de trabajo, imputable a ésta.
- ii. **Colación:** 15 minutos durante la jornada de trabajo, imputable a la jornada de trabajo.
- iii. **Desayuno:** hasta 1 hora después de la salida de la jornada.
 - Lo anterior según horario establecido en cada regional.

2. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN MODALIDAD DIVERSA A LAS JORNADAS EXCEPCIONALES.

a. Desayuno: Trabajadores que comiencen su jornada hasta las 08:00 horas.

b. Almuerzo o colación:

- i. **Trabajadores cuya jornada se inicie entre las 07:00 y las 13:00 horas:** 45 minutos durante la jornada de trabajo, imputable a ésta.
- ii. **Trabajadores cuya jornada se inicie entre las 13:15 y las 14:45 horas:** hasta antes del inicio de su jornada.
- iii. **Trabajadores cuya jornada finalice entre las 12:00 y las 14:45 horas:** fuera de su jornada de trabajo.

c. Once:

- i. Trabajadores cuya jornada se extienda más allá de las 18:00 horas.
- ii. Trabajadores cuya jornada termine a las 17:00 horas y que estudien en jornada vespertina.

d. Cena:

- i. **Trabajadores cuya jornada se extienda más allá de las 21:00 horas: 45 minutos**, imputables a la jornada de trabajo.
- ii. **Trabajadores cuya jornada termine a las 21:00 horas:** una vez terminada la jornada de trabajo.

Las Jefaturas de los respectivos servicios serán las encargadas de que se dé cumplimiento a lo previsto en este anexo, asegurando la alimentación en tiempo y forma de los trabajadores bajo su dependencia.

ANEXO N° 5
VESTUARIO

PERSONAL ADMINISTRATIVO (DAMA)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026- 2028 INVIERNO
5	Blusas manga corta	X	
3	Pantalones	X	
1	Falda	X	
1	Bono calzado	X	
1	Chaqueta verano	X	
5	Blusas manga larga		X
3	Pantalones		X
1	Bono calzado		X
1	Polar Institucional (M/L)		X
1	Chaqueta invierno (Parka o <i>Softshell</i>)		X

Bono Maternal: Monto 2,5 U.F. para las trabajadoras con derecho a uso de uniforme. Se cancelará a partir de 13° semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

PERSONAL ADMINISTRATIVO CON ATENCION A PUBLICO (VARON)

CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA	ENTREGA
		NOVIEMBRE 2026 VERANO	ABRIL 2026- 2028 INVIERNO
5	Polera piqué manga corta	X	
4	Pantalón tipo dockers	X	
1	Calzado negro	X	
1	Chaqueta softshell con manga	X	
1	Chaqueta softshell sin manga	X	
5	Camisas Oxford		X
4	Pantalón tipo dockers		X
1	Calzado negro		X
1	Chaqueta softshell con manga		X
1	Polar Institucional con manga		X

ASISTENTE SOCIAL - TECNICO SOCIAL			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA	ENTREGA
		NOVIEMBRE 2025 VERANO	ABRIL 2026 INVIERNO
1	Bono Calzado	X	
2	Delantales	X	
1	Bono Calzado		X
1	Polar Institucional M/larga		X

Bono Maternal: Monto 2,5 U.F. para las trabajadoras con derecho a uso de uniforme. Se cancelará a partir de 13° semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

EJECUTIVO (A) DE VENTA			
CANT.	DESCRIPCION		ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO
1	Chaqueta softshell con manga		X

PERSONAL DE MANTENCION ADMINISTRATIVOS - TECNICOS EQUIPOS MEDICOS - ADMINISTRATIVO BODEGA			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
5	Polera negra piqué manga corta	X	
3	Pantalón negro tipo docker	X	
1	Calzado negro	X	
5	Polera negra piqué m/ larga		X
3	Pantalón negro tipo docker		X
1	Par de zapatos de seguridad (1/2 caña)		X

EPP

1	Chaqueta softshell institucional m/larga		X
---	---	--	---

PERSONAL MANTENCION (GASFITER - ELECTRICISTA - OPERARIOS DE CALDERA)

CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
4	Pantalón gris con bolsillo cargo	X	
5	Polera piqué negro manga corta	X	
1	Par de zapatos de seguridad (1/2 caña)	X	
1	Parka 5 en 1		X
4	Pantalón gris con reflectante		X
5	Polera piqué negro m/larga		X
1	Polar m/larga institucional		X
1	Par de zapatos de seguridad (1/2 caña)		X

EPP

GUARDIAS - PORTERO			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO

5	Camisas blancas manga corta	X	
2	Ternos azul marino	X	
2	Corbatas institucionales	X	
2	Jockey	X	
1	Par de zapato negro	X	
5	Camisas blancas manga larga		X
2	Ternos azul marino		X
1	Pantalón térmico con forro azul marino		X
1	Parka con reflectante azul marino		X
1	Chaqueta azul c/manga		X
1	Chaleco azul marino sin manga		X
1	Par de zapato negro (Botin)		X

CONDUCTOR CLINICO			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO
1	Chaqueta Softshell	X	
3	Pantalón gris marengo	X	
5	Polera piqué gris con verde pistacho m/corta	X	
1	Par de zapato negro	X	
1	Chaqueta sin mangas	X	
1	Parka con chaqueta interior color gris m/larga		X
3	Pantalón gris marengo		X

5	Polera piqué gris con verde pistacho m/larga		X
1	Par de zapato negro		X
1	Par de zapato de Seguridad		X
1	Ropa de invierno	X	

ENFERMERO - PARAMEDICO PABELLON (DAMA Y VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
5	Tenida de pabellón (color azul: E.U. color negro: TENS)	X	
1	Par de zuecos	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4º turno)	X	
5	Tenida de pabellón (color azul: E.U. color negro: TENS)		X
1	Par de zuecos		X
1	Polar negro manga larga		X

MEDICOS (DAMAS - VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO
2	delantal	X	X
1	Polar	x	X

PARAMEDICO CLINICO (DAMA)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
3	Pantalón elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4° turno)	X	
3	Pantalón elasticado en la cintura		X
3	Chaquetilla		X
1	Bono calzado		X
1	Polar negro manga larga		X

Bono Maternal: Monto 2,5 U.F. para las trabajadoras con derecho a uso de uniforme. Se cancelará a partir de 13° semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

PARAMEDICO CLINICO (VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
3	Pantalón elasticado en la cintura	X	

3	Chaquetilla	X	
1	Bono Calzado	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4º turno)	X	
3	Pantalón elasticado en la cintura		X
3	Chaquetilla		X
1	Bono Calzado		X
1	Polar negro manga larga		X

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

FARMACIA Y BODEGA PARAMEDICO (DAMA)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO
3	Pantalón negro elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla negro con ribete blanco	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar negro sin mangas	X	
3	Pantalón negro elasticado en la cintura		X
3	Chaquetilla negro con ribete blanco		X
1	Bono calzado		X
1	Polar negro manga larga		X

Bono Maternal: Monto 2,5 U.F. para las trabajadoras con derecho a uso de uniforme. Se cancelará a partir de 13º semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

FARMACIA Y BODEGA PARAMEDICO (VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
3	Pantalón negro elasticado en la cintura	X	
5	Poleras piqué negro manga corta	X	
1	Bono Calzado	X	
1	Polar negro sin mangas	X	
3	Pantalón negro elasticado en la cintura		X
5	Poleras piqué negro manga larga		X
1	Bono Calzado		X
1	Polar negro manga larga		X

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

PARAMEDICO LABORATORIO (DAMA)

CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO
3	Pantalón verde botella elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla verde botella	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar negro sin mangas	X	
3	Pantalón verde botella elasticado en la cintura		X
3	Chaquetilla verde botella		X
1	Bono calzado		X
1	Polar negro manga larga		X

Bono Maternal: Monto 2,5 U.F. para las trabajadoras con derecho a uso de uniforme. Se cancelará a partir de 13° semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

PARAMEDICO LABORATORIO (VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO

3	Pantalón verde botella elástico en la cintura	X	
3	Chaquetilla verde botella	X	
1	Bono Calzado	X	
1	Polar negro sin mangas	X	
3	Pantalón verde botella elástico en la cintura		X
3	Chaquetilla verde botella		X
1	Bono Calzado		X
1	Polar negro manga larga		X

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

ENFERMERAS CLINICAS (DAMAS)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO
3	Pantalón azul marino elástico en la cintura	X	
3	Chaquetilla azul marino	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4º turno)	X	
3	Pantalón azul marino elástico en la cintura		X
3	Chaquetilla azul marino		X

1	Bono calzado		X
1	Polar negro manga larga		X

Bono Maternal: Monto 2,5 U.F. para las trabajadoras con derecho a uso de uniforme. Se cancelará a partir de 13° semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

ENFERMEROS CLINICOS (VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
3	Pantalón azul marino elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla azul marino	X	
1	Bono Calzado	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4° turno)	X	
3	Pantalón azul marino elasticado en la cintura		X
3	Chaquetilla azul marino		X
1	Bono Calzado		X
1	Polar negro manga larga		X

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

PERSONAL MEDICINA DEL TRABAJO - PROGRAMA DE CALIDAD - PARAMEDICO - ENFERMERA (DAMAS)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
3	Pantalón elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4º turno)	X	
3	Pantalón elasticado en la cintura		X
3	Chaquetilla		X
1	Bono calzado		X
2	Pantalón gris con reflectante (con forro)		X
2	Poleras piqué manga larga con logo y cargo (Dº)		X
1	Parka gris con reflectante (SIN PALABRA RESCATE)		X
1	Chaqueta gris con logo		X
1	Calzado de seguridad 1/2 caña		X

EPP

Bono Maternal: Monto 2,5 U.F. para las trabajadoras con derecho a uso de uniforme. Se cancelará a partir de 13º semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

PERSONAL MEDICINA DEL TRABAJO - PROGRAMA DE CALIDAD - PARAMEDICO - ENFERMERA (VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
3	Pantalón elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla	X	
1	Bono Calzado	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4º turno)	X	
3	Pantalón elasticado en la cintura		X
3	Chaquetilla		X
1	Bono Calzado		X
2	Pantalón gris con reflectante (con forro)		X
2	Poleras piqué manga larga con logo y cargo (Dº)		X
1	Parka gris con reflectante (SIN PALABRA RESCATE)		X
1	Chaqueta gris con logo		X

1	Calzado de seguridad 1/2 caña		X
---	-------------------------------	--	---

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

TECNOLOGO MEDICO (DAMAS)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO
3	Pantalón burdeo elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla	X	
1	Bono calzado	X	
2	Delantal blanco con logo	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4º turno)	X	
3	Pantalón burdeo elasticado en la cintura		X
3	Chaquetilla burdeo		X
1	Bono calzado		X
2	Delantal blanco con logo		X
1	Polar negro manga larga		X

Bono Maternal: Monto 2,5 U.F. para las trabajadoras con derecho a uso de uniforme. Se cancelará a partir de 13º semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

TECNOLOGO MEDICO (VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
3	Pantalón burdeo elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla burdeo	X	
1	Bono Calzado	X	
2	Delantal blanco con logo	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4º turno)	X	
3	Pantalón gabardina burdeo, bolsillo cargo		X
3	Chaquetilla burdeo		X
1	Bono Calzado		X
2	Delantal blanco con logo		X
1	Polar negro manga larga		X

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

KINESIOLOGAS - TERAPEUTAS - FONOAUDIOLOGAS (DAMAS)

CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO
3	Pantalón negro elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla negro	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar institucional sin mangas (solo 4° turno)	X	
3	Pantalón burdeo elasticado en la cintura		X
3	Chaquetilla negro		X
1	Bono calzado		X
1	Polar institucional manga larga		X

Bono Maternal: Monto 2,5 U.F. para las trabajadoras con derecho a uso de uniforme. Se cancelará a partir de 13° semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

KINESIOLOGOS - TERAPEUTAS - FONOAUDIOLOGOS (VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO
3	Pantalón gabardina negro elasticado en la cintura	X	

3	Chaquetilla negro	X	
1	Bono Calzado	X	
1	Polar institucional sin mangas (solo 4° turno)	X	
3	Pantalón gabardina negro elasticoado en la cintura		X
3	Chaquetilla negro		X
1	Bono Calzado		X
1	Polar institucional manga larga		X

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

ACUPUNTURAS (DAMAS)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO
1	Pantalón burdeo elasticoado en la cintura	X	
1	Chaquetilla negro	X	
1	Bono calzado	X	
1	Pantalón burdeo elasticoado en la cintura		X
1	Chaquetilla negro		X
1	Bono calzado		X

Bono Maternal: Monto 2,5 U.F. para las trabajadoras con derecho a uso de uniforme. Se cancelará a partir de 13° semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

PSICOLOGO (DAMAS - VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
1	Bono Calzado	X	X
1	Polar institucional manga larga		X
1	Delantal blanco		X

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

AUXILIAR DE SERVICIO (DAMA)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
4	Pantalón gris elasticado en la cintura	X	
4	Chaquetilla gris	X	
1	Bono calzado	X	

1	Polar negro sin mangas (solo 4º turno)	X	
4	Pantalón gris elasticado en la cintura		X
4	Chaquetilla gris		X
1	Bono calzado		X
1	Polar negro manga larga		X

Bono Maternal: Monto 2,5 U.F. para las trabajadoras con derecho a uso de uniforme. Se cancelará a partir de 13º semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

AUXILIAR DE SERVICIO (VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
4	Pantalón gris elasticado en la cintura	X	
4	Chaquetilla gris	X	
1	Bono Calzado	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4º turno)	X	
4	Pantalón gris elasticado en la cintura		X
4	Chaquetilla gris		X
1	Bono Calzado		X

1	Polar negro manga larga		X
---	-------------------------	--	---

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

NUTRICIONISTAS (DAMAS)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO
3	Pantalón morado elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla morada	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar morado sin mangas (solo 4º turno)	X	
3	Pantalón morado elasticado en la cintura		X
3	Chaquetilla morada		X
1	Bono calzado		X
1	Polar morado manga larga		X

Bono Maternal: Monto 2,5 U.F. para las trabajadoras con derecho a uso de uniforme. Se cancelará a partir de 13º semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

NUTRICIONISTAS (Varón)

CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
3	Pantalón morado elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla morada	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar morado sin mangas (solo 4º turno)	X	
3	Pantalón morado elasticado en la cintura		X
3	Chaquetilla morada		X
1	Bono calzado		X
1	Polar morado manga larga		X

Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

MATRONA (DAMAS)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
3	Pantalón rojo elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla rojo	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar institucional sin mangas (solo 4º turno)	X	

3	Pantalón rojo elasticado en la cintura		X
3	Chaquetilla rojo		X
1	Bono calzado		X
1	Polar institucional manga larga		X
1	Delantal blanco con logo		X
Bono Maternal: Monto 2,5 U.F. para las trabajadoras con derecho a uso de uniforme. Se cancelará a partir de 13° semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales. Bono Calzado Actualizado \$69.725.- imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.			

EXPERTO PRP Y ESPECIALISTAS			
CANT.	DESCRIPCION		ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
1	Chaqueta softshell con manga		X

Bono vestuario (escalafón "E"): En el caso de trabajadores que ejerzan la función de experto / a en prevención de riesgos y Especialistas SST se otorgara un bono de UF 4 (cuatro unidades de fomento), en Noviembre de 2025 y Abril de 2026 respectivamente, solo para la adquisición de los siguientes elementos: Camisa o polera, chaqueta de abrigo, polar, pantalón.

Chaqueta Softshell con manga: jefes de prevención, directores, asesores de empresa

QUIMICOS FARMACEUTICOS TURNO DIA (DAMAS - VARON)

CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
2	Delantales	X	
1	Chaqueta Softshell institucional s/manga	X	
2	Delantales		X
1	Chaqueta Softshell institucional manga larga		X

QUIMICOS FARMACEUTICOS 4° TURNO DIA (VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO
1	Delantal blanco con logo	X	
1	Polar institucional sin mangas (solo 4° turno)	X	
4	Chaquetillas (solo 4° turno)	X	
4	Pantalón elasticado (solo 4° turno)	X	
1	Bono Calzado	X	
1	Delantal blanco con logo		X
1	Polar institucional manga larga		X
4	Chaquetillas (solo 4° turno)		X
4	Pantalón elasticado (solo 4° turno)		X
1	Bono Calzado		X

Bono Calzado Actualizado \$69.725 imponible y tributable, quienes reciban este bono asumen el compromiso de utilizar un calzado antideslizante acorde al color del estamento.

PERSONAL POLICLINICOS EMPRESAS - URGENCIA AGENCIAS (DAMA - VARON) PARAMEDICOS - ENFERMEROS - CONDUCTOR				
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025 VERAN O	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERN O	
5	Polera piqué pistacho m/ corta	X		
2	Pantalón gris con reflectantes	X		EPP
1	Cortaviento gris con reflectantes	X		EPP
1	Par de zapato de seguridad caña baja	X		EPP
1	Chaqueta gris s/ mangas	X		
5	Polera piqué pistacho m/ larga		X	EPP
2	Pantalón gris con reflectantes (forrado)		X	EPP
1	Pantalón gris con reflectantes		X	EPP
1	Parka gris con reflectante (SIN PALABRA RESCATE)		X	EPP
1	Par de zapato de seguridad caña baja		X	EPP
1	Chaqueta gris c/ mangas		X	

PERSONAL RED RESCATE (DAMA - VARON) PARAMEDICOS - ENFERMEROS - CONDUCTOR			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO
5	Polera piqué pistacho m/ corta	X	
2	Pantalón gris con reflectantes	X	
1	Cortaviento gris con reflectantes	X	
1	Par de zapato de seguridad caña baja	X	
1	Chaqueta gris s/ mangas	X	
5	Polera piqué pistacho m/ corta		X
2	Pantalón gris con reflectantes (forrado)		X
1	Pantalón gris con reflectantes		X
1	Parka 5 en 1.		X
1	Par de zapato de seguridad caña baja		X
1	Chaqueta gris c/ mangas		X

Respecto de la ropa utilizada por el personal de la red de rescate a nivel nacional, deberá cumplir con el estándar establecido en la norma ANSI 107 2020.

MAYORDOMO			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026INVIERNO

5	Camisas Oxford	X	
4	Pantalón tipo dockers negro	X	
1	Calzado negro	X	
3	Gillet negro	X	
5	Camisas Oxford		X
4	Pantalón tipo dockers		X
1	Calzado negro		X
1	Chaqueta softshell m/larga		X
3	Gillet negro		X

PERSONAL DE FAENAS Y ZONAS EXTREMAS (DAMA - VARON)				
PARAMEDICOS-CONDUCTOR-MEDICOS-PSICOLOGOS-				
NUTRICIONISTAS-KINESIOLOGOS-TECNOLOGO-ENFERMERAS (OS)-				
ADMINISTRATIVOS.				
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2025VERANO	ENTREGA ABRIL 2026 INVIERNO	
5	Polera piqué pistacho m/larga	X		EPP
2	Pantalón gris con reflectantes	X		
1	Cortaviento gris con reflectantes	X		
1	Chaqueta gris s/ mangas	X		EPP
1	Par de zapatos de seguridad 1/2 caña	X		
5	Polera piqué pistacho m/larga		X	
2	Pantalón gris con reflectantes (con forro polar)		X	EPP
1	Pantalón gris con reflectantes		X	EPP

1	Parka gris con reflectante (RESCATE)		X	EPP
1	Chaqueta gris c/ mangas		X	
1	Par de zapatos de seguridad 1/2 caña		X	EPP
Estándar Ropa Faenas Mineras: La ropa de trabajo para el personal de faenas Mineras, deberá cumplir con estándar de calidad reconocidas a nivel nacional, que permita dar una adecuada atención contra las condiciones climáticas , en especial la exposición al frío. Se deja constancia que los zapatos de seguridad, primera capa (5 prendas completas) y aquellos implementos que son considerados EPP serán entregados en la misma fecha indicada en cuadro precedente y la reposición cuando estos se dañen, al tenor de lo dispuesto en RIOHS, y en razón de lo establecido en el art. 184 del Código del Trabajo en relación con lo preceptuado en el inciso tercero del artículo 68 de la ley 16.744. Todo lo anterior, con el propósito que no se genere una duplicidad en el beneficio, en consecuencia, si se entrega por EPP no podrá exigirse por otra vía. En el caso de primera capa debe estar a disposición de personal de faenas y zonas extremas (dama/varón) paramédicos conductor-paranédicos—conductores-medicos-psicologos-nutricionistas-kinesiologos-tecnologo-enfermeras(os)-administrativos- encargado de calidad-expertos y especialistas, todos los casos Dama y Varón.				

NOTAS:

- Las prendas e implementos especificados en este anexo quedan bajo la responsabilidad y cuidado del trabajador en el uso adecuado de las mismas. Sin perjuicio de ello, estarán las prendas sujetas a reposición cuando a partir del uso previsto para la misma y su desgaste natural dentro del desarrollo de las labores y actividades efectuadas con ocasión del trabajo, estas ya no sean aptas para su uso

laboral. Esa reposición será de cargo de la Empresa dentro de los plazos ya señalados anteriormente, y se hará contra reintegro de la prenda dañada. Para estos efectos la reposición no podrá ser superior a los 30 días hábiles.

- **Unidad de Heridas:** Se adiciona para dicha unidad un polar sin mangas.
- **Administrativo sin atención de público**, categoría hasta A-15 recibirá 1 Tarjeta *Gift Card* por un monto actualizado de acuerdo a IPC, \$126.521.- que se entregará en las siguientes fechas: abril 2028, noviembre 2025, abril 2026.
- **2 colaboradores que trabajan en Mutual de Isla de Pascua**, recibirán un bono equivalente a UF9, por concepto de vestuario, que se entregará en las siguientes fechas: noviembre 2025 – abril 2026.
- **Todos los elementos de protección personal (EPP), tales como panty anti embolicas, primeras capas, calzado de seguridad**, entre otros serán revisados en la matriz de EPP, lo cual se efectuará en conjunto con los sindicatos y organismos técnicos especialistas en la materia, en reunión a realizarse en la primera quincena de noviembre 2025, noviembre 2026 y noviembre 2027.
- **En el caso de requerir la incorporación de nuevos Elementos de Protección Personal (EPP) y Ropa de trabajo**, éstas deberán cumplir con un proceso de pruebas de uso, que permita a los usuarios determinar la confortabilidad, comodidad y compatibilidad en forma práctica, la que incluirá a los distintos estamentos.
- **Elementos de Protección Personal:** Toda entrega de Elementos de Protección personal y vestuario para trabajadores de Mutual de Seguridad, deberá quedar evidenciada por medio de registros escritos donde el trabajador demuestre su conformidad con lo recepcionado.
- La comisión de vestuario deberá ser apropiadamente informada respecto de las condiciones y modalidades de los insumos a ser adquiridos por Mutual, al que podrá generar observaciones previo a su firma u emisión de la orden de compra, según el caso, para lo cual se tendrá presente la calidad de la confección, el gramaje y otros que puedan ser relevantes.

ANEXO N°6

POLICLÍNICOS ALEJADOS DE CENTROS URBANOS CONFORME CLÁUSULA N°24

NOTA: se deja constancia que este listado será actualizado con la información que aporte la empresa, durante el proceso de negociación colectiva

Región	Ubicación	Nombre Policlínico
I	Iquique	BECHTEL (Quebrada Blanca 2) (Puerto. Patache QB2)
I	Iquique	Centro de atención salud - Iquique
I	Iquique	Concentrado o 7000
I	Iquique	Ductos 2
I	Iquique	Estación Bonmbeo 1
I	Iquique	Poli Collahuasi Puerto Patache
I	Iquique	Poli Zofri MALL
I	Iquique	Rojo / Verde
I	Pica	Poli Collahuasi Coposa
I	Pica	Poli Collahuasi Pioneros
I	Pica	Poli Collahuasi Rosario
I	Pica	Poli Collahuasi Ujina
II	Antofagasta	Amsa Antucoya
II	Antofagasta	Amsa Centinela
II	Antofagasta	Amsa Zaldivar
II	Antofagasta	BHP Hic
II	Antofagasta	Poli Altonorte
II	Antofagasta	Poli Cachorro
II	Antofagasta	Poli Escondida Coloso
II	Antofagasta	Poli Escondida SIMEL

II	Antofagasta	Poli Escondida Villa San Lorenzo
II	Antofagasta	Poli Ferrocarril
II	Antofagasta	Poli Finning Antofagasta Pedro Aguirre Cerda
II	Antofagasta	Poli Finning FIT
II	Antofagasta	Poli Finning la negra
II	Antofagasta	Poli Lomas Bayas
II	Antofagasta	Poli Michilla
II	Calama	El Abra
II	Calama	Poli Albemarle
II	Calama	Poli Gabriela Mistral
II	Mejillones	Centro de atención salud - Mejillones
II	Sierra Gorda	Poli MC Centinela Algarrobo
II	Sierra Gorda	Poli MC Centinela Chacabuco
II	Sierra Gorda	Poli Sierra Gorda Barrio Industrial
II	Sierra Gorda	Poli Sierra Gorda Campamento
II	Taltal	Poli Faena Guanaco
II	Taltal	Poli Faena Guanaco Amancaya
III	Alto del Carmen	Minera El Encierro
III	Alto del Carmen	Pascua Lama
III	Caldera	Centro de atención salud - Caldera
III	Diego de Almagro	Poli Gold Fields
III	El Salvador	Centro de atención salud - Salvador
III	Tierra Amarilla	Poli Mantos Oro
III	Tierra Amarilla	Poli Maricunga Mina
III	Tierra Amarilla	Poli Maricunga Rancho Gallo
III	Vallenar	Poli Fortuna
IV	Andacollo	Poli Teck Carmen A
IV	La Serena	Hotel Sanitario Amsa Coquimbo

IV	Los Vilos	Poli Barrick Altura
IV	Los Vilos	Poli Pelambres Inco
IV	Salamanca	Complejo Operación Mina (COM)
IV	Salamanca	Poli Pelambres Chacay
IV	Salamanca	Poli Pelambres Hotel Mina
IV	Salamanca	Poli Pelambres Mauro
IV	Salamanca	Poli Pelambres Punta Chungo
RM	Colina	Poli Anglo Las Tórtolas
RM	Colina	Poli Anglo Las Tórtolas
RM	Lo Barnechea	Poli Anglo Los Bronces
RM	Lo Barnechea	Poli Anglo Perez Caldera
RM	lo Barnechea	Poli Anglo Bronces
RM	lo Barnechea	Poli Anglo Perez Caldera
RM	Santiago	Poli Nestlé Macul
RM	Santiago	Poli Nestlé Maipú
RM	Santiago	Poli El Mercurio
RM	Santiago	Poli Nestlé Quilicura
V	Catemu	Poli Anglo Chagres
V	Nogales	Poli Anglo El Soldado
V	Nogales	Poli Anglo Portezuelo
V	Quilpué	Poli Chilquinta
V	Viña del Mar	Enap - Con Con
VI	Graneros	Poli Nestlé Graneros
VI	San Fernando	Poli Nestlé San Fernando
VIII	Los Angeles	Poli Nestlé Los Angeles
X	Llanquihue	Poli Nestlé Llanquihue
X	Osorno	Poli Nestlé Cancura
XI	Puerto Chacabuco	Centro de atención salud - Puerto Chacabuco

XII	Primavera	Enap - Equipo 6
XII	Primavera	Enap - Policlínico Sombrero
XII	Primavera	Enap - Posta Cullen
XII	Puerto Natales	Centro de atención salud - Puerto Natales
XII	Punta Arenas	Centro de atención salud - Punta Arenas
XII	Punta Arenas	Enap - Equipo Hopper
XII	Punta Arenas	Enap - Posta Laredo
XII	Punta Arenas	Poli Servicio Atención Médica y Paramédica (Box Central Enap)
XII	Punta Arenas	Enap- Equipo DTM Isla
XII	Punta Arenas	Enap Equipo Yacimiento
XII	Punta Arenas	Enap Equipo Dtm Continente
XII	Punta Arenas	Enap - Equipo Fractura
XII	Punta Arenas	Enap Posta Megasalud
XII	San Gregorio	Enap Equipo 7
XII	San Gregorio	Enap - Policlínico Posesión
XII	San Gregorio	Enap - Posta Gregorio
XV	Arica	Poli Ariztia Arica

ANEXO N° 7
PROGRAMA DE RETIRO CONVENIDO
TRABAJADORES MUTUAL DE SEGURIDAD

Mutual de Seguridad de la C.Ch.C., Sindicato Nacional de Trabajadores de Mutual de Seguridad y Sindicato N° 1 de trabajadores de la empresa Mutual de Seguridad, conscientes que, de acuerdo con la legislación laboral, la jubilación o pensión por vejez de un trabajador no es una causal de término de contrato, han convenido pactar un Programa de Retiro de Trabajadores de la Mutual de Seguridad.

En virtud de esta modalidad, cada año de vigencia del contrato colectivo 22 trabajadores podrán acogerse al término de su relación laboral por retiro voluntario. Estos trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a recibir pago de la indemnización por años de servicio sin el tope de trescientos treinta días de remuneración que establece la parte final del inciso segundo del Art. 163 del Código del Trabajo y con el tope máximo de 150 Unidades de Fomento de la base de cálculo.

Los trabajadores tendrán la posibilidad de acogerse a esta modalidad de término de la relación laboral, pudiendo postular únicamente aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de 5 años como socios de los respectivos sindicatos, lo que se realizará de acuerdo a los factores que se explican a continuación:

Por los años, 2025, 2026 y 2027 los cupos se distribuirán de la siguiente forma:

- a) Sindicato Nacional: 19 postulantes en total.
- b) Sindicato Octava Región: 3 postulantes en total.

En caso de existir dos o más socios de cada grupo en igualdad de condiciones según tabla de factores vigentes, para dirimir primará la antigüedad laboral; si ésta persistiere, será la edad de los postulantes la que definirá.

1. Plazos

	2025 – 2026 – 2027
Inscripción	Noviembre a febrero año siguiente
Retiro	30 abril cada año
Pago	30 días después del retiro

2. Orden de preferencia.

El orden de prioridad para acceder a este beneficio se determinará en función de una matriz que considera los siguientes factores.

- 2.1. **Antigüedad en Mutual.** Los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa tendrán prioridad respecto de los que tengan antigüedad menor, entendiéndose como el principal criterio para la adjudicación del cupo de retiro convenido.

- 2.2. **Edad.** Los trabajadores de mayor edad tendrán prioridad respecto de los que tengan una edad menor; entendiéndose que este criterio sólo se aplicará como factor desempate en caso de que dos o más socios presentan igual condición de antigüedad.

3. Otros beneficios.

- 3.1. **Beneficio Económico para Prestaciones Médicas Institucionales (cláusula 38 N° 1).** En Hospital Clínico Mutual, en los mismos términos vigentes a la fecha, para los titulares y sus cargas familiares legales y vigentes a la fecha de su retiro. Beneficio que se extenderá, en el caso de aquellos trabajadores y trabajadoras que se retiren durante el año 2025, gozarán del beneficio hasta el 31 de diciembre de 2025; los que se retiren el año 2026 gozarán del beneficio hasta el 31 de diciembre de 2026; aquellos trabajadores y trabajadoras que se retiren en abril de 2027, gozarán del beneficio hasta el 31 de diciembre de 2027 y aquellos trabajadores y trabajadoras que se retiren en abril de 2028, gozarán del beneficio hasta el 31 de diciembre de 2028. No obstante lo anterior, el titular deberá mantener su plan de Fonasa o Isapre al día, dado que el beneficio es solo compatible con el copago.
- 3.2. **Uso de Centros Recreacionales de la Corporación de Bienestar.** En temporada baja, a precios equivalentes al personal Mutual por período de 3 años siguientes al término del contrato.

TABLAS DE FACTORES
FACTOR ANTIGÜEDAD LABORAL DEL TRABAJADOR

ANTIGÜEDAD	TRAMO	%
0	0 a 4a. 11m. 29d.	7,5 %
5	5 a 9a. 11m. 29d.	15,0%
10	10 a 14a. 11m. 29d.	22,5 %
15	15 a 19a. 11m. 29d.	30,0 %
20	20 a 24ª. 11m. 29d.	37,5%
25	25 a 29a. 11m. 29d.	45,0 %
30	30 a 34a. 11m. 29d.	52,5 %
35	35 años o más	60,0%

FACTOR EDAD DEL TRABAJADOR

MUJERES			HOMBRES		
EDAD	TRAMO	%	EDAD	TRAMO	%
0	0 a 51a.11m.29d.	4,0 %	0	0 a 56a. 11m.29d.	4,0%
52	52 a 52a.11m.29d.	8,0 %	57	57 a 57a.11m.29d.	8,0%
53	53 a 53a.11m.29d.	12,0 %	58	58 a 58a.11m.29d.	12,0%
54	54 a 54a.11m.29d.	16,0 %	59	59 a 59a.11m.29d.	16,0%
55	55 a 55a.11m.29d.	20,0 %	60	60 a 60a.11m.29d.	20,0%
56	56 a 56a. 11m.29d.	24,0 %	61	61 a 61a.11m.29d.	24,0%
57	57 a 57a. 11m.29d.	28,0 %	62	62 a 62a.11m.29d.	28,0%
58	58 a 58a. 11m.29d.	32,0 %	63	63 a 63a.11m.29d.	32,0%
59	59 a 59a. 11m.29d.	36,0 %	64	64 a 64a.11m.29d.	36,0%
60	60 y más	40,0 %	65	65 y más	40,0%

ANEXO N° 8

BENEFICIO ECONÓMICO JARDÍN INFANTIL

CLAUSULA 37 DEL CONTRATO COLECTIVO VIGENTE.

Se establece la entrega de un Bono de ayuda mensual para madres trabajadoras y padres trabajadores que tengan a su cuidado hijos entre 2 y 6 años por concepto de Jardín Infantil, dicho beneficio será pagado a través de la Corporación de Bienestar y se pagará durante todos los meses de vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo y se reajustará en la misma forma y condiciones que las remuneraciones del personal.

I. BENEFICIARIOS.

- Madres trabajadoras o mujeres: con contrato de planta, con hijos entre 2 y 6 años o que estén bajo su cuidado por resolución judicial.
- Padres Trabajadores u hombres: con contrato de planta, con hijos entre 2 y 6 años o que estén bajo su cuidado por resolución judicial.
- 60 Hombres trabajadores que reciben el beneficio de acuerdo al Reglamento que para este efecto dicte la Gerencia Corporativa de personas, con conocimiento de los sindicatos.

II. REQUISITOS

- Cursar el nivel medio menor, medio mayor, Pre-Kinder y Kinder en establecimientos reconocidos por la JUNJI o Ministerio de Educación.
- Presentar comprobante de pago mensual, certificado de asistencia o de alumno regular.

III. DETALLE DE FECHAS DE CORTES DE EDAD PARA EL PAGO DEL BENEFICIO HIJOS QUE CUMPLAN LOS 6 AÑOS EN LAS FECHA QUE SE INDICAN

- Septiembre a diciembre del año 2025, el beneficio se pagará hasta marzo del año 2026.
- Abril 2026 a marzo 2027, el beneficio se pagará hasta marzo del año 2027
- Abril 2027 a marzo 2028, el beneficio se pagará hasta septiembre del año 2028 (Fecha de término del Contrato Colectivo Vigente).

IV. PERIODICIDAD DEL PAGO

- a) **Mensual:** para los trabajadores y trabajadoras que presentan comprobante de pago.
- b) **Semestral:** para los trabajadores y trabajadoras que presenten certificado de asistencia o alumno regular.

En este caso:

- Septiembre a diciembre 2025 - pago diciembre 2025
- Enero a junio 2026, pago en julio 2026
- Julio a diciembre 206, pago en diciembre 2026
- Enero a junio2027, pago en julio 2027
- Julio a diciembre 2027 pago en diciembre 2027
- Enero a Junio de 2028 pago en julio de2028.
- Julio a septiembre de 2028, pago en septiembre de2028.

ANEXO N° 9

PROCEDIMIENTO DE REINTEGRACIÓN DE TRABAJADORES, CLÁUSULA 21 BIS.

1. Cuestiones Previas: Se deja constancia que el procedimiento de Reintegración de Trabajadores, se inicia con el llamado abierto a los socios y socias del Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Mutual de Seguridad C.Ch.C. y del Sindicato N° 1 Octava Región, a través del cual se invita a sus afiliados a participar en el proceso de postulación Cláusula 21 BIS. del Contrato Colectivo.

Este llamado se podrá realizar en forma conjunta o separada por parte de las organizaciones sindicales, ya señaladas, afectas a este contrato colectivo.

2. Beneficiarios: Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que deban cambiarse de jornada, lugar de trabajo o funciones, como consecuencia de una enfermedad, condición o padecimiento de carácter común y no laboral, debidamente comprobado, conforme se establece en la cláusula 21 bis.

3. Comisión: La comisión estará integrada por un profesional médico, una asistente social, representantes de la empresa y 3 representantes de los Sindicatos, incluido un suplente.

Será esta misma comisión la que determinará la distribución de los cupos anuales, y resolverá de conformidad a los propios criterios establecidos previamente en dicha comisión. El primer llamado se realizará durante el primer semestre (marzo) y el segundo llamado durante el segundo semestre (julio), sin aumentar los cupos anuales (3). Se realizarán tantos llamados como sea posible, después del segundo llamado, para que se utilicen los cupos del periodo.

4. Requisitos:

- a. Los trabajadores que postulen a este beneficio deberán efectuarse los exámenes médicos y concurrir a las reuniones de evaluación que sean solicitadas por la Comisión a fin de dar cuenta de la situación invocada.
- b. Para acceder a este beneficio, el trabajador y trabajadora deberá acreditar tener una antigüedad mínima de once años de trabajo continuos en Mutual, salvo que exista un finiquito o documento en el cual no se reconozca antigüedad.

5. Cupos anuales: Este beneficio podrá ser otorgado a un máximo de (3) tres trabajadores/ras pertenecientes al Sindicato Nacional y (1) uno al Sindicato Octava Región, los cuales podrán ser cedidos entre dichas organizaciones sindicales; por año calendario de vigencia del Contrato Colectivo, cupos que no serán acumulables de un año calendario a otro, por lo que aquellos que no sean utilizados en un período caducarán y no serán traspasados al período siguiente.

En cada caso, para computar los cupos correspondientes a un año calendario, se atenderá a la fecha de postulación a la comisión, y no a la fecha de su resolución.

6. De las remuneraciones: Una vez determinados los cupos y sus beneficiarios, éstos mantendrán en el nuevo puesto sus anteriores remuneraciones, sin sufrir menoscabo alguno.

7. Lugar de trabajo: La comisión podrá resolver, a solicitud del interesado, como medida de reintegración, el cambio de modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que sea compatible con sus funciones, de conformidad a las normas contenidas en el Capítulo IX, Artículo 152 quáter G y siguientes del Código del Trabajo.

8. Bases de la Reintegración: Será de cargo de la comisión, para cada caso en particular, establecer un proceso de reeducación, inducción y adaptación al nuevo cargo, que le permita al trabajador desempeñar la nueva labor en respeto de la libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Asimismo será de cargo de dicha comisión el seguimiento y control del cumplimiento del Proceso de Reintegración.

9. Cobertura de Cargos (Liberar Posición): En el caso de los trabajadores y trabajadoras beneficiados con esta cláusula, los cargos que por su reintegración dejen vacancia definitiva en un servicio, deberán ser cubiertos por Mutua, en la forma que indique la legalidad vigente. En caso de que se eliminen las funciones y/o cargo del trabajador reemplazado no será necesaria la cobertura.

10. Cumplimiento: Las partes se comprometen a dar cumplimiento oportuno a los plazos establecidos para garantizar la adecuada implementación del beneficio conforme a lo siguiente:

- a) La comisión deberá entregar una respuesta dentro de un plazo máximo de 30 días corridos, contados desde la recepción completa de los antecedentes del postulante.
- b) El trabajador postulante, una vez recibida la propuesta de nuevo puesto o funciones, dispondrá de un plazo máximo de 30 días corridos para manifestar su aceptación o rechazo. Durante dicho periodo, los representantes sindicales integrantes de la comisión podrán orientar al trabajador respecto de la propuesta, con el fin de facilitar una decisión informada y oportuna.

ANEXO N°10.
REEMPLAZO OCASIONAL.

I. OBJETIVO.

El Objetivo es definir un procedimiento de reemplazos de carácter voluntario realizados por trabajadores propios de Mutual.

II. ALCANCE.

El ámbito del presente procedimiento incluye a todas las unidades, áreas, departamentos y trabajadores de Mutual de acuerdo a las condiciones expresadas en este documento.

III. DEFINICIONES.

- 1. Reemplazo Interno:** Cobertura de una posición correctamente presupuestada que quede en vacancia temporal por una o más de los siguientes motivos:
 - i. Licencias Médicas.** Con tope de 2 meses. (se excluye licencia médica de pre y post natal.)
 - ii. Permisos Especiales.**
 - iii. Vacaciones.**
 - iv.** Renuncias a concretarse en un plazo inferior a 5 días corridos.
 - v. Interinato:** Cobertura de una posición vacante con un trabajador Mutual mientras se define el titular. Con tope de 2 meses
 - vi. Suplencia:** Cobertura de una posición con un colaborador Mutual mientras se reintegra su titular. Con tope de 2 meses.
 - vii. Duplicidad de funciones,** entendida por tal que un trabajador deba desempeñar, de manera simultánea o sucesiva dentro de jornada laboral, tanto sus funciones contractuales habituales como las correspondientes a otro cargo igual o diferente, ya sea de forma total o parcial.
 - viii. Carga Laboral:** Todo trabajador que, al asumir funciones de reemplazo, sean idénticas o distintas a las de cargo habitual, y experimente un aumento cuantitativo en su volumen de trabajo diario, por lo que tendrá derecho a la compensación correspondiente.
 - ix.** O cualquier otra similar.
- 2.** Junto con la entrada en vigencia de este contrato, y con el objeto de dar óptimo cumplimiento a lo señalado en este anexo, el departamento de relaciones laborales de Mutual de Seguridad, pondrá a disposición de los trabajadores afectos al presente contrato, en la página web corporativa, un formulario de "Reemplazo ocasional".

IV. CONTROLES CRÍTICOS DEL PROCESO.

- 1.** Todo caso sujeto a reemplazo y con pago de bono (eventual) debe ser autorizado previamente a cada evento por el área de Compensaciones y Estudios con un plazo máximo de 48 horas desde recibidos todos los antecedentes (Formulario Bono de reemplazo ocasional emitido por la jefatura indicando a quién reemplaza y el periodo por el cual se extenderá).

La respuesta de dicha gestión deberá notificarse al correo electrónico del trabajador designado dentro del mismo plazo (48 horas), ya sea de aprobación o rechazo.

Si no hay respuesta dentro del plazo establecido y el trabajador ya está ejecutando el reemplazo, se entenderá como aprobado automáticamente.

Si la respuesta es rechazada pero el trabajador ya había asumido las funciones, se pagará el bono por los días efectivamente reemplazados.

El reemplazo debe ser informado previo a su realización con a lo menos 4 días hábiles, así como también cuando el reemplazo deba ser realizado por otro trabajador. En aquellos casos en que el reemplazo se trate de una situación imprevista y no pueda cumplirse con este plazo, deberá regularizarse a la brevedad posible, a más tardar dentro de las 24 horas hábiles siguientes de iniciado el reemplazo.

El pago final debe realizarse dentro de los 30 días siguientes a la autorización, de lo contrario, aplicará al monto mayor

- 2.** Aquellos Cargos que se desempeñen en Jornadas excepcionales, deberán reemplazarse por EST, o podrán ser reemplazados por los trabajadores que estén disponibles para realizarlos, pero no bajo esta modalidad.
- 3.** En caso que para el Trabajador(as) que ejecuta un Reemplazo se solicite un reemplazo adicional (interno o externo) o se deriven con otro trabajador, (reemplazo del Reemplazo), No se considerará el pago del bono de reemplazo.
- 4.** En aquellos casos que el Trabajador desempeñe un cargo único, que no está sujeto a reemplazo y se distribuyan sus funciones a otro, se considerará el pago del bono de reemplazo, para el trabajador que lo reemplace.
- 5.** En caso de cargos asociados al artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo estos no serán susceptibles de reemplazo, salvo que se cumplan los requisitos establecidos en el punto 3.1 de este anexo, con excepción de los permisos especiales.
- 6.** Este procedimiento no aplica para cargos ejecutivos reemplazados entre ellos o ejecutivos que reemplacen cargos bajo su nivel jerárquico.

7. Se deja constancia que el presente procedimiento no aplicará en las áreas donde existan cargos con funciones colectivas, es decir, los ejecutados por varias personas; los cuales siguen su propio sistema de reemplazo consistente según la prioridad en:

a) Pool de trabajadores internos, que consistirá en un grupo de trabajadores de la misma u otra área que voluntariamente se inscriban para realizar reemplazos bajo la modalidad de horas extraordinarias. Es así que los trabajadores que pertenezcan a la misma área u otra, podrán participar siempre que manifiesten su voluntad a incorporarse al Pool.

En ningún caso podrá asignarse obligatoriamente a un trabajador el reemplazo de funciones dentro de su misma área, sin su consentimiento previo.

b) Empresa de Servicios Transitorios (EST) u otros. Todo lo anterior, resguardando la legalidad vigente, y dentro de los plazos más acotados posibles.

En caso que no sea posible aplicar el pool y la EST antes referidas, y las actividades se distribuyan en el equipo, se pagará el bono de reemplazo a un trabajador a partir del primer día hábil del reemplazo.

En caso de suscitarse controversia respecto de la aplicación de este anexo, esta deberá ser resuelta en conjunto por el departamento de Relaciones Laborales y los Sindicatos.

V. DESCRIPCION DEL PROCESO

El proceso comienza con el envío de formulario ya antes señalado debidamente validada por el área solicitante al área de Compensaciones y Estudios.

Una vez analizada la solicitud en términos de la pertinencia, veracidad del reemplazo, tiempo por el cual se extenderá, complejidad de las funciones y otras particularidades específicas del caso, se procederá a validar la ejecución del reemplazo.

Consideraciones:

- ✓ El valor a pagar, será el de 01UF.- por cada día reemplazado, que cumpla todas las condiciones antes descritas.
- ✓ En el caso de reemplazo a un superior jerárquico, que implique una duplicidad de funciones, el valor a pagar será la suma de \$1,5 UF, (uno coma cinco UF) por cada día reemplazado, que cumpla todas las condiciones antes descritas.
- ✓ El reemplazo se aplica un trabajador a otro trabajador (1 a 1).
- ✓ El Reemplazo aplicará desde el día 1.(con efecto retroactivo).

ANEXO N° 11.

PROCEDIMIENTO JURÍDICO ANTE AGRESIONES A TRABAJADORES

1. Objetivo

Entregar a los trabajadores de Mutual de Seguridad un protocolo para poder orientarlos jurídicamente ante la ocurrencia de agresiones, verbales y/o físicas, que sufran por parte de Pacientes o Terceros y otorgar una respuesta eficaz en contra de éstas ante los Tribunales de Justicia, en caso de corresponder.

2. Entradas

Comunicación de la Jefatura Directa del trabajador agredido o quien lo reemplace, al correo: sosfiscalia@mutual.cl

3. Participantes

- Gerencia General
- Gerencias Corporativas
- Todos los trabajadores y trabajadoras de Mutual
- Abogado de GCAL
- Abogado Asesor Laboral
- Abogados de Estudio Externo
- Ministerio Público

4. Tipos de agresores y agresiones.

4.1. Agresión verbal o física de un Paciente

4.1.1. La agresión es asociable a una patología del paciente (Laboral). Ante esta situación se deben realizar las siguientes acciones:

- 4.1.1.1. No contestar la agresión.
- 4.1.1.2. Activar dispositivos de emergencia, sean timbre u otro dispositivo de alerta.
- 4.1.1.3. Tomar medidas de contención o aislamiento, previa indicación médica conforme al Artículo 26 de la Ley N°20.584¹:
- 4.1.1.4. Certificar lesiones y reportar en DIAT (Ley N°16.744).
- 4.1.1.5. Informar a la Jefatura Directa de cada agencia para que concurra al lugar y tome conocimiento de la situación.
- 4.1.1.6. Informar al área de Fiscalía mediante el correo señalados precedentemente sosfiscalia@mutual.cl
- 4.1.1.7. Llamar a Carabineros de Chile.
- 4.1.1.8. Consignar el hecho en la ficha clínica del paciente.
- 4.1.1.9. Registrar, inmediatamente, relato de la agresión.
- 4.1.1.10. Si el paciente recibe subsidios, analizar si corresponde aplicar el artículo 33 Ley 16.744.
- 4.1.1.11. Si el paciente recibe pensión, analizar si corresponde aplicar el artículo 42 Ley 16.744.

¹ "El empleo extraordinario de las medidas de aislamiento o contención física y farmacológica deberá llevarse a cabo con pleno respeto a la dignidad de la persona objeto de tales medidas, las cuales sólo podrán aplicarse en los casos en que concurra indicación terapéutica acreditada por un médico, que no exista otra alternativa menos restrictiva y que la necesidad de su aplicación fuere proporcional en relación a la conducta gravemente perturbadora o agresiva. Estas excepcionales medidas se aplicarán exclusivamente por el tiempo estrictamente necesario para conseguir el objetivo terapéutico, debiendo utilizarse los medios humanos suficientes y los medios materiales que eviten cualquier tipo de daño. Durante el empleo de las mismas, la persona con discapacidad psíquica o intelectual tendrá garantizada la supervisión médica permanente.

Todo lo actuado con motivo del empleo del aislamiento o la sujeción deberá constar por escrito en la ficha clínica. Además de lo anterior, se comunicará el empleo de estos medios a la Autoridad Sanitaria Regional, a cuya disposición estará toda la documentación respectiva. Se podrá reclamar a la Comisión Regional que corresponda la revisión de las medidas de aislamiento y contención o aquellas que restrinjan temporalmente la comunicación o contacto con las visitas".

4.1.2. La agresión NO es asociable a una patología del paciente. Ante esta situación se deben realizar las siguientes acciones:

- 4.1.2.1. No contestar la agresión.
- 4.1.2.2. Retirarse del lugar.
- 4.1.2.3. Activar dispositivos de emergencia, sean timbre u otro dispositivo de alerta.
- 4.1.2.4. Avisar a Seguridad del lugar en que ocurrió la agresión (Hospital, Agencia o Unidad de Mutual)
- 4.1.2.5. Informar a la Jefatura Directa de cada agencia para que concurra al lugar y tome conocimiento de la situación.
- 4.1.2.6. Informar al área de Fiscalía mediante el correo señalado precedentemente: sosfiscalia@mutual.cl
- 4.1.2.7. Llamar a Carabineros de Chile.
- 4.1.2.8. Certificar lesiones (atención médica) y reportar en DIAT (Ley N°16.744) (colaborador agredido).
- 4.1.2.9. Evaluar si procede suspender la atención de pacientes hasta que se garantice la seguridad. (En el sector o dependencias de ocurrencias de los hechos).
- 4.1.2.10. Consignar el hecho en la ficha del paciente.
- 4.1.2.11. Evaluar si es factible continuar atendiendo al paciente o si corresponder analizar que se le otorguen las prestaciones médicas en otro Centro de Salud en Convenio con Mutual.
- 4.1.2.12. Registrar, inmediatamente, relato de la agresión.
- 4.1.2.13. Consignar nombre, N° RUN y domicilio de testigos de la agresión.

En relación a lo establecido en los numerales 4.1 y 4.2 precedentes, será de Responsabilidad de la Dirección del Establecimiento donde ocurre la agresión, adoptar las medidas respectivas a través del personal competente.

4.2. Agresión verbal o física de un Tercero.

- 4.2.1.1. No contestar la agresión.
- 4.2.1.2. Retirarse del lugar.
- 4.2.1.3. Activar dispositivos de emergencia, sean timbre u otro dispositivo de alerta.
- 4.2.1.4. Avisar a Seguridad del lugar en que ocurrió la agresión (Hospital, Agencia o Unidad de Mutual)
- 4.2.1.5. Informar a la Jefatura Directa de cada agencia para que concurra al lugar y tome conocimiento de la situación.
- 4.2.1.6. Informar al área de Fiscalía mediante el correo señalado precedentemente: sosfiscalia@mutual.cl
- 4.2.1.7. Llamar a Carabineros de Chile.
- 4.2.1.8. Certificar lesiones (atención médica) y reportar en DIAT (Ley N°16.744) (colaborador agredido).
- 4.2.1.9. Evaluar si procede suspender la atención de pacientes hasta que se garantice la seguridad. (En el sector o dependencias de ocurrencias de los hechos).
- 4.2.1.10. Consignar el hecho en la ficha del paciente.
- 4.2.1.11. Registrar, inmediatamente, relato de la agresión.
- 4.2.1.12. Consignar nombre, N° RUN y domicilio de testigos de la agresión.

5. Descripción del proceso

5.1. Estudio y análisis

Trabajador o Trabajadora de Mutual y Jefatura Directa

5.1.1. Ante la ocurrencia de una agresión, verbal o física, en contra de un **trabajador** o trabajadora, éste debe informar a su Jefatura Directa, quien analizará y determinará si la agresión es posible de solucionar por la propia área o de corresponder, derivarla de manera inmediata al área de Fiscalía, a través de un correo electrónico sosfiscalia@mutual.cl, con un relato de lo ocurrido y con información del colaborador agredido y su contacto.

Abogado Gerencia Corporativa de Asuntos Legales.

5.1.2. Recibe el correo y envía la información al Estudio Externo para que ellos se pongan en contacto directo con los afectados y los orienten respecto de lo que deben realizar.

5.1.3. Efectuar seguimiento de la orientación y acciones a realizar por el Estudio Externo.

Estudio Externo

5.1.4. Se coordina con los trabajadores o trabajadoras afectados para orientarlos y evaluar la posible interposición de una denuncia ante el Ministerio Público por los hechos acaecidos.

5.1.5. En caso de no corresponder la denuncia respectiva, se le orientará al trabajador o trabajadora sobre el hecho y los motivos por lo que no se interpondrá la denuncia.

Trabajador o trabajadora de Mutual y Jefatura Directa

5.1.6. En caso de que se presente la Denuncia ante el Ministerio Público, se deberán seguir las acciones que en el numeral siguiente se explican.

5.1.7. En caso de que no se presente la Denuncia ante el Ministerio Público, el trabajador o trabajadora deberá continuar con el apoyo que establezca la Gerencia de Personas para estos casos y coordinar con su Jefatura Directa el otorgamiento del apoyo de la referida Gerencia.

5.2. Información a Empresa Adherente

En el caso de que el agresor sea trabajador de una empresa adherente de Mutual, la Gerencia Corporativa de Clientes y Desarrollo a través del canal establecido por dicha gerencia, deberá comunicar las circunstancias del caso a la empresa involucrada y las medidas que se adoptarán sobre el particular.

5.3. Denuncia ante el Ministerio Público

Estudio Externo

5.3.1. Se coordina la presentación de la Denuncia ante el Ministerio Público, en base a la información que le brinde la víctima y los testigos.

Trabajador y trabajadora de Mutual y Jefatura Directa

5.3.2. El trabajador o trabajadora y la Jefatura Directa deberán prestar colaboración en la investigación y diligencias que establezca la entidad persecutora. Contando con la orientación y apoyo de Fiscalía de Mutual para todas las consultas y comentarios que tenga al respecto.

Abogado Gerencia Corporativa de Asuntos Legales.

5.3.3. Mantiene comunicación directa con Estudio Externo respecto al estado en que se encuentre la causa.

5.3.4. Controla el proceso general del juicio.

5.4. Decisión del Ministerio Público

5.4.1. El Ministerio Público puede decidir continuar con la investigación penal o no, conforme las facultades que el Código Procesal Penal le otorga.

5.4.2. Si no desea continuar, conforme las facultades que le otorga el Código referido, se termina la investigación de la causa, procediendo al cierre judicial de esta.

5.4.3. Si desea continuar con la investigación, se deberán observar los numerales siguientes.

5.5. Término del Proceso Judicial por el Ministerio Público.

5.5.1. Abogado de Gerencia Corporativa de Asuntos Legales y Estudio Externo le explicarán al trabajador o trabajadora y su Jefatura Directa las implicancias de la decisión adoptada por el ente persecutor.

5.6. Prueba

Trabajador y trabajadora de Mutual, Jefatura Directa

5.6.1. Aportan los antecedentes, testimonios y medios audiovisuales en el más breve plazo de ocurrido el hecho, de ser necesarios para el presente juicio, conforme sea solicitado por el Ministerio Público.

Abogado Gerencia Corporativa de Asuntos Legales y Estudio Externo

5.6.2. Orienta al trabajador o trabajadora en las situaciones que conllevan al procedimiento penal y efectúan recomendaciones para el caso en particular.

5.7. Información y Seguimiento

Abogado Gerencia Corporativa de Asuntos Legales y Estudio Externo

5.7.1. Información Activa: Estudio externo informará al trabajador o trabajadora del estado de la causa con una periodicidad de al menos una vez al mes, remitiéndole correo electrónico, con copia a la casilla: sosfiscalia@mutual.cl

5.7.2. Derecho a Saber: Trabajador o trabajadora podrá solicitar, en cualquier momento, información y antecedentes de la causa, por correo electrónico dirigido a sosfiscalia@mutual.cl. Dicha solicitud de información deberá ser respondida por el Abogado Gerencia Corporativa de Asuntos Legales dentro del plazo máximo de 5 días hábiles.

5.8. Término del Proceso Judicial Penal

Tribunal Penal (Juez de Garantía o Tribunal Oral en lo Penal)

5.8.1. Tribunal dictará sentencia o aprobará un acuerdo reparatorio conforme las instrucciones que el Ministerio Público entregue en el transcurso del Juicio.

Estudio Externo y Abogado Gerencia Corporativa de Asuntos Legales

5.8.2. Una vez recepcionada la sentencia, se pondrán en contacto con el trabajador o trabajadora y le explicarán las implicancias que trae la sentencia que se haya dictado o el acuerdo reparatorio al que se arribó.

5.9. Informe de Cierre.

5.9.1. Trabajador o trabajadora no inicia acciones judiciales.

Si el trabajador o trabajadora luego de ser contactado y orientado por Gerencia Corporativa de Asuntos Legales y el Estudio Externo, decide no iniciar acciones en contra del agresor, dicha circunstancia será confirmada mediante correo electrónico dirigido al propio trabajador o trabajadora con copia a su jefatura y a la casilla sosfiscalia@mutual.cl, con lo cual se entenderá informado el cierre de la gestión.

5.9.2. Trabajador o trabajadora inició acciones judiciales.

En el evento de que el trabajador o trabajadora haya iniciado las acciones judiciales pertinentes y una vez finalizado el proceso judicial penal, se emitirá un informe de cierre por parte del Estudio Externo, el que deberá ser enviado al trabajador o trabajadora con copia a la casilla electrónica sosfiscalia@mutual.cl en un plazo máximo de 10 días hábiles desde el fin del proceso judicial respectivo.

ANEXO N°12.

REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN DE SITUACIONES DE CATASTROFE

FONDO SITUACION DE CATASTROFE

En virtud a lo dispuesto en la letra b de la cláusula 50, del Contrato Colectivo Vigente suscrito entre Mutual de Seguridad CChC, y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Mutual de Seguridad CChC. y Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Empresa Mutual de Seguridad CChC; y en conformidad con el artículo 14 de los estatutos de la Corporación de Bienestar del Personal de Mutual de Seguridad, en las que se señala, que la Corporación de Bienestar administrará un fondo que se compondrá de las mismas características del Fondo de fallecimiento de un trabajador a fin de entregar un beneficio análogo a los trabajadores adherentes que sufran alguna situación que pueda considerarse como catástrofe, los referidos aportes podrán entregarse en dinero o bienes según las necesidades específicas.

DEFINICIONES GENERALES

Qué se entiende por catástrofe.

Se entiende por catástrofe, el daño o la alteración grave de las condiciones normales de vida en una área geográfica determinada causado por fenómenos naturales y por efectos catastróficos de la acción del hombre, que requiera por ello de la especial atención de los organismos del estado y de otras entidades de carácter humanitario o servicio social, como por ejemplo: Terremotos, Tsunami, Inundaciones, Aluviones, Avulsión, Incendio, etc.

Beneficiarios.

Todos los trabajadores y trabajadoras socios de la Corporación de Bienestar del Personal de Mutual de Seguridad, que se vean afectados por una situación de catástrofe.

Financiamiento del Fondo.

El financiamiento del fondo se compondrá con el aporte del 1% del sueldo base de los trabajadores y trabajadoras socios de la corporación de Bienestar y una suma igual al total de dichos aportes que efectuará Mutual. Dicho fondo se crea por cada situación de catástrofe aun cuando de esta puedan sobrevenir otras situaciones catastróficas en el corto plazo.

CALIFICACIÓN DE DESCUENTO DEL 1 % DEL SUELDO BASE

La determinación del descuento del 1% de catástrofe, será facultad del **Comité de Catástrofe**, el cual estará compuesto por:

- a) Representantes de los Sindicatos. (Sindicato Nacional y sindicato N°1 de la Octava Región)
- b) Dos representantes de la Mutual
- c) Dos representantes de la Corporación de Bienestar
- d) El Gerente General de Mutual de Seguridad, o a quien éste designe.

Cuándo sesionará: Dicho comité sesionará al existir una situación de catástrofe.

- a. Declarada por la autoridad pertinente (declaración de Zona de catástrofe, El art. 32, N° 7, de la CPR.)
- b. A petición de una de las partes del contrato colectivo vigente

Cómo Calificarán; La situación de catástrofe será calificada en relación a.

- a) La existencia de trabajadores y trabajadoras afectados
- b) Si estos son socios de la Corporación de Bienestar
- c) A los daños, particulares producidos por la catástrofe

Para ello el comité, deberá contar con toda la información pertinente que permita concluir la existencia o no de dichos daños o pérdidas.

Con todo, la decisión de activar o no el descuento del 1%, deberá ser tomada por la mayoría absoluta de los miembros del comité, de cuerpo presente o por cualquier medio, así también, podrá el comité posponer la decisión hasta obtener los antecedentes correspondientes, que le permitan definir dicho descuento.

Finalmente la decisión del comité será notificada a la Corporación de Bienestar, para que ésta a su vez active los protocolos establecidos para dicha situación; protocolos que se entienden parte de este reglamento, y por tanto serán de conocimiento del comité de catástrofe. El comité será informado en detalle por la corporación de Bienestar, sobre todo lo obrado, además del estado económico respecto al saldo del fondo de catástrofe para futuras situaciones.

PROTOCOLO DE AYUDA POR CATASTROFE

***NOTA: actualización del protocolo a más tardar a diciembre 2025, por parte de la corporación de Bienestar**

 	PROTOCOLO DE AYUDA FONDO DE CATÁSTROFE
Alcance:	Colaboradores de Mutual socios de la Corporación de Bienestar.
Dueño del Proceso:	Directorio de la Corporación de Bienestar
Versión:	V2 27.12.2016

OBJETIVO	Establecer el mecanismo y condiciones para la aplicación del fondo de catástrofe, una vez que el comité haya autorizado dicho descuento.
PARTICIPANTES	Directorio de la Corporación de Bienestar Gerente General de la Corporación
DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	Una vez activado el fondo de catástrofe se considerarán los siguientes pasos: 1. Contacto con la jefatura administrativa de las agencias y delegados sindicales de la misma, en el caso de que la zona afectada sea distinta a la región metropolitana. Se solicitara informe preliminar de la situación ocurrida en la región. En la eventualidad de que la situación corresponda a la región metropolitana, se visitará el lugar afectado. 2. Verificar que los afectados sean socios de la Corporación de Bienestar 3. Solicitar informe de necesidades básicas de los afectados e informe de daños materiales. 4. De acuerdo a lo señalado en el punto anterior se realizara envío, o compra en el lugar, de cajas de alimentos o artículos de aseo, de acuerdo al número de personas que componen el grupo familiar (según anexos 1 y 2) 5. Visita a la localidad afectada por parte del gerente de bienestar y un director de la corporación para evaluar el estado de los afectados. 6. Contratación de especialistas, en caso que lo amerite, para la emisión de informe técnico, como por ejemplo, daños en viviendas

7. Para el caso del profesional asistente social de Mutual, con el fin de realizar informe social, se debe considerar ampliar horas para que pueda realizar dicho informe social.
8. Considerando informe técnico se definirá por parte del directorio de bienestar las ayudas para: reposición de enseres, reparación de vivienda, etc. Ejemplo: activación de seguros, pagos de deducibles, entre otros. Según sea el caso
9. Con todo, de ser necesario, se entregara ayuda económica para la compra de medicamentos, así como también, se entregara apoyo médico y psicológico, para los afectados y sus familias.
10. En caso que corresponda la catástrofe a la región metropolitana, realizar visita a terreno por parte del gerente de bienestar con dos directores, en lo posible.
11. En el caso de registrarse excedentes luego de la aplicación del descuento del 1% de catástrofe, el cual ocupará el mismo nombre “fondo de catástrofe”, estos excedentes constituirán un fondo de las mismas características con el fin de hacer frente a futuras situaciones de catástrofe que se pudieran registrar.
12. Se creara una cuenta individual con el mismo nombre señalado en el punto anterior, que será administrada por la corporación de bienestar, y utilizará como política de inversión el mismo parámetro que la corporación lleva sus propias inversiones.

	13. Finalizado el evento generador que activó el protocolo de catástrofe, éste debe evaluarse a nivel de reglamento de situación de catástrofe con el fin de readecuarse, y si es el caso, conforme a la experiencia adquirida, optimizando las medidas de respuesta.
DOCUMENTOS DE APOYO	• Informes Sociales • Informes Técnicos de Expertos • Informes de jefaturas administrativas de agencias y Delegados Sindicales • Anexo 3
CONTROL DE EDICIONES	• Segunda Versión

FECHA	27/12/2016	FIRMA
--------------	------------	--------------

COMPROMISO DE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO

ANEXO N° 1

- **NOTA:** Revisar actualización en relación a estándares internacionales, durante el proceso de negociación colectiva.

REQUERIMIENTOS BASICOS DE LOS TRABAJADORES DAMNIFICADOS

(De acuerdo a estándares internacionales)

MATERIALES PARA REHABILITACION DE VIVIENDAS

1. Material para techos (zinc, plástico reforzado)
2. Listones, principalmente 2 x 2
3. Tablas (tinglado y piso)
4. Canaletas (bajadas de agua)
5. Planchas aislantes (polietileno expandido)
6. Clavos
7. Alambre

HERRAMIENTAS PARA AUTOCONSTRUCCION

1. Martillos
2. Serruchos
3. Palas y chuzos
4. Destornilladores

CALEFACCION

1. Estufas a gas y/o parafina

2. Parafina

3. Bidones para parafina (de 10 a 20lts.)

4. Cilindros de gas licuado (11 o 15 kg.)

ROPA DE CAMA

1. Colchones

2. Frazadas

3. Sabanas

ARTICULOS DE ASEO

1. Jabón

2. Toalla

3. Pasta dental

4. Cepillo dental

5. Shampoo (normal y anti pediculosis)

6. Peineta

7. Cloro

8. Papel higiénico

9. Pañales desechables

VESTUARIO PERSONAL

1. Calzado de invierno

2. Parkas

3. Ropa interior

4. Chalecos

5. Calcetas

6. Pantalones de invierno

Nota: El vestuario debe ser nuevo o estar lavado a objeto de evitar dermatitis alérgicas e infecciosas, y clasificado por cantidad, sexo y edad.

OTROS

1. Bidones para agua

2. Agua

ALIMENTOS NO PERECIBLES

1. Leche en polvo

2. Colados para guaguas

3. Conservas

4. Legumbres

5. Azúcar

6. Te

7. Café

8 Harina

9. Pastas

10. Arroz

11. Aceite

12. Sal

Los alimentos deben contar con fecha de vigencia claramente indicada y absolutamente sellados.

Fuente:

Oficina Nacional de Emergencia (Chile). Departamento Protección Civil. Junio de 1997.

ANEXO 2

CONTENIDO CAJA DE ALIMENTOS FAMILIAR

(Cubre las necesidades básicas para una familia de 5 personas durante una semana)

CANTIDAD	UNIDAD	ESPECIE
2	lts	ACEITE
3	kg	ARROZ GRADO 2
3	kg	AZUCAR
1	pqte	ESPIRALES 400 GR

1	pqte	SPAGHETTI 400 GR
1	pqte	TALLARIN 400 GR
2	tarros	JUREL 425 GR
2	kg	LECHE 26% MATERIA GRASA
1	kg	LEGUMBRES
1	kg	HARINA CRUDA S/ POLVOS DE HORNEAR
2	tarros	SALSA NATURAL 125 GR
2	caja	TE BOLSITAS 20 UNIDADES

Fuente:

Oficina Nacional de Emergencia (Chile). Departamento Protección Civil

ANEXO 3

1. IDENTIFICACIÓN REGIÓN: _____ PROVINCIA: _____ COMUNA: _____ FUENTE: _____ FONO: _____																													
2. TIPO DE EVENTO SISMO (ESCALA DE MERCALLI) I II III IV V VI VII VIII IX X XI XII ☐ INUNDACIÓN ☐ INC. URBANO ☐ TEMPORAL ☐ SUST. PELIGROSAS ☐ DESLIZAMIENTO ☐ ACC. MULT. VÍCTIMAS ☐ ACT. VOLCÁNICA ☐ CORTE ENERGÍA ELÉCTRICA ☐ INC. FORESTAL ☐ OTRO	DESCRIPCIÓN DEL EVENTO: 																												
OCCURRENCIA HORA: ____ DÍA: ____ MES: ____ AÑO: ____	DIRECCIÓN / UBICACIÓN U R																												
3. DAÑOS <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align:left;">PERSONAS</th> <th>N°</th> <th style="text-align:left;">VIVIENDAS</th> <th>N°</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AFFECTADOS</td> <td></td> <td>DAÑO MENOR HABITABLE</td> <td></td> </tr> <tr> <td>DANIFICADOS</td> <td></td> <td>DAÑO MAYOR NO HABITABLE</td> <td></td> </tr> <tr> <td>HERIDOS</td> <td></td> <td>IRREQUERIBLE</td> <td></td> </tr> <tr> <td>MUERTOS</td> <td></td> <td>NO EVALUADAS</td> <td></td> </tr> <tr> <td>DESAPARECIDOS</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ALOBERGADOS</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	PERSONAS	N°	VIVIENDAS	N°	AFFECTADOS		DAÑO MENOR HABITABLE		DANIFICADOS		DAÑO MAYOR NO HABITABLE		HERIDOS		IRREQUERIBLE		MUERTOS		NO EVALUADAS		DESAPARECIDOS				ALOBERGADOS				SERVICIOS BÁSICOS, INFRAESTRUCTURAS Y OTROS:
PERSONAS	N°	VIVIENDAS	N°																										
AFFECTADOS		DAÑO MENOR HABITABLE																											
DANIFICADOS		DAÑO MAYOR NO HABITABLE																											
HERIDOS		IRREQUERIBLE																											
MUERTOS		NO EVALUADAS																											
DESAPARECIDOS																													
ALOBERGADOS																													
4. DECISIONES, ACCIONES Y SOLUCIONES INMEDIATAS 	MONTO ESTIMADO DE DAÑOS (\$): 																												
OPORTUNIDAD (TPO) REESTABLECIMIENTO: 																													
5. RECURSOS INVOLUCRADOS / TIPO (HUMANO - MATERIAL - TÉCNICO - MONETARIO) 																													
6. EVALUACIÓN DE NECESIDADES ☐ NO SE REQUIERE (RECursos SUFICIENTE) ☐ SE REQUIERE (INDICAR TIPO, CANTIDAD Y MOTIVO) 	7. CAPACIDAD DE RESPUESTA <table style="width:100%; margin-top: 10px;"> <tr> <td align:center;"="">☐</td> <td align:center;"="">☐</td> <td align:center;"="">☐</td> <td align:center;"="">☐</td> </tr> <tr> <td>NIVEL I RECURSO LOCAL HABITUAL</td> <td>NIVEL II RECURSO LOCAL REFORZADO</td> <td>NIVEL III RECURSO APOYO LOCAL REGIONAL</td> <td>NIVEL IV RECURSO APOYO NACIONAL</td> </tr> </table> OBSERVACIONES: 	☐	☐	☐	☐	NIVEL I RECURSO LOCAL HABITUAL	NIVEL II RECURSO LOCAL REFORZADO	NIVEL III RECURSO APOYO LOCAL REGIONAL	NIVEL IV RECURSO APOYO NACIONAL																				
☐	☐	☐	☐																										
NIVEL I RECURSO LOCAL HABITUAL	NIVEL II RECURSO LOCAL REFORZADO	NIVEL III RECURSO APOYO LOCAL REGIONAL	NIVEL IV RECURSO APOYO NACIONAL																										
8. RESPONSABLE DEL INFORME IDENTIFICACIÓN: _____ FECHA: _____ HORA: _____																													

DIAGRAMA DE FLUJO DE DATOS REGLAMENTO DE CALIFICACION SITUACIONES DE CATASTROFE

