

PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO DE LA EMPRESA

MUTUAL DE SEGURIDAD C.Ch.C.

Y

SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MUTUAL DE SEGURIDAD C.Ch.C. y

SINDICATO N° 1 DE TRABAJADORES DE EMPRESA MUTUAL DE SEGURIDAD C.Ch. C.

En Santiago, a 25 de Julio de 2025, entre la empresa **Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción**, Rut. 70.285.100-9, domiciliada en Av. Libertador B. O'Higgins N° 4850, piso 20, comuna de Estación Central, en adelante indistintamente "Mutual de Seguridad" o "Mutual", por una parte, representada por la comisión negociadora del empleador compuesta por los señores Christian Gilchrist Correa, Hernán González Ramírez y Octavio Castro Soto, todos domiciliados electrónicamente en la casilla electrónica ocastro@mutual.cl y, por la otra, los trabajadores de la empresa Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, individualizados en los Anexos N°s 1 y 2 de este Contrato Colectivo, que deben entenderse como parte integrante de éste para todos los efectos a que haya lugar, quienes comparecen representados respectivamente por el **Sindicato de Trabajadores de Empresa Mutual de Seguridad C.Ch.C.** y este a su vez por las siguientes personas: Nazarete Barría Peralta, Presidenta; Magaly Andrea Mirada, Directora; Julián Arnoldo Urrea, Director; Luisa Staub Torres, Directora, Sylvia Mundy Correa, Directora, Claudia Jara Ramírez, Directora; Sandra Parada Escobar, Directora; José Miguel Medina Bustos, Tesorero; José Rolando Campos Rodríguez, Secretario; en adelante indistintamente el "Sindicato Nacional"; y por el **Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Mutual de Seguridad C.Ch. C.**, Octava Región; y este a su vez representado por las siguientes personas: Salvador Miguel Pereira Guevara, Presidente; Roxana Farías Nova, Tesorera y José Mauricio Rodríguez, Secretario, en adelante indistintamente el "Sindicato Concepción", todos ellos domiciliados para estos efectos en Av. Libertador B. O'Higgins N° 4848, piso 0, comuna de Estación Central y electrónicamente en: snacional@mutual.cl de acuerdo con las disposiciones de los artículos 303 y siguientes del Código del Trabajo, se ha convenido la celebración del siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

TITULO I NORMAS GENERALES

CLÁUSULA 1. PARTES DEL CONTRATO.

El presente Contrato Colectivo afecta, por una parte y en calidad de empleador, a la empresa: **Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción**, en adelante indistintamente "Mutual de Seguridad" o "Mutual"; y por la otra, en calidad de trabajadores, a los Socios de los Sindicatos: a) **Sindicato de Trabajadores de Empresa Mutual de Seguridad de la C.Ch.C.**, en adelante indistintamente "Sindicato Nacional" y b) **Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Mutual de Seguridad C.Ch.C.** en adelante indistintamente "Sindicato Concepción" que aparecen en los documentos que bajo el epígrafe "Anexo 1" y "Anexo 2", respectivamente, se agregan a este Contrato Colectivo y pasan a formar parte de él, como también a los trabajadores que se incorporaron al Sindicato y, por ende, al presente proceso de negociación colectiva hasta el quinto día desde que fue entregado el proyecto de contrato colectivo, los que fueron informados a la Empresa en la forma y condiciones que establece el artículo 331 del Código del Trabajo y que se encuentran incorporados en los Anexos 1 y 2 antes referidos.

Se deja expresa constancia que los beneficios de que da cuenta este instrumento, se otorgarán por una sola vez y no se duplicarán, siendo otorgados por el empleador a sus trabajadores y trabajadoras.

Mutual, hará extensivos la totalidad de los beneficios pactados en este instrumento colectivo de trabajo a los trabajadores y trabajadoras que se afilien con posterioridad a la firma del presente contrato colectivo de trabajo, al Sindicato Nacional o al Sindicato Concepción, por todo el periodo de vigencia que reste del presente instrumento. Lo anterior, con excepción expresa de aquellos beneficios que se han definido como incompatibles con dicha extensión de conformidad al tenor y regulación contenida en las cláusulas respectivas, fuere que éstas dispusieren la exclusión íntegra y total del beneficio para esos efectos (exclusión total); bien parcialmente, considerando en algunos casos como únicos beneficiarios a determinados escalafones de trabajadores excluyendo a los otros no mencionados, o bien, cuando la propia cláusula indique como beneficiarios de sus efectos única y exclusivamente a los trabajadores que forman parte del presente instrumento colectivo y que se individualizan en los anexos 1 y 2 del presente.

Se deja expresa constancia por las partes que todas las remuneraciones y beneficios pactados en el presente instrumento colectivo de trabajo, suponen la prestación de servicios en régimen de jornada completa, motivo por el cual, en caso de trabajadores que presten sus servicios en régimen de jornada parcial, tanto las remuneraciones como los beneficios pactados en él, les serán pagados en forma proporcional a la extensión de su correspondiente jornada de trabajo. Para este efecto se entenderá por jornada completa, la de 44 horas semanales, en caso de trabajadores que se desempeñen en jornada administrativa u ordinaria y la que corresponda a trabajadores que prestan servicios en jornadas excepcionales de sistemas de turnos, como por ej: 4x4, 7x7 etc., de acuerdo

con la aplicación de dichos sistemas excepcionales; en el caso de la jornada excepcional cuarto turno y cuarto turno modificado la jornada completa se refiere a un promedio del rol de turno de 42 horas semanales. (36, 40, 44, 48)

Asimismo, se deja expresa constancia por las partes, que, a las remuneraciones y beneficios pactados en el presente instrumento, deben imputarse o deducirse los que tienen carácter estrictamente legal y en ningún caso adicionarse a ellos. Lo mismo ocurrirá con futuras modificaciones a la normativa laboral, en que no podrán adicionarse a las remuneraciones y beneficios del contrato colectivo las de origen legal o derivado de normas o instrucciones de la Dirección del Trabajo, sino que deben entenderse incluidos en las pactadas en este instrumento, salvo que una disposición legal expresa establezca la obligación de adicionar los beneficios legales a los contractuales.

Para efectos de este contrato, se entiende que los trabajadores de Mutual pertenecen a uno de los siguientes escalafones:

- 1.- Escalafón "A": Corresponde a trabajadores administrativos y vendedores.
- 2.- Escalafón "C": Corresponde a trabajadores de colaboración médica (kinesiólogos, terapeuta ocupacional, asistente social, psicólogos, químicos farmacéuticos, etc.)
- 3.- Escalafón "D": Corresponde a ejecutivos de Mutual (gerentes, subgerentes y agentes).
- 4.- Escalafón "E": Corresponde a expertos en prevención de riesgos profesionales y especialistas.
- 5.- Escalafón "H": Corresponde a enfermeras y/o enfermeros.
- 6.- Escalafón "J": Corresponde a jefaturas de departamento, de unidad, de servicio y profesionales.
- 7.- Escalafón "L": Corresponde a profesionales médicos.
- 8.- Escalafón "P": Corresponde a paramédicos.
- 9.- Escalafón "S": Corresponde a trabajadores de servicios y Conductores.

Asimismo, para efectos de este instrumento colectivo de trabajo, se entiende por "Renta Teórica Mensual" los siguientes haberes fijos mensuales que actualmente se pagan a los trabajadores afectos a este contrato:

1. Sueldo base,
2. Asignación de antigüedad,
3. Asignación de permanencia,
4. Bono compensatorio,
5. Asignación de Título,
6. Asignación de Especialidad,
7. Asignación de Subespecialidad,
8. Ajuste médico,

9. Asignación Jefe Turno de Urgencia,
10. Asignación por jefatura,
11. Asignación de estímulo médico,
12. Ajuste de encasillamiento,
13. Asignación de trabajo terreno,
14. Asignación de responsabilidad,
15. Asignación turno de llamado y extensión turno de llamado.
16. Asignación responsabilidad lugar de trabajo,
17. Asignación manejo de valores
18. Asignación aislamiento,
19. Residencia médica,
20. Asignación Sernageomin,
21. Asignación turno de llamado médico,
22. Asignación especial,
23. Bono casa,
24. Asignación de movilización,
25. Asignación de caja,
26. Bono de gratificación convencional voluntaria Mutua
27. Asignación de zona,
28. Bono entrega de turno.
29. Asignación de pérdida de caja,
30. Asignación de traslación
31. Asignación Fondo Fijo
32. Asignación Subida Anticipada
33. Asignación Proyecto Pacientes Crónicos
34. Compensación Horas No Hábil
35. Asignación fija UCI o Intermedia
36. Asignación Especial Fija RG
37. Asignación Estímulo
38. Asignación Centinela
39. Turno Residencia
40. Asignación Manejo
41. Asignación Sernageomin AT. Minera
42. Asignación Urgencia Diurna
43. Compensación Cese Residencia Médica
44. Asignación Traslación 2
45. Turno Cobertura Presencial.
46. PROMHF Promedio Horas Festivos.
47. PROMHB Promedio Horas Bonificadas.
48. DIFHBO Diferencias horas bonificadas.
49. DIFHE1 Diferencias horas al 100.
50. DIFHEX Diferencias horas 50.
51. DIFHPA Diferencias horas pasivas.
52. DIFHPP Diferencias horas pasivas permanencias.
53. HETRAS Horas Extras 50 Traslado.
54. HDESCA Horas Extras 50 Descanso.
55. BONOES Estabilizador.

56. BONOES2 Estabilizador 2

Las partes acuerdan que, si Mutual modifica el presente listado, deberá informarlo a los Sindicatos con la debida anticipación.

De la planta de trabajadores

Para todos los efectos que haya lugar, se entiende por trabajador o personal de planta de Mutual y, en consecuencia, acreedor a los beneficios pactados en este contrato, a todos aquellos que cubren una vacante o cargo dentro de la dotación de Mutual de Seguridad C. Ch. C., que pertenece al escalafón que en cada caso se indica, motivo por el cual no se entienden incluidos dentro de dicha planta todos aquellos trabajadores que sean contratados en reemplazo de un trabajador o a un trabajador con cargo de planta temporalmente ausente. Para este efecto, todos los contratos individuales de trabajo de trabajadores nuevos deberán contener impresos la expresión “planta” o “reemplazo”, según corresponda.

Con todo, los trabajadores, socios de los Sindicatos, que sean contratados con fines de reemplazo de personal y cuya interinidad y eventual renovación se extendiese por periodos continuos superiores a un año; o, en su caso, dicho contrato se transformare en uno de planta, a partir de la ocurrencia de uno u otro, según corresponda y sin más trámite, el trabajador respectivo tendrá derecho a percibir todos los beneficios del contrato colectivo que le sean aplicables.

Mutual deja expresa consideración que finalizado el proceso de fuero laboral de la presente negociación colectiva y como ha sido el espíritu de las negociaciones colectivas anteriores, se velará con los mejores esfuerzos dada la contingencia nacional a mantener el crecimiento sostenible y sustentable de Mutual De Seguridad como Organismo Administrador del Seguro de acuerdo a la ley 16.744, sus trabajadores y organizaciones existentes a la fecha.

Asimismo Mutual de Seguridad y los sindicatos declaran como principio rector y una buena práctica mantener la política actual de relacionamiento laboral imperante hoy en Mutual, en la que se abordan distintas temáticas laborales de toda índole, como por ejemplo: revisión de planes de eficiencia necesarios a implementar dada la operación de Mutual de Seguridad a lo largo del país, ajustes a la dotación general, en especial, cuando se vean involucrados trabajadores con mayor antigüedad en la organización, salvaguardando con ello, el reconocimiento a la trayectoria, compromiso y entrega a la organización; propiciando así, un ánimo de bienestar integral en el desarrollo habitual de las actividades propias de la empresa.

ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

Las partes han acordado que, en virtud de lo prescrito en el artículo 322 del Código del Trabajo, los beneficios estipulados en este Contrato Colectivo, serán extendidos a los siguientes trabajadores:

1. A los futuros socios del Sindicato:

A contar del mes siguiente en que el Sindicato le comuniquen por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa. Lo anterior, en concordancia con las reglas, limitaciones y exclusiones contenidas en el tercer párrafo de la presente cláusula.

2. A los trabajadores sin afiliación sindical:

Las partes han acordado que la empresa podrá extender la totalidad o parte de las estipulaciones de este contrato colectivo a los trabajadores y trabajadoras sin afiliación sindical.

Mutual incorporará en el documento de Extensión de beneficios la siguiente nota: "El presente documento no constituye afiliación sindical y solamente representa la extensión de los beneficios del contrato colectivo vigente.

Mutual a través de su Gerencia Corporativa de Personas tomará las medidas necesarias para difundir los contratos colectivos vigentes con el ánimo de que exista plena información de los beneficios y estipulaciones de los mismos."

3. Reglas aplicables a la extensión de beneficios:

En caso de verificarse la extensión de beneficios regulada en los números 1) y 2) de esta cláusula, se deberán respetar las siguientes reglas:

- a) Los trabajadores a quienes se les extiendan las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo, con arreglo a lo dispuesto en los numerales 1) y 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.
- b) En caso de verificarse la extensión de beneficios, estipulada en el número 2) de esta cláusula, los trabajadores beneficiados deberán pagar al sindicato el 100% de la cuota sindical vigente a esta fecha.
- c) Para que proceda la extensión de beneficios, señalada en el numeral 2) de esta cláusula será necesario que el trabajador acepte expresamente la extensión de las estipulaciones del instrumento colectivo, por medio de un anexo individual al contrato de trabajo correspondiente.

- d) Lo anterior se aplicará con la excepción expresa de aquellos beneficios que se han definido como incompatibles con esta extensión de conformidad al tenor y regulación contenida en las cláusulas respectivas, fuere que éstas dispusieren la exclusión íntegra y total del beneficio para esos efectos (exclusión total); bien parcialmente, considerando en algunos casos como únicos beneficiarios determinados escalafones de trabajadores excluyendo a los otros no mencionados, o bien, cuando la propia cláusula indique como beneficiarios de sus efectos única y exclusivamente a los trabajadores que forman parte del presente instrumento colectivo y que se individualizan en los anexos 1 y 2 del presente.

CLÁUSULA 2. OBJETO DEL CONTRATO.

El presente contrato regirá las relaciones laborales entre los contratantes por todo el periodo de vigencia del contrato colectivo, y su objeto es establecer condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios de conformidad a la normativa vigente, y en pleno respeto a los derechos fundamentales y garantías constitucionales.

En consecuencia, el presente contrato colectivo puede abordar materias relativas a: acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares; el ejercicio de la corresponsabilidad parental; planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa; acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación e integración productiva de los trabajadores y trabajadoras; constitución y mantenimiento de servicios de bienestar y mecanismos de solución de controversias.

Como parte de la maduración del modelo de relacionamiento laboral existente y con el objetivo de continuar abordando desde una perspectiva estratégica este modelo y con la finalidad de cuidar a Mutual, sus empresas adherentes y sus trabajadores y trabajadoras, se acuerda la conformación de un Comité Tripartito, el que sesionará semestralmente, integrado por a lo más dos representantes del Directorio de Mutual, representantes de la Administración y representantes de cada Sindicato, parte de este contrato, en el cual se revisará la operación y marcha de Mutual.

Los representantes del Directorio de Mutual ante este Comité, reportarán al Directorio de Mutual los resultados de cada reunión para lo cual, y para el buen funcionamiento de este Comité, la administración de Mutual propondrá una tabla de temas a tratar en el Comité y levantará Acta de la misma.

CLÁUSULA 3. VIGENCIA.

El Contrato Colectivo de Trabajo durará tres años y tendrá vigencia desde el 05 de septiembre de 2025, hasta el 05 de septiembre de 2028, ambas fechas inclusive.

TÍTULO II DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

CLÁUSULA 5. REAJUSTABILIDAD TRIMESTRAL DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS.

Las remuneraciones y demás beneficios pactados en pesos (\$), salvo lo referido al bono de gestión integral, el cual se regirá por sus propias normas de reajustabilidad, contenidas en la cláusula Décima del presente instrumento, se reajustarán el 1° de octubre de 2025, conforme a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) en el trimestre inmediatamente anterior.

En lo sucesivo, dichos estipendios se reajustarán trimestralmente, conforme a la variación experimentada por el referido índice en el trimestre inmediatamente anterior, correspondiendo efectuar el primero de ellos el 1° de enero de 2026. Sin perjuicio de lo anterior, cada vez que la variación del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) supere el 3% antes de cumplirse el trimestre respectivo, se anticipará el reajuste, a contar del mes siguiente al de ocurrencia de esta circunstancia. Al cumplirse el trimestre correspondiente, se efectuará el ajuste por la diferencia que corresponda en caso de haberse producido nuevos aumentos en el referido indicador.

En el evento que, en un determinado trimestre, el IPC acumulado resulte negativo, no se efectuarán descuentos de las remuneraciones de los trabajadores por este concepto.

Todas las remuneraciones y beneficios pactados exclusivamente en pesos que constan en este instrumento colectivo de trabajo y en los respectivos contratos individuales, se reajustarán en la misma forma, fecha y condiciones establecidas en esta cláusula. Del mismo modo se reajustarán las demás cantidades que figuren expresadas en pesos (\$) en el presente instrumento colectivo de trabajo y que sirvan de base para cálculo de beneficios o remuneraciones.

CLÁUSULA 6. INGRESO MÍNIMO.

Para estos efectos, se entenderá como ingreso mínimo mensual, aquel correspondiente al sueldo base, por lo que se pacta en este acto que ninguno de los trabajadores y trabajadoras que forme parte de la planta de Mutua, tendrá un sueldo base inferior al sueldo mínimo legal.

En el mismo sentido, se ha de entender que el ingreso mínimo mensual, señalado en el inciso anterior, corresponde a una jornada completa, por lo que, las jornadas inferiores tendrán como ingreso mínimo la cantidad proporcional a la jornada parcial pactada considerando como tal el detalle de los conceptos

contemplados en su contrato individual de trabajo que por su naturaleza revisten tal carácter.

En lo relativo a la definición de jornada completa, ha de estarse a lo dispuesto en la cláusula primera de este instrumento.

CLÁUSULA 7. ANTICIPO DE REMUNERACIONES.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato, podrán solicitar anticipos de sus remuneraciones mensuales, sujetos al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a. El anticipo no podrá exceder del 40% de la remuneración líquida mensual del trabajador.
- b. El trabajador que opte por esta modalidad de pago, deberá solicitarlo sólo durante el mes de marzo, con duración indefinida. El trabajador que no desee continuar recibiendo los anticipos, deberá manifestar su intención en tal sentido en cualquier momento, por escrito.
- c. Los trabajadores nuevos podrán solicitar esta modalidad de pago, en cualquier momento desde su ingreso a la empresa.
- d. El pago de los anticipos así determinados se efectuará el día 15 de cada mes, prorrogándose al día siguiente hábil, en caso de resultar sábado, domingo o festivo.
- e. Los formularios para solicitar los anticipos y renuncia, ya señalados precedentemente, estarán disponibles en el Sistema Intranet de Mutual, sin perjuicio de la posibilidad de expresar las solicitudes antedichas por la vía de formularios impresos, que estarán a disposición en cada una de las agencias de Mutual de Seguridad a nivel nacional.

CLÁUSULA 8. BONO DE GRATIFICACIÓN CONVENCIONAL VOLUNTARIA MUTUAL DE SEGURIDAD C.CH.C.

Mutual otorgará únicamente a los trabajadores y trabajadoras, que mantengan contrato vigente con ésta y que no pertenezcan a los escalafones D, J, y L, un bono de "Gratificación Convencional Voluntaria, Mutua de Seguridad C.Ch.C." equivalente al 25% (veinticinco por ciento) de la remuneración mensual de cada trabajador, el que se pagará mensualmente. Para estos efectos se entenderá por remuneración el Sueldo Base, la Asignación de Antigüedad definida en la cláusula duodécima de este instrumento, y la Asignación de Título, definida en la letra A de la cláusula decimotercera de este instrumento.

Se deja constancia que Mutua no tiene la obligación legal de pagar gratificaciones legales por tratarse de una Corporación de Derecho Privado.

CLÁUSULA 9: DEROGADA.

Las antiguas Cláusula 9: “Participación” y Cláusula 10: “Bono de Gestión” fueron reemplazadas por la cláusula 10 siguiente.

CLÁUSULA 10: BONO DE GESTIÓN INTEGRAL.

Todos y cada uno de los trabajadores de planta de Mutual con jornada completa, tendrán derecho a un bono de gestión integral, imponible y tributable, correspondiente a cada uno de los ejercicios (enero a diciembre) de los años 2025, 2026 y 2027 que se calculará sobre el “Margen Integral” en cada uno de los mencionados años y de sus estados financieros auditados, de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE MARGEN INTEGRAL MUTUAL		
Min	Max	Monto en Pesos Personas
0,0000%	2,5000%	-
2,5010%	3,5000%	183.015
3,5010%	4,5000%	309.440
4,5010%	5,5000%	392.175
5,5010%	6,5000%	522.900
6,5010%	7,5000%	653.625
7,5010%	8,5000%	784.349
8,5010%	9,5000%	915.074
10,5010%	10,5000%	1.045.799
11,5010%	+	1.176.524

(*) : Modelo basado en Margen Integral debe considerar un margen mínimo que asegure los fondos regulados que respaldan reservas de pensiones (normativa SUSESO) y las capacidades de crecimiento (inversión) de Mutual.

Principios fundamentales del modelo:

- Piso de activación sobre 2,5% de Margen Integral
- Equilibrio entre los tramos y montos a pagar que asegure la sustentabilidad financiera de largo plazo

Las cantidades señaladas precedentemente, se reajustarán en el mes de enero de 2027 y 2028 de acuerdo con la variación del I.P.C. habida entre los meses de enero y diciembre del año 2026 y 2027. Los montos presentados en la tabla precedente serán los que se utilizarán para el pago en el año 2026, de acuerdo con los resultados obtenidos del ejercicio 2025, si corresponde.

B. El término FUPEF Individual que se mencionará en los siguientes puntos corresponde al “Formato Único de Presentación de Estados Financieros Individual” determinado por la Superintendencia de Seguridad Social en su Compendio de Normas, Libro VIII “Aspectos Financieros Contables”, y actualizaciones posteriores.

Cualquier otra cuenta que a futuro sea necesario introducir o eliminar en el Estado de Resultados, como consecuencia de un cambio normativo, para calcular el "Margen Integral" se utilizará siempre el Estado Financiero Individual FUPEF IFRS vigente en el ejercicio correspondiente.

Por otra parte, la proporción del monto a repartir que impacta en los gastos de administración no podrá exceder los límites establecidos anualmente por la SUSESO. De darse esta situación, la Administración presentará oportunamente a los Sindicatos la forma de proceder.

C. Por "Margen Integral" se entiende la cifra final que se obtiene de dividir el “Resultado Integral” (Código FUPEF: 49.000) por los “Ingresos Totales”, multiplicado por 100%.

$$\text{Margen Integral} = (\text{Resultado Integral} / \text{Ingresos Totales}) * 100\%$$

Por “Ingresos Totales” se entiende la cifra final que se obtiene de sumar las cuentas “Ingresos Ordinarios” (Código FUPEF:41.000), “Utilidad (perdida) en inversiones inmobiliarias” (código FUPEF: 44.010), “Rentas de otras Inversiones” (código FUPEF: 44.020), “Participación en Utilidades (Pérdida) de asociadas y negocios conjuntos contabilizadas bajo el método de la participación” (código FUPEF: 44.050), “Otros ingresos” (código FUPEF: 44.060), “Diferencia de Cambio” (código FUPEF: 44.080) y “Utilidad (Pérdida) por unidades de Reajuste” (código FUPEF: 44.090).

Respecto de las eventuales provisiones anuales asociadas únicamente al pago del “Bono de Gestión Integral”, estas no afectarán el cálculo del Resultado Integral, debiendo para este efecto, sumarse extra contablemente a dicho Resultado Integral.

D. En los casos de trabajadores de jornada parcial, trabajadores nuevos y con licencia médica se devengará la proporcionalidad correspondiente al 31 de diciembre de cada año.

Las trabajadoras de Mutual que gocen de Licencias Médicas por Pre y Post Natal y por enfermedad de un hijo menor de un año, tendrán derecho a la totalidad del beneficio por el período de duración de dichas licencias.

Lo mismo ocurrirá con los trabajadores acogidos a licencia médica por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, quienes tendrán derecho a la totalidad del beneficio por el período de duración de dichas licencias.

Finalmente, el mismo derecho tendrán los trabajadores acogidos a licencia médica por enfermedad común, que sea calificada como catastrófica, sin ulterior recurso, por el Directorio de la Corporación de Bienestar del Personal de Mutual de Seguridad C.CH.C. Esta excepción, en ningún caso se podrá aplicar respecto de licencias otorgadas por patologías de origen psiquiátrico.

Este bono se pagará, si corresponde, dentro del mes siguiente a aquel en que el Directorio de Mutual apruebe el Balance General y el Estado de Resultados, debidamente auditados, de los ejercicios contables señalados precedentemente, previos los descuentos legales correspondientes. Contando con Estados Financieros auditados, aprobados por el Directorio y enviados a SUSESO, de existir la posibilidad, el presente bono se pagará en el mes de marzo de cada año.

En el caso de los trabajadores despedidos con posterioridad al 31 de diciembre y anterior al pago de este beneficio, tendrán derecho a percibir el bono correspondiente al ejercicio contable del año anterior. Para estos efectos, los trabajadores desvinculados el 31 de diciembre de cada año, se entenderán como beneficiarios del presente bono.

En el evento que durante el año 2025 y posteriores, por disposiciones de la autoridad se produzcan cambios en la normativa contable, se aplicará la contabilidad utilizada en el sistema FUPEF vigente en el ejercicio sujeto a este beneficio, auditado por los auditores externos de Mutual y fiscalizado por la Superintendencia de Seguridad Social. La Administración presentará oportunamente a los Sindicatos la metodología de cálculo y sus resultados para su revisión.

CLÁUSULA 11. ASIGNACIÓN DE ZONA.

Los trabajadores que presten servicios en los lugares que se señalan, que no pertenezcan a los escalafones D, J, y L gozarán de asignación de Zona, beneficio que se calculará porcentualmente sobre el respectivo sueldo base y la asignación de antigüedad, prevista en la cláusula duodécima de este contrato, conforme a las modalidades siguientes:

L U G A R E S	PERSONAL CON RESIDENCIA HABITUAL EN LA ZONA	PERSONAL TRASLADADO A LA ZONA Y EXPERTOS P.R.P.
Arica	40%	45%
Iquique	40%	45%

Antofagasta y delegaciones	35%	40%
Calama	40%	40%
Copiapó	20%	25%
La Serena y delegaciones	5%	15%
Viña del Mar, Los Andes y San Felipe	5%	10%
Rapa Nui	45%	45%
Rancagua y delegaciones	5%	10%
Curicó y delegaciones	5%	15%
Talca y delegaciones	5%	15%
Excepto Constitución y Cauquenes	10%	15%
Chillán, Los Ángeles y Concepción	15%	15%
Temuco, Valdivia, Osorno y delegaciones	15%	20%
Puerto Montt y delegaciones	15%	20%
Coyhaique y Puerto Chacabuco	45%	45%
Punta Arenas	45%	45%

CLÁUSULA 12. ASIGNACIÓN DE ANTIGÜEDAD.

Mutual pagará mensualmente por este concepto a sus respectivos trabajadores y trabajadoras que no pertenezcan a los escalafones D, J, y L un porcentaje del sueldo base de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	% DEL SUELDO BASE
3	4 %
6	8 %
9	13 %
12	16 %
15	22 %
18	24 %
21	26 %
24	30 %
26	31 %
28	32 %
30	33 %

32	34%
34	35%
36	36%
38	37%
40	38%
42	39%
46 y más	40%

Mutual pagará mensualmente por este concepto a todos los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan al escalafón J y se encuentran individualizados en los anexos N^{os} 1 y 2 del presente Instrumento Colectivo un porcentaje del sueldo base promedio, que para este solo efecto equivale a la cantidad de \$ 1.283.694.- (tope máx.) de acuerdo a la siguiente tabla:

Años de Antigüedad	Porcentaje
3 años	4%
7 años	6%
11 años	9%
15 años y más	12%

Los trabajadores del Escalafón J que actualmente tienen derecho a Asignación de Antigüedad por un porcentaje y rango de años distinto del precedente lo mantendrán, a menos que las condiciones pactadas en esta cláusula sean más beneficiosas, en cuyo caso primarán sobre aquellas.

Para el pago de este beneficio será requisito que los años de antigüedad sean de servicios continuos prestados a Mutual, con un tope de 15 años en el escalafón J.

Se deja expresa constancia que la aplicación de la presente asignación para aquellos trabajadores del escalafón J que se incorporen con posterioridad al presente contrato colectivo de trabajo o bien, cambien su condición a escalafón J por cualquier causa; no puede significar un incremento en sus remuneraciones, considerando el importe total de ésta y el monto percibido por tal concepto por el trabajador antes de aplicar la presente Asignación de Antigüedad escalafón J. Por lo tanto, se acuerda expresamente que en caso que se aplique e incorpore esta Asignación y esta situación importe un aumento real de remuneraciones en los términos señalados, deberá modificarse y ajustarse la estructura de remuneraciones del trabajador manteniéndose el monto total percibido antes de la inclusión de esta Asignación, descartándose así cualquier aumento de remuneración en los términos regulados y asegurando

en cualquier caso que no existirá tampoco perjuicio o detrimento alguno respecto del monto o alcance de la remuneración.

Se hace presente, además, en armonía con lo dispuesto en la cláusula primera de este instrumento, que lo señalado precedentemente aplicará para los trabajadores pertenecientes o asignados al escalafón J, procediéndose al ajuste de la estructura remuneratoria en los mismos términos antes expuestos.

CLÁUSULA 13. ASIGNACIONES DE TÍTULO Y RESPONSABILIDAD.

A. Asignación de título.

Tienen derecho a percibir la asignación de título, todos los trabajadores y trabajadoras que no pertenezcan a los escalafones D, J y L, que posean un título profesional otorgado por una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado, siempre y cuando la duración de los estudios de dicha carrera sea igual o superior a 8 semestres, como también que el trabajador o trabajadora de que se trate ejerza efectivamente dicha profesión que da derecho al beneficio en Mutua, como parte de sus funciones habituales. El monto de dicha asignación asciende al 10% del sueldo base y la asignación de antigüedad prevista en la cláusula duodécima de este contrato.

Se deja constancia por las partes que los trabajadores que fueron contratados para el ejercicio de una función o cargo determinado conforme lo previsto en párrafo anterior y no se les encuentre pagando la Asignación de Título, no tendrá derecho a ella.

Los trabajadores que actualmente perciban asignación de título la mantendrán en las mismas condiciones establecidas en los contratos individuales de trabajo.

B. Asignación de responsabilidad.

Tendrán derecho a una asignación mensual de responsabilidad, equivalente al 10% (diez por ciento) del sueldo base y asignación de antigüedad prevista en la cláusula duodécima de este contrato, los Paramédicos y Auxiliares de Servicio que se desempeñan en forma habitual en los Servicios de Esterilización, UCI Trauma, UCI Quemados, UTI y/o Pabellón de la Mutua.

C. Asignación de responsabilidad sin supervisión

El mismo beneficio aplicará para los paramédicos, paramédicos – conductores y auxiliares de servicio que laboran en policlínicos, que se indican en el Anexo N° 3 de este instrumento (el cual será revisado anualmente por las partes), que debidamente suscrito, se entiende formar parte de él para todos los efectos que haya lugar, como también en aquellos policlínicos de empresa en que la prestación de servicios se desarrolle sin supervisión directa, presencial y permanente de un médico, o enfermera, o químico farmacéutico o tecnólogo

médico. Del mismo modo se incorporan a este beneficio, los paramédicos de farmacia a cargo de botiquines y aquellos paramédicos que se desempeñen en rayos. Lo anterior se aplicará a los trabajadores que ejerzan funciones permanentes y exclusivas, que no cuenten con la supervisión de un médico o enfermera o químico farmacéutico para el caso de paramédicos de farmacia, y para paramédicos de rayos, que no cuenten con la supervisión de tecnólogo médico o médico, de forma presencial o remota.

Si a futuro, en alguno de los policlínicos o centros de atención Mutual de Seguridad, que se mencionan precedentemente comienza a prestar servicios un médico o enfermera, o químico farmacéutico o tecnólogo médico de manera estable en el tiempo con supervisión directa, presencial y permanente, los trabajadores y trabajadoras a perderán el derecho a esta asignación, sin perjuicio de recibir el beneficio que se indica en la cláusula 21, cumpliendo los requisitos y condiciones que señala dicha disposición.

Los policlínicos que a futuro se abran o cierren, deberán informarse anticipadamente a los sindicatos.

D. ASIGNACION DE URGENCIA:

d.1. Bono de Urgencia, Hospital Mutual: Tendrán derecho a un bono mensual equivalente a UF 1, los enfermeros y paramédicos que se desempeñen en forma permanente en el Servicio de Urgencia del Hospital Mutual de Seguridad, por tratarse del único centro de derivación y resolución a nivel nacional.

d.2. Bono de Urgencia a nivel Nacional: Tendrán derecho a un bono mensual equivalente a 0,5 UF, los enfermeros y paramédicos que se desempeñen en forma permanente en el Servicio de Urgencia de un Centro de Atención de Salud que presten Servicios de urgencia de alta y mediana complejidad a nivel Nacional, los que serán definidos por las partes en conjunto con la Dirección Médica Nacional. Se deja constancia, que este beneficio no es compatible con la asignación señalada en la letra c) de esta misma cláusula.

CLAUSULA 13 BIS: ASIGNACIÓN DE REEMPLAZO

Cada vez que un trabajador o trabajadora afecto al presente contrato, reemplace a otro, en una misma función, sea por causa de licencia médica, feriado anual, permisos con o sin goce de remuneraciones u otra similar, tendrá derecho a percibir por este concepto la suma de \$16.338 impositivos y tributables por cada día de reemplazo.

En caso de que el reemplazo corresponda a funciones de un superior jerárquico, que en la práctica implique una duplicidad de funciones y siempre que cumpla los requisitos del anexo 10, se pagará por este concepto un bono equivalente a \$19.837.

Se deberá tener presente, que el reemplazo se realizará uno a uno y deberá estar precisamente definida la persona que efectuará el reemplazo.

Mutual adecuará y complementará la política vigente considerando el valor indicado en el párrafo precedente, la que se encuentra inserta en el Anexo 10 del presente contrato colectivo a fin de efectuar el reemplazo uno a uno de los trabajadores.

CLÁUSULA 14. ASIGNACIÓN POR TURNOS DE LLAMADA.

Todos los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a los escalafones A, P, S, C y H afectos a turnos de llamada de emergencia, percibirán mensualmente como bono, un 10% (diez por ciento) del sueldo base y asignación de antigüedad prevista en la cláusula duodécima de este contrato.

En el caso de los trabajadores del escalafón C, esta cláusula no altera las modalidades de pago vigentes en las distintas oficinas Zonales, Agencias y Subagencias en que este contrato tenga aplicación, cuando éstas sean superiores a las establecidas en esta cláusula.

El turno de llamada no podrá exceder de 15 (quince) días al mes por cada trabajador.

Si por cualquier causa el Turno de Llamada excede de dicho plazo, entonces el monto de este beneficio equivaldrá al 30% de la suma del sueldo base más la asignación de antigüedad.

Si en los hechos, el trabajador o trabajadora está el mes completo de turno, se pagará entonces el 50% en las zonas extremas, entendiéndose por tales, de Chiloé al Sur.

En aquellas localidades que por razones de servicio los trabajadores que no estando afectos a turno de llamado deban servir en esta modalidad, tendrán derecho a percibir la asignación de 10% del sueldo base más la asignación de antigüedad mensual, aun cuando la llamada se produzca por una sola vez. Este pago se realizará únicamente en el mes en que se generó el referido turno.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que estén en turno de llamada durante un mes calendario completo, tendrán derecho a que se suspenda el turno, el primer fin de semana siguiente al término de dicho mes.

Además, tendrán derecho al pago de las horas extraordinarias efectivamente trabajadas.

Cuando la llamada implique que el trabajador o trabajadora tenga una presencia menor de una hora en el establecimiento, o lugar donde deba desarrollar el

trabajo, se le pagará como mínimo una hora extraordinaria. Esta asignación es compatible con la indicada en la cláusula precedente.

Mutual asumirá a su cargo el traslado hacia y desde las dependencias de la empresa del trabajador que deba concurrir a un llamado dentro del turno respectivo.

Para efectos de esta cláusula se entenderá por emergencia toda situación de apuro, peligro o desastre, imprevista e imposible de prever, que requiera una acción inmediata con intervención y presencia del trabajador o trabajadora, dentro de las funciones que le corresponde cumplir habitualmente en virtud de su contrato de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras afectos al turno de llamada podrán renunciar a él, dando aviso a su superior jerárquico por escrito, con a lo menos 3 meses de anticipación.

CLÁUSULA 15. ASIGNACIÓN DE LLAMADA POR TURNOS DE EMERGENCIA A ELECTRICISTAS, GASFITERES Y MANTENCIÓN.

Los electricistas, gasfiteres y mantención, gozarán de esta asignación mensual equivalente a un 10% (diez por ciento) del respectivo sueldo base y asignación de antigüedad, prevista en la cláusula duodécima de este contrato.

Los electricistas, gasfiteres, mantención percibirán un bono de 2,0 U.F. (dos unidades de fomento), por cada llamada en turno de emergencia, fuera de su jornada ordinaria de trabajo y que signifique necesariamente la presencia del trabajador en las instalaciones de Mutual. El turno no podrá exceder de 15 (quince) días al mes por cada trabajador.

Si por cualquier causa el Turno de Llamada excede de dicho plazo, entonces el monto de este beneficio equivaldrá al 30% de la suma del sueldo base más la asignación de antigüedad.

Este beneficio será imponible y tributable para todos los efectos, y es incompatible y reemplaza a cualquier otro estipendio que legalmente pudiera corresponder con motivo de la prestación de servicios a que esta cláusula se refiere.

Mutual asumirá a su cargo el traslado hacia y desde las dependencias de la empresa del trabajador o trabajadora que deba concurrir a un llamado dentro del turno respectivo.

Para estos efectos se entenderá por emergencia la misma definición contenida en la cláusula precedente.

Los trabajadores y trabajadoras afectos al turno de llamada podrán renunciar a él, dando aviso a su superior jerárquico por escrito, con a lo menos 3 meses de anticipación.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que estén en turno de llamada durante un mes calendario completo tendrán derecho a que éste se suspenda el primer fin de semana siguiente al término de dicho mes.

Los Analistas de Informática (Administrador TI, Gestor TI, Gestor Ingeniería TI, Administrador Informática) percibirán un bono de 2,0 U.F. (dos unidades de fomento), por cada vez que asistan a una llamada de emergencia, fuera de su jornada habitual, aunque no signifique necesariamente la presencia del trabajador en las instalaciones de Mutual.

CLÁUSULA 16. ASIGNACIÓN INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES FATALES O QUE CAUSEN CONMOCIÓN PÚBLICA PARA EXPERTOS PRP.

Procederá el pago de esta asignación, cuando sea necesario que un Experto en Prevención de Riesgos Profesionales deba concurrir al sitio del accidente y elaborar el informe requerido por la normativa de la Superintendencia de Seguridad Social para accidentes fatales y graves, en caso de un accidente presumiblemente laboral –accidentes del trabajo y de trayecto- que afecte a algún trabajador de una empresa adherida y que presente las siguientes características:

1. Accidente del trabajo fatal:

Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

2. Accidente del trabajo grave:

Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

a.) Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

b.) Obliga a realizar maniobras de reanimación, las cuales deben entenderse como el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

c.) Obliga a realizar maniobras de rescate: Son aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.

d.) Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros: Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

e.) Ocurra en condiciones hiperbáricas
Como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.

f.) Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas.

Todo lo anterior, de acuerdo al Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente su LIBRO IV, denominado PRESTACIONES PREVENTIVAS, Título I. Obligaciones de las entidades empleadoras, letra D. y sus posteriores modificaciones. Las nuevas condiciones o requisitos se incorporarán de pleno derecho a esta cláusula.

En estos casos se pagará al trabajador o trabajadora, la suma de U.F. 2 (dos Unidades de Fomento) por cada evento al que deba asistir, siempre que dicho evento ocurra en alguno de los siguientes días y horas:

- a) Sábados y domingos, desde 22:00 horas del viernes, hasta las 8:00 horas del lunes.
- b) En el caso de festivos, desde las 22:00 horas del día anterior hasta las 8:00 horas del día siguiente.
- c) De lunes a viernes, desde las 22:00 horas a las 8:00 horas del día siguiente.

Junto con la entrada en vigencia de este contrato, y con el objeto de dar óptimo cumplimiento a esta cláusula, 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 investigación de accidentes. Se entenderá por el formulario el denominado E-DOC 141 u otro que la autoridad defina en el futuro.

CLÁUSULA 17. ASIGNACIÓN DE CAJA Y FONDOS FIJOS.

a) Asignación de caja:

Tendrá derecho a este beneficio, cualquier trabajador o trabajadora (independiente del cargo específico que figure en su contrato de trabajo) que desempeñe en forma habitual funciones propias de Cajeros tales como: (i) cobranza de dinero o valores; (ii) recepción de dinero y/o valores; (iii) recepción de documentos valorizados; (iv) custodia de dinero y valores; (v) cuadraturas de caja; entre otros, independiente del nombre o nomenclatura que se utilizare al interior de la empresa. En estos casos el trabajador percibirá mensualmente una asignación de pérdida de caja equivalente a UF 1 (Una Unidad de Fomento)

b) Asignación Manejo de Valores

Los trabajadores y trabajadoras que desarrollen la misma función señalada en la letra precedente, percibirán además el 0,1% (cero coma un por ciento) del total de las sumas en dinero efectivo y/o valores que mensualmente reciban de Mutua o de terceros ajenos a ella.

Se entenderá por valores los documentos (no dinero efectivo) que recibe y custodia el trabajador o trabajadora que ejerce las funciones de Cajero. Entre ellos se entenderán: cheques, vales vista, pagarés, boletas en garantía, bonos (no electrónico), por el total de su valor, y no el copago, sea de Isapre/Fonasa, o cualquier otro documento representativo de dinero que pudiera existir en el futuro, cuya inclusión será acordada entre las partes. La presente asignación tendrá un tope de \$291.748.-

c) Asignación Fondos fijos

Los trabajadores y trabajadoras que administren fondos fijos, recibirán una asignación fija mensual, de acuerdo con el monto asignado y la siguiente tabla:

Monto Asignado (De – Hasta)		Asignación fija
\$5.000.-	\$49.999.-	\$ 9.104
\$50.000.-	\$106.999.-	\$18.211
\$107.000.-	\$213.000.-	\$28.019
\$213.001.-	\$372.000.-	\$ 36.421
\$372.001.-	\$531.000.-	\$ 43.565
\$531.001.-	\$999.999.-	\$53.229
\$1.000.000.-	\$1.000.000 y superior.	\$61.630

En el caso de pérdida o extravío de fondos, estos montos serán descontados de la asignación anteriormente señalada de los cajeros o responsables de fondos fijos que los tengan asignados.

Los trabajadores y trabajadoras que hagan reemplazos en funciones habituales propias de Cajeros, como mínimo un día completo, recibirán también, según sea cada caso, la asignación proporcional establecida en la presente cláusula, pero sólo respecto de la asignación fija, establecida en el literal a) de la presente

cláusula. Además del bono de reemplazo según lo establecido en la cláusula 13 bis), si correspondiere.

d) Fondos por Rendir

Es la cantidad de dinero solicitada y puesta a disposición para atender gastos de carácter especial, puntual y esporádico, los cuales están sujetos a rendición, de acuerdo con la política de solicitud y rendición de fondos de Mutual.

Estos fondos no pueden asimilarse para los efectos de esta cláusula a la asignación de caja o fondos fijos. Lo que no se ajuste a esta definición, constituye fondo fijo.

CLÁUSULA 18. BONO DE CASA.

Mutual pagará mensualmente la cantidad de UF 0,90 (cero coma noventa unidades de fomento), a cada trabajador o trabajadora, que pertenezca a los escalafones A, P y S, y cuyo ingreso bruto mensual sea inferior a \$ 1.151.413.- (en jornada completa).

Si producto de la aplicación de los beneficios pactados en el presente contrato colectivo de trabajo, alguno de los trabajadores o trabajadoras a que éste afecta, obtiene un aumento en su ingreso bruto mensual que supere la suma señalada en el párrafo precedente, no perderá este beneficio por ese solo hecho.

Para este efecto, se considerará como ingreso bruto mensual, según corresponda, el sueldo base (cláusula sexta), el bono compensatorio (cláusula décimo novena), el turno de llamado (cláusula décimo cuarta), bono de gratificación convencional voluntaria mutual (cláusula octava), y las siguientes asignaciones: de antigüedad (cláusula duodécima), de título (cláusula décimo tercera, letra A.), de responsabilidad (cláusula décimo tercera, letra B.), de lugar de trabajo (cláusula décimo tercera, letra C.), de zona (cláusula undécima) y asignación de movilización (cláusula trigésimo primera).

CLÁUSULA 19. BONO COMPENSATORIO.

La Mutual continuará pagando este bono a cada trabajador de planta, afecto al presente Contrato, que actualmente se encuentre recibiendo.

CLÁUSULA 20. BONIFICACIÓN A TRABAJADORES QUE EFECTÚEN GUARDIAS Y JORNADAS NOCTURNAS Y/O EN DOMINGOS. (HORAS BONIFICADAS)

Los trabajadores de Mutual de Seguridad que ejerzan los cargos de Químicos Farmacéuticos, Paramédicos, Auxiliares de Servicios, Conductores, Guardias Porteros, Guardias de Seguridad, Operadores de Sala de Control, Encargado de turno de seguridad, Caldereros, Enfermeras, Tecnólogos Médicos y Trabajadores Administrativos que trabajen en guardias o jornadas nocturnas

y/o en domingos, percibirán una bonificación equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de recargo del valor pagado por horas diurnas. Para efectos de calcular el valor de la hora diurna, se considerará, única y exclusivamente, el sueldo base y la asignación de antigüedad señalada en la cláusula duodécima de este contrato.

Se considerará guardia y/o jornada nocturna a las horas trabajadas entre las 21.00 y las 07.00 horas del día siguiente.

A los trabajadores y trabajadoras sujetos a sistema de turno que, una vez finalizados estos, deban seguir trabajando en el turno siguiente por cualquier razón, causa o circunstancia no imputable al trabajador, aunque no sea en su propio turno o servicio, se le pagarán las horas extraordinarias con un recargo del 100% sobre el valor de la jornada ordinaria.

CLÁUSULA 21. PAGO DE COMPENSACIÓN EN CASO DE CAMBIO DE FUNCIONES, LUGAR DE TRABAJO O JORNADA, QUE SIGNIFIQUE MENOS CABO ECONÓMICO.

En el evento que Mutual desee cambiar en forma permanente a algún trabajador o trabajadora de planta con contrato indefinido, que pertenezca a los escalafones A, P, S, C, H y L, desde un sistema de jornadas especiales (por ej. cuarto turno, 4x4, 7x7 u otro similar), o en el caso de la cláusula 13, letra b) (pérdida del beneficio por inicio de supervisión directa por llegada de médico, enfermera, químico farmacéutico y tecnólogo médico) a una jornada distinta, o desde una función o del lugar de prestación de servicios, de manera tal que deje de percibir todas o algunas de las siguientes asignaciones: horas bonificadas, asignación por cambio de turno, asignación por turnos de llamado, asignación de responsabilidad, asignación de caja y fondos fijos, y cualquier otro haber fijo mensual que dejara de percibir el trabajador como consecuencia directa de dicho cambio; deberá proponer a éste una compensación en dinero, imponible y tributable, que se pagará dentro del mes siguiente a aquel en que se firme el respectivo anexo del contrato individual de trabajo. En ningún caso se pagará este beneficio en caso de reemplazos o cambios transitorios de jornada de trabajo.

El valor de la referida compensación se determinará según la siguiente operación aritmética: el monto en que se rebaja la remuneración mensual del trabajador, por concepto de horas bonificadas, asignación por cambio de turno, asignación por turnos de llamado, asignación de responsabilidad y asignación de caja y fondos fijos, u otras especiales, relacionadas con la jornada, función o lugar de trabajo; excluyéndose solo aquellas que no guardan relación con el sistema de remuneraciones de Mutual, como por ejemplo el denominado “bono minero” que perciben los trabajadores que prestan servicios en policlínicos ubicados al interior de esta clase de compañías.

Esta compensación se multiplicará por el total de los años de servicio en la empresa (con tope de 11 años, para los trabajadores contratados después del 14 de agosto de 1981 y sin tope de años para los contratados antes de esa fecha).

La cantidad así determinada, se multiplicará por 1,15 (uno coma quince).

Este beneficio se pagará solo una vez durante la vigencia del contrato de trabajo del respectivo trabajador.

No se pagará este beneficio cuando el trabajador o trabajadora haya cambiado su jornada voluntariamente a su solicitud o en virtud de una postulación mediante concurso interno a un cargo que implique una remuneración menor. Para estos efectos bastará con cualquier comunicación escrita del trabajador en tal sentido.

CLÁUSULA 21 BIS. REINTEGRACIÓN DE TRABAJADORES.

En el caso de 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 por una comisión integrada por un profesional médico, un/a asistente social, y representantes de la empresa y los Sindicatos, con consentimiento de Mutual, mantendrán en el nuevo puesto sus anteriores remuneraciones, sin sufrir menoscabo alguno.

Los trabajadores y trabajadoras, 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 señalada.

Para acceder a este beneficio, el trabajador o 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.

Este beneficio podrá ser otorgado a un máximo de (3) tres trabajadores pertenecientes al Sindicato Nacional y 1 (uno) al Sindicato Octava Región, cupos que 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.

Se deja constancia que la aplicación práctica de esta cláusula se encuentra regulada en el anexo N° 9, el que se entiende parte integrante del presente contrato colectivo; sin perjuicio de que pueda ser modificado de consuno por las partes.

TITULO III BONOS Y AGUINALDOS

CLÁUSULA 22. BONIFICACIÓN POR EVENTOS.

Tendrán derecho a este beneficio los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a los escalafones A, P y S que sean citados para trabajar en algún evento, entendiendo por tal las actividades recreativas, deportivas, culturales y educativas, organizadas por empresas distintas de Mutua, y que requieren los servicios de ésta en aspectos tales como apoyo en labores de rescate, respaldo ante eventuales accidentes y presencia de paramédicos, paramédicos conductores y/o conductores, fuera de sus jornadas habituales de trabajo y que están sujetas a programación previa.

En consecuencia, no constituye bonificación por eventos, por ejemplo, las vacunaciones, incendios y paralizaciones de planta por mantención u otros semejantes.

Toda prestación de servicios fuera de las labores o jornada que habitualmente debe cumplir el trabajador y que están sujetos a programación previa por Mutua, percibirá un bono especial determinado según la siguiente tabla:

<u>Duración del evento</u>	<u>Monto del bono</u>
De 0 a 3 horas	1,0 UF
Más de 3 y hasta 6 horas	1,5 UF
Más de 6 y hasta 9 horas	2,0 UF

Está expresamente prohibido que un mismo trabajador preste servicios durante más de 9 horas, continuas o no, en un mismo evento.

Del mismo modo, se prohíbe la asistencia de un mismo trabajador o trabajadora, a dos o más eventos que considerada la extensión de todos o algunos de ellos impliquen la obligación del trabajador de prestar servicios durante más de 9 horas continuas o más de 9 horas en un mismo día calendario.

En el evento improbable que de hecho se exceda el límite máximo de 9 horas antes señalado, sin que se alcance a enterar un día completo, se considerará que el exceso constituye un nuevo evento y deberá remunerarse de acuerdo a la tabla antes señalada.

Para el caso que el evento se suspendiere, y el trabajador o trabajadora se encontrare ya laborando en el evento que se suspende, deberá aplicarse lo pertinente al primer tramo correspondiente de 0 a 3 horas.

En todos y cada uno de estos casos, la alimentación y alojamiento del trabajador correrá por cuenta de Mutual según los horarios determinados en la cláusula trigésimo tercera de este Contrato Colectivo. Si la empresa no pudiere garantizar la alimentación en especie, entregará al trabajador un fondo por rendir para dicho efecto, no inferior a un monto de \$3.502.-; \$7.002, \$14.003 y \$17.505.- por día, considerando la extensión del evento. Mutual velará por la correcta entrega de este beneficio, considerando que la calidad y cantidad sean las óptimas para el trabajador. Para tales efectos, Mutual deberá prever esta circunstancia con la debida antelación al evento.

La citación para trabajar en cada uno de estos eventos será siempre de común acuerdo entre las partes.

Este Bono será imponible y tributable para todos los efectos, es incompatible y reemplaza a cualquier otro estipendio que legalmente pudiere corresponder con motivo de la prestación de servicios a que se refiere esta cláusula.

Si un evento determinado dura uno o más días completos, se procederá de la siguiente forma:

Las horas efectivamente trabajadas (9 horas) se pagarán de acuerdo a la tabla precedente y el tiempo que el trabajador no trabaje pero quede sujeto a la posibilidad de que se utilicen sus servicios (9 horas), independiente del hecho de que ello ocurra realmente o no, se le pagará la suma de 1,0 UF.

Ej.: Si Mutual requiere de la presencia de un paramédico en un rally automovilístico durante tres días completos, se pagarán al trabajador las 9 horas efectivamente trabajadas en cada día de duración del evento, en total 27 horas, que equivalen a 6 UF más las horas en que descansó, pero prestó o pudo prestar algún servicio, en total 27 horas, por la suma de 3 UF lo que da un total a pagar por su asistencia en el rally de 9 UF. A la hora de planificar o agendar los trabajadores que deban acudir a los eventos, preferirán aquellos de la dotación de la Agencia donde se realice el evento. Sólo en caso de negativa de éstos, se podrá optar por trabajadores de otras Agencias.

CLÁUSULA 22 BIS. ASIGNACIÓN POR PERNOCTAR FUERA DEL LUGAR DE ORIGEN.

Los trabajadores y trabajadoras que sean enviados por Mutual a ejercer labores fuera del lugar en que habitualmente las desarrollan, tendrán derecho al pago de una asignación de 1,0 UF imposables y tributables, por cada noche que deban pernoctar fuera de su ciudad, sin perjuicio de los demás derechos y beneficios que les corresponda percibir. Lo dispuesto en esta cláusula no se

aplicará en caso de trabajadores y trabajadoras que reciban acciones de capacitación, por fuerza mayor, actividad sindical o estadías voluntarias, ya sean en Chile o el extranjero. Esta asignación es compatible con el pago de jornada extraordinaria, no obstante, se considerará jornada extraordinaria aquella laborada en exceso de la jornada ordinaria y no aquella en que el trabajador se encuentre pernoctando.

Junto con la entrada en vigencia de este contrato, y con el objeto de dar óptimo cumplimiento a esta cláusula, 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 denominado "Asignación por Pernoctar".

CLÁUSULA 23. BONO PARA TRABAJADORES DE SERVICIOS.

Los trabajadores y trabajadoras de Servicios que sean citados en días sábados, domingos o festivos para hacer tareas específicas de aseo, debidamente acordadas en la respectiva citación, en dependencias de Mutual o donde ésta lo estime conveniente, percibirán un bono por asistencia, ascendente a la cantidad de 1,0 UF por cada citación.

Este Bono será imponible y tributable para todos los efectos y reemplaza a cualquier otro estipendio que legalmente pudiese corresponder con motivo de la prestación de servicios a que se refiere esta cláusula.

CLÁUSULA 24. BONO POR TURNOS NOCTURNOS Y EN DÍAS ESPECIALES.

Mutual pagará una bonificación equivalente a 1,5 UF (uno coma cinco unidades de fomento) a los trabajadores y trabajadoras socios de los sindicatos parte de este contrato colectivo, que presten servicios en turnos, con registro de asistencia, en las siguientes festividades:

01 de Mayo	día (8:00 a 20 hrs.) y noche (20:00 a 8:00 hrs.)
18 de Septiembre	día (8:00 a 20 hrs.) y noche (20:00 a 8:00 hrs.)
19 de Septiembre	día (8:00 a 20 hrs.) y noche (20:00 a 8:00 hrs.)
25 de Diciembre	día (8:00 a 20 hrs.) y noche (20:00 a 8:00 hrs.)
01 de Enero	día (8:00 a 20 hrs.) y noche (20:00 a 8:00 hrs.)

Los que presten servicios, con registro de asistencia en las siguientes fechas, tendrán derecho a 2,0 UF (dos unidades de fomento):

24 de Diciembre	noche (20:00 a 8:00 hrs.)
25 de Diciembre	día (8:00 a 20:00 hrs.)
31 de Diciembre	noche (20:00 a 8:00 hrs.)

Cada trabajador o trabajadora, socio de los sindicatos parte de este instrumento, que presten servicios en jornadas nocturnas en las fechas que Mutual celebre sus fiestas aniversario en la respectivas ciudades o localidades ,recibirán una bonificación equivalente a 1,5 UF (una coma cinco Unidades de Fomento).

En todo caso, las correspondientes jefaturas deberán dar las facilidades necesarias para que los trabajadores puedan asistir a la fiesta de aniversario.

Los trabajadores y trabajadoras socios de los sindicatos parte de este contrato, que de hecho no puedan concurrir a la fiesta de aniversario de Mutual, debido a que prestan sus servicios en lugares muy alejados o distantes geográficamente del lugar en que se celebre la fiesta de aniversario, tendrán derecho a recibir el pago de la suma de 1,5 UF antes señalada. Para este efecto, se considera que cumplen dicho requisito de lejanía única y exclusivamente las localidades que se indican en el anexo N° 6 de este contrato, que debidamente firmado por las partes se entiende formar parte de él para todos los efectos que haya lugar.

El presente beneficio se encontrará asociado al turno y no podrá duplicar su pago, por la sola circunstancia que dicho turno comience de día y culmine de noche.

CLÁUSULA 25. COMPENSACIÓN DE TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS.

Cuando en una semana se acumule más de un día de descanso, producto de la compensación de un día festivo, que no corresponda a domingo, en que el trabajador haya prestado servicios en jornada ordinaria, de acuerdo con su rotativa normal de turnos, el exceso de uno se compensará en dinero, considerando para ello un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria. Para este efecto deberá considerarse la renta teórica mensual del trabajador. Dicha compensación no se considerará jornada extraordinaria para ningún efecto.

CLÁUSULA 26. BASE DE CÁLCULO DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

Para este efecto deberá considerarse la renta teórica mensual del trabajador o trabajadora.

CLÁUSULA 27. BONO DE ESTÍMULO POR AÑOS DE SERVICIO.

Mutual otorgará, por una sola vez, un Bono en dinero a los trabajadores que cumplan cinco, diez, quince, veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco y cincuenta años continuos de trabajo, de acuerdo a la siguiente tabla y porcentajes de sus respectivos sueldos base.

Años de Servicio

Porcentaje del Sueldo Base.

5 Años	20% del Sueldo Base.
10 Años	40% del Sueldo Base.
15 Años	60% del Sueldo Base.
20 Años	80% del Sueldo Base.
25, 30, 35, 40, 45 y 50 años	100% del Sueldo Base.

Este Bono, que tiene carácter imponible y tributable, se pagará al trabajador o trabajadora, en la liquidación de remuneraciones correspondiente al mes en que devenga el beneficio.

CLÁUSULA 28. BONO DE VACACIONES.

a) Periodo de verano

Al hacer uso de Feriado Legal en época de verano (entre los días 1° de diciembre y 31 de marzo, ambos inclusive) todos los trabajadores afectos al presente contrato recibirán un bono de 10, 5 UF (diez coma cinco unidades de fomento), más un adicional de 3 UF (tres unidades de fomento) por cada carga familiar reconocida en Mutua, la que deberá estar acreditada al menos con 4 (cuatro) meses de anticipación a la fecha de impetrar el beneficio.

Por aquellas cargas estudiantes de los trabajadores o trabajadoras que durante el periodo de 01 de enero al 30 de abril de cada año y que la Caja de Compensación le (s) hubiere congelado momentáneamente su reconocimiento como carga, Mutua pagará de igual manera el Bono de Vacaciones a sus trabajadores. En caso de que la carga en definitiva no sea reconocida, al trabajador se le descontará de sus remuneraciones el valor bonificado.

Este bono se pagará solo cuando el trabajador o trabajadora haga uso de un mínimo de 10 días hábiles continuos de vacaciones del mismo periodo. Las vacaciones podrán acumularse por un máximo de dos periodos con acuerdo previo del empleador.

Las autorizaciones de carga familiar por concepto de prenatal no dan derecho a estos bonos.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir un bono por cada periodo de feriado de que haga uso. En todo caso será improcedente la acumulación de dos bonos para ser usados de manera conjunta.

b) Periodo de invierno

Manteniendo las mismas regulaciones de acreditaciones de las cargas y plazos de reconocimientos, los trabajadores o trabajadoras que hagan uso de su feriado legal en época de invierno (entre los días 1° de abril y el 30 de noviembre, ambos inclusive), tendrán derecho a un bono de 14 UF (catorce unidades de fomento), más un adicional de 3 UF (Tres unidades de fomento) por cada carga familiar reconocida en Mutua.

Si el trabajador o trabajadora hace uso de sus vacaciones en forma continua, con una parte en época de verano y otra en época de invierno, se le pagará el bono considerando su valor de acuerdo con el mayor número de días usado en período de verano o invierno, según corresponda.

Y si en un mismo año calendario el trabajador o trabajadora goza de la totalidad de los días de feriado anual a que tiene derecho en el respectivo período, en forma continua, el monto del bono se aumentará a la cantidad de 19 UF (diecinueve unidades de fomento), más un adicional de 3 UF (Tres unidades de fomento) por cada carga familiar reconocida en Mutua. No obstante, para tener derecho a este monto mayor, el trabajador deberá gozar además de la totalidad de los días de vacaciones que tuviere acumulados, devengados en períodos anteriores, los que en todo caso darán derecho al pago de los bonos que por cada uno de ellos corresponda.

Finalmente, con el fin de ordenar el pago de los bonos se fija el siguiente procedimiento de pago:

INICIO DE VACACIONES	FECHA DE PAGO ANTICIPO BONO
01 AL 10 DE CADA MES	PRIMER DÍA HÁBIL DEL MES
11 AL 20 DE CADA MES	DÍA 11 Ó HÁBIL ANTERIOR
21 AL 31 DE CADA MES	DÍA 21 Ó HÁBIL ANTERIOR

Para los efectos del pago del bono de vacaciones los trabajadores o trabajadoras que producto de su fecha de ingreso a Mutua tengan una fracción de menos de un día no verán alterado el pago del bono de vacaciones cuando este corresponda. En ningún caso se entenderá que el trabajador suma un día adicional de feriado legal y/o proporcional.

Ejemplo:

El trabajador que hiciera uso de 10 o 15 días de vacaciones de su respectivo período y que arrastre una fracción de días producto de su fecha de ingreso a Mutua (ej: 0,40 del período anterior) esta fracción no será considerada y no afectará para el pago del bono.

Para los efectos del cómputo de los periodos señalados precedentemente, se considerará año calendario, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año respectivamente.

CLÁUSULA 29. AGUINALDOS DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.

Con ocasión de Fiestas Patrias y Navidad, Mutual pagará a cada uno de sus trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato colectivo, con contrato de trabajo de duración indefinida al 15 de septiembre y al 15 de diciembre de cada año de vigencia del contrato, un aguinaldo equivalente a 7,5 UF (siete coma cinco unidades de fomento) y 12 UF (doce unidades de fomento), respectivamente.

En Navidad, Mutual hará entrega de un juguete por cada hijo causante de asignación familiar, que al 31 de diciembre de los años 2025, 2026 y 2027 respectivamente, sean menores de 13 años once meses y 30 días (trece) años. Con todo, el valor mínimo promedio de los regalos será de 1,0 UF (Una Unidad de Fomento).

Este beneficio es incompatible con otros haberes que por este mismo concepto reciba el trabajador en virtud de su contrato individual de trabajo o anexos a él.

CLÁUSULA 30. ASIGNACIÓN DE MATRIMONIO Y ACUERDO DE UNIÓN CIVIL.

Los trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato, pertenecientes a la planta de Mutual que contraigan matrimonio civil o un acuerdo de unión civil (AUC Ley 20.830), respecto de una misma persona, tendrán derecho a recibir, solo uno de estos bonos y por una sola vez ; por un valor de 5,0 UF (cinco Unidades de Fomento) menos los descuentos que sean legalmente procedentes.

En caso de matrimonio civil o acuerdo de Unión Civil, entre trabajadores y trabajadoras de Mutual el pago se hará a ambos.

CLÁUSULA 31. ASIGNACIÓN PARA MOVILIZACIÓN.

Mutual pagará mensualmente a cada uno de sus trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato, que no pertenezcan a los escalafones D y J una asignación mensual de \$125.058, (ciento veinte y cinco mil cincuenta y ocho pesos) con el propósito de contribuir a solventar sus gastos de movilización. Esta suma, por su naturaleza, no es imponible ni tributable.

Los trabajadores y trabajadoras que actualmente perciben esta asignación la mantendrán a futuro.

Este beneficio se pagará también en los períodos en que el trabajador o trabajadora se encuentren haciendo uso de licencia médica por enfermedad y de su feriado anual.

CLÁUSULA 31 BIS. ESTACIONAMIENTOS.

- a) Trabajadores y trabajadoras con estacionamiento asignado: Los trabajadores y trabajadoras que al mes de septiembre 2025, tengan asignado un estacionamiento (1) en dependencias de Mutual, mientras se encuentran prestando servicios efectivos, lo mantendrán a futuro.

En el evento que después de suscrito el presente instrumento colectivo de trabajo, los trabajadores y trabajadoras señalados en el párrafo precedente no puedan estacionar su vehículo, ya sea porque Mutual trasladó sus dependencias a un nuevo lugar que no cuenta con estacionamientos o porque destinó el sitio de los estacionamientos a otros fines, deberá buscar fórmulas que permitan compensar a los trabajadores y trabajadoras, con la participación de los Sindicatos.

- b) Estacionamientos Hospital Clínico: Respecto al caso específico del Hospital Clínico Mutual de Seguridad, y reconociendo la escasez de estacionamientos disponibles, Mutual a través de la gerencia de infraestructura mantendrá, con acuerdo de los sindicatos, el Reglamento de Reasignación de Estacionamientos, considerando aspectos tales como por ejemplo: la reasignación de estacionamientos en los mismos cargos o puestos, necesidad real de uso a tiempo completo, distancia desde el domicilio, existencia de alguna discapacidad que impida el uso del transporte público, etc.

b.1. Comisión Estacionamiento Hospital Clínico Mutual de Seguridad: Formarán parte de esta comisión liderada por la gerencia de infraestructura, representantes de los sindicatos, un representante de la subgerencia de operaciones del Hospital y subgerencia de relaciones laborales, y su función será ejecutar lo establecido en el Reglamento de Reasignación de Estacionamientos vigente.

b.2 Estacionamientos cuarto turno: Los trabajadores y trabajadoras de cuarto turno del Hospital Clínico Mutual de Seguridad CChC Santiago, tendrán estacionamientos en jornada nocturna y festivos (jornada diurna y nocturna).

La Comisión señalada precedentemente, estudiará una solución particular para el estacionamiento de los trabajadores que prestan servicios en cuarto turno diurno.

- c) Estacionamiento a nivel nacional: En todas la Agencias, Mutual solicitará presupuestos y cotizaciones en orden a analizar la suscripción de convenios con empresas de estacionamientos para el aparcamiento de los vehículos de sus trabajadores mientras se encuentran prestando servicios, a precios preferenciales. Este convenio no privará del beneficio a los trabajadores y trabajadoras que actualmente lo perciban.

c.1 Agencias con estacionamientos propios: En las Agencias que dispongan de estacionamientos y según disponibilidad de Mutual, se evaluará conforme a la política de reasignación de estacionamientos que Mutual elaborará con los sindicatos, con la participación de la mesa nacional de estacionamientos, y de las agencias metropolitanas, a más tardar al 31 de diciembre de 2022.

Dicha comisión estará compuesta por la gerencia de infraestructura, representantes de los sindicatos, y la subgerencia de relaciones laborales, y su función será velar por el cumplimiento del reglamento y las suscripciones de los convenios señalados en la letra c) de este mismo apartado.

En la medida de lo posible, existiendo espacios para ser usados como estacionamientos estos se dispondrán para tal efecto, sin embargo, no generarán derechos adquiridos al momento que dichos espacios sean utilizados para fines distintos.

TÍTULO IV BENEFICIOS SOCIALES, DE SALUD Y DE TRABAJO

CLÁUSULA 32. IMPLEMENTOS DE DESCANSO.

- a) Sillón de descanso: Los servicios nocturnos de Enfermería, Conductores, Personal Paramédico, de Ambulancia, operadores de computación, Trabajadores Administrativos y de Servicios dispondrán de un sillón de reposo para descanso de 1 (una) hora en cada jornada nocturna. El sillón se mantendrá en adecuadas condiciones de uso y se procederá a su reposición cuando ello sea necesario.

Si el sillón se encuentra ubicado dentro de instalaciones de propiedad de Mutual de Seguridad, deberá procurar que se instale en un lugar adecuado, para permitir el descanso del trabajador. Si se trata de policlínicos o salas de atención emplazados en otras empresas, deberán analizarse las condiciones específicas de cada lugar y las facilidades que dichas empresas otorguen, con el fin de dar cumplimiento a las condiciones de descanso para los trabajadores que se pactan en este instrumento.

- b) Tiempo de descanso en traslado de pacientes (distancia 120 Km): Los enfermeros, paramédicos, conductores y otros que trasladen pacientes (se deja constancia que el traslado de pacientes debe ser mediante personal y medios idóneos y validados por las jefaturas para estos fines), que deban desplazarse por el día a la ciudad de Santiago en traslado de pacientes o por encargo de Mutual, y provengan desde otra ciudad próxima a ésta, siempre y cuando exista una distancia igual o superior a 120 kilómetros, deberán contar dentro de sus dependencias con un lugar adecuado y debidamente implementado para su descanso, previo a su regreso al lugar de prestación habitual de servicios.
- c) Tiempo de descanso en traslado de pacientes (distancia 500 Km): Los enfermeros, paramédicos y conductores que deban desplazarse, por el día a la ciudad de Santiago, desde y hacia ciudades o localidades ubicadas a 500 kilómetros o más (como por ejemplo Copiapó, Concepción, o Valdivia) en traslado de pacientes por vía terrestre, por encargo de Mutual implicando la permanencia del trabajador durante más de 6 horas en la ciudad de

Santiago, o que deba pernoctar en ésta, la Empresa deberá proporcionarle alojamiento, en un lugar distinto a las dependencias de Mutual, por el tiempo que dure su estadía o reembolsar los costos en el que hubiere incurrido el trabajador.

CLAUSULA 32 BIS: FAENAS ALEJADAS CON CONDUCCIÓN POR MÁS DE 5 HORAS.

Lo mismo expresado en la letra c) de la cláusula precedente, se aplicará en aquellas faenas alejadas de centros urbanos, en cuanto su tiempo de traslado supere las 5 horas.

En cuanto a los reembolsos, deberá estarse a los términos y condiciones previstos en las Políticas Internas de la Gerencias de Finanzas. Este beneficio será compatible con la asignación por pernoctar fuera del lugar de origen pactada en este mismo instrumento.

Condiciones de habitación y descanso, en Policlínicos de Faenas Alejadas: En los policlínicos de empresa y aquellos ubicados en faenas alejadas de centros urbanos, Mutual deberá hacerse cargo de mantener condiciones sanitarias básicas de habitación y descanso entre jornadas y durante la jornada de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras destinados a esas labores. Del mismo modo, para el caso que no existan las debidas condiciones de descanso, Mutual deberá realizar los convenios pertinentes para cubrir dicha necesidad, en la medida que exista la factibilidad.

En ningún caso el conductor que traslada pacientes o que cumple encargos de Mutual podrá conducir más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso mínimo de dos horas.

Para estos de dar cumplimiento a las cláusulas 32 y 32 bis, del presente instrumento, se conformará una mesa integrada por la Gerencia de Minería, Gerencia de infraestructura, Gerencia HCMS, Gerencia de personas y Gerencia red de agencias con los sindicatos, a más tardar al 31 de diciembre de 2022. El propósito de dicha mesa será efectuar un diagnóstico, plan de trabajo y posterior seguimiento.

CLÁUSULA 33. ALIMENTACIÓN.

Mutual proporcionará alimentación a los trabajadores y trabajadoras de acuerdo a su jornada, esto es, desayuno, almuerzo, onces y comida, más una colación para el personal de turno nocturno, según el horario en que le corresponda trabajar, todo ello sin costo para el trabajador.

El tiempo destinado a alimentación es de cargo de Mutual, debiendo procederse con las correspondientes adecuaciones a los contratos individuales de trabajo, si fuere procedente.

En las ciudades donde el servicio de alimentación se entregue a través de un concesionario, existirá una Comisión de Usuarios que sesionará regularmente para analizar el buen funcionamiento del servicio, en cuanto a la calidad y volumen de la comida, medidas de higiene y atención del personal de la empresa que presta los servicios. Esta comisión estará integrada por un igual número de representantes de la empresa, los trabajadores y la concesionaria.

Se acuerda entre las partes mantener el funcionamiento del Comité de Control de Casinos, que supervigile los indicadores de control de gestión de calidad y el correcto funcionamiento de las comisiones de usuarios establecidas en el párrafo anterior, que sesionará cada dos meses y estará integrada por 4 representantes de la empresa, 3 del Sindicato Nacional y 1 del Sindicato de Concepción o quien los represente. El comité sesionará con los representantes que asistan. Los Sindicatos a través de la Comisión a que refiere la presente cláusula, accederán a copia de los contratos que suscriba Mutual referentes al servicio de alimentación a los que hace referencia la presente cláusula.

En aquellas localidades donde Mutual no proporcionen servicio de alimentación, entregarán dinero o vales por cada día efectivamente trabajado, considerando la jornada individual de trabajo, por un valor mínimo de \$ 5.835.- (cinco mil ochocientos treinta y cinco pesos) para almuerzo o cena.

En aquellos lugares donde Mutual tenga un valor diferenciado, lo continuara entregando en la forma que se ha venido aplicando. Esta forma será abordada en la primera reunión de la mesa de alimentación Nacional, una vez concluida la presente negociación colectiva, la cual dejará un Acta para estos efectos.

Los valores definidos en la tabla que figura a continuación, serán aplicables en zonas o localidades donde Mutual de Seguridad provean servicios de alimentación directamente o mediante empresas externas, dejando expresa constancia en los contratos que celebren con ellas. Para garantizar la calidad del servicio y el estándar de alimentación en el Hospital Clínico de Mutual, se creará un Comité, conformado por 3 integrantes del Sindicato Nacional y 3 representante de la empresa, que deberá validar la descripción del servicio y estándar de alimentación que se detalla en las bases técnicas de licitación, previo a su publicación, y estar de acuerdo con la adjudicación que se realice una vez finalizado el proceso.

Desayuno	\$1.459
Almuerzo	\$5.835
Once	\$1.459
Cena	\$5.835

Colación nocturna y especial Embarazada	\$1.459
---	---------

Respecto al desayuno, los trabajadores que ingresan al turno de día, tendrán derecho a recibirlo hasta diez minutos antes de su inicio. En el caso de trabajadores que concluyen su turno en la mañana, tienen derecho al desayuno hasta una hora después de la hora de término del turno.

Las madres embarazadas tendrán derecho a una colación especial la cual será definida por la Nutricionista de Mutual, que será comunicada y se aplicará a todas las trabajadoras embarazadas de Mutual. La trabajadora deberá comunicar su necesidad de un servicio especial a la Mutual en la debida oportunidad.

Mutual otorgará un servicio de alimentación especial y diferenciado a los trabajadores que en razón de sus problemas de salud lo requieran. A este efecto, cada trabajador deberá presentar el certificado médico que justifique tal medida.

Mutual también otorgará un servicio de alimentación a los trabajadores estudiantes, en la forma y condiciones que determinen las partes de común acuerdo según Reglamento vigente.

En el caso de conductores y paramédicos que efectúan traslados de pacientes a un lugar distinto del de origen (por ejemplo, trabajadores de Viña del Mar que trasladan a un paciente a la ciudad de Santiago) tendrán derecho a alimentación proporcionada por la Agencia de destino. Con tal fin se dispondrá de dinero o vales de alimentación.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, se permitirá que el trabajador efectúe los gastos de alimentación, que serán reembolsados posteriormente en la Agencia a la que corresponde, previa acreditación del gasto efectuado, o bien, se le proporcionarán fondos a rendir. Este reembolso quedará supeditado a los valores definidos en la tabla contenida en esta cláusula y a las políticas y protocolos internos de la Gerencia Corporativa de Finanzas, o aquélla que corresponda.

Esta cláusula no altera las modalidades de alimentación vigente en las distintas Oficinas Zonales, Agencias y Subagencias en que este Contrato Colectivo tenga aplicación.

Sin perjuicio de lo anterior, los detalles de los servicios de alimentación a que tienen derecho los trabajadores se detallan en el Anexo N° 4, que se entiende parte de este instrumento para todos los efectos legales.

Estas disposiciones serán aplicables a los nuevos policlínicos que se abran por Mutual de Seguridad, que deberán informarse a los Sindicatos, según corresponda.

CLÁUSULA 34. UNIFORME.

Mutual de Seguridad de la C.Ch.C. otorgará el uniforme que sus trabajadores y trabajadoras necesiten para el adecuado desarrollo de sus funciones, teniendo en consideración, entre otras, la localidad en que deben prestarse los servicios y la naturaleza de éstos, lo cual se determinará única y exclusivamente a través de una ficha técnica que se les deberá entregar con a lo menos seis meses de anticipación a la fecha de recepción del respectivo vestuario. Será responsabilidad del trabajador señalar correctamente sus tallas y medidas.

La entrega de los uniformes que correspondan, de acuerdo con lo señalado precedentemente, se efectuará en las siguientes oportunidades:

CARGOS	TEMPORADA	FECHA DE ENTREGA
Médicos	Invierno	Abril 2027
	Verano	Noviembre 2026
Administrativos Damas	Invierno	Abril 2026 - 2028
	Verano	Noviembre 2026
Administrativos Varones en Agencias y en Santiago sólo los que atienden público	Invierno	Abril 2026- 2028
	Verano	Noviembre 2026
Administrativos Varones Santiago sin atención de público.	Invierno	Abril 2026 - 2028
	Verano	Noviembre 2026
Trabajadores Área Clínica, Terreno y Faena	Invierno	Abril 2027
	Verano	Noviembre 2026

En el Anexo N° 5 del presente instrumento, que se entiende formar parte del contrato para todos los efectos legales, se individualizan los cargos y el vestuario que corresponde a cada uno de ellos. Este anexo podrá ser modificado de común acuerdo entre Mutual y las Directivas Sindicales, cuando las condiciones así lo requieran.

CLÁUSULA 35. COMPLEMENTO DEL SUBSIDIO.

Mutual pagará la renta teórica del trabajador o trabajadora durante los 3 (tres) primeros días, cuando estuviere acogido a Licencia Médica por Medicina Curativa y el plazo de reposo fuere inferior a 11 (once) días.

Si a futuro, durante la vigencia del presente instrumento colectivo de trabajo, por efecto de cambios en la normativa vigente, no se pagaren los tres primeros días de licencias de duración igual o superior a 11 (once) días, entonces Mutual pagará la remuneración correspondiente a ellas.

CLÁUSULA 36. ASESORÍA LEGAL.

a) Asesoría Legal – Fianza.

Mutual otorgará Asesoría Legal a sus Conductores, Conductores – Paramédicos, Conductores – Auxiliares, Prevencionistas y otros trabajadores debidamente autorizados por su jefe directo o quien lo reemplace, quienes fueren privados de su libertad con motivo de accidentes del tránsito ocurridos en acto de servicio y mientras conducen vehículos de Mutual o en vehículo propio, en este último caso en cumplimiento de las labores propias de su empleo, la que será de cuerpo presente y en forma inmediata, a nivel nacional. Adicionalmente, dichos trabajadores tendrán derecho a que Mutual pague la fianza necesaria para que recuperen su libertad, hasta por un monto máximo de \$ 1.188.074 (un millón, ciento ochenta y ocho mil setenta y cuatro pesos).

b) Defensa ante Tribunales de Justicia: Además, Mutual otorgará Asesoría Legal de cuerpo presente y en forma inmediata, a nivel nacional, a cualquiera de sus trabajadores que se enfrente a una demanda judicial por parte de una empresa adherente, trabajador afiliado o paciente privado y que ésta se haya originado con motivo o razones de su trabajo en Mutual. En el caso de los Prevencionistas dicha Asesoría Legal se extenderá incluso cuando sean citados a declarar en juicios contra empresas adherentes a Mutual.

La Gerencia de Asuntos Legales de Mutual, quien la reemplace o suceda, es la encargada de coordinar la prestación de la asistencia señalada precedentemente en forma eficiente y oportuna.

c) Otros derechos:

Mutual reembolsará a los Conductores, Conductores – Paramédicos y Conductores - Auxiliares el valor de la licencia para conducir cuando sea renovada por vencimiento, como también el valor de cualquier trámite o perfeccionamiento en que deba incurrir de acuerdo con la Ley de Tránsito.

La Mutual mantendrá vigente una Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil con la cobertura actualmente contratada por Mutual. Una copia de la póliza respectiva será entregada a las Directivas de los Sindicatos expirada la póliza vigente actual.

En el evento que un trabajador o trabajadora, que tenga a su cargo la conducción de un vehículo de la empresa, y que sea sancionado con una multa originada en el mal estado del vehículo, o su falta de mantención, que haya sido informada previamente y por escrito por el trabajador, tendrá derecho a reembolso por parte de Mutual. En estos casos, si la sanción incluye días de suspensión de la licencia de conducir, se mantendrá la remuneración del trabajador/a, quien deberá cumplir otras labores que no impliquen la conducción de un vehículo.

En caso de multas originadas por otra clase de infracciones, podrá evaluarse su situación según el mérito de cada caso, por parte de la jefatura directa, con la participación del departamento de Relaciones Laborales de Mutual y el Sindicato respectivo.

CLAUSULA 36 BIS: PROTECCIÓN CONTRA AGRESIONES.

Mutual de Seguridad apoyará en el ejercicio de acciones legales civiles y/o penales, según corresponda, en caso de agresiones verbales o físicas a trabajadores y trabajadoras de la empresa, mientras se encuentran ejerciendo sus labores y dará inmediato aviso a la empresa adherente del incidente, por la vía más expedita si el agresor es un paciente o familiar de éste.

Con la finalidad de prevenir la ocurrencia de hechos como los descritos en el párrafo anterior, Mutual de Seguridad instalará en lugares visibles de la empresa y especialmente en los módulos de atención de público, box de atención médica, ambulancias y otros semejantes, letreros advirtiendo de esta circunstancia.

Los lugares de instalación, formato y dimensiones de los letreros se fijarán en un manual que Mutual deberá mantener debidamente actualizado.

Será parte de este Contrato Colectivo de Trabajo, el **PROCEDIMIENTO JURÍDICO ANTE AGRESIONES A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS** que se inserta en el presente contrato en el Anexo 11 del mismo y que establece las condiciones implementadas en la empresa.

Lo anterior con la finalidad de cautelar efectivamente la integridad física de los trabajadores o trabajadoras, y prevenir eventuales agresiones, a nivel nacional.

CLÁUSULA 37: TRABAJADORAS EMBARAZADAS, SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL.

a) Trabajadoras embarazadas con jornada excepcional:

Mutual cuando las circunstancias lo permitan y a solicitud de la trabajadora, consensuará con ella, asesorada por su respectivo sindicato, caso a caso; cambiar su rotativa de turno a jornada diurna de 8 horas diarias manteniendo su misma alternancia u otro sistema que acuerden las partes (ejemplo, en

jornada de cuarto turno: día, día, libre, libre) y remuneraciones que por ley le corresponda.

Tratándose de trabajadoras de policlínicos de faenas alejadas de centros urbanos, cuando por su condición deban ser reubicadas de su lugar de trabajo habitual, la trabajadora podrá convenir, con la empresa de mutuo acuerdo, su reubicación a las dependencias de Mutual más próxima a su residencia.

Para efectos de esta cláusula se deberá suscribir un anexo de contrato de trabajo que garantice el retorno de a trabajadora a sus funciones habituales concluidos los permisos legales.

b) Sala Cuna:

Mutual otorgará a las trabajadoras y trabajadores, que tengan a su cuidado un menor de 2 años, el beneficio de sala cuna, de conformidad a lo dispuesto, en el Art. 203 del Código del Trabajo y 207 ter del mismo cuerpo normativo, esto es, manteniendo una sala cuna anexa e independiente del local de trabajo o pagando los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora o trabajador, según corresponda, lleve sus hijos menores de edad. En esta última modalidad podrá suscribir directamente los contratos con las salas cunas o a través de los medios autorizados por la Dirección del Trabajo.

No obstante lo anterior, en el caso de trabajadoras y trabajadores, según sea el caso, y conforme a los preceptos legales singularizados en el párrafo anterior, que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; que se desempeñan en faenas ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes vivan, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los policlínicos habilitados por Mutual para tales efectos, que prestan servicios en horario nocturno, o que las condiciones de salud del menor hacen aconsejable no asistir a sala cuna, de acuerdo a un certificado médico, tendrán derecho a percibir un bono compensatorio por concepto de sala cuna, equivalente a 9 mensuales por cada hijo menor de dos años, que se pagarán en proporción a los días que el menor no pueda asistir a la sala cuna, y siempre que el la trabajadora o trabajador preste efectivamente servicios a Mutual en aquellos días. Lo anterior, considerando un máximo de 22 días hábiles al mes. El presente beneficio se pagará en su totalidad aun cuando la trabajadora o trabajador se encuentre haciendo uso de licencia médica.

En caso de que la trabajadora o trabajador, según sea el caso, conforme a las normas legales señaladas precedentemente tenga pasivos en su cuenta corriente, Mutual no descontará dichos pasivos del bono compensatorio que deba pagar por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior.

El bono compensatorio de sala cuna, señalado en el párrafo anterior, reemplaza y sustituye completamente el beneficio de sala cuna, por todo el tiempo que éste debiera durar, siempre y cuando se cumplan las condiciones que hacen

pertinente su otorgamiento. Sin perjuicio de lo anterior, la trabajadora o trabajador que perciba dicho bono tendrá derecho a retirarse una hora antes de que concluya su jornada ordinaria de trabajo o ingresar una hora más tarde, en la forma prevista por el Código del Trabajo, hasta que el menor cumpla dos años. Mutual deberá cubrir dicho lapso con un reemplazo.

c) Jardín Infantil:

Las madres trabajadoras, con hijos entre 2 y 6 años cumplidos al 31 de marzo de cada año percibirán una ayuda mensual de UF 4, 5 (cuatro coma cinco) por cada hijo, para financiar un jardín infantil, en la forma y condiciones que figuran en el Anexo N° 8 de este contrato, que debidamente firmado por las partes, se entiende formar parte integrante de él.

Los trabajadores hombres de la empresa, con un máximo de 50 cupos por año, podrán acreditar ante la Subgerencia de Gestión de Beneficios la condición social que amerite ser beneficiario de este aporte, en la forma y condiciones que establezca el Reglamento que para este efecto dictará Mutual, con conocimiento de los Sindicatos.

d) Carga Duplo:

En el evento que algún trabajador o trabajadora de Mutual de Seguridad C.Ch.C, tenga un hijo o hija reconocida como hijo carga duplo ante la Caja de Compensación de Asignación Familiar de los Andes, tendrá derecho a percibir de la empresa una ayuda mensual para el mantenimiento de su hijo por un monto de UF 9 (nueve unidades de fomento). Para este propósito deberá solicitarlo a la Corporación de Bienestar del Personal de Mutual de Seguridad, adjuntando la documentación correspondiente. Este beneficio se pagará a través de dicha Corporación. El trabajador o trabajadora no perderá este beneficio en caso de obtener posteriormente una pensión de gracia u otra semejante por este mismo concepto.

Con todo, los beneficios antes mencionados también se otorgarán a los trabajadores o trabajadoras que tengan un menor bajo su tuición, custodia o cuidado personal por resolución judicial ejecutoriada.

Se hace presente que las estipulaciones pactadas en la presente cláusula recogen y son una manifestación clara del principio de corresponsabilidad parental y familiar, en beneficio del interés superior del menor, elemento central de este contrato colectivo de trabajo, de acuerdo a lo estipulado en la cláusula segunda de este instrumento.

CLÁUSULA 38. BENEFICIOS EN CASO DE PRESTACIONES MÉDICAS.

Mutual otorgará prestaciones médicas en los Hospitales y/o Centros que se encuentren con sus servicios autorizados y operativos, a sus respectivos trabajadores, sus cónyuges, cargas legales, los familiares que fueran cargas reconocidas en Mutual y padres que viven a sus expensas (con informe de la

Asistente Social) y las personas con las que hayan suscrito un acuerdo de unión civil (Ley 20.830), reconocidas como carga especial en el seguro complementario de salud, por las cuales otorgará los siguientes beneficios:

1) BENEFICIO ECONÓMICO PARA PRESTACIONES MÉDICAS INSTITUCIONALES

Por los exámenes de laboratorio, imagenología, derechos de pabellón, días cama, exámenes y tratamientos hospitalarios y kinesiológicos realizados en las dependencias de Mutual de Seguridad a nivel nacional, las personas señaladas en el párrafo anterior no pagarán los copagos de dichas prestaciones siempre que realicen previamente las bonificaciones en sus respectivas instituciones previsionales de salud (Isapre o Fonasa) más las bonificaciones del complementario de salud vigente en Mutual de Seguridad y/o bonificaciones de la Corporación de Bienestar, en los casos que corresponda.

Se incluyen (a partir del 1 de enero de 2023) en este beneficio los honorarios médicos y de kinesiólogo, de las prestaciones médicas y kinesiológicas otorgadas a los trabajadores, ya sea que éste se cobre en código separado o junto con la prestación médica otorgada.

Del mismo modo, la Mutual a través de la Gerencia del Hospital Clínico de Mutual de Seguridad y/o La Gerencia Red de Agencias realizarán conversaciones con los equipos de médicos y kinesiólogos a fin de acceder a convenios preferenciales para los trabajadores de Mutual y sus cargas legales.

2) BENEFICIO ECONÓMICO COMPLEMENTARIO A LAS PRESTACIONES MÉDICAS INSTITUCIONALES

Los medicamentos, insumos, materiales de osteosíntesis, órtesis y prótesis se cobrarán al costo más el I.V.A. correspondiente. De común acuerdo las partes, podrán imponer limitaciones a este beneficio, con el fin de evitar su mal uso o abuso, previo informe de la Corporación de Bienestar, que consta en un reglamento que debe mantenerse actualizado de común acuerdo por las partes.

Con todo, y en relación al pago de medicamentos o insumos, este beneficio podrá ser limitado en virtud del Reglamento señalado precedentemente.

3) BENEFICIO EN TRASLADO DE PACIENTES

Por los servicios de ambulancia y móviles de traslado terrestre de Mutual de Seguridad, se cobrará sólo el costo del combustible. El trabajador o trabajadora, su cónyuge, la persona con que haya suscrito un acuerdo de unión civil (Ley 20.830), los hijos y los padres que vivan a sus expensas

causarán este beneficio con informe social posterior, independiente de si son o no sus cargas familiares, siempre que la enfermedad o accidente que los afecte y requiera de traslado en ambulancia sea invalidante o grave.

Por el servicio de avión ambulancia de Mutual de Seguridad, se cobrará su costo de operación.

No se cobrarán dichos costos, en caso que trabajadores o trabajadoras, su cónyuge e hijos, la persona con que haya suscrito un acuerdo de unión civil (Ley 20.830), que sean cargas familiares o cargas especiales (por ejemplo, padres del trabajador) reconocidas en Mutual deban usar el Avión Ambulancia de propiedad de Mutual (si éste existiese) o alguna de sus ambulancias terrestres en situaciones de riesgo vital, entendiéndose por tales las señaladas en la Ley N° 19.650, circunstancias que serán calificadas única y exclusivamente por el Médico responsable del respectivo centro médico asistencial de Mutual de Seguridad, o quien lo reemplace o subrogue.

Mutual, a través de la Corporación de Bienestar y a fin de obtener mejores precios para sus afiliados analizará la propuesta de prestadores de servicios para suscribir convenios con empresas prestadoras de servicios de traslado de pacientes (ambulancias móvil), con la finalidad de otorgar este beneficio a sus trabajadores y trabajadoras en aquellas localidades en que no cuente con ambulancia propia o no exista disponibilidad a las personas que figuran en el párrafo precedente. Todo lo anterior, sujeto a la disponibilidad y calidad del servicio el que será de costo del trabajador.

4) BENEFICIO ECONÓMICO A PRESTACIONES MÉDICAS FUERA DE LAS DEPENDENCIAS DE MUTUAL DE SEGURIDAD EN REGIONES

Mutual, en conjunto con la Corporación de bienestar y los sindicatos, deberán suscribir convenios tendientes a la aplicación del “costo 0”, con una o más clínicas de la Región Metropolitana, así como en el resto de las regiones del país, para aquellas prestaciones que no se encuentren cubiertas por el Hospital Clínico de Mutual Santiago, debiendo informar dicha gestión hasta el 30 de diciembre de 2025, cuya vigencia será a partir del 1 de enero de 2026.

Atendido lo expuesto, y sin que la enumeración sea taxativa, a modo de ejemplo, se mencionan las siguientes clínicas:

Clínica Dávila.

Clínica Indisa.

Clínica Santa María.

Clínica San José.
Clínica La Portada.
Clínica Lircay.
Clínica Tarapacá.
Clínica Antofagasta.
Clínica Atacama.
Clínica Bío Bío.
Clínica Andes Salud.
Clínica Los Andes.
Clínica Alemana (Temuco – Valdivia).
Clínica Universitaria (Puerto Montt).
Clínica Los Andes (Puerto Montt).
Clínica Puerto Montt.
Red Salud a nivel nacional (C.Ch.C).

Y todas aquellas clínicas de lugares o regiones, no mencionadas que existan, que sean de características similares a las ya referidas.

5) OTROS

La Corporación de Bienestar otorgará un préstamo especial a sus respectivos trabajadores que requieran pagar copagos a Fonasa o Isapres por concepto de atenciones de Hospitalización y/o Derechos de Pabellón efectuados en el Hospital de Mutual al trabajador o trabajadora, sus cargas y/o los familiares directos especificados en el párrafo primero de esta cláusula. El mismo beneficio operará en el caso de las atenciones médicas otorgadas en el Hospital de Mutual de Seguridad o en las Clínicas señaladas en el numeral anterior.

Mutual, por intermedio de la persona autorizada a este efecto, entregará en forma oportuna y en todo el país cartas de resguardo (aun cuando dichos trabajadores se encuentren con sobregiro en sus remuneraciones), a los trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato que se atiendan en Clínicas en que Mutual tenga convenio. La Corporación de Bienestar buscará mejores alternativas a la carta de resguardo.

Las cartas de resguardo serán canalizadas por medio del Bienestar.

Para los efectos de esta cláusula se entenderá por prestaciones médicas institucionales aquellas que la empresa está obligada a entregar por ley y todas aquellas que otorgue a terceros diferentes de los trabajadores de las empresas adherentes.

La Corporación de Bienestar del Personal, se asegurará que los aranceles que dichas clínicas cobren a los mencionados trabajadores sean al menos

iguales al precio más conveniente que se ofrezca a trabajadores de empresas adherentes a Mutua.

Los convenios que suscriba Mutua o su Corporación de Bienestar con el fin de dar adecuado cumplimiento a las disposiciones de esta cláusula, deberá informarlas anualmente a los Sindicatos, en el mes de septiembre, como también en cuanto se otorgue un nuevo convenio de atención.

Mutua de Seguridad procurará especialmente suscribir un convenio de atención preferente para sus trabajadores y trabajadoras con la Red Salud de la C.Ch.C. a nivel nacional.

CLÁUSULA 39. AYUDA HABITACIONAL.

Teniendo presente que Mutua de Seguridad es empresa integrante de la Red Social de la Cámara Chilena de la Construcción, y en el afán de incentivar y premiar el esfuerzo de ahorro de sus respectivos trabajadores, otorgarán por intermedio de la Corporación de Bienestar, para lo que se comprometen desde ya a efectuar el aporte extraordinario correspondiente, en cada año de vigencia de este contrato, una ayuda para solución del problema habitacional a 30 trabajadores de Mutua que adquieran una primera vivienda con subsidio habitacional según algunas de las modalidades determinadas por el Minvu.

El monto individual de la ayuda será de UF 20 (veinte unidades de fomento).

Para acceder a este beneficio los trabajadores y trabajadoras postularán según las fechas de asignación del Subsidio Habitacional otorgado por el MINVU para adquirir viviendas, ante la Corporación de Bienestar del Personal, quien determinará según los antecedentes sociales de los postulantes.

El beneficio se pagará una vez que el trabajador o trabajadora acredite haber hecho uso del subsidio estatal, lo que podrá acreditar mediante copia de la escritura de compraventa o del certificado de subsidio debidamente timbrado o recibido por la empresa constructora.

Este beneficio no será acumulable, motivo por el cual, si en un año determinado no se presentan 30 trabajadores que cumplan con los requisitos para solicitar el beneficio, la cantidad que falte para completar dicho numeral, no se podrán acumular para el año siguiente.

De no cumplirse el máximo de 30 trabajadores o trabajadoras con asignación de Subsidio Habitacional, se analizará por parte de la Corporación de Bienestar la entrega de los cupos no utilizados a trabajadores que adquieran una vivienda con crédito hipotecario, en los mismos términos anteriores, con conocimiento de los sindicatos.

Se dispondrán 15 cupos para el primer semestre y 15 para el segundo, completándose con los beneficios hipotecarios, si corresponde, en cada semestre.

Se deja presente que los trabajadores y trabajadoras que postulen por única vez a este beneficio hipotecario no podrán acceder a él, en relación a viviendas superiores a valor de 3000 UF. (tres mil unidades de fomento.)

No podrán postular al beneficio los trabajadores que tengan una o más viviendas.

CLÁUSULA 40. CAPACITACIÓN.

Las partes se comprometen a mantener el funcionamiento del Comité Bipartito de Capacitación, según lo dispuesto en la ley 19.518.

Dicho órgano, de carácter consultivo, deberá sesionar una vez al mes, dejándose constancia de las materias analizadas y sus recomendaciones o sugerencias en un libro de actas.

Un representante de los trabajadores del escalafón L integrará el Comité de Desarrollo de Competencias de la Dirección Médica Nacional. En tal condición podrá representar a sus pares en la participación Mutua para la capacitación del referido estamento.

La Empresa otorgará facilidades a los trabajadores y trabajadoras afectos que están cursando estudios en cualquier nivel de enseñanza puedan asistir a sus actividades académicas, lo anterior en la medida que no afecte el funcionamiento del servicio respectivo.

Del mismo modo, Mutua dará las facilidades necesarias a sus trabajadores que obtengan un título profesional para que puedan realizar su práctica profesional y si se relaciona con su giro, para que, en la medida de lo posible, dicha práctica profesional se realice en sus dependencias.

Mutua dará las facilidades para que sus respectivos trabajadores y trabajadoras obtengan nivelación a TENS (técnico de enfermería de nivel superior) que les otorgará mayor empleabilidad. Se darán facilidades en este sentido a los trabajadores que se desempeñan en turno nocturno, sean entrantes o salientes.

Finalmente, Mutua agendará las actividades de capacitación de modo tal que la mitad del tiempo o más sea con cargo a la jornada de trabajo y el restante con cargo al tiempo libre del trabajador.

Lo anterior conforme al Programa de Capacitación y a la Capacitación a la cual Mutua brinde.

Los programas de capacitación de Mutual, resultantes de un proceso de diagnóstico y evaluación previos, dispondrán actividades de capacitación laboral, sean éstas en Chile o en el extranjero, relacionadas directamente con las funciones y responsabilidades de los trabajadores. Asimismo, y procurando el desarrollo y entrenamiento permanente, contarán con acciones vinculadas al giro de Mutual de Seguridad.

Será de cargo del empleador, los costos en que deban incurrir los trabajadores y trabajadoras por concepto de actividades de capacitación organizadas por Mutual, tales como: traslado, alojamiento, alimentación etc. ajustándose a las políticas existentes en Mutual que regulan esos conceptos.

Mutual de Seguridad declara que deja en total libertad a los socios de ambos sindicatos a decidir su participación en docencia o guías, no pudiendo ser afectado en ningún modo por su decisión de no participar en actividades docentes en Mutual.

Si el trabajador acepta participar en esta clase de actividades, deberá dejarse constancia escrita en el correspondiente contrato de trabajo, considerándose, en todo caso y a modo de compensación, que Mutual a través del Departamento de Campo Clínico, gestione con las casas de estudio en convenio con Mutual valores preferentes para ellos y/o sus cargas familiares, cursos o actividades que se determinen de común acuerdo con el trabajador.

En este mismo sentido, el Departamento de Campo Clínico o aquel que lo suceda o represente, es la única unidad reguladora y autorizada para la realización de docencia, que someterá al conocimiento y aprobación de los Sindicatos, Gerencia Hospital Santiago y Gerencia de Red de Agencias, una cantidad adecuada de cupos para docencia y/o guía, a nivel nacional.

TITULO V FERIADOS Y PERMISOS

CLÁUSULA 41. FERIADOS.

Para los efectos de este título, se considerará como “remuneración íntegra”, la suma de la renta teórica más el promedio de las horas bonificadas y la compensación de días festivos de los tres últimos meses trabajados completos, anteriores al mes en que el trabajador o trabajadora dará inicio a su feriado. En el caso de trabajadores o trabajadoras con remuneración variable, se le pagará además el promedio de dicha clase de remuneraciones percibidos durante los tres últimos meses trabajados completos.

Respecto de las horas bonificadas, no se anticipará su pago cuando el trabajador salga de vacaciones.

Los trabajadores o trabajadoras con jornada ordinaria que incluya sábado y deba reincorporarse de su feriado en este día, lo hará el lunes siguiente. Lo anterior no aplicará para jornadas excepcionales. Se deja establecido que en estos casos deberá existir una coordinación y planificación entre las partes.

Los trabajadores o trabajadoras que cumplan con los requisitos legales para hacer uso de su feriado anual, gozarán de 15 (quince) días hábiles de vacaciones, de lunes a viernes, considerándose el sábado como día inhábil, sin perjuicio del feriado progresivo, que también se concederá de lunes a viernes, considerándose el sábado como día inhábil.

Para computar dicho periodo, se considerará año calendario, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año respectivamente.

El personal que labora bajo régimen de jornada excepcional comenzará con sus vacaciones el primer día del ciclo de trabajo y deberá reincorporarse una vez concluido el ciclo de descanso. En consecuencia, para determinar la fecha en que el trabajador o trabajadora debe reincorporarse a sus labores, se supondrá que éste continuó realizando su turno respectivo durante el período en que hizo uso de feriado legal.

Los trabajadores y trabajadoras que no pertenezcan a los escalafones D (salvo los que presten servicios en las faenas de la empresa minera Collahuasi y Pedro de Valdivia) que laboren en las ciudades de Arica, Iquique, Calama, Tocopilla, Pedro de Valdivia, María Elena, Mejillones y todos los policlínicos adyacentes a dichas ciudades tendrán derecho a dos días adicionales de feriado anual, de lunes a viernes, considerándose el sábado como día inhábil. Estos días se podrán usar con apego a las reglas comunes que norman los feriados legales, siendo en consecuencia fraccionables con acuerdo de las partes.

A efectos de ordenar el régimen de otorgamiento de feriado anual, cada servicio o unidad administrativa de Mutual deberá planificar antes del día 30 de noviembre de cada año el calendario con las vacaciones a que tendrá derecho cada trabajador, arbitrando las medidas necesarias para que todos ellos puedan hacer uso de este derecho y que su ejercicio no altere el normal funcionamiento de la institución, disponiendo oportunamente de los reemplazos, si fueran necesarios, para este fin y las respectivas confirmaciones de dichas vacaciones por la Gerencia Corporativa de Mutual que corresponda.

Para este efecto, cada trabajador deberá firmar el documento en que conste la fecha en que hará uso de sus vacaciones, o bien, la circunstancia de encontrarse impedido de planificarlas en la fecha prevista. Asimismo, si la postergación de período sea solicitado por la empresa ésta deberá hacerse por escrito.

El sistema de calendarios vigente a la fecha se mantendrá a futuro.

Los días de feriado progresivo se devengarán como días completos cuando se cumplan los requisitos legales respectivos.

CLÁUSULA 42. PERMISOS POR MATRIMONIO Y ACUERDO DE UNIÓN CIVIL O AUC (LEY 20.830), NATALIDAD, FALLECIMIENTO, EXÁMENES MÉDICOS Y PERMISOS ESPECIALES.

MATRIMONIO:

- 1) Mutua, concederá 7 (siete) días corridos de permiso con goce de remuneración íntegra, cuando sus trabajadores y trabajadoras contraigan matrimonio, lo que se acreditará mediante certificado del Registro Civil o certificado de matrimonio religioso. Si se trata de un trabajador o trabajadora que presta servicios en sistema de turno, deberá reintegrarse al turno que le corresponda, como si hubiera estado prestando servicios.

El plazo para hacer uso de este beneficio será de 180 días a contar de la fecha de celebración del matrimonio.

ACUERDO DE UNIÓN CIVIL:

- 2) Mutua, por una sola vez durante la vigencia del presente contrato colectivo y acreditando la celebración del acuerdo con los certificados correspondientes, concederá 7 (siete) días corridos de permiso con goce de remuneración íntegra, cuando sus respectivos trabajadores y trabajadoras contraigan acuerdo de unión civil, lo que se acreditará mediante certificado del Registro Civil o certificado correspondiente. Si se trata de un trabajador o trabajadora que presta servicios en sistema de turno, deberá reintegrarse al turno que le corresponda, como si hubiera estado prestando servicios.

El plazo para hacer uso de este beneficio será de 180 días a contar de la fecha de celebración del acuerdo de unión civil.

NACIMIENTO:

- 3) Se concederán 5 (cinco) días hábiles de permiso cuando nazca un hijo del trabajador o trabajadora, con goce de remuneración íntegra, lo que se acreditará mediante el Certificado de Nacimiento. Se podrá hacer uso de este beneficio entre los dos días que preceden al nacimiento del hijo y como máximo dentro de los treinta días siguientes a él. Estos días de permiso se podrán usar en forma conjunta o separada.

Este permiso se concederá también a los trabajadores y trabajadoras que adoptaren a un hijo, para cuyos efectos el plazo se contará desde la fecha en que se encuentre ejecutoriada la resolución que concede la adopción.

Este beneficio no será acumulable al permiso legal que corresponde.

FALLECIMIENTO:

- 4) En caso de fallecimiento de algún familiar o personas que se indican a continuación, se concederán los días de permiso, con goce de remuneración íntegra conforme el detalle que figura en la siguiente tabla:

Hijo (a)	10 días continuos
Cónyuge	8 días continuos
Conviviente civil (AUC)	8 días continuos
Hijo (a) no nato	8 días continuos
Padre o madre o hermano (a)	6 días continuos
Suegro (a) abuelo (a) nieto (s)	4 días continuos

Los causantes que no figuren en el listado anterior, serán tratados de forma excepcional y revisados caso a caso, directamente entre la Gerencia Corporativa de Personas y los Sindicatos, como por ejemplo tratándose de relaciones familiares de hecho, como el conviviente.

El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes. Los permisos de que trata este numeral se ampliarán en un día cuando el fallecimiento se produzca a más de 300 kilómetros de distancia del domicilio del trabajador o trabajadora

En el caso de que fallezcan en un mismo hecho y día, dos o más de las personas indicadas precedentemente, se darán al trabajador tantos permisos como fallecimientos ocurran, sin tope.

Para efectos del cómputo del plazo de este beneficio, el día del fallecimiento, se considerará como el día “cero”.

El día del fallecimiento, Mutua y la respectiva jefatura directa deberán dar todas las facilidades al trabajador para que se retire de inmediato de sus dependencias, si se encuentra trabajando.

Por ejemplo, en caso de un trabajador que presta servicios en jornada de trabajo de lunes a viernes y fallece su padre un viernes (día cero) a las 12:00 hrs. tiene derecho a ausentarse a partir de ese día y hora y hasta el

jueves de la semana siguiente, debiendo reintegrarse a sus funciones el viernes subsiguiente.

Si uno de los eventos señalados en esta cláusula ocurriera durante el período en que el trabajador o trabajadora estuviera haciendo uso de su feriado anual, los días de permiso respectivo se harán efectivos a contar del día en que el trabajador deba reincorporarse a sus labores, con la debida comunicación a su jefatura.

Además, se deja constancia que respecto de los beneficios pactados en esta cláusula y las demás del presente contrato, debe considerarse que en ellos están incluidos los beneficios que por estos mismos conceptos otorgue la ley, tanto en el presente como a futuro.

PERMISO PARA EXAMENES DE MAMOGRAFIA Y PROSTATA

- 5) Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste. El trabajador (a) debe acompañar la documentación que acredite la realización de dicho examen.

El tiempo para realizar los exámenes ya referidos, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico.

PERMISOS ESPECIALES.

- 6) Sin perjuicio de lo establecido en los numerales anteriores, los trabajadores podrán hacer uso de permisos especiales para hacer frente a situaciones excepcionales como por ejemplo, problemas médicos del trabajador/a o sus hijos, cónyuge, personas con las que hayan suscrito un acuerdo de unión civil (Ley 20.830), conviviente o padres, catástrofes naturales y cambio de casa. Las solicitudes de permiso se harán llegar en forma directa a los Sindicatos a que se encuentren afiliados los trabajadores, con copia a su jefatura directa. Serán dichos Sindicatos quienes efectuarán el análisis previo de su pertinencia, para luego enviarlo a la Gerencia Corporativa de Personas de Mutua, quien tomará la decisión final sin ulterior recurso.

En estos casos, no se podrá autorizar más de cuatro días de permiso y la mitad de ellos deberán solicitarse y autorizarse previo acuerdo con el empleador, primeramente, con cargo a feriado progresivo; o días administrativos; o permiso sin goce de sueldo.

- 7) Solo para trabajadores con jornada administrativa u ordinaria y cuarto turno, afectos al presente contrato colectivo, tendrán derecho a un permiso especial consistente en un día el que se otorgará para fines familiares u otro. Este permiso estará afecto a las reglas establecidas en la cláusula 43, letra a y b respectivamente, del presente contrato colectivo.

CLÁUSULA 43. DÍAS ADMINISTRATIVOS.

a) Trabajadores con jornada administrativa u ordinaria:

Se concederán cuatro días administrativos por año calendario durante la vigencia del contrato colectivo, fraccionable a elección del trabajador o trabajadora en ocho medios días, para que los trabajadores que no pertenezcan al escalafón D lo destinen a las actividades que determinen, siempre que se dé cumplimiento a las siguientes condiciones: a) se trata de un beneficio no acumulable, en consecuencia, si no se usa en un año calendario determinado no puede adicionarse al que corresponda al año siguiente, b) no es compensable en dinero, c) no puede acumularse al feriado anual y d) no puede utilizarse como día completo, en vísperas de feriado o entre feriados, salvo situaciones muy justificadas, como en caso fortuito.

Se deja constancia que los días administrativos establecidos en el presente literal a) comenzarán a regir a partir del 1º de enero de 2026.

En el año de término del presente contrato los días administrativos podrán ejercerse hasta el 31 de diciembre del mismo.

En lo relativo a los permisos que se encuentren pendientes del contrato colectivo que concluye en el año 2025, se extenderá el plazo de uso hasta el 31 de diciembre de 2025.

Para hacer uso de este permiso, los trabajadores deberán informarlo con, a lo menos, 24 horas de anticipación a sus superiores directos en caso que Mutual no reemplace, o 48 horas de anticipación en caso que requiera reemplazo en la medida que no obstaculice la adecuada marcha de Mutual. Se deja establecido que los permisos señalados en el presente literal no tendrán el tratamiento de otorgamiento de feriado legal.

Los trabajadores que presten servicios en Rapa Nui, Chiloé, Puerto Chacabuco, Coyhaique y Punta Arenas tendrán derecho a gozar de todos los días de permiso a que tengan derecho en forma continua, si así lo desean.

b) Trabajadores con jornadas excepcionales:

En el caso de trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en jornadas excepcionales autorizadas por la Dirección del Trabajo, como por ejemplo “cuarto turno”, “cuarto turno modificado”, 7X7 etc. tendrán derecho a tres días administrativos por el periodo enero a diciembre de cada año calendario, no fraccionable, para que lo destinen a las actividades que determinen, siempre que se dé cumplimiento a las siguientes condiciones: a) se trata de un beneficio no acumulable, en consecuencia, si no se usa en un año determinado no puede adicionarse al que corresponda al año siguiente, b) no es compensable en dinero c) no puede acumularse al feriado anual, y d) puede utilizarse en vísperas de feriado, entre feriados o días viernes y lunes, incluyendo si en dichos días o jornadas correspondiere prestar servicios en turno de noche.

Excepcionalmente, en el caso de trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en sistemas de jornada excepcional autorizados por la Dirección del Trabajo, alejados o distantes de los centros urbanos, como por ejemplo: Faenas mineras con turnos 4x4, 7x7, 8x6 etc. tendrán derecho a que los mencionados días se adicionen a su feriado anual del periodo correspondiente, sin que sea procedente su acumulación o uso en un año posterior a aquel en que se genera el beneficio.

Para hacer uso de estos permisos, los trabajadores deberán informarlo con, a lo menos, 96 horas de anticipación a sus superiores directos, de modo de no obstaculizar la adecuada marcha de Mutua. Se deja establecido que los permisos señalados en el presente literal no tendrán el tratamiento de otorgamiento de feriado legal.

En el caso de trabajadores del escalafón “L”, este permiso especial, podrá ser usado en jornada diurna y no respecto de turnos de residencia médica.

Los trabajadores que actualmente tienen derecho a tres días administrativos lo mantendrán sin variaciones, esto es, no se agregará el señalado en los párrafos anteriores, según cláusula 41 de este instrumento.

c) Permiso por causa de cumpleaños del trabajador:

Los trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato, tendrán derecho a ausentarse de sus funciones en la fecha de su cumpleaños, toda la jornada que le corresponda laborar ese día, con goce de remuneraciones.

Este permiso puede fraccionarse en dos medias jornadas, pero solo respecto de los trabajadores que prestan servicios en sistema de jornada ordinaria.

Este beneficio puede convertirse en un día administrativo o dos medias jornadas, con los requisitos y limitaciones propias de esta clase de permisos.

d) Normas Generales:

Se deja constancia por las partes que para los efectos de esta cláusula el término “día” o “días”, está referido a jornadas de trabajo, motivo por el cual, por ejemplo, un trabajador que presta servicios en régimen de jornada parcial de cuatro horas diarias, si solicita medio día administrativo, se le concederán dos horas de permiso y si solicita cuatro horas de permiso, se entenderá que hizo uso de un día completo.

También se deja constancia expresa que no es de responsabilidad de los trabajadores y trabajadoras conseguir un reemplazante para el día u ocasión en que haga uso de su permiso administrativo.

A los trabajadores y trabajadoras médicos del escalafón “L”, que prestan servicios en turnos de residencia médica, tendrán derecho a no concurrir a una jornada de residencia al año, sea que esta corresponda a un día hábil, sábado, domingo o festivo.

CLÁUSULA 44. PERMISOS SINDICALES.

Los Directores y Directoras Sindicales tendrán derecho a disponer de los permisos necesarios para efectuar sus labores sindicales, dentro o fuera del lugar de trabajo, en la forma y condiciones dispuestas en los artículos 249 y 250 letra b) del Código del Trabajo, siendo de cargo de la Empresa el pago de las remuneraciones correspondientes.

Las horas que los Dirigentes Sindicales ocupen en actividades de capacitación sindical, se considerarán como efectivamente trabajadas, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 249 y 250 letra b) del Código del Trabajo.

TITULO VI INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DE CONTRATO

CLÁUSULA 45: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO EN CASO DE DISOLUCIÓN DE MUTUAL O ANEXIÓN A OTRA ENTIDAD.

Mutual pagará un mes de la última remuneración, por cada año de servicio y fracción superior a 6 (seis) meses prestados por el trabajador o trabajadora en Mutual en los siguientes casos:

- a) Disolución de Mutual en Asamblea de Adherentes.
- b) Disolución de Mutual decretada por la Autoridad.
- c) Si el trabajador cesare en sus servicios por decisión de la Autoridad, o renuncia a su cargo por haber ésta asumido transitoria o permanentemente la Administración de Mutual.
- d) Si Mutual fuese anexada a otra Institución Pública o Privada.

Gozarán de este beneficio los trabajadores afectos a este instrumento, sin perjuicio de la facultad de Mutual de otorgarlo a otros que tengan tal calidad.

CLAUSULA 46: BASE DE CÁLCULO PARA EL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DE CONTRATO (Art.161 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)

En la base de cálculo utilizada para pagar la indemnización por años de servicio deberá considerarse la renta teórica definida en la cláusula primera, más el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses trabajados o remunerados completos por el trabajador/a, a modo de ejemplo: las horas bonificadas, compensación días festivos y el valor mensual destinado por la empresa a la alimentación del trabajador, con el tope máximo 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 90 Unidades de Fomento que establece dicho Código, salvo que en este mismo instrumento se pacte algo distinto.

CLAUSULA 47: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO EN CASO DE TÉRMINO DE CONTRATO POR EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS O FUSIÓN O ASOCIACIÓN CON OTRAS ENTIDADES O DIVISIÓN DE EMPRESA.

En caso que Mutual de Seguridad C. Ch. C. ponga término a los servicios de sus trabajadores y trabajadoras por la causal denominada necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, prevista en el Art. 161 del Código del Trabajo, fundado el término de contrato por externalización de servicios, o fusión o asociación con otras entidades o división de empresa, se pagarán las indemnizaciones por años de servicios que correspondan a los referidos trabajadores y trabajadoras, 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 que establece el art. 172 del Código del Trabajo.

Procederá el pago de esta indemnización en las siguientes situaciones: externalización, subcontratación o cualquier otra forma de tercerización de servicios, fusión, asociación o división de la empresa.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras, que al momento de la externalización del servicio donde estaban contratados, el empleador no podía poner término a su contrato de trabajo por estar este afecto a alguna de las modalidades de fuero establecidas en el Código del Trabajo, al momento en que efectivamente se ponga término a la relación laboral tendrá derecho al pago de la indemnización por años de servicios según la modalidad establecida en el

inciso anterior. Este beneficio se mantendrá por seis meses una vez terminado el fuero.

Las partes acuerdan revisar en cada caso el aporte de beneficios adicionales para los trabajadores y trabajadoras que se vean afectados por alguna de estas medidas, como por ejemplo: aporte previsional, cobertura de salud, capacitación, entre otros beneficios.

CLÁUSULA 48. RETIRO CONVENIDO DE TRABAJADORES.

Las partes acuerdan la mantención del sistema de Retiro Convenido para los trabajadores y trabajadoras de la Mutual de Seguridad C. Ch. C.

En virtud de este sistema cada año de vigencia del contrato colectivo, 20 trabajadores/as podrán acogerse al término de su relación laboral por retiro voluntario. En este caso los trabajadores y trabajadoras beneficiados tendrán derecho al pago de la indemnización por años de servicio sin tope de 330 días de remuneración y con el tope de 90 UF que establece el Código del Trabajo.

De los 20 cupos totales, 17 corresponderán a socios del Sindicato Nacional de Trabajadores Mutual Seguridad y 3 a socios del Sindicato N° 1 de Mutual de Seguridad. Los cupos de los trabajadores y trabajadoras, podrán cederse entre los Sindicatos según sus propios acuerdos, los que no podrán ser objetados por la empresa.

Para efectos de determinar los trabajadores y trabajadoras beneficiados por esta modalidad se seguirán las normas del Reglamento respectivo que han confeccionado las partes de consuno y que se incorpora en el Anexo N° 7 de este contrato.

TITULO VII CORPORACIÓN DE BIENESTAR

CLÁUSULA 49. CORPORACIÓN DE BIENESTAR Y CORPORACIÓN DE BENEFICIO POR TÉRMINO DE CONTRATO.

Mutual efectuarán o continuarán efectuando, los aportes que correspondan de acuerdo a sus Estatutos, tanto a la Corporación de Bienestar del Personal, como a la Corporación de Beneficio por Término de Contrato de los Trabajadores y trabajadoras de Mutual de Seguridad C.Ch.C..

Además, Mutual hará un aporte, extraordinario a la Corporación de Bienestar del Personal, para que ésta, de acuerdo a las disposiciones de sus estatutos financie 30 becas, de las cuales serán 15 becas por parte de Mutual y 15 becas de parte de la Corporación de Bienestar, en total, de \$ 994.529.- (novecientos noventa y cuatro mil quinientos veintinueve pesos) cada una, para los hijos de

hasta 26 años de edad, de trabajadores/as afectos al presente contrato que cursen estudios superiores en alguna universidad o instituto profesional reconocida por el Estado de Chile o algún estado extranjero (por ejemplo de la República Argentina), en alguna carrera con una duración de al menos 8 semestres. Adicionalmente, se darán 20 becas, de las cuales 15 serán de parte de Mutua y 5 por parte del bienestar, cada una por la mitad del monto anterior, para los hijos de trabajadores y trabajadoras que cursen una carrera en algún centro de formación técnica o estudien en las escuelas pertenecientes a las Fuerzas Armadas o de orden y seguridad (Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones). De no ocuparse la totalidad de estas últimas, acrecerán a las profesionales pero por el monto que les correspondía, sin aumentos. El proceso de selección debe informarse a los Sindicatos.

También Mutua efectuarán un aporte conjunto adicional, destinado a financiar las Becas de escolaridad de enseñanza, prebásica, básica, media, técnica y universitaria que paga la Corporación de Bienestar del Personal de acuerdo la siguiente tabla:

TIPO DE BECA	1er Semestre (marzo)	2° Semestre (julio-agosto)
	MONTO UF.	MONTO UF.
CARGA ENTRE 2 Y 4 AÑOS	1,5	0.0
PREKINDER	1,5	0.0
KINDER	3,0	0.0
BASICA	4.5	3.0
EDUC. MEDIA	5,5	3,0
INST. PROFESIONAL	5,5	3,0
UNIVERSITARIA	5,5	3,5

CLÁUSULA 50. BENEFICIOS EN SITUACIONES CATASTRÓFICAS.

a) Fondo Fallecimiento de un trabajador (a)

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora adherente a la Corporación de Bienestar, ésta hará entrega de un beneficio a las personas o familiares que designen los adherentes en el formulario de incorporación al Bienestar, equivalente al 1% del sueldo base de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a dicha Corporación, la que se complementará con un aporte de igual monto que efectuará la Mutua.

Junto con la entrada en vigencia de este contrato, y con el objeto de dar óptimo cumplimiento a esta cláusula, el departamento de relaciones laborales de

Mutual de Seguridad, pondrá a disposición de los trabajadores afectos al presente contrato, en la página web corporativa, el formulario de incorporación al bienestar, actualizado, por el tiempo de duración del contrato.

b) Fondo situaciones catastróficas

Las partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias para que dicha Corporación administre un fondo de las mismas características de la letra a) anterior, cuya finalidad será entregar un beneficio de igual entidad, alcance, monto y composición de aportes antes indicados y cuyos destinatarios sean los trabajadores adherentes a la Corporación que sufran alguna situación que pueda considerarse como catastrófica, como por ejemplo, terremoto, maremoto, inundaciones, incendios, situación de catástrofe de carácter sanitario que generen un daño o perjuicio a trabajadores; u otros semejantes conforme a lo dispuesto en el Anexo XII del presente instrumento.

Los referidos aportes podrán entregarse en dinero o bienes según las necesidades específicas.

La calificación de las situaciones que ameriten usar esta medida se encuentra regulada en un Reglamento especial, aprobado en asamblea extraordinaria de la Corporación de Bienestar del mes de enero de 2018. El referido Reglamento se incorpora al presente contrato colectivo en anexo al mismo.

c) Aporte adicional fondo en día de cumpleaños

Adicionalmente, el día del cumpleaños del trabajador de Mutual aportarán la suma de 0,5 UF., a la Corporación de Bienestar del Personal, con el fin de que esta constituya un fondo de ayuda a los trabajadores ante situaciones graves que se presentarán al conocimiento y resolución del Directorio de dicha Corporación.

**TITULO VIII
DE LOS PROFESIONALES MÉDICOS
CLÁUSULA 51. DE LOS PROFESIONALES MÉDICOS.**

Se deja expresa constancia por las partes, que los profesionales médicos que son parte del presente instrumento colectivo de trabajo, pertenecen al escalafón "L" y, en esta calidad, tienen derecho a percibir, además de los estipendios y beneficios pactados en el presente contrato colectivo de trabajo en forma genérica, esto es, aquellos en que el escalafón "L" no aparezca expresamente excluido, o en los que conste claramente que se aplica a otros escalafones, las siguientes remuneraciones:

1.- Sueldo base: En los mismos términos que figuran en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

2.- Asignación de Estímulo: Equivalente al 30% del mencionado sueldo base. Este beneficio tiene carácter imponible y tributable. Se deja expresa constancia que la aplicación de la presente asignación no puede significar un incremento en las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras, considerando el importe total de ésta y el monto percibido por tal concepto por el trabajador antes de aplicar la presente Asignación. Por lo tanto, se acuerda expresamente que en caso que se aplicare e incorporarse esta Asignación y esta situación importare un aumento real de remuneraciones en los términos señalados, deberá modificarse y ajustarse la estructura de remuneraciones del trabajador manteniéndose el monto total percibido antes de la inclusión de esta Asignación, descartándose así cualquier aumento de remuneración en los términos regulados y asegurando en cualquier caso que no existirá tampoco perjuicio o detrimento alguno respecto del monto o alcance de la remuneración.

Se hace presente además, en armonía con lo dispuesto en la cláusula primera de este instrumento, que lo señalado precedentemente aplicará para los médicos que cuenten actualmente con una estructura de remuneración que no incluya la asignación de estímulo y/o que cuenten con la estructura de remuneraciones del sindicato médico u otra similar (L o M), procediéndose al ajuste de la estructura remuneratoria en los mismos términos antes expuestos. Sin perjuicio de esto último aquellos médicos que, formando parte del presente instrumento colectivo, individualizados en los anexos N° 1 o N° 2, según corresponda, y que a la fecha de suscripción del presente contrato colectivo se encuentren percibiendo la asignación de estímulo regulada en esta cláusula, la seguirán percibiendo.

3.- Asignación de Antigüedad: Mutual pagará mensualmente por este concepto a todos los trabajadores y trabajadoras del escalafón L, un porcentaje del sueldo base de acuerdo con la siguiente tabla:

Años de Antigüedad	Porcentaje del Sueldo Base
3	5 %
7	7%
11	10 %
15 y más	13 %

La Asignación de Residencia se continuará pagando a todos los médicos que la perciben actualmente, en la forma y condiciones que figura en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

TITULO IX DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

CLAUSULA 52. COMPROMISO CON LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Mutual de Seguridad deberá establecer un medio que garantice la confidencialidad y debido proceso de las denuncias de Enfermedades Profesionales y Accidentes del Trabajo para sus trabajadores y trabajadoras, realizadas por los trabajadores de Mutual de Seguridad CChC, asegurando la imparcialidad, gestionando el conflicto de interés existente, para ello Mutual de Seguridad CChC deberá presentar un Procedimiento que defina la forma en la cual se llevará a cabo este proceso, dicho procedimiento deberá ser presentado al Sindicato Nacional de Trabajadores y Sindicato N°1 de Concepción, éste Reglamento deberá ser aprobado por las partes a más tardar el día 31 de diciembre del año 2022. Con todo, los trabajadores y trabajadoras que incumplan el referido proceso de confidencialidad tendrán las sanciones correspondientes de acuerdo a la ley de derechos y deberes de pacientes, el Código del Trabajo y normativa respectiva.

CLAUSULA 53. REVISIÓN Y CONTROL DE INSTALACIONES CON RADIACIONES.

Mutual de Seguridad por una parte y, los Sindicatos Nacional y de Concepción por la otra, constituirán a más tardar al 31 de diciembre de 2022, una comisión integrada por un representante de cada entidad, encargada de supervigilar el adecuado y oportuno cumplimiento de las siguientes disposiciones relacionadas con el derecho a la vida y la integridad física y psíquica de los profesionales ocupacionalmente expuestos a radiaciones ionizantes, entendiendo por tales a las personas que en el ejercicio de sus funciones laborales se exponen a dichas radiaciones y cuentan con la autorización sanitaria vigente a que se refiere el Decreto Supremo N° 133 de 22 de mayo de 1984, del Ministerio de Salud, específicamente sus artículos 17, 18 y 19.

1. Supervigilar y controlar las instalaciones radiactivas de Mutual de Seguridad, donde quiera que ellas se encuentren actualmente o instalaciones futuras, con el fin de constatar el adecuado cumplimiento de las instalaciones, de modo de verificar que la infraestructura material y técnica cumpla con todas y cada una de la disposiciones de la normativa vigente, como también de la vigilancia y adecuado cumplimiento de las medidas de protección radiológica y límites de dosis radiactivas, especialmente las señaladas en el Decreto N° 3, de fecha 3 de enero de 1985 del Ministerio de Salud.

2. Crear un catastro con los trabajadores y trabajadoras considerados POE realizando un seguimiento y control periódico a partir de una evaluación de su estado de salud y especialmente de las cantidades de radiación ionizante (Historial Dosimétrico por trabajador expuesto) a la que está sometido en cumplimiento de sus funciones, debiendo adoptar en caso de riesgo para la salud, las medidas recomendadas por la normativa vigente en nuestro país.

3. Los trabajadores y trabajadoras con jornada ordinaria que se desempeñan operando equipos de rayos puedan, realizar pasantías, capacitaciones, u otras de interés del trabajador relacionadas con su área. Mutual elaborará una matriz con estándares objetivos de medición consensuada con los sindicatos Nacional y de Concepción, que considere antigüedad, jornada de trabajo, cantidad y tipo de exámenes y los que se determinen de ser necesarios tomando como referencia una capacitación de 5 días, los que deberán ser determinados por la comisión antes referida conforme a lo dispuesto en la presente cláusula en mutuo acuerdo entre las partes del presente contrato colectivo.

4. El esquema de asignación de estas actividades será resuelto por un equipo de trabajo con integrantes del sindicato y de la Empresa que, entre septiembre y diciembre del 2022, revisarán la evidencia e información disponible a fin de fijar los criterios de aplicación del mecanismo, así como el esquema de resolución de casos especiales y de revisión del mismo, para ser aplicado a partir de enero del año 2023.

TITULO X DECLARACIÓN

CLÁUSULA 54. CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES.

Todas y cada una de las obligaciones pactadas en este instrumento deberán ser cumplidas de manera íntegra y rigurosa por las partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil, en relación a lo preceptuado en el artículo 303 del Código del Trabajo.

Habida cuenta de lo anterior, en el evento que alguna de las obligaciones en dinero o avaluadas en dinero fijadas en este contrato sean enteradas o cumplidas total o parcialmente con retraso, serán pagadas debidamente actualizadas según el IPC habido desde la fecha en que se devengó la obligación y la fecha efectiva de pago más el interés máximo convencional permitido por la ley para las obligaciones de crédito de dinero.

Si producto del retraso en el cumplimiento íntegro de las obligaciones, se genera el pago acumulado o conjunto de estas y, como consecuencia de ello, el trabajador o trabajadora debe pagar impuestos o una tasa más alta de la que le corresponda por sus remuneraciones tributables ordinarias o comunes, el mayor valor así determinado será pagado íntegramente por Mutual.

El incumplimiento a la presente cláusula generará las sanciones correspondientes a los responsables. Lo anterior conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Mutual. A los incumplimientos debidamente acreditados del presente contrato se les dará respuesta en un plazo razonable y prudente, conforme al tipo de incumplimiento que se trate, el

cual en ningún caso podrá superar los 35 días. Para estos efectos se entenderá que el incumplimiento se encuentra acreditado en un plazo de día cierto y determinado consensuado por las partes.

En los casos analizados con los sindicatos, se consensuará un plazo de día cierto y determinado para otorgar respuesta por parte de la empresa. Lo anterior, se contará desde la notificación del reclamo o denuncia efectuada a la Sub Gerencia de Relaciones Laborales por parte de él o los sindicatos, según corresponda.

Mutual realizará capacitaciones internas a sus jefaturas para el conocimiento y aplicación del presente contrato colectivo.

Mutual realizará reuniones entre el Gerente General, Gerencia Corporativa de Personas y **SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MUTUAL DE SEGURIDAD C.Ch.C. y SINDICATO N° 1 DE TRABAJADORES DE EMPRESA MUTUAL DE SEGURIDAD C.Ch. C.** que tendrá como finalidad resolver consensuadamente las diferencias de interpretación del presente contrato colectivo de trabajo, los contratos individuales de sus afiliados y las situaciones en el ámbito laboral y previsional que los puedan afectar, resolviendo los casos concretos que se presenten, inspirados en los principios de buena fe y celeridad.

BENEFICIOS:

Los beneficios otorgados por el presente Contrato se aplicarán a todos los Trabajadores y trabajadoras suscritos a este instrumento, desde la entrada en vigencia del mismo.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo incluye y consigna la totalidad de las condiciones de trabajo, beneficios y/o prestaciones de carácter económicos o social pactadas por las partes. Todos los montos en pesos señalados en este Contrato están expresados en cantidades brutas. Los beneficios pactados en Unidades de Fomento, deberán pagarse considerando su valor vigente a la fecha de pago efectivo.

Asimismo, declaran que a partir de esta fecha la estructura de remuneraciones y beneficios de los trabajadores y trabajadoras es únicamente la que se consigna en el presente instrumento Colectivo para todos los fines correspondientes, declarando las partes que cualquier composición remuneracional existente a esta fecha se entiende inexistente y de ningún valor.

En comprobante firman.

Nazarete Barría Peralta Presidenta	Magaly Andrea Miranda Secretaria	Julián Arnoldo Urra Tesorero
Claudia Jara Ramírez Directora	Sylvia Mundy Correa Directora	Luisa Staub Torres Directora
José Miguel Medina Bustos Tesorero	Sandra Parada Escobar Directora	José Rolando Campos Rodríguez Secretario

Sindicato de Trabajadores de Empresa Mutua de Seguridad C.Ch.C		

Salvador Miguel Pereira Guevara Presidente	José Mauricio Rodríguez Secretario	Roxana Andrea Farías Nova Tesorera
Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Mutua de Seguridad C.Ch. C.		

Christian Gilchrist Correa
Gerente Corporativo de Personas

Octavio Castro Soto
Subgerente de Relaciones Laborales

Hernán González Ramírez
Gerente de Compensaciones.

MUTUAL DE SEGURIDAD C.Ch.C.

ANEXO N° 1

**NÓMINA DE TRABAJADORES SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA
MUTUAL DE SEGURIDAD CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN**

ANEXO N° 2

NÓMINA DE TRABAJADORES SINDICATO CONCEPCIÓN

ANEXO N° 3

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD (Cláusula 13ª letra b.)

LISTADO DE POLICLINICOS:

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 atencion 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	Ñuñoa	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 atencion 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
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 atención salud - Fernando May (Universidad Bio Bio)
VIII	Chillán	Centro de atención salud - La Castilla (Universidad Bio Bio)
VIII	Concepción	Centro de atención salud - Concepcion
VIII	Concepción	Poli ITAU Concepcion
VIII	Concepción	Poli Universidad Bío Bío
VIII	Concepción	Poli Universidad Católica
VIII	Coronel	Centro de atención salud – Coronel
VIII	Los Angeles	Centro de atención salud - Los Angeles
VIII	Los Angeles	Poli Nestlé Los Angeles
X	Ancud	Centro de atención salud - Ancud
X	Calbuco	Centro de atención salud - Calbuco
X	La Unión	Centro de atención salud - La Union
X	Llanquihue	Centro de atención salud - Llanquihue
X	Llanquihue	Poli Nestlé Llanquihue
X	Osorno	Centro de Atención Salud- Osorno
X	Osorno	Poli Nestlé Cancura
X	Puerto Chacabuco	Centro de atención salud - Puerto Chacabuco
X	Puerto Montt	Centro de Atención Salud – Puerto Montt
X	Quellón	Centro de atención 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 - Policlinico 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.
 - 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 y trabajadoras que comiencen su jornada hasta las 08:00 horas.
- b. Almuerzo:
 - 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 19:00 horas.
 - ii. Trabajadores cuya jornada termine a las 17:30 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 2026 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 Softshell)		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 \$59.748.- 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 NOVIEMBRE 2026 VERANO	ENTREGA 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 NOVIEMBRE 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 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 \$59.748.- 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 2027 INVIERNO
1	Chaqueta softshell con manga		X

PERSONAL DE MANTENCION ADMINISTRATIVOS - TECNICOS EQUIPOS MEDICOS - ADMINISTRATIVO BODEGA			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 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	EPP
3	Pantalón negro tipo docker		X	
1	Par de zapatos de seguridad (1/2 caña)		X	
1	Chaqueta softshell institucional m/larga		X	

PERSONAL MANTENCION (GASFITER - ELECTRICISTA - OPERARIOS DE CALDERA)				
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO	
4	Pantalón gris con bolsillo cargo	X		EPP
5	Polera piqué negro manga corta	X		
1	Par de zapatos de seguridad (1/2 caña)	X		
1	Parka gris con reflectante		X	
4	Pantalón gris con reflectante		X	EPP
5	Polera piqué negro m/larga		X	
1	Polar m/larga institucional		X	
1	Par de zapatos de seguridad (1/2 caña)		X	

GUARDIAS - PORTERO				
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO	
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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO	
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

ENFERMERO - PARAMEDICO PABELLON (DAMA Y VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
5	Tenida de pabellon (color azul: E.U. color negro: TENS)	X	
1	Par de zuecos	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4° turno)	X	
5	Tenida de pabellon (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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
2	delantal	X	X
1	Polar	x	X

PARAMEDICO CLINICO (DAMA)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 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 \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 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 Calzado Actualizado \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
3	Pantalón negro elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla negro con ribete blanco	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4° turno)	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 13° semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 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 (solo 4° turno)	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 \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
3	Pantalón verde botella elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla verde botella	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4° turno)	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 \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
3	Pantalón verde botella elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla verde botella	X	
1	Bono Calzado	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4° turno)	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 Calzado Actualizado \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 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 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 \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 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 \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 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
2	Pantalón gris con reflectante (con forro)		X
2	Poleras piqué manga larga con logo y cargo (D°)		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 13° semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 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

2	Pantalón gris con reflectante (con forro)		X
2	Poleras piqué manga larga con logo y cargo (D°)		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 \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
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 4° 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 13° semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 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 4° 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 \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
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 \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
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 elasticado en la cintura		X
3	Chaquetilla negro		X
1	Bono Calzado		X
1	Polar institucional manga larga		X

Bono Calzado Actualizado \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
1	Pantalón burdeo elasticado en la cintura	X	
1	Chaquetilla negro	X	
1	Bono calzado	X	
1	Pantalón burdeo elasticado 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 \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
1	Bono Calzado	X	X
1	Polar institucional manga larga		X

Bono Calzado Actualizado \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
4	Pantalón gris elasticado en la cintura	X	
4	Chaquetilla gris	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4° 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 13° semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
4	Pantalón gris elasticado en la cintura	X	
4	Chaquetilla gris	X	
1	Bono Calzado	X	
1	Polar negro sin mangas (solo 4° 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 \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
3	Pantalón morado elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla morada	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar morado sin mangas (solo 4° 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 13° semana de gestación, presentando un certificado médico con los antecedentes personales.

Bono Calzado Actualizado \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
3	Pantalón morado elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla morada	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar morado sin mangas (solo 4° 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 \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
3	Pantalón rojo elasticado en la cintura	X	
3	Chaquetilla rojo	X	
1	Bono calzado	X	
1	Polar institucional sin mangas (solo 4° 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 \$59.748.- 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 2027 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 otorgará un bono de UF 4 (cuatro unidades de fomento), en Noviembre de 2026 y Abril de 2027 respectivamente, solo para la adquisición de los siguientes elementos: Camisa o polera, chaqueta de abrigo, polar, pantalón.

QUIMICOS FARMACEUTICOS TURNO DIA (DAMAS - VARON)			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
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 \$59.748.- 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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 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/ larga		X
2	Pantalón gris con reflectantes (forrado)		X
1	Pantalón gris con reflectantes		X
1	Parka gris con reflectante (SIN PALABRA RESCATE)		X
1	Par de zapato de seguridad caña baja		X
1	Chaqueta gris c/ mangas		X

EPP

EPP

EPP

EPP

EPP

EPP

EPP

EPP

PERSONAL RED RESCATE HOSPITAL (DAMA - VARON) PARAMEDICOS - ENFERMEROS - CONDUCTOR			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 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 gris con reflectante		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 hospital, deberá cumplir con el estándar establecido en la norma ANSI 107 2020.

MAYORDOMO			
CANT.	DESCRIPCION	ENTREGA NOVIEMBRE 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
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 2026 VERANO	ENTREGA ABRIL 2027 INVIERNO
5	Polera piqué pistacho m/larga	X	
2	Pantalón gris con reflectantes	X	
1	Cortaviento gris con reflectantes	X	
1	Chaqueta gris s/ mangas	X	

EPP

EPP

1	Par de zapatos de seguridad 1/2 caña	X		EPP
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
Estandar 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 y aquellos implementos que son considerados EPP serán entregados a lo menos en las fechas descritas en el presente contrato colectivo, 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.				

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.

Administrativo sin atención de público, categoría hasta A-15 recibirá 1 Tarjeta Gift Card por un monto actualizado de acuerdo a IPC, \$107.403, que se entregará en las siguientes fechas: abril 2026, noviembre 2026, abril 2028.

2 colaboradores que trabajan en Mutual de Isla de Pascua, recibirán un bono equivalente a 8 UF., por concepto de vestuario, que se entregará en las siguientes fechas: noviembre 2026 – abril 2027.

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 octubre de 2028.

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.

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.

ANEXO N° 6

POLICLINICOS ALEJADOS DE CENTROS URBANOS, SEGÚN CLAUSULA N° 24 (FIESTA ANIVERSARIO MUTUAL)

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 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
III	Alto del carmen	Minera El Encierro
III	Alto del carmen	Pascua Lama
III	Caldera	Centro de atencion salud - Caldera
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	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 Barnecha	Poli Anglo Los Bronces
RM	Lo Barnecha	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 Maipu
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 atencion salud - Puerto Chacabuco
XII	Primavera	Enap - Equipo 6
XII	Primavera	Enap - Policlinico Sombrero
XII	Primavera	Enap - Posta Cullen
XII	Puerto Natales	Centro de atencion salud - Puerto Natales
XII	Punta Arenas	Centro de atencion 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 - Policlinico Posesion
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 20 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 90 Unidades de Fomento de la base de cálculo.

Los trabajadores tendrán la posibilidad de acogerse a esta modalidad de término de la relación laboral 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:

Sindicato Nacional: 17 postulantes en total.

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 esta persistiere, será la edad de los postulantes la que definirá.

Plazos

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

Orden de preferencia.

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

1. Antigüedad en Mutual (max. 60 %). Los trabajadores y trabajadoras de mayor antigüedad en la empresa se preferirán respecto de los que tengan antigüedad menor.
2. Edad (max. 40 %). Los trabajadores y trabajadoras de mayor edad se preferirán respecto de los que tengan una edad menor;

Otros beneficios.

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.

2. Uso de Centros Recreacionales de la Corporación de Bienestar. En temporada baja, a precios equivalentes al personal Mutua por período de 3 años siguientes al término del contrato.

LA RECEPCIÓN DE LOS DOCUMENTOS SERÁ EL ÚLTIMO DÍA HÁBIL DEL MES DE FEBRERO Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS Y FORMALIDADES DEL PROCESO SERÁN CERTIFICADOS POR NOTARIO PÚBLICO.

TABLAS DE FACTORES

FACTOR ANTIGÜEDAD LABORAL DEL TRABAJADOR (PONDERACIÓN 60 %)

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 24 ^a . 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 (PONDERACIÓN 40 %)

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.

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.

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.

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).

PERIODICIDAD DEL PAGO

Mensual: para los trabajadores y trabajadoras que presentan comprobante de pago.
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 2026, pago en diciembre 2026
- Enero a junio 2027, pago en julio 2027
- Julio a diciembre 2027 pago en diciembre 2027
- Enero a Junio de 2028 pago en julio de 2028.
- Julio a septiembre de 2028, pago en septiembre de 2028.

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 realizara durante el primer semestre y el segundo llamado durante el segundo semestre, 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 Mutual, 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.

ANEXO 10

REEMPLAZO OCASIONAL

1 OBJETIVO

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

2 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.

3 DEFINICIONES

3.1 Reemplazo Interno: Cobertura de una posición correctamente presupuestada que quede en vacancia temporal por una o más de los siguientes motivos:

- Licencias Médicas. Con tope de 2 meses. (se excluye licencia médica de pre y post natal.)

- Permisos Especiales.
- Vacaciones.
- Renuncias a concretarse en un plazo inferior a 5 días corridos.
- Interinato: Cobertura de una posición vacante con un trabajador Mutual mientras se define el titular. Con tope de 2 meses
- Suplencia: Cobertura de una posición con un colaborador Mutual mientras se reintegra su titular. Con tope de 2 meses.
- O cualquier otra similar.

3.2 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”

4 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).

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 en la medida de lo posible.

El pago final debe realizarse dentro de los 30 días siguientes a la autorización.

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 (dentro de sus mismas funciones), 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; y se pagará caso a caso previo análisis entre Relaciones Laborales y los Sindicatos, a fin de determinar su pertinencia.

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: 1) Pool de trabajadores internos, que consistirá en un grupo de trabajadores de la misma u otra área interesados en realizar voluntariamente los reemplazos (horas extraordinarias); 2) 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 quinto 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.

5 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 \$14.000 .- (pesos brutos) 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 \$17.000, (pesos brutos) 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 11

PROCEDIMIENTO JURÍDICO ANTE AGRESIONES A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

1. Objetivo

Entregar a los trabajadores y trabajadoras 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.

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).

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".

- 4.1.2.9. 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 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) Dos representantes de los Sindicatos. (uno del Sindicato Nacional y uno por parte del 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

 	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

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

INFORME DE INCIDENTE O EMERGENCIA N° ____/

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 ☐ INC. FORESTAL ☐ ELECTRICA ☐ OTRO		DESCRIPCIÓN DEL EVENTO: _____ _____ _____ _____ _____																													
OCURRENCIA HORA: _____ DÍA: _____ MES: _____ AÑO: _____		DIRECCIÓN / UBICACIÓN _____ _____																													
3. DAÑOS <table border="1"> <thead> <tr> <th>PERSONAS</th> <th>N°</th> <th>VIVIENDAS</th> <th>N°</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AFFECTADAS</td> <td></td> <td>DAÑO MENOR HABITABLE</td> <td></td> </tr> <tr> <td>DAMNIFICADOS</td> <td></td> <td>DAÑO MAYOR NO HABITABLE</td> <td></td> </tr> <tr> <td>HERIDAS</td> <td></td> <td>IRRECUPERABLE</td> <td></td> </tr> <tr> <td>MUERTAS</td> <td></td> <td>NO EVALUADAS</td> <td></td> </tr> <tr> <td>DESAPARECIDOS</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ALBERGADOS</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		PERSONAS	N°	VIVIENDAS	N°	AFFECTADAS		DAÑO MENOR HABITABLE		DAMNIFICADOS		DAÑO MAYOR NO HABITABLE		HERIDAS		IRRECUPERABLE		MUERTAS		NO EVALUADAS		DESAPARECIDOS				ALBERGADOS				SERVICIOS BÁSICOS, INFRAESTRUCTURAS Y OTROS: _____ _____ _____ _____ _____	
PERSONAS	N°	VIVIENDAS	N°																												
AFFECTADAS		DAÑO MENOR HABITABLE																													
DAMNIFICADOS		DAÑO MAYOR NO HABITABLE																													
HERIDAS		IRRECUPERABLE																													
MUERTAS		NO EVALUADAS																													
DESAPARECIDOS																															
ALBERGADOS																															
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 SUFICIENTES) ☐ SE REQUIERE (INDICAR TIPO, CANTIDAD Y MOTIVO) _____ _____ _____ _____ _____ _____		7. CAPACIDAD DE RESPUESTA <table border="0"> <tr> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</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 NIVEL 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 NIVEL NACIONAL																				
☐	☐	☐	☐																												
NIVEL I RECURSO LOCAL HABITUAL	NIVEL II RECURSO LOCAL REFORZADO	NIVEL III RECURSO APOYO LOCAL REGIONAL	NIVEL IV RECURSO APOYO NIVEL NACIONAL																												
8. RESPONSABLE DEL INFORME IDENTIFICACIÓN: _____ FECHA: _____ HORA: _____																															

Fuente: Oficina Nacional de Emergencia (Chile). Departamento Protección Civil. 2002

DIAGRAMA DE FLUJO DE DATOS REGLAMENTO DE CALIFICACION SITUACIONES DE CATASTROFE

