

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

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 4 de Septiembre de 2025, entre:

- a) **MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN**, Rut. 70.285.100-9, domiciliada en Av. Libertador B. O'Higgins N° 194, comuna de Santiago, en adelante indistintamente "Mutual de Seguridad" "Mutual" o el "Empleador", 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 por una parte y, por la otra,
- b) 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; **JOSÉ ROLANDO CAMPOS RODRÍGUEZ** Secretario; **JOSÉ MIGUEL MEDINA BUSTOS** Tesorero; **LUISA STAUB TORRES**, Directora; **SYLVIA MUNDY CORREA**, Directora; **CLAUDIA JARA RAMÍREZ**, Directora; **SANDRA PARADA ESCOBAR**, Directora; **JULIÁN ARNOLDO URRÁ QUIÑONES**, Director; **MAGALY ANDREA MIRANDA MIRANDA**, Directora; 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 ANDREA FARÍAS NOVA**, Tesorera

y **JOSÉ MAURICIO RODRÍGUEZ INOSTROZA**, 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,

Entre todos, de ahora en adelante también de conjunto como “las partes”, se ha convenido la celebración del siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

TITULO I NORMAS GENERALES

CLÁUSULA 1. PARTES DEL CONTRATO.

1.1. Partes y beneficiarios.

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”, quienes constan individualizados en los anexos 1 y 2 de este contrato, el que se entiende formar parte integrante 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.

1.2. Aplicación de beneficios.

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, toda aquella que no pueda ser considerada como "*jornada parcial*" de conformidad a lo dispuesto en el artículo 40 bis y siguientes del Código del Trabajo. Idéntico tratamiento recibirán los trabajadores que se desempeñen en jornadas excepcionales bajo sistemas de turnos, como por ej: 4x4, 7x7 etc., de acuerdo con la aplicación de los mismos. 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, a las remuneraciones y beneficios pactados en el presente instrumento, deberán imputarse o deducirse aquellos 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.

1.3. Escalafones.

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

- i. Escalafón "A": Corresponde a trabajadores administrativos y vendedores.
- ii. Escalafón "C": Corresponde a trabajadores de colaboración médica (kinesiólogos, terapeuta ocupacional, asistente social, psicólogos, químicos farmacéuticos, etc.)

- iii. Escalafón “D”: Corresponde a ejecutivos de Mutual (gerentes, subgerentes y agentes).
- iv. Escalafón “E”: Corresponde a expertos en prevención de riesgos profesionales y especialistas.
- v. Escalafón “H”: Corresponde a enfermeras y/o enfermeros.
- vi. Escalafón “J”: Corresponde a jefaturas de departamento, de unidad y de servicio.
- vii. Escalafón “L”: Corresponde a profesionales médicos.
- viii. Escalafón “P”: Corresponde a paramédicos.
- ix. Escalafón “S”: Corresponde a trabajadores de servicios y Conductores.

1.4. Renta teórica.

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 Mutual
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.

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

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

1.5. De la planta de trabajadores

Para todos los efectos que haya lugar, se entenderá por “trabajador” o “personal de planta” 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 se excluirán de la misma a todos aquellos trabajadores que sean contratados en reemplazo de un trabajador o a un trabajador con cargo de planta temporalmente ausente. Para estos efectos, todos los contratos individuales de trabajo de trabajadores nuevos deberán contener impresos la expresión “planta” o “reemplazo”, según corresponda. La omisión de este requisito en el respectivo contrato de trabajo, hará presumir que el trabajador es de “planta”.

Con todo, los socios de los Sindicatos que sean contratados con fines de reemplazo de personal y cuya interinidad y eventual renovación se extendiere 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, el trabajador respectivo tendrá derecho a percibir todos los beneficios del contrato colectivo que le sean aplicables.

1.6. Protección de los trabajadores.

Mutual se obliga a que, una vez finalizado el plazo de fuero laboral derivado de la negociación colectiva que origina el presente instrumento, hará los mejores esfuerzos 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.

En tal contexto, Mutual se obliga a indemnizar a aquellos trabajadores cuyo contrato hubiere terminado por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo y aquel fuere declarado como injustificado por parte de un tribunal con competencia laboral, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, sin los topes descritos en el inciso segundo de dicho artículo. Para estos efectos, la indemnización pagada en el finiquito respectivo, se entenderá como un abono para el total de la indemnización adeudada. Del mismo modo, los recargos del artículo 168 serán calculados sobre el monto total pagado a título de indemnización por años de servicio.

1.7. Acuerdo de extensión de beneficios.

Mutual hará extensivos la totalidad de los beneficios pactados en este instrumento colectivo de trabajo a los trabajadores 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; del mismo modo regirá para estos trabajadores, la jornada laboral ordinaria aplicada a partir de abril 2024, por ejemplo si un trabajador es contrato por 44 horas y sólo por el hecho de ingresar como socio aplicará una jornada de 39 horas. 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 conforme la nómina referida en el numeral 1.1 de esta cláusula.

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 futuros afiliados a los sindicatos que suscriben el presente instrumento, a contar del mes siguiente en que el Sindicato le comunique por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa. Lo anterior, en concordancia con las reglas, limitaciones y exclusiones contenidas en este numeral.

1.7.1. Reglas aplicables a la extensión de beneficios:

En caso de verificarse la extensión de beneficios regulada en los números anteriores , 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 1.7.2 de esta cláusula, los trabajadores beneficiados deberán pagar al sindicato el 100% de la cuota sindical vigente a la fecha en que se aplique la extensión de beneficios.
- c) Para que proceda la extensión de beneficios, señalada en el numeral 1.7.2 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 respectivos.

CLÁUSULA 2. OBJETO DEL CONTRATO.

El presente instrumento 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, con pleno respeto a los derechos fundamentales y garantías constitucionales.

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, se acuerda sesionar mensualmente con Gerente de Personas, semestralmente con el Gerente General y en el mes de marzo de cada año a lo menos con dos representantes del Directorio de Mutual, dichas sesiones se realizarán en conjunto con el directorio de ambos sindicatos, cuyo objetivo principal será 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, así como mecanismos de solución de controversias..

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 4. AUMENTO DEL SUELDO BASE.

Mutual concederá a los trabajadores que son parte de la presente negociación colectiva de trabajo y que se encuentren individualizados en los anexos N° 1 y N° 2, adjuntos a este instrumento, un aumento único y real de sus remuneraciones, ascendente al valor bruto de \$110.000.- (ciento diez mil pesos) el que se hará efectivo en el sueldo base correspondiente al mes de septiembre de 2025.

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 resultare inferior al 1%, se reajustarán las remuneraciones en ese porcentaje, sin perjuicio de la variación del IPC, en caso de que el IPC acumulado resulte negativo, no se efectuarán descuentos de las remuneraciones de los trabajadores por este concepto negativo.

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 efectos de esta cláusula, se entenderá como ingreso mínimo mensual, el que se aplique respecto exclusivamente del sueldo base. En consecuencia, ninguno de los beneficiarios del presente instrumento tendrá un sueldo base inferior al sueldo mínimo legal.

En el mismo sentido, el ingreso mínimo mensual será el aplicable a trabajadores de tiempo o jornada completa, jornada excepcional o aquellos exentos de jornada de trabajo, de conformidad a lo descrito en el punto 1.2. En tal virtud, los trabajadores afectos a jornada parcial tendrán como ingreso mínimo la cantidad proporcional, 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 afectos al presente contrato colectivo, podrán solicitar anticipos de sus remuneraciones mensuales, bajo las siguientes condiciones:

- 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 anticipos, podrá dejar de hacerlo manifestando 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 anticipos y renuncia, serán puestos a disposición de los trabajadores por medios electrónicos y se remitirán a Mutual de la misma manera. Con todo, los trabajadores siempre podrán ingresar 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, Mutual de Seguridad C.Ch.C.”* equivalente al 25% (veinticinco por ciento) de la remuneración mensual de cada trabajador, el que se pagará junto con las remuneraciones, cada mes

. 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 Mutual no tiene la obligación legal de pagar gratificaciones legales por tratarse de una Corporación de Derecho Privado

CLÁUSULA 9: DEROGADA.

CLÁUSULA 10: BONO DE GESTIÓN INTEGRAL.

- A) 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:

	Rango	Margen	Monto
	Min	Max	Pesos x Personas
T0	0,000%	2,500%	
T1	2,501%	3,500%	\$254.000
T2	3,501%	4,500%	\$380.000
T3	4,501%	5,500%	\$463.000
T4	5,501%	6,500%	\$593.000
T5	6,501%	7,500%	\$724.000
T6	7,501%	8,500%	\$855.000
T7	8,501%	9,500%	\$986.000
T8	9,501%	10,500%	\$1.116.000
T9	10,501%	+	\$1.247.000

(*): 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 Mutua.

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 IPC 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 afectaran 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:

LUGARES	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	32
26	33
28	34
30	35
32	36
34	37
36	38

38	39
40	40
42	41
46 y más.	42

Mutual pagará mensualmente por este concepto a los trabajadores que pertenezcan al escalafón J que forman parte del presente instrumento, un porcentaje del sueldo base promedio, que para este solo efecto equivale a la cantidad de \$1.500.000.-(tope máx.) de acuerdo a la siguiente tabla:

Años de Antigüedad	Porcentaje
3 años	5%
7 años	7%
11 años	10%
15 años	13%
21 años y más	20%

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 21 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 podrá resultar en 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, las partes acuerdan que en caso de 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 aquella, 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.

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.

Todos los trabajadores que no pertenezcan a los escalafones D, J y L, que presten servicios profesionales a Mutual, en virtud de un título profesional otorgado por una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado, por una carrera cuya duración sea igual o superior a 8 semestres, tendrán derecho a una asignación ascendiente 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.

Los Paramédicos, Auxiliares, secretarias de unidad de Servicio que se desempeñan en forma habitual en los Servicios de Esterilización, UCI Trauma, UCI Quemados, UTI y/o Pabellón de la Mutual, 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,.

C) Asignación de responsabilidad sin supervisión.

Al mismo beneficio descrito en la letra anterior tendrán derecho los paramédicos, paramédicos – conductores y auxiliares de servicio que desempeñan sus funciones en policlínicos, que se indican en el Anexo Nº 3 (el cual será revisado de marzo y octubre de cada año) de este instrumento, 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.

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 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.

Mutual deberá informar a los sindicatos en un plazo no mayor a 30 días respecto de la apertura o cierre de sus policlínicos.

D) ASIGNACION DE URGENCIA:

- 1. Bono de Urgencia, Hospital Mutual:** Tendrán derecho a un bono mensual equivalente a 1,0UF los enfermeros, paramédicos y administrativas que se desempeñen en forma permanente en el Servicio de Urgencia y la unidad de rescate del Hospital Mutual y de Seguridad, por tratarse del único centro de derivación y resolución a nivel nacional.
- 2. Bono de Urgencia a nivel Nacional:** Tendrán derecho a un bono mensual equivalente a 0,5UF, los enfermeros, paramédicos y administrativas que se desempeñen en forma permanente en el Servicio de Urgencia de un Centro de Atención de Salud donde se 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.
- 3. Bono de Imagenología, Hospital Mutual:** Tendrán derecho a un bono mensual equivalente a UF1,0 los Tecnólogos médicos, paramédicos, admisionistas; que se desempeñen en forma permanente en Imagenología del Hospital Mutual de Seguridad, por tratarse de servicios en la línea de resolución clínica integrada y la interdependencia funcional en contextos de alta complejidad, entendiendo que dicho servicio forma parte de la continuidad vital de la atención realizada en servicio de urgencia del punto 1.

CLAUSULA 13 BIS: ASIGNACIÓN DE REEMPLAZO.

Cada vez que un trabajador afecto al presente contrato reemplace a otro, ya sea de forma total o parcial o total dentro de la jornada laboral, 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 el equivalente a UF01(una UF),- imponible 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, ya sea de forma parcial o total dentro de la jornada laboral y siempre que cumpla los requisitos del anexo 10, se pagará por este concepto un bono equivalente a UF1,5(una coma cinco UF) imponible y tributables por cada día de reemplazo.

Se deja presente que aquellos trabajadores que incurran en duplicidad de funciones o aumento en su carga laboral tendrán derecho a la compensación correspondiente; este derecho aplica incluso si las funciones realizadas durante el reemplazo son idénticas a las propias, siempre que el volumen total de trabajo asignado exceda su carga laboral habitual. 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 que pertenezcan a los escalafones A, P, S, C y H afectos a turnos de llamada de emergencia, percibirán mensualmente como bono, un 15% (15 por ciento) del sueldo base y asignación de antigüedad prevista en la cláusula duodécima de este contrato.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras 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 35% de la suma del sueldo base más la asignación de antigüedad.

Si en los hechos, el trabajador 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 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 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, dentro de las funciones que le corresponde cumplir habitualmente en virtud de su contrato de trabajo.

Los trabajadores 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. Con todo, quienes están actualmente bajo este sistema y son objetos de este beneficio, a futuro no se perderá.

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

Los electricistas, gasfiteres y personal de 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 y personal de mantención percibirán un bono de 2,0UF (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 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 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 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.

CLAUSULA 15 BIS. ASIGNACIÓN DE LLAMADA PARA TRABAJADORES INFORMÁTICOS.

Los Analistas de Informática (Administrador TI, Gestor TI, Gestor Ingeniería TI, Administrador Informática, Jefe de Servicio TI, Jefe de Proyecto TI, Gestor de arquitectura de datos, Jefe de Aplicaciones TI, Analista, Especialista SAPISH, Asesor Empresa TI, Administrativo TI, Jefe de Unidad Soporte Calificación TI, Jefe de Supervisión y Reclamos de Calificación, Arquitecto TI) percibirán un bono de UF1,6 (una coma seis unidades de fomento) por cada vez que se acuerde un turno o programación de trabajo extraordinario, sin perjuicio de los demás beneficios a que tuviere derecho. Los mismos trabajadores tendrán derecho a un bono de UF2,0 (dos unidades de fomento), por cada vez que asistan a una llamada de emergencia, fuera de su jornada habitual, sea que el servicio se preste de manera presencial o a distancia; todo lo anterior, según previa calendarización de las áreas o servicios correspondientes.

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:

A) Accidente del trabajo fatal:

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

B) Accidente del trabajo grave:

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

- i. 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.
- ii. Obliga a realizar maniobras de reanimación, las cuales deben entenderse como el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorespiratorio, 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).
- iii. 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.
- iv. 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.
- v. 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.

- vi. 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 (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 1,5 UF (Una coma cinco Unidad de Fomento).

b) Asignación Manejo de Valores

Los trabajadores 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 \$300.000.-

c) Asignación Fondos fijos.

Los trabajadores 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.-	\$11.000.-
\$50.000.-	\$106.999.-	\$22.000.-
\$107.000.-	\$213.000.-	\$33.000.-

\$213.001.-	\$372.000.-	\$43.000.-
\$372.001.-	\$531.000.-	\$51.000.-
\$531.001.-	\$999.999.-	\$62.000.-
\$1.000.000.-	\$1.000.000 y superior.	\$72.000.-

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 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. Dichos fondos deberán ser entregados al trabajador respectivo, dentro del plazo de 5 días desde su solicitud.

CLÁUSULA 18. BONO DE CASA.

Mutual pagará mensualmente la cantidad de UF1,0 (una unidad de fomento), a cada trabajador, que pertenezca a los escalafones A, P y S, y cuyo ingreso bruto mensual sea inferior a \$1.151.413 (un millón ciento cincuenta y un mil cuatrocientos trece) y que

desempeñe labores bajo cualquier régimen que no pueda ser calificado como “jornada parcial” de conformidad a lo dispuesto en el punto 1.2.

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 recibéndolo.

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, Psicólogos, Encargados de calidad, Trabajadores Administrativos y todos aquellos 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 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 MENOSCATO 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 que requieran cambiar 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 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 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, presentados entre los postulantes, los que serán designados por éstos; 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 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 Mutual, 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 Mutual, percibirá un bono especial determinado según la siguiente tabla:

<u>Duración del evento</u>	<u>Monto del bono</u>
De 0 a 3 horas	1,5 UF
Más de 3 y hasta 6 horas	2,0 UF
Más de 6 y hasta 9 horas	2,5 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 nueve 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 se encontrare ya laborando en el mismo 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 \$5.000.-; \$9.000.-, \$15.000.- y \$18.000.- 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 o trabajadora 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 1,5 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 requeridos por Mutual para ejercer labores fuera del lugar en que habitualmente las desarrollan, tendrán derecho al pago de una asignación de 2,0 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 será 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. El retraso en el pago de la asignación referida devengará el interés corriente mensual en favor del trabajador beneficiario. Mutual deberá poner a disposición de los trabajadores, de su costo, un lugar con condiciones dignas y apropiadas para pernoctar mientras dure la incidencia.

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 2,0 UF (dos unidades de fomento) a los trabajadores socios de los sindicatos parte de este contrato colectivo, que presten servicios en turnos, con registro de asistencia, en las siguientes festividades:

1 de mayo	Noche (20.00 a 8.00)
18 de septiembre	Día (8.00 a 20.00) y noche (20.00 a 8.00)
19 de septiembre	Día (8.00 a 20.00) y noche (20.00 a 8.00)
25 de diciembre	Noche (20.00 a 8.00)
1 de enero	Noche (20.00 a 8.00)

Los que presten servicios, con registro de asistencia en las siguientes fechas, tendrán derecho a 3,0 UF (tres unidades de fomento):

1 de enero	Día (8.00 a 20.00)
1 de mayo	Día (8.00 a 20.00)
24 de diciembre	Noche (20.00 a 8.00)
25 de diciembre	Día (8.00 a 20.00)
31 de diciembre	Noche (20.00 a 8.00)

Todos los trabajadores beneficiarios del presente instrumento colectivo 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 UF1,5 (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 beneficiarios 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.

En caso de que Mutual no realice la celebración de aniversario mencionada en los párrafos anteriores, los trabajadores beneficiarios del presente contrato tendrán derecho al pago de UF1,5(unos coma cinco unidades de fomento) a cada uno de ellos(anexo 1 y anexo 2).

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, debiéndose utilizar para el cálculo del valor de la hora ordinaria, aquella cantidad que conste en los contratos individuales de trabajo respectivos.

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,

<u>Años de Servicio</u>	<u>Porcentaje del Sueldo Base</u>
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 1º de diciembre y 31 de marzo, ambos inclusive) todos los trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato recibirán un bono de UF11 (once unidades de fomento), más un adicional de UF3 (tres unidades de fomento) por cada carga familiar reconocida en Mutual, 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, Mutual 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 haga uso de un mínimo de 10 días hábiles continuos de vacaciones del mismo período. Las vacaciones podrán acumularse por un máximo de dos períodos con acuerdo previo del empleador. Las autorizaciones de carga familiar por concepto de prenatal no dan derecho a estos bonos.

El trabajador tendrá derecho a percibir un bono por cada período 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 UF14,5 (catorce coma cinco unidades de fomento), más un adicional de 3 UF (Tres unidades de fomento) por cada carga familiar reconocida en Mutual.

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.

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 referido en los párrafos anteriores se aumentará a la cantidad de 20UF (veinte unidades de fomento), al que se agregará un adicional de 3 UF (Tres unidades de fomento) por cada carga familiar reconocida en Mutual. No obstante, para tener derecho a este incremento, 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.

Idéntico beneficio gozarán aquellos trabajadores que acrediten ser padres o madres de hijos menores de 14 años, que mantengan su cuidado personal en virtud de resolución judicial que así lo otorgue, o mediante certificado de matrimonio o acuerdo de unión civil, que hagan uso de 10 días consecutivos de feriado y que no acumulen saldos de feriado de años anteriores.

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 o HÁBIL ANTERIOR
21 AL 31 DE CADA MES	DÍA 21 o HÁBIL ANTERIOR

Para los efectos del pago del bono de vacaciones los trabajadores o trabajadoras que producto de su fecha de ingreso a Mutual 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 Mutual (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 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 8UF (ocho unidades de fomento) y 13UF (trece 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).

Para estos efectos, Mutual pondrá a disposición de los trabajadores un catálogo en línea con una oferta diversa considerando género y edad, a fin de que los trabajadores seleccionen el regalo de su preferencia.

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 Mutua 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 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 Mutua el pago se hará a ambos.

CLÁUSULA 31. ASIGNACIÓN PARA MOVILIZACIÓN.

Mutua pagará mensualmente a cada uno de sus trabajadores afectos al presente contrato, que no pertenezcan a los escalafones D y J una asignación mensual de \$165.000 (ciento sesenta y cinco mil pesos).- con el propósito de contribuir a solventar sus gastos de movilización. Esta suma, por su naturaleza, no es imponible ni tributable.

Con todo, el personal correspondiente al escalafón J que perciba una remuneración teórica menor o igual a \$3.300.000.- brutos, tendrán derecho a una asignación de movilización ascendente a \$80.000.- mensuales.

Los trabajadores 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 Mutua, 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

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 o Establecimientos con estacionamientos propios:

En las Agencias o establecimientos 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 2025.

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, para lo cual aplicarán la misma política y protocolo de asignación de estacionamiento establecida para el edificio 194.

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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en las cláusulas anteriores, Mutual trabajará conjuntamente con los sindicatos a fin de desarrollar políticas de asignación de estacionamiento (protocolo de asignación), en caso de existir controversias.

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 o trabajadora durante más de 6 horas en la ciudad de Santiago, o que deba pernoctar en ésta, la Empresa deberá proporcionarle un alojamiento apropiado, a su costo (Mutual), en un lugar distinto a las dependencias de Mutual, por el tiempo que dure su estadía.

CLAUSULA 32 BIS: FAENAS ALEJADAS CON CONDUCCIÓN POR NO 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, este no debe superar 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, para estos efectos mutual debe proporcionar los fondos necesarios para gastos(peajes, combustibles, alimentación, alojamiento y todo imprevisto) en los cuales deba incurrir el trabajador ,por lo cual este último no debe disponer de sus propios recursos monetarios 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 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, en aquellas jornadas que la conducción supere las 5 horas por las condiciones del terreno y adopción de medidas de seguridad, se debe prever que exista relevo durante el proceso de conducción mismo.

Se deja constancia, que el descanso al que se hace mención en el párrafo anterior , debe ser descanso efectivo, entendiéndose por éste, no realizar funciones o actividades durante dicho periodo.

Para estos efectos de dar cumplimiento a las Cláusulas 32 y 32 Bis del presente instrumento y por toda la duración de éste; la mesa integrada por Gerencia de Minería, Gerencia de Infraestructura, Gerencia HCMS, Gerencia de Personas y Gerencia Red de Agencias con los Sindicatos, debe seguir con el plan de trabajo y seguimiento , el que se realizará en una primera instancia para actualizar información, llevándose a cabo a más tardar el 31 de diciembre de 2025, posteriormente dichas reuniones se realizarán en los meses de marzo y octubre de cada año durante la vigencia del presente instrumento.2025.

CLÁUSULA 33. ALIMENTACIÓN.

Mutual proporcionarán 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 o trabajadora.

El tiempo destinado a alimentación será 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 \$8.000.- (ocho mil pesos) para almuerzo o cena. En aquellos lugares donde Mutual tenga un valor diferenciado, lo continuará 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. Con todo, en caso de incorporarse nuevos lugares donde existan valores diferenciados durante la vigencia del presente contrato, los mismos se adicionarán de pleno derecho a la presente cláusula.

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.	\$ 2.000
Almuerzo o colación.	\$ 7.000
Once.	\$ 2.000
Cena.	\$ 7.000
Colación nocturna y especial Embarazada.	\$2.000.

Respecto al desayuno, los trabajadores o trabajadoras 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 Mutua, que será comunicada y se aplicará a todas las trabajadoras embarazadas de Mutua. La trabajadora deberá comunicar su necesidad de un servicio especial a la Mutua en la debida oportunidad.

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

Mutua 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 o trabajadora 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 2026
	Verano	Noviembre 2025
Administrativos Damas	Invierno	Abril 2027 -
	Verano	Noviembre 2025-
Administrativos Varones en Agencias y en Santiago sólo los que atienden público	Invierno	Abril 2027
	Verano	Noviembre 2025
Administrativos Varones Santiago sin atención de público.	Invierno	Abril 2027
	Verano	Noviembre 2025
Trabajadores Área Clínica, Terreno y Faena	Invierno	Abril 2026- abril 2028
	Verano	Noviembre 2025

NOTA: Las fechas serán revisadas durante el proceso de negociación, del mismo modo Mutual deberá informar cual es el valor de renta de escalafón A15 actualizado en relación a aplicipón de vestuario(gift Card).

En el Anexo Nº 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.

En caso de enfermedades catastróficas o poco habituales, Mutual pagará las remuneraciones de los trabajadores sin perjuicio del pago de las licencias médicas respectivas, las que tramitará Mutual de Seguridad directamente reembolsándose del pago de las mismas cuando corresponda.

Mutual pagará en estos casos, la diferencia que no cubra la licencia médica respectiva, ya sea Isapre o Fonasa, por sobre los topes legales.

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, si aquello fuere posible.-

b) Defensa ante Tribunales de Justicia:

Mutual pondrá a disposición del trabajador que enfrente una demanda judicial o persecución penal por parte del Ministerio Público o de querellantes privados cuya víctima, querellante o demandante sea una empresa adherente, trabajador afiliado o paciente privado y que ésta se hubiere originado con motivo o razones de su trabajo en Mutual., un abogado patrocinante que ejerza su derecho a la defensa 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, será 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 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:

Las trabajadoras afectas a jornada excepcional que se encuentren embarazadas podrán solicitar modificación de jornada a fin de acogerse al régimen diurno 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) manteniendo sus remuneraciones y beneficios. Con todo, mutual podrá negarse a dicho cambio, cuando exista alguna circunstancia debidamente calificada que haga imposible la modificación referida.

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 la 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, conforme 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 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 UF12 (doce unidades de fomento) 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 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 cumplidos entre 2 y 6 años cumplidos al 31 de marzo de cada año percibirán una ayuda mensual de UF6 (seis unidades de fomento) 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 60 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 UF10 (diez 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.

e) Protección de la maternidad y paternidad.

Los trabajadores de mutual que tengan hijos menores de tres años y seis meses cuyo contrato de trabajo sea terminado por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, tendrán derecho a percibir un recargo del 50% de las indemnizaciones contenidas en el artículo 163 del Código del Trabajo, sin perjuicio de los recargos legales aplicables.

En el caso de las mujeres, solo será necesario la presentación del correspondiente certificado de nacimiento del niño o niña. Para el caso de los hombres, será necesario además acompañar certificado de matrimonio o acuerdo de unión civil, la sentencia firme y ejecutoriada que le confiere el cuidado personal del niño o niña, o en su defecto estar al día en el pago de la pensión de alimentos.

f) Apoyo terapéutico: destinados a hijos e hijas.

Mutual otorgará a los trabajadores que cumplan los requisitos que se detallan más adelante, un **Programa Integral de Apoyo Terapéutico**, conforme a las políticas de la Corporación de Bienestar.

Este beneficio consiste en una bonificación económica destinada a cubrir el 100% del copago de los gastos médicos derivados de procesos terapéuticos integrales para hijos(as), hijastros(as) o niños, niñas y adolescentes bajo tuición, custodia o cuidado personal del trabajador(a), siempre que exista resolución judicial ejecutoriada que así lo acredite, en los casos que proceda. El tope mensual del beneficio será de **UF5,0**.

Para acceder al beneficio, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Presentar certificado médico o informe de evaluación emitido por profesional especializado que acredite la condición cognitiva o terapéutica del menor.
2. Acompañar certificado de nacimiento del hijo o, en su caso, certificado de matrimonio o Acuerdo de Unión Civil para acreditar la calidad de hijastro.
3. El menor deberá ser carga legal del trabajador.
4. El trabajador deberá encontrarse adherido a la Corporación de Bienestar al momento de solicitar el beneficio.

La aplicación de este beneficio será posterior a la bonificación entregada por el sistema previsional de salud (ISAPRE o FONASA) y por el Seguro Complementario de Salud.

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 2025) 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, 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.

Este beneficio será derecho de todos los trabajadores afiliados al presente contrato colectivo a nivel nacional, para lo cual Mutual deberá velar por la apropiada disponibilidad de profesionales y medicamentos.

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 confeccionarse y 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.

Este beneficio será derecho de todos los trabajadores afiliados al presente contrato colectivo a nivel nacional, para lo cual Mutual deberá velar por la apropiada disponibilidad de profesionales y medicamentos.

3. BENEFICIO EN TRASLADO DE PACIENTES.

Por los servicio 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 (si éste avión existiera) de propiedad de Mutual o alguna de sus ambulancias terrestres en situaciones de riesgo vital, entendiendo por tales las señaladas en la Ley Nº19.650, 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 comenzará 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 y/o pagaré 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 Mutual.

Los convenios que suscriba Mutual 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.

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

Cada vez que un beneficio estipulado dentro del Seguro Complementario u otro en su lugar, será responsabilidad de la Corporación, integrar dicha diferencia de valores y no el trabajador quien deba asumir el costo de las atenciones.

CLÁUSULA 39. AYUDA HABITACIONAL.

Teniendo presente que Mutual 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 40 trabajadores de Mutual que adquieran una primera vivienda con subsidio habitacional según algunas de las modalidades determinadas por el Minvu y 10 trabajadores de Mutual que adquieran una primera vivienda por crédito hipotecario.

El monto individual de la ayuda será de 25 UF (veinticinco unidades de fomento).

Para acceder a este beneficio los trabajadores 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 50 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.

En el evento, que queden cupos disponibles ya sea por Subsidio o Crédito hipotecario, serán cedidos entre ellos con el fin de utilizar la totalidad de estos.

Las postulaciones deberán realizarse dentro del mismo año calendario

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 3500 UF (tres mil quinientas unidades de fomento).

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

Si dos trabajadores postulantes estuviesen vinculados por matrimonio o acuerdo de unión civil, el beneficio sólo podrá ser aprovechado por el titular de la propiedad objeto del subsidio. Del mismo modo, este beneficio no aplicará para aquellos trabajadores que hubieren contraído matrimonio o acuerdo de unión civil, en caso de que el cónyuge o conviviente ya hubiere sido beneficiario de lo dispuesto en la presente cláusula.

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, deberá sesionar una vez al mes, dejándose constancia de las materias analizadas y sus recomendaciones o sugerencias en un libro de actas. Las decisiones del comité serán vinculantes para efectos de lo dispuesto en esta cláusula.

Un representante de los trabajadores del escalafón L que sea integrante del Sindicato Nacional, 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 afectos que están cursando estudios en cualquier nivel de enseñanza para que puedan asistir a sus actividades académicas. Lo anterior en la medida que no afecte el funcionamiento del servicio respectivo.

Del mismo modo, Mutual dará las facilidades necesarias a sus trabajadores que obtengan un título profesional para que puedan realizar su práctica profesional, si ésta se relaciona con su giro, para que se realice en sus dependencias. El tiempo destinado a la práctica profesional de los trabajadores afectos, será considerado como trabajado para todos los efectos.

Mutual dará las facilidades para que sus respectivos trabajadores 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, Mutual 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. Aquella capacitación que se efectúe durante la jornada ordinaria, Mutual deberá tomar todas las medidas para liberar de sus funciones al trabajador, mientras dure la capacitación.

En caso de que el trabajador desarrolle capacitaciones en calidad de relator fuera de la jornada de trabajo ordinaria, excepcional o del tiempo ordinariamente trabajado por quienes se encuentren exentos de jornada, el trabajador tendrá derecho a percibir el valor de las horas trabajadas al mismo valor que Mutual contrata a sus relatores externos.

Lo anterior conforme al Programa de Capacitación y a la Capacitación a la cual Mutual 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 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 de 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 afectos a jornada excepcional, podrán utilizar siempre su feriado ya sea legal o proporcional, dentro de cualquier día de la semana que así lo estimen, incluso sábado o domingo, cuando se solicite hasta un máximo de dos días.

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, entendiendo por tales, a aquellos ubicados en las comunas colindantes, 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.

1. MATRIMONIO:

Mutual, concederá 7 (siete) días hábiles 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.

2. ACUERDO DE UNIÓN CIVIL:

Mutual, 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 hábiles de permiso con goce de remuneración íntegra, cuando sus 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.

3. NACIMIENTO:

Se concederán 7 (siete) 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.

4. FALLECIMIENTO:

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	9 días continuos
Conviviente civil (AUC)	9 días continuos
Hijo (a) no nato	8 días continuos
Padre o madre o hermano (a)	8 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.

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.

El día del fallecimiento, Mutual 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. Para todos los efectos, el día del fallecimiento se considerará como íntegramente trabajado, sin que procedan descuentos por el retiro anticipado.

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.

5. PERMISO PARA EXAMENES DE MAMOGRAFIA, ECOGRAFÍA MAMARIA Y PROSTATA.

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 o ecografía mamaria, 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.

Aquellos trabajadores que acrediten alteraciones en los exámenes descritos, que pudiere sugerir algún tipo de enfermedad catastrófica producto de los mismos, Mutual otorgará un permiso adicional equivalente al ya descrito, a fin de practicar nuevos exámenes.

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.

6. PERMISOS ESPECIALES.

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 Mutual, quien tomará la decisión, previo acuerdo con el sindicato que lo hubiere solicitado.

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.

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 las cláusulas 43, letras a y b respectivamente, del presente contrato colectivo.

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 denominado “Permisos especiales”.

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/a 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) 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 y trabajadoras con jornadas excepcionales:

En el caso de trabajadores 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 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 Mutual. 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 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 podrá ser utilizado por el beneficiario el día que éste determine, bajo las mismas condiciones y requisitos que los días administrativos.

Para el periodo 2025 y a la entrada en vigencia del presente contrato colectivo, el presente beneficio tendrá efecto retroactivo considerando la totalidad del periodo desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre inclusive.

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 del escalafón “L”, que prestan servicios en turnos de residencia médica, tendrán derecho a no concurrir a tres jornadas de residencia al año, sea que correspondan a un día hábil, sábado, domingo o festivo.

Este beneficio debe ser solicitado con a lo menos 72 horas hábiles de anticipación y se hará efectivo de manera proporcional a partir del sexto mes del inicio efectivo de los turnos de residencia.

Del mismo modo, cuando el residente labore en la institución al día siguiente de su turno en Mutua, ésta lo liberará de la jornada de la tarde a partir de las 12.00, beneficio a costo y reemplazo de responsabilidad de la institución.

CLÁUSULA 44. PERMISOS SINDICALES.

Los Directores 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, 22 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 un tope mensual de UF150.

De los 22 cupos totales, 19 corresponderán a socios del Sindicato Nacional de Trabajadores Mutual Seguridad y 3 a socios del Sindicato N.º 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.º 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 40 becas, de las cuales serán 20 becas por parte de Mutual y 20 becas de parte de la Corporación de Bienestar, en total, de \$994.533.- 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 de parte de Mutual y 5 por parte de Bienestar cada una por la mitad del monto anterior, para los hijos de trabajadores 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 Mutual 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	2,0	0.0
KINDER	3,5	0.0
BASICA	5,0	3.0
EDUC. MEDIA	6,0	3.0
INST. PROFESIONAL- UNIVERSITARIA	6,0	3.5

CLÁUSULA 50. BENEFICIOS EN SITUACIONES CATASTRÓFICAS.

a) Fondo Fallecimiento de un trabajador.

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/ras 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 Mutua 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. 12,

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 o trabajadora 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	7,5%
11	10,5 %
15 y más	13,5 %

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 2025. 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 2025, 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/ras 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. La elaboración de la Matriz debe ser presentado a más tardar el último día hábil del mes de noviembre de 2025.

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 2025, revisarán la evidencia e información disponible a fin de fijar los criterios de aplicación según Matriz ya establecida a noviembre de 2025, así como el esquema de resolución de casos especiales y de revisión del mismo, para ser aplicado a partir de enero del año 2026.

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 valuadas 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/a 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 le darán 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 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/ras 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.

TITULO XI

BONO EXTRAORDINARIO

CLÁUSULA 55: BONO EXTRAORDINARIO.

Con el solo objeto de la puesta a término del presente proceso de negociación colectiva, Mutual de Seguridad pagará a los trabajadores afectos al presente instrumento singularizados en el anexo 1 y 2, lo que no será extensivo a nuevos socios ni a otros beneficiarios, la cantidad de dinero que las partes acuerden mutuamente.

TITULO XII

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

CLÁUSULA PRIMERA TRANSITORIA. CARRERA FUNCIONARIA.

La carrera funcionaria en Mutual de Seguridad C.Ch.C se funda en el reconocimiento de las personas como el principal capital de la empresa. Se concibe como un proceso continuo, transparente y meritocrático de desarrollo profesional, orientado al fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas al servicio del bienestar de la comunidad.

Mutual declara como principios rectores de su carrera funcionaria los siguientes:

1. **Meritocracia:** El ingreso, la permanencia y la promoción en los distintos cargos se regirá por el mérito personal, entendido como la conjunción de capacidades, experiencia, desempeño y compromiso institucional.
2. **Igualdad de oportunidades:** Todos los funcionarios tendrán acceso equitativo a oportunidades de desarrollo, capacitación y promoción, sin distinción de género, edad, origen, creencia, afiliación política, orientación sexual u otra condición personal o social.
3. **Transparencia y objetividad:** Los procesos asociados a la carrera funcionaria se desarrollarán con estricto apego a criterios objetivos, verificables y conocidos previamente por los funcionarios, asegurando imparcialidad y justicia.
4. **Reconocimiento del desempeño:** Se valorará el compromiso, la excelencia en el ejercicio de las funciones y la vocación de servicio público, promoviendo la mejora continua mediante sistemas de evaluación periódicos y constructivos.
5. **Capacitación permanente:** La institución fomentará activamente el perfeccionamiento técnico, profesional y humano de su personal, asegurando el acceso a programas formativos pertinentes y de calidad.

6. **Estabilidad y desarrollo profesional:** Mutual procurará condiciones que promuevan la estabilidad laboral y un desarrollo de carrera predecible, que brinde certezas y aliente el compromiso institucional a largo plazo.
7. **Ética y servicio público:** Todo funcionario debe orientar su actuar conforme a los más altos estándares éticos, poniendo siempre como norte el servicio digno, eficiente y humano a los usuarios y sus familias.

Estos principios inspirarán y regirán el reglamento de carrera funcionaria, el que se adjunta en el anexo 13 del presente instrumento, el que deberá perfeccionarse dentro del plazo de un año de conformidad a los principios expuestos.

CLÁUSULA SEGUNDA TRANSITORIA: PRÉSTAMO EXTRAORDINARIO.

En forma excepcional y por única vez, Mutual de Seguridad C.Ch.C otorgará a sus trabajadores que así lo soliciten, un préstamo en dinero, siempre y cuando su respectiva disponibilidad legal de descuento así lo permitan, considerando sus correspondientes liquidaciones de remuneraciones, por cualquiera de las siguientes sumas, a elección del trabajador:

1. \$1.500.000.- descontado hasta en 36 cuotas- cada una, a partir del mes de octubre 2025.
2. \$2.000.000.- descontado hasta en 36 cuotas- cada una, a partir del mes de octubre 2025.
3. \$2.500.000.- descontado hasta en 36 cuotas- cada una, a partir del mes de octubre 2025.

En caso de trabajadores acogidos a licencia médica, con permiso sin goce de remuneraciones u otras causas que impidan la deducción de la cuota correspondiente en un mes determinado, se efectuarán los descuentos acumulados de la o las primeras remuneraciones que perciba. En caso de término de la relación laboral, el empleador está facultado para retener del finiquito la totalidad del saldo insoluto.

Los trabajadores sin capacidad de descuento en sus remuneraciones por estar en el máximo legal permitido, podrán optar al préstamo descrito en el numeral 1 del presente y no a los señalados en los numerales 2 y 3, situación que finalmente será evaluada antes de su eventual otorgamiento.

Las solicitudes de préstamos y sus respectivas fechas de pago se adecuarán a las siguientes calendarizaciones:

Fechas de inscripciones	Fechas de otorgamiento	Mes del 1er descuento
1 al 15 de septiembre 2025	28 de septiembre 2025	Octubre 2025
1 al 14 de octubre 2025	21 de octubre 2025	Octubre 2025

Para estos efectos Mutual confeccionará un formulario en el más breve tiempo posible, el que será puesto a disposición de los trabajadores a fin de dar apropiado cumplimiento a la presente cláusula.

CLÁUSULA TERCERA TRANSITORIA: TELETRABAJO Y PLATAFORMAS DIGITALES.

Mutual de Seguridad y los sindicatos, conformarán una mesa de trabajo destinada a implementar la modalidad de teletrabajo en todas sus formas (Híbrida, semi presencial, etc.) como asimismo disponer que las plataformas tecnológicas sean adecuadas para ello, con el fin de considerarlo como una alternativa permanente para todos los socios y socias de los sindicatos, en la medida que sea compatible con sus funciones. Mutual en conjunto con los Sindicatos velará por la correcta implementación de la ley de conciliación de la vida familiar, en los casos que así proceda.

CLAUSULA CUARTA TRANSITORIA:

Mutual en conjunto con los sindicatos formarán una mesa de trabajo destinada a evaluar, con el objeto de mejorar, las condiciones del CET a nivel nacional, la que deberá conformarse a más tardar al 31 de diciembre de 2025.

Serán materia de esta comisión, el análisis de la carga laboral y sus flujos, dotación de personal, ausentismo y otras materias que esta comisión determine de conformidad a los antecedentes que recoja, con instancias particulares de participación de los trabajadores, como por ejemplo por la vía de conversatorios, a fin de fortalecer el modelo de relacionamiento laboral, eje central de este contrato colectivo.

El diagnostico compartido de las condiciones del CET a nivel nacional, deberá estar disponible al 31 de septiembre de 2025.

En comprobante firman.

Nazarete Barría Peralta Presidenta	José Rolando Campos Rodríguez Secretario	José Miguel Medina Bustos Tesorero
Claudia Jara Ramírez Directora	Sylvia Mundy Correa Directora	Luisa Staub Torre Directora

Magaly Andrea Miranda Miranda Directora	Sandra Parada Escobar Directora	Julián Arnoldo Urra Quiñones Director
Sindicato de Trabajadores de Empresa Mutua de Seguridad C.Ch.C		

Salvador Miguel Pereira Guevara Presidente	José Mauricio Rodríguez Inostroza 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

Hernán González Ramírez

Subgerente de Relaciones Laborales Gerente de Compensaciones.

MUTUAL DE SEGURIDAD C.Ch.C. Y
SERVICIOS MÉDICOS MUTUAL DE SEGURIDAD C.Ch.C. SpA