

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2020 - 2022

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 1 de septiembre de 2020, entre la **ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD**, representada para estos efectos por Juan Luis Moreno, en su calidad de Gerente División Transformación Organizacional; doña Carolina Bascuñán Gebauer, en su calidad de Subgerente Gestión de Personas y Compensaciones; doña María Jesús Amenábar, en su calidad de Subgerente Gestión de Personas y Compensaciones; doña Melissa Bush Jara, en su calidad de Subgerente de Gestión del Cuidado y don Luis Vilches Guajardo, en su calidad de Gerente de Operaciones y Servicios Territorial, por una parte; y por la otra, los trabajadores de la Institución, individualizados en la nómina que se da cuenta en el Anexo N°1 de este Contrato Colectivo, que debe entenderse como parte integrante de éste para todos los efectos a que haya lugar, representados por los directores del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD**, doña Rocío Lobos Álvarez, en su calidad de Presidenta; don Gelson Ibáñez León, en su calidad de Secretario; doña Katherine Menéndez Alvarado, en su calidad de Tesorera; doña Nidia Castro Oviedo, en su calidad de Directora, doña Denisse Pino Concha, en su calidad de Directora; don Elton Arancibia Gómez, en su calidad de Director y don Guillermo Urrutia Silva, en su calidad de Director, se ha celebrado el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

TÍTULO PRIMERO: PARTES, ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y DEFINICIONES.

CLAUSULA 1.

A. PARTES, APLICACIÓN Y VIGENCIA:

El presente contrato regirá las relaciones laborales de la Asociación Chilena de Seguridad, como empleadora, con los trabajadores con contrato de planta que figuran en la nómina que constituye el Anexo N°1, que se entiende formar parte integrante de este instrumento para todos los efectos legales, entre el 1° de Septiembre de 2020 y 31 de Agosto de 2022, ambas fechas inclusive.

Cada vez que en adelante se mencionen los términos “personal”, “trabajadores”, “trabajador” o “trabajadora”, se entenderá que se refieren a las personas individualizadas en el Anexo N°1 antes mencionado. De igual forma, cada vez que se mencionen los términos “Empresa”, “Institución” o “Asociación”, se entenderá que se refieren a la Asociación Chilena de Seguridad.

B. DEFINICIONES:

Cada vez que en este Contrato Colectivo o los instrumentos anexos a él, se usen las expresiones que a continuación se indican, se entenderán referidos a lo siguiente:

A) Sueldo Base Mensual (S.B.)

El sueldo base mensual de cada trabajador corresponde al pactado en su contrato individual de trabajo actualizado en sus respectivas liquidaciones mensuales.

B) Sueldo Base Equivalente (S.B.E.)

Se entiende por Sueldo Base Equivalente el valor del Sueldo Base pactado en los contratos individuales de trabajo, debidamente actualizado, al que se le adicionarán, a los trabajadores que tienen derecho a percibirlos, algunas de las siguientes asignaciones:

- Lugar de Trabajo.
- Bono de Cuarto Turno Enfermera Universitaria.
- Asignación Llamada Servicio Permanente.
- Bono Noche Cuarto Turno.
- Asignación de Responsabilidad.
- Asignación de Jefatura.
- Asignación de Trabajo Faena Minera.
- Bono Calificador Fijo.
- Asignación por Incentivo.

Estos bonos y asignaciones, así como sus definiciones, forman parte de la estructura general de remuneraciones que tiene la Asociación para todos sus trabajadores la que, en caso de sufrir algún cambio, modificará de pleno derecho las definiciones contenidas en el anexo N°3 De este documento.

C) Remuneración Bruta Total (R.B.T.)

Se entiende por Remuneración Bruta Total el Sueldo Base Equivalente al que se le adicionarán, a los trabajadores que tienen derecho a percibirlos, las siguientes asignaciones: Asignación de Estímulo, Asignación de Antigüedad y los bonos variables mensuales.

TÍTULO SEGUNDO: REAJUSTABILIDAD.

CLAUSULA 2.

El 1° de septiembre de 2020, las remuneraciones, asignaciones y beneficios adicionales pactados en dinero en este instrumento, se reajustarán en un porcentaje igual al 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el semestre precedente; esto es, entre el 1° de marzo de 2020 y el 31 de agosto de 2020, ambas fechas inclusive.

Posteriormente, los reajustes serán en las fechas y formas que se indican a continuación:

- a) 1º Marzo de 2021: 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido entre el 1º de Septiembre de 2020 y el 28 de Febrero de 2021, ambas fechas inclusive.
- b) 1º Septiembre de 2021: 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido entre el 1º de Marzo de 2021 y el 31 de Agosto de 2021, ambas fechas inclusive.
- c) 1º Marzo de 2022: 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido entre el 1º de Septiembre de 2021 y el 28 de Febrero de 2022, ambas fechas inclusive.

En caso que la variación acumulada del IPC, en alguno de estos semestres, fuese negativa, las partes convienen que no operará rebaja alguna de remuneraciones, manteniéndose las que percibe el trabajador.

Las variaciones de IPC acumuladas semestralmente se calculan con dos decimales adicionales al porcentaje.

Los valores expresado en U.F. en este contrato, se calcularán con al valor del último día del mes precedente al de su pago.

TÍTULO TERCERO: INCREMENTO REAL

CLAUSULA 3. INCREMENTO

Los trabajadores indicados en el Anexo N°1 del presente contrato, contratados por jornada completa (180 horas mensuales), tendrán derecho a que el 1º de septiembre de 2020 su remuneración bruta total se incremente en \$8.333.- (ocho mil trescientos treinta y tres pesos).

Las partes acuerdan anticipar \$ 100.000.- (cien mil pesos) líquidos, con cargo al incremento referido en el párrafo anterior. Este anticipo se pagará junto con la quincena del mes de septiembre de 2020. La suma anticipada se compensará contra las liquidaciones de sueldo de los meses de septiembre 2020 hasta agosto 2021.

En forma adicional al incremento señalado en los párrafos anteriores, el 1º de septiembre de 2021, los trabajadores contratados por jornada completa (180 horas mensuales), tendrán derecho a que su sueldo base se incremente, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tramo Renta Bruta total	Incremento Sueldo Base
Entre \$0 y \$600.000	\$ 25.000
Entre \$600.001 y \$800.000	\$ 20.500
Entre \$800.001 y \$1.200.000	\$ 16.000
Entre \$1.200.001 y \$1.800.000	\$ 12.500
Más de \$1.800.000	\$ 9.000

Para los trabajadores que tengan jornada inferior a 180 horas mensuales, el incremento al sueldo base se hará aplicando los valores de la tabla en la proporción que corresponda, de acuerdo a la jornada que tengan pactada en su contrato de trabajo.

TÍTULO CUARTO: REMUNERACIONES

CLAUSULA 4. ASIGNACIÓN DE ESTÍMULO

Cada trabajador percibirá mensualmente una Asignación de Estímulo, equivalente a un **25%** del respectivo sueldo base o sueldo base equivalente, según corresponda.

CLAUSULA 5. ASIGNACIÓN DE ANTIGÜEDAD

Por cada trienio de servicios continuos en la Asociación, ésta pagará al respectivo trabajador que a la fecha de este contrato tiene derecho a ella, una asignación mensual de antigüedad de un **3%** de su sueldo base o de su sueldo base equivalente, según corresponda.

Los trabajadores contratados de planta entre el 1° de febrero de 2004 y el 30 de abril de 2011, percibirán una asignación de antigüedad equivalente al **3%** de su sueldo base o sueldo base equivalente, según corresponda, cada tres años de permanencia continuos en la Asociación, contados desde la fecha del contrato de planta, hasta cumplir 50 años de edad las mujeres y 55 años de edad los hombres.

CLAUSULA 6. ASIGNACIÓN DE LUGAR DE TRABAJO

Los trabajadores mientras se desempeñen en Pabellón del Hospital del Trabajador de Santiago, incluyendo a quienes colaboran en la Unidad de Cirugía Ambulatoria (UCA), y los que se desempeñan en el Servicio UCI, tendrán una asignación de lugar de trabajo mensual –conforme a la estructura de Sueldo Base Equivalente- de un **12%** de sus sueldos base, mientras que los

trabajadores que se desempeñen en el servicio de Urgencia del Hospital del Trabajador y CISE, tendrán una asignación de lugar de trabajo mensual –conforme a la estructura de Sueldo Base Equivalente- de un 6% de sus sueldos base. Esta asignación se pagará a los trabajadores de dichos servicios sólo durante su desempeño en estos lugares.

Desde ya, todo trabajador afecto al presente Contrato Colectivo acepta que la Asociación deje de pagar esta asignación, desde el momento en que comience a prestar servicios en una unidad distinta a las mencionadas en el párrafo precedente.

CLAUSULA 7. ASIGNACIÓN LLAMADO A SERVICIO PERMANENTE

Los trabajadores que en la actualidad se encuentren recibiendo, mensualmente, una asignación por encontrarse en turnos para ser llamados a servicio, entre las 20:30 horas y las 08:00 horas, de lunes a viernes, y durante los días sábado, domingo y festivos, continuarán percibiéndola. Sin embargo, este beneficio no se percibirá cuando el trabajador, por cambio de labores, deje de encontrarse en turnos para ser llamado a servicio.

Esta Asignación tendrá un valor fijo mensual, más un valor que corresponderá al pago, como hora extra al 100%, de las horas de asistencia efectiva al servicio, con un mínimo de 3 horas.

El valor fijo mensual corresponderá a la suma de **\$80.533.-**, en los casos que se cumpla con el horario establecido en el inciso primero de esta Cláusula, o la proporción que corresponda si el período de llamada es distinto.

Se entenderá encontrarse “de llamada”, para estos efectos, el estar el trabajador ubicable y disponible para presentarse a ejecutar sus funciones o labores fuera del horario habitual acordado, durante los turnos elaborados con anterioridad por las Jefaturas.

La expresión “ubicable” está referida a la circunstancia de poder ser contactado el trabajador, en el domicilio y/o número de teléfono registrado al efecto en un libro especial que mantiene la Asociación y; la expresión “disponible” está referida a encontrarse en condiciones de poder cumplir con sus labores. El trabajador deberá registrar en ese libro cualquier alteración del domicilio y/o número telefónico donde deba ser ubicado diariamente durante el período completo del turno. Esa alteración regirá por todo el día.

CLAUSULA 8. ASIGNACIÓN POR TURNOS NOCTURNOS ESPECIALES

Los trabajadores que se desempeñen durante los turnos de las noches del día 24 al 25 de diciembre, o del 31 de diciembre al 1 de enero, tendrán, a contar del 1° de septiembre de 2020, una asignación por este motivo, que asciende a la suma de **\$31.789.-**; además, la Asociación pagará, con el recargo de un 150%, las horas trabajadas en tales ocasiones, considerando el turno que se inicia a las 20:00 hrs. del día 24 y 31 de diciembre, hasta las 00:00 hrs. del día siguiente respectivamente.

CLAUSULA 9. BONO NOCHE CUARTO TURNO

Los trabajadores que no tengan en su estructura de remuneraciones la “Asignación por Cuarto Turno” y que se desempeñen habitual u ocasionalmente en turno nocturno (aquel que se inicia a las 20:00 hrs. y termina a las 08:00 hrs. del día siguiente), percibirán, a contar del 1° de septiembre de 2020, un bono de \$ **6.358.-** por cada turno nocturno completo efectivamente trabajada.

Este bono reemplaza a la “Asignación por Turno de Noche”.

CLAUSULA 10. ASIGNACIÓN INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES GRAVES y FATALES

Procederá el pago de una asignación que ascenderá a **2,5** Unidades de Fomento, cuando sea necesario que un experto acuda, los días sábado, domingo o festivo al sitio de un accidente, presumiblemente laboral –accidente de trabajo o de trayecto- que afecte a algún trabajador de una empresa afiliada y cuya lesión haya causado su muerte (accidente fatal) o se considere grave, de acuerdo a la definición utilizada por la Superintendencia de Seguridad Social.

CLAUSULA 11. ASIGNACIÓN DE CELULARES

A los trabajadores de planta, que ejerzan alguno de los cargos que se encuentran definidos en la política de otorgamiento de celulares institucionales, adjunta a este documento, la Asociación les otorgará un equipo y plan que contemple los minutos para llamadas y gigas de conexión acordes a los requerimientos de sus labores, de acuerdo a lo establecido en la referida política.

No obstante lo anterior, según las necesidades del cargo, estos planes podrán ser mejorados, de acuerdo a lo señalado en la política antes mencionada.

CLAUSULA 12. ASIGNACIÓN DE CAJA

Los trabajadores que desarrollen labores de caja, esto es, administrar o estar a cargo de fondos de dinero, percibirán mensualmente una asignación, conforme a los montos que se indican a continuación:

- | | |
|---|----------------------------------|
| a. Cajas con \$ 500.000.- o más: | Asignación de \$ 37.000.- |
| b. Cajas entre \$ 250.000.- y \$ 499.999.-: | Asignación de \$ 29.500.- |
| c. Cajas con menos de \$ 250.000.-: | Asignación de \$ 20.000.- |

En el caso de tener que manejar dos cajas distintas, se pagará la asignación por cada una de ellas, mientras se mantenga dicha situación.

CLAUSULA 13. ASIGNACIÓN POR INCENTIVO

La Asociación pagará a cada enfermera universitaria que se desempeñe en el Hospital del Trabajador, un bono mensual por Incentivo, cuyo valor dependerá del escalafón profesional en que se encuentre encasillada, y que corresponde a los porcentajes que se indican a continuación:

- Escalafón 1: 20% del S.B.
- Escalafón 2: 10% del S.B.
- Escalafón 3: 5% del S.B.

La calificación se efectuará anualmente por la Dirección de Enfermería y será requisito para el pago de este beneficio que la trabajadora acredite, oportunamente, la información correspondiente.

CLAUSULA 14. OTRAS ASIGNACIONES Y BONOS FIJOS MENSUALES

Los trabajadores que en la actualidad perciban otras asignaciones y bonos fijos mensuales, establecidos como montos o porcentajes de sus respectivos sueldos base, continuarán percibiéndolos, aplicándoseles los reajustes periódicos conforme la cláusula número dos del presente contrato colectivo.

CLAUSULA 15. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se considerará trabajo en horas extraordinarias el que se efectúe más allá del número de horas semanales previamente programadas para la jornada respectiva, dentro de los términos convenidos en el contrato individual de trabajo, con tal que se hubieren pactado dichas horas por escrito, o que hubieren sido trabajadas con conocimiento de la jefatura respectiva. El conocimiento de la jefatura en ningún caso se presumirá.

Se pagarán automáticamente como horas extraordinarias todas las horas que el trabajador anticipase como horas a ser compensatorias de un permiso que no se hiciera efectivo en el plazo de 90 días.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50%, salvo los casos siguientes, los que se pagarán con un recargo del 100% o 150% e acuerdo a las siguientes reglas:

Tratándose del Personal No Sujeto a Turnos Rotativos:

- Horas extraordinarias trabajadas en días domingo, se pagarán con un recargo del 100%.
- Horas extraordinarias trabajadas en días festivos (distintos del día domingo), se pagarán con un recargo del 150%.

Tratándose del Personal Sujeto a Turnos Rotativos:

- Horas extraordinarias trabajadas en días domingo, se pagarán con un recargo del 100%.
- Horas extraordinarias trabajadas en días festivos (distintos del día domingo), de acuerdo a los turnos programados, se pagarán con un recargo del 150%.
- Horas extraordinarias trabajadas en reemplazo de un trabajador que no asistió a su trabajo, cuando ello implique quedarse "2 turnos consecutivos", sea total o parcialmente. Se entiende para estos efectos que un trabajador se queda "2 turnos consecutivos" cuando continúa sus labores una vez finalizado su turno, o cuando deba asumir total o parcialmente el turno inmediatamente anterior al propio y en forma continua, se pagarán con un recargo del 100%.

El reemplazo a que se refiere el inciso anterior, en ningún caso podrá extenderse más allá del primer turno de reemplazo, cada vez que ello ocurra.

En cuanto a la prolongación en la entrega de turno, esta responsabilidad radica en la Jefatura directa, sin perjuicio de lo anterior, si es necesario y requerido que el personal Técnico de Enfermería Nivel Superior deba prolongar su jornada debido a la entrega de turno, esta prolongación se pagará como hora extra de acuerdo a la autorización y calificación de la jefatura correspondiente, esta autorización no se presumirá.

CLAUSULA 16. SISTEMA DE ANTICIPO DE REMUNERACIONES

La Asociación, a requerimiento de cada trabajador, anticipará hasta el **40%** de los sueldos base o un monto inferior si éste así lo solicitare, y hasta el **80%** de las asignaciones de estímulo devengadas, en las fechas que se establezcan previamente en el calendario anual que confeccione la Gerencia de Personas.

TÍTULO QUINTO: BENEFICIOS RELACIONADOS CON EL TRABAJADOR

CLAUSULA 17. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

Cada trabajador percibirá mensualmente, a contar del 1° de septiembre de 2020, por cada día efectivamente trabajado en el respectivo mes, una asignación de movilización, de un monto diario equivalente a **\$2.277.-**

Esta asignación se reajustará de acuerdo a la variación del Índice de Precios al Consumidor, según como se indica en la cláusula número dos.

En caso de restablecerse la Asignación de Movilización legal, el beneficio contenido en esta cláusula se imputará a la legal.

CLAUSULA 18. COLACIÓN Y ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

La Asociación otorgará colación o asignación de colación, en la forma y con las modalidades que se describen en el Anexo N°2.

CLAUSULA 19. ASIGNACIÓN DE FIESTAS PATRIAS

Cada trabajador tendrá derecho a recibir, a contar del 1° de septiembre de 2020, una asignación de Fiestas Patrias de **2,6 Unidades de Fomento**.

Este beneficio se pagará en la quincena del mes correspondiente, salvo razones de caso fortuito o fuerza mayor, de conformidad a la ley, donde de forma excepcional, se pagará en la liquidación correspondiente al mismo mes.

CLAUSULA 20. AGUINALDO DE NAVIDAD

Cada trabajador tendrá derecho a recibir un Aguinaldo de Navidad, ascendente a **2,6 Unidades de Fomento**.

Este beneficio se pagará en la quincena del mes correspondiente, salvo razones de caso fortuito o fuerza mayor, de conformidad a la ley, donde de forma excepcional, se pagará en la liquidación correspondiente al mismo mes.

CLAUSULA 21. ASIGNACIÓN DE VACACIONES Y BONO FAMILIAR Y/O VIDA PERSONAL PARA VACACIONES

Cada trabajador tendrá derecho a recibir una asignación por vacaciones, ascendente a **4 Unidades de Fomento.-**

Asimismo, cada trabajador tendrá derecho a recibir un bono familiar y/o Vida Personal por un monto de **2,5 Unidades de Fomento.-** proporcional a la asistencia producida en el período de feriado que hace uso. Para estos efectos, no se considerarán los ausentismos por permisos administrativos (2 jornadas semestrales), por matrimonio, por fallecimiento, paternal por nacimiento del hijo, compensatorio de turno excepcional, sindical y ausencia por licencias médicas por enfermedad o accidente común mayores a 10 días y por accidentes del trabajo.

Adicionalmente, el bono familiar y/o vida personal se otorgará siempre que al momento de hacer uso del feriado legal, éste quede comprendido dentro de los dos períodos anuales que cada trabajador puede acumular, conforme la legislación vigente.

Estos beneficios se pagarán conjuntamente con la remuneración del mes en que haga uso del derecho a feriado anual, salvo que el trabajador solicite expresamente, con una anticipación mínima

de cinco días hábiles a aquél en que se deba iniciar su respectivo feriado legal, un anticipo, el cual se pagará en la fecha de anticipo programada y en ningún caso podrá superar el **80%** del valor de las asignaciones.

CLAUSULA 22. VACACIONES COMPENSATORIAS

Los días de Vacaciones Compensatorias Anuales de los trabajadores que prestan servicios en cuarto turno se programarán, preferentemente, entre los meses de junio y agosto de cada año. Sin perjuicio de lo anterior, si hubiese algún trabajador que necesite tomar los días en otro periodo, podrá acordar con su jefatura directa una fecha diferente.

Para los efectos del cómputo de estos días, se considerará el turno nocturno, esto es, el que va desde las 20:00 horas hasta las 08:00 horas del día siguiente, como un solo día.

Sin acuerdo explícito del trabajador, estas vacaciones no podrán pagarse en dinero.

CLAUSULA 23. PAGO PROPORCIONAL DE BENEFICIOS

Al término de sus contratos individuales, los trabajadores percibirán el pago del beneficio anual correspondiente a Bono de Vacaciones, en la parte proporcional al período trabajado que sirva de base al otorgamiento del respectivo beneficio o remuneración.

En el caso de que la Asociación ponga término al contrato individual de trabajo de un colaborador en los meses de agosto o noviembre, éste percibirá en su finiquito el pago del Aguinaldo de Fiestas Patrias o de Navidad, según corresponda.

CLAUSULA 24. FONDO DE BENEFICIOS DEL PERSONAL

Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo podrán continuar afiliados al “Fondo de Beneficios del Personal”, antes denominado “del 3%”, al cual también se encuentra afiliado el resto de los trabajadores de la Asociación; el que se constituyó con un recargo de un 3% sobre las facturas a los pacientes privados de los médicos en los Hospitales del Trabajador de Santiago y Concepción, y que se aplicó hasta Octubre de 1984, fecha en que el Directorio de la Institución acordó suprimirlo. En consecuencia, no habrá nuevos aportes que incrementen el patrimonio de dicho Fondo.

Sin embargo, y en consideración a que este Fondo tuvo su origen en una decisión voluntaria, unilateral y provisional, en cuanto a su objeto, del Directorio de la Institución, la naturaleza de los beneficios que deban otorgarse con cargo a los recursos existentes, se mantendrá mientras el referido Directorio no adopte un acuerdo en sentido diverso. Asimismo, será el Directorio de la Asociación el que modifique el Reglamento que rige el Fondo o apruebe un nuevo Reglamento.

El cambio de la naturaleza de los beneficios no podrá significar que el patrimonio del Fondo se destine a una finalidad ajena al bienestar de los trabajadores, debiendo emplearse en dicha finalidad la totalidad de los recursos del patrimonio, si se cumplen los requisitos establecidos en el respectivo Reglamento.

Todos los trabajadores beneficiarios de este Fondo se encontrarán en igualdad de condiciones, para el otorgamiento de los beneficios que aquel contempla.

CLAUSULA 25. FONDO DE INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

Los trabajadores afiliados al “Fondo Nacional de Indemnización por Años de Servicio de los Trabajadores de la Asociación Chilena de Seguridad”, con personalidad jurídica, podrán continuar afiliados a este Fondo, rigiéndose para estos efectos por sus Estatutos.

Según lo anterior, todos los trabajadores de la Asociación voluntariamente afiliados deberán aportar mensualmente a este Fondo de carácter nacional, un equivalente al 2% de su remuneración mensual bruta. El aporte mensual del 2% que corresponde efectuar a los trabajadores será descontado por la Asociación de las correspondientes liquidaciones de remuneraciones, de conformidad a sus Estatutos. Por su parte, la Asociación efectuará a dicho Fondo, un aporte equivalente, por cada trabajador.

La presente cláusula tiene por objeto garantizar a los trabajadores a quienes beneficia este Contrato Colectivo, los beneficios que se derivan por estar afiliados al “Fondo Nacional de Indemnización por Años de Servicios de los Trabajadores de la Asociación Chilena de Seguridad”.

CLAUSULA 26. IMPLEMENTOS Y UNIFORMES DE TRABAJO

La Asociación otorgará los implementos, la ropa de trabajo, materiales y uniformes que sean necesarios para el adecuado desempeño de las labores de cada trabajador, de acuerdo a sus funciones y las condiciones ambientales de trabajo.

Se pondrá a disposición de los trabajadores, además, el Manual de Políticas de Vestir, el que detalla las prendas, fechas y frecuencia de distribución. Como regla general, la ropa se otorgará en el mes de abril para los uniformes de invierno y en el mes de octubre para las tenidas de verano de cada año.

Un representante de la Directiva Sindical participará de la Comisión encargada de realizar la elección de dichos implementos cada año, para que entregue su opinión técnica y/o práctica respecto a los implementos y uniformes que se presentan como propuesta.

CLAUSULA 27. PERMISOS

La Asociación establece el siguiente régimen de permisos para los trabajadores:

A. CON GOCE DE REMUNERACIONES

A1. PERMISO ADMINISTRATIVO:

Para resolver problemas de carácter particular, cada trabajador podrá disponer de hasta 24 o 27 horas en el semestre, según sea su jornada ordinaria diaria de 8 o de 9, o más horas respectivamente. De estas horas de permiso, 2/3 serán de cargo de la Asociación y 1/3 de cargo del trabajador.

Las 24 o 27 horas de permiso no podrán solicitarse de una sola vez, salvo casos excepcionales, debidamente calificados por el Jefe directo que tenga al momento de solicitarlo.

El trabajador podrá compensar las horas que son de su cargo, si así lo indica al momento de solicitar el permiso. Esto podrá hacerlo efectivo respecto de las horas extraordinarias laboradas dentro de los 30 días siguientes a su utilización.

Excepcionalmente, en aquellos casos calificados por su Jefatura, en que al trabajador no le sea posible recuperar las horas dentro del plazo señalado, podrá hacerlo dentro de un plazo no mayor de 90 días, a cuyo término, en caso de no haberse producido la recuperación de horas, se procederá al respectivo descuento.

Estos permisos serán calificados y autorizados por el Jefe respectivo, de acuerdo al nivel de ausentismo existente en el área de trabajo, debiendo ser solicitados por el trabajador con a lo menos 24 horas de anticipación, salvo casos de excepción y extrema urgencia. Los permisos solicitados con 4 días de anticipación no podrán ser rechazados por la Jefatura, salvo casos en que no sea posible dar continuidad al servicio en que se desarrolla el trabajador.

Se entregará estadística de los permisos aprobados y rechazados a la directiva sindical en reuniones mensuales.

Las personas que tengan jornada parcial, podrán optar a estos permisos en forma proporcional a su jornada, proporcionalidad que se calculará respecto de una jornada completa actual de 180 horas mensuales y sobre una base de 24 horas en el semestre.

A2. PERMISO POR MATRIMONIO:

Una semana calendario para el trabajador que contraiga matrimonio o acuerde la Unión Civil. Este beneficio deberá impetrarse dentro de los seis meses siguientes a su celebración, bastando

para ello la sola presentación del documento legal correspondiente. La fecha de inicio de este permiso no podrá ser modificada por la Jefatura respectiva si éste ha sido solicitado por escrito a la misma con treinta días de anticipación a dicha fecha.

A3. PERMISO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN:

Cinco días corridos por el nacimiento o adopción de un hijo, los que podrán hacerse efectivos por el padre al momento del parto o en forma parcializada dentro del primer mes de nacimiento, conforme al Artículo 195 del Código del Trabajo y demás normas legales pertinentes.

A4. PERMISO POR FALLECIMIENTO:

Siete días corridos al fallecimiento de un hijo como del cónyuge del trabajador y tres días hábiles en caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o madre del trabajador, a contar del día del respectivo fallecimiento. Lo anterior, conforme lo establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo.

Dos días hábiles seguidos al fallecimiento de un hermano del trabajador, en caso de producirse en la región en que se desempeña el trabajador. Si el fallecimiento de los padres o de un hermano del trabajador, se produjere en un lugar alejado en más de 3 regiones de aquella en que se desempeña el trabajador, éste tendrá 4 días hábiles seguidos de permiso.

Si por el contrario el fallecimiento se produjere en alguna región distinta a las indicadas en los dos incisos anteriores, este permiso tendrá una duración de hasta tres días hábiles seguidos.

Un día de permiso en los casos de fallecimiento de un abuelo del trabajador, en coordinación y con la validación de la jefatura del trabajador.

Los permisos indicados en las letras A3. y A4. se otorgarán al sólo requerimiento del trabajador a su jefatura respectiva, sin perjuicio de la justificación posterior, que se hará mediante la presentación del documento legal correspondiente, salvo en el caso de fallecimiento de un abuelo, el que se otorgará en coordinación y con la validación de la jefatura del trabajador.

A5. PERMISO SINDICAL:

Para los directores sindicales se concederá la cantidad de horas de permiso que corresponda de conformidad a la legislación laboral vigente y en especial lo dispuesto en el Artículo 249 del Código del Trabajo.

En periodos de Negociación Colectiva, los Directores tendrán permiso de dedicación exclusiva a la labor sindical, en la totalidad de la jornada de trabajo, a contar de 60 días antes de la fecha de término del Contrato Colectivo vigente. En estas oportunidades, se harán los ajustes necesarios

en las metas de los Directores, a fin de no perjudicar el cumplimiento de éstas en el periodo, así como evaluar la necesidad de gestionar un reemplazo.

Los directores sindicales podrán traspasar sus horas sindicales a delegados o socios del sindicato para realizar actividades gremiales, con autorización expresa de la Gerencia de Personas de la ACHS.

B. SIN GOCE DE REMUNERACIONES

Hasta seis meses en el año, al trabajador que acredite una situación excepcional, por situaciones personales o por viajes al extranjero, debidamente calificada por el Jefe Directo y el Gerente de Personas, con la posibilidad de escuchar a la Directiva Sindical en caso de negativa. En todo caso, estos permisos no podrán ser solicitados al final de un año y comienzo del siguiente, para acumular hasta doce meses seguidos.

Estos beneficios no provocarán solución de continuidad para los efectos de la antigüedad y de los beneficios pactados sobre su base y se otorgarán conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Asociación Chilena de Seguridad.

TITULO SEXTO: BENEFICIOS RELACIONADOS CON EL TRABAJADOR Y SU GRUPO FAMILIAR

CLAUSULA 28. ASIGNACIÓN DE NUPCIALIDAD

El trabajador que contraiga matrimonio o acuerdo de unión civil percibirá una asignación por este concepto, equivalente a 1 mes de su sueldo base vigente a la fecha del matrimonio, con mínimo de 20 Unidades de Fomento y un tope máximo de acuerdo a las políticas corporativas de la ACHS (el que nunca podrá ser inferior a 100 U.F.), bastando la sola presentación del documento legal correspondiente para impetrar el citado beneficio. Esta asignación se pagará sólo una vez mientras esté vigente el Contrato de Trabajo y deberá impetrarse dentro de los seis meses siguientes a la celebración del matrimonio o acuerdo de unión civil.

Este beneficio se pagará conjuntamente con la remuneración mensual, de acuerdo a calendario de pago de remuneraciones de la Asociación, salvo que el trabajador solicite expresamente, dentro de los 10 primeros días del mismo mes, un anticipo, el cual se pagará en la fecha de anticipo programada y en ningún caso podrá superar el 80% del valor de la asignación.

CLAUSULA 29. ASIGNACIÓN DE NATALIDAD

Por nacimiento o adopción de cada hijo, la Asociación pagará, a contar del 1° de septiembre de 2020, contra presentación del certificado o resolución judicial respectiva, una asignación de

\$158.946.- Si ambos padres fueren trabajadores de la Institución, cada uno recibirá el beneficio. Esta asignación deberá impetrarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha del nacimiento.

Este beneficio se pagará conjuntamente con la remuneración mensual, de acuerdo a calendario de pago de remuneraciones de la Asociación, salvo que el trabajador solicite expresamente y por escrito, dentro de los 10 primeros días del mismo mes, un anticipo, el cual se pagará en la fecha de anticipo programada y en ningún caso podrá superar el 80% del valor de la asignación.

CLAUSULA 30. BECAS DE ESCOLARIDAD

Cada trabajador percibirá, a contar del 1° de septiembre de 2020, una beca consistente en un monto anual de **\$50.121.-** por cada hijo que curse estudios de enseñanza parvularia y básica; de **\$69.013.-** si el hijo cursa enseñanza media, y de **\$115.023.-** por cada hijo que curse estudios universitarios de pregrado, técnicos superiores o técnicos profesionales.

El pago se verificará cada año y a más tardar el 30 de abril contra presentación del comprobante de matrícula u otro documento que acredite la calidad de alumno regular de algún establecimiento educacional. En aquellos casos en que, por circunstancias no imputables al trabajador, no sea posible la presentación del certificado en la fecha antes señalada, se pagará este beneficio dentro de los 10 días siguientes a la fecha de su presentación. Con todo el derecho a cobrar el beneficio contenido en esta cláusula regirá para todos los trabajadores que tengan contrato de planta vigente anterior al 31 de marzo de cada año.

A los trabajadores de la Asociación que cursen estudios regulares de enseñanza media, técnica o superior, que no ingresen mediante el programa de Capacitación y Becas, la Asociación les costeará el 50% del valor de la matrícula, contra la presentación del comprobante de matrícula u otro documento que acredite la calidad de alumno regular, y un valor equivalente a una Asignación de Movilización diaria, por cada día de asistencia efectiva a clases, debidamente acreditada. Este beneficio no tendrá lugar si el trabajador repite más de una vez el curso o se retira antes del término del año escolar. Se permitirá, a los trabajadores que se encuentren realizando sus estudios de enseñanza media, técnica o superior puedan cambiar más de dos veces su turno, debido a necesidades propias del curso, siempre con la debida autorización de su jefatura y si la dotación del servicio así lo permite.

Los beneficios contenidos en este artículo se pagarán conjuntamente con la remuneración mensual, de acuerdo a calendario de pago de remuneraciones de la Asociación, salvo que el trabajador solicite expresamente y por escrito, dentro de los 10 primeros días del mismo mes, un anticipo, el cual se pagará en la fecha de anticipo programada y en ningún caso podrá superar el 80% del valor de la asignación.

CLAUSULA 31. CAPACITACIÓN Y BECAS

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, también se registrarán en esta materia por lo dispuesto en el correspondiente “Reglamento de Capacitación y Becas” vigente en la Asociación para todo el personal, el cual les será aplicable en todas sus partes.

En virtud de dicho Reglamento el Comité de Becas tendrá atribuciones para pronunciarse sobre todas las solicitudes de Becas que se presenten, efectuando las correspondientes propuestas al Directorio de la Asociación, quién podrá aprobarlas o rechazarlas.

Se enviará a la directiva sindical el listado de sus trabajadores afiliados que postulan a las becas, con su respectivo ranking de puntaje; de manera previa a la citación de análisis de la Comisión de Becas Colaborador e Hijos.

Se otorgará un puntaje adicional en la postulación a becas a los hijos de trabajadores de las regiones de Arica y Parinacota, Aysén, Magallanes y de la Provincia de Chiloé; a los trabajadores que hayan participado en actividades indirectas a sus labores (Líderes de Estándar o CPHS) y para aquellos trabajadores que hayan ejercido labores de acompañamiento de alumnos en práctica, debidamente acreditados por su jefatura.

La Asociación informará a los trabajadores cuando los cursos que éstos realicen tengan certificación de terceros y velará por la entrega de sus respectivos certificados y diplomas.

CLAUSULA 32. SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y CUOTA MORTUORIA

A. Por fallecimiento del trabajador:

El trabajador o persona indicada por éste en la correspondiente declaración de beneficiario, seguirá recibiendo los beneficios que se deriven del Seguro Colectivo de Vida contratado por la Asociación Chilena de Seguridad para todos sus trabajadores y cuya cobertura se extiende a los riesgos de muerte, muerte por accidente, desmembramiento e invalidez permanente igual o superior al 80%.

En el evento de fallecimiento del trabajador y para el caso de no existir beneficiario designado por éste en poder de la Compañía Aseguradora, se entenderá que el beneficiario es el contratante de la póliza, esto es, la Asociación Chilena de Seguridad, o quién ésta designe.

En todos aquellos casos no cubiertos por el Seguro Colectivo de Vida, la Asociación Chilena de Seguridad pagará, a contar del 1° de septiembre de 2020, al beneficiario más directo, previa presentación de los certificados correspondientes, una cuota mortuoria por fallecimiento del trabajador ascendente a **\$203.845.-**

B. Por fallecimiento de cargas familiares, hijos, cónyuge, conviviente civil o carga legal:

La Asociación pagará a los trabajadores, a contar del 1° de septiembre de 2020, una cuota mortuoria ascendente a **\$203.845.-**

En el caso de que la persona no sea carga reconocida, la Asistente Social del personal calificará el otorgamiento del beneficio.

Tratándose del fallecimiento de una carga familiar de trabajadores de las regiones de Arica y Parinacota, Aysén, Magallanes y de la Provincia de Chiloé, que se produzca en otra región, la Asociación financiará además el costo de traslado.

CLAUSULA 33. SALA CUNA Y JARDIN INFANTIL

En la Sala Cuna "Mercedes Ezquerra", se atenderá a los hijos de las trabajadoras de Santiago hasta el último día del año en que cumplan cuatro años de edad, en los términos y según las condiciones establecidas en el "Reglamento y Normas de Funcionamiento de la Sala Cuna y Jardín Infantil de la Asociación Chilena de Seguridad", que rige su funcionamiento.

En casos especialmente calificados por la Asistente Social dependiente de la Gerencia de Personas de la ACHS, estos menores podrán continuar siendo atendidos, en la indicada Sala Cuna, hasta el último día del mes de febrero del año siguiente al que cumplieron dicha edad, siempre que en dicho período esa unidad se encuentre en funcionamiento y existan cupos disponibles.

Los trabajadores varones que tengan problemas graves transitorios, debidamente calificados por el Gerente de Personas y la Asistente Social del Personal, también tendrán disponible plazas en la indicada Sala Cuna, para hijos de hasta dos años de edad, conforme al Reglamento respectivo. La Gerencia de Personas velará por la existencia de las plazas y por la suficiente dotación para las mismas.

En las agencias, la Asociación pagará el valor de la sala cuna y/o jardín infantil al que la trabajadora lleve a su hijo/a menor de 4 años, por un monto de hasta **11 Unidades de Fomento mensuales**, en los casos en que haya convenio con dicho establecimiento. En caso que no exista sala cuna y/o jardín infantil en convenio con la Asociación, accesible o cercano al domicilio o lugar de trabajo, se pagará a la colaboradora un bono compensatorio de 8 Unidades de Fomento mensuales, mientras se mantenga esta situación.

CLAUSULA 34. FONDO DE BIENESTAR SALUD

Los trabajadores a quienes beneficia el presente Contrato Colectivo podrán permanecer afectos al "Fondo de Bienestar Salud Nacional del Personal de la Asociación Chilena de Seguridad", con

personalidad jurídica, al cual también se encuentran afiliados los demás trabajadores de la Institución.

Consecuentemente con lo anterior, la Asociación seguirá aportando mensualmente al Fondo de Bienestar Salud, el equivalente al 2,5% de los sueldos base brutos pagados mensualmente a los trabajadores, sin tope y sin descontar el incremento del DL. 3501 de 1980. Por su parte, los trabajadores aportarán mensualmente al citado Fondo, un 2,5% de sus sueldos base brutos mensuales, sin tope y sin descontar el incremento del DL. 3501 de 1980. El aporte mensual del 2,5% que corresponde efectuar a los trabajadores será descontado por la Asociación de las correspondientes liquidaciones de remuneraciones, de conformidad a los Estatutos del Fondo.

La presente cláusula sólo tiene por objeto garantizar a los trabajadores a quienes beneficia este Contrato Colectivo, que la Asociación continuará efectuando los aportes señalados en el inciso precedente.

TÍTULO SÉPTIMO: BENEFICIOS MÉDICOS

CLAUSULA 35. BENEFICIOS MÉDICOS

Los trabajadores recibirán atención médica en el Hospital del Trabajador de Santiago y en los demás establecimientos de la Asociación a lo largo del país, en las especialidades y servicios que habitualmente dispensa o que cubra en el futuro, incluyendo el servicio propio de ambulancias para atención Extra-ley, en las siguientes condiciones:

- a) Atención a trabajadores: aplicando un **40%** de descuento sobre el tarifado del Hospital o del establecimiento respectivo;
- b) Atención a cargas de familia que sean cónyuge, hijos o padres: aplicando un **35%** de descuento a ese tarifado;
- c) Atención a cónyuge, hijos y padres no cargas de familia: aplicando un **20%** de descuento al tarifado.

Los descuentos anteriormente indicados no podrán implicar un reembolso mayor del costo de las prestaciones de cargo de los respectivos trabajadores. De manera tal que una vez considerados los reembolsos que efectúe Fonasa o la Isapre correspondiente se aplicará al costo original total de la prestación la totalidad de los descuentos señalados, siempre y cuando no se hayan aplicado los descuentos indicados directamente.

En caso que con todas las bonificaciones y descuentos se produzcan saldos a favor del trabajador, el descuento que la Asociación se obliga a realizar se disminuirá en la misma cantidad del excedente. Por el contrario, si abonado el reembolso de Fonasa o de la Isapre correspondiente y hecho el descuento el trabajador quedare con diferencias que cubrir, éste tendrá derecho a las ayudas que

proporciona el Fondo de Bienestar Salud Nacional del Personal de la Asociación Chilena de Seguridad, con personalidad jurídica, conforme a su Estatuto.

Los trabajadores y sus cargas legales podrán acceder a recibir atención médica en el Centro de Especialidades Médicas HTS, para consultas de medicina general (manteniendo un promedio de 18 consultas diarias) y dentales, en el horario de 08:30 horas a 19:30 horas, previa identificación como trabajador de la Asociación o carga legal.

La atención dental de los trabajadores y sus cargas de familia seguirá siendo pagada por los beneficiarios de acuerdo con el tarifado de Recuperación de Gastos en cuotas mensuales que fijará la Gerencia de Personas, en conformidad a la capacidad de descuento disponible del trabajador, en caso que el beneficiario así lo solicite.

En caso que se requiera un traslado aeromédico, que implique un gran costo para el trabajador, la Asociación evaluará a través de la Asistente Social, el otorgamiento del soporte necesario, con el requerimiento técnico que la situación amerite, de acuerdo a cada caso.

La Asociación deberá establecer convenios de atención de salud con clínicas regionales para que los trabajadores y sus familiares directos puedan atenderse con condiciones económicas preferentes.

CLAUSULA 36. PAGO DE AUSENCIAS POR LICENCIAS MÉDICAS

La Asociación pagará las remuneraciones del trabajador que se encuentre impedido de trabajar por enfermedad acreditada con licencia médica, durante aquellos lapsos no cubiertos por los subsidios establecidos por ley.

A título informativo, se deja constancia de que la legislación actual contempla un lapso de tres días no cubierto por subsidios, según lo prescribe el Artículo 14 del D.F.L. N°44 de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando la licencia médica comprende un período igual o inferior a diez días.

TÍTULO OCTAVO: OTROS BENEFICIOS

CLAUSULA 37. ATRASOS

No se considerará, para los efectos de la puntualidad ni de los respectivos descuentos, el atraso de hasta cinco minutos en la llegada al trabajo. Sin embargo, si la suma de estos 5 minutos diarios excede de 1 hora en el mes, el total de minutos de atrasos se descontará de las remuneraciones respectivas. Con todo, si se excede diariamente el tope de cinco minutos, el total de minutos de atraso se descontará de las remuneraciones respectivas.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, se regirán en esta materia por lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la Asociación.

CLAUSULA 38. KILOMETRAJE

La Asociación continuará pagando, de acuerdo a su política vigente, a todos los trabajadores que pongan a disposición su vehículo personal para realizar las funciones para las que fueron contratados, una asignación respecto de los kilómetros recorridos mensualmente con dichos vehículos, cuyos valores serán los siguientes:

- **\$242** por cada km. recorrido, con TAG.
- **\$192** por cada km. recorrido, sin TAG.

Esta asignación se reajustará semestralmente, en los meses de marzo y septiembre de cada año, de acuerdo al siguiente polinomio: Dos tercios respecto de la variación del precio de la bencina de 95 octanos y un tercio respecto a la variación del Índice de Precios al Consumidor. La variación dada por el polinomio se aumenta con la variación del precio del TAG. La fuente de información para el Índice de Precios al Consumidores será el Instituto Nacional de Estadísticas, para la variación del precio de la Bencina se utilizará la información de la página web www.bencinaenlinea.cl y la variación del valor del TAG corresponderá a lo informado por la Autopista Costanera Norte, para tarifa en horario punta.

CLAUSULA 39. BONO TRASLADO

Cada trabajador que sea trasladado a otra Región, por iniciativa de la Asociación, continuará percibiendo un bono por tal concepto, equivalente a **1 Renta Bruta Mensual**, con un tope de 2 millones de pesos, de acuerdo a lo señalado en la política vigente de Traslado de la ACHS.

CLAUSULA 40. REEMBOLSO GASTOS COMISIONES DE SERVICIO

La Asociación pagará, a los trabajadores que asuman una comisión de servicios, un reembolso por los gastos de alimentación en que incurra, por un monto máximo de:

- a) Desayuno: **\$ 4.768.-**
- b) Almuerzo: **\$12.185.-**
- c) Once: **\$ 4.768.-**
- d) Comida: **\$12.185.-**

CLAUSULA 41. ESTACIONAMIENTOS FINES DE SEMANA

Los trabajadores que se desempeñen en el Hospital del Trabajador, en turno diurno o nocturno los días sábados, domingos o festivos, podrán hacer uso de los estacionamientos que dicho Hospital posee, siempre que la disponibilidad lo permita.

CLAUSULA 42. CREDENCIAL CASINO HOSPITAL DEL TRABAJADOR

La Asociación entregará a los Profesionales No Médicos que presten servicios en las áreas de Urgencia, Pabellón y U.P.C., una Credencial personal e intransferible que les otorgará prioridad de atención en el Casino del Hospital del Trabajador en el horario de colación. Asimismo, la Asociación comunicará y validará esta circunstancia frente al resto de sus trabajadores.

CLAUSULA 43. CARGOS, PROMOCIONES Y CONCURSOS INTERNOS

La Gerencia de Personas de la Asociación, a través de un canal formal, dispondrá las condiciones para generar un libre acceso a la postulación de los trabajadores a los concursos internos y velará por que se les dé la correspondiente visibilidad, a través de las jefaturas y mediante el aviso de éstos en las carteleras de los lugares de trabajo, correos electrónicos y otros medios de difusión masivos, privilegiando la postulación interna en los casos que proceda.

CLAUSULA 44. ASESORIA LEGAL

Los trabajadores que tengan a cargo vehículos de la Asociación, estarán cubiertos por la póliza de seguro correspondiente al vehículo, en caso de accidentes ocasionados por su uso, de acuerdo a las limitaciones, condiciones, topes, coberturas y requisitos estipulados en la misma póliza. La institución al renovar la póliza tendrá la facultad de estipular libremente las condiciones y cobertura de la misma.

Se dispondrá de un procedimiento mediante el cual todo trabajador que sufra algún tipo de contingencia derivado de acoso u hostigamiento de un paciente o cliente, a causa del trabajo, pueda poner en conocimiento a la Asociación del hecho, con el objeto que tome las medidas de resguardo necesarias.

Tendrá derecho a orientación legal por parte de la Asociación, todo trabajador que se vea involucrado en un caso de demanda por el ejercicio de su cargo o profesión.

CLAUSULA 45. FERIADOS

Para los efectos del cálculo del feriado, el día sábado se considerará inhábil, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

CLAUSULA 46. BENEFICIOS INSTITUCIONALES

La Asociación tiene un Manual de Beneficios, reconocido por el Sindicato, en el que se contienen todos los bonos, préstamos y otras concesiones aplicables a la generalidad de los trabajadores de la Institución.

En caso de que alguno de los beneficios contenidos en el referido Manual, incluido en el presente contrato colectivo, implique un monto o prestación mejor a la definida en éste, siempre primará la más beneficiosa para el trabajador.

CLAUSULA 47. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes declaran que no se extenderán los beneficios de este instrumento colectivo.

Los beneficios contenidos en el Manual de Beneficios de la ACHS son beneficios históricos y no forman parte de los beneficios contenidos en este instrumento.

CLAUSULA 48. DECLARACIÓN

Se declara que las cantidades señaladas en las cláusulas 17 (Asignación de Movilización), 18 (Asignación de Colación), 19 (Asignación de Fiestas Patrias), 20 (Aguinaldo de Navidad), 21 (Asignación de Vacaciones), 28 (Asignación de Nupcialidad), 29 (Asignación de Natalidad), 30 (Beca de Escolaridad), 32 (Cuotas Mortuorias) comprenden el incremento de remuneraciones dispuesto por el Artículo Segundo del Decreto Ley N°3.501 de 1980, de manera que, para cualquier efecto legal distinto del descuento de cotizaciones sobre dichas cantidades, debe deducirse el referido incremento.

TÍTULO NOVENO: BENEFICIOS QUE SE OTORGAN SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO

CLAUSULA 49. PERIODO DE PROTECCIÓN LABORAL

En forma excepcional, considerando la situación actual del país, existirá un periodo de protección laboral, por el plazo de 90 días contados a partir del término del fuero laboral por negociación colectiva, para los socios indicados en la nómina del Anexo N°1, donde la Asociación no podrá poner término a sus contratos de trabajo por las causales indicadas en los artículos 159 N°6 y 161 del Código del Trabajo.

CLAUSULA 50. PRÉSTAMO ESPECIAL

En forma excepcional y por única vez, la Asociación Chilena de Seguridad, otorgará un préstamo en dinero a sus trabajadores que así lo soliciten dentro del plazo fatal de **60** días corridos contados a partir de la fecha de suscripción de este Instrumento Colectivo.

El monto máximo de este préstamo, de acuerdo a la capacidad de endeudamiento del trabajador, será de **55 Unidades de Fomento** y no devengará intereses.

El monto de este préstamo se descontará hasta en 24 cuotas mensuales iguales y sucesivas de las remuneraciones del trabajador, con la opción de tener 4 meses de gracia, comenzando a pagar la primera cuota en febrero de 2021, de acuerdo a su capacidad de descuento personal y permitirá refinanciar saldos insolutos de préstamos que tenga el trabajador con la empresa.

En caso de que el trabajador solicite este préstamo en forma posterior al plazo de 60 días antes señalado, podrá optar a las siguientes opciones, sin los 4 meses de gracia indicados en el párrafo anterior:

- Solicitud entre el día 61 y hasta 6 meses posteriores a la fecha del presente contrato: Monto máximo del préstamo \$1.000.000.- Plazo de pago: 18 cuotas, mensuales, iguales y sucesivas, de acuerdo a su capacidad de endeudamiento.
- Solicitud entre 6 meses y un año posterior a la firma del presente contrato: Monto máximo del préstamo \$750.000.- Plazo de pago: 12 cuotas, mensuales, iguales y sucesivas, de acuerdo a su capacidad de endeudamiento.

La Asociación queda por este acto facultada por cada trabajador para efectuar los descuentos correspondientes de las remuneraciones y en su caso del finiquito, y destinarlos al pago de las deudas generadas por causa del préstamo otorgado, sirviendo el presente instrumento como el acuerdo a que se refiere el artículo 58 y siguientes del Código del Trabajo y muy especialmente a la autorización que se refiere el dictamen número 2991-37 del 07 de agosto de 2014 de la Dirección del Trabajo, referido a los descuentos de los créditos de la Caja de Compensación.

Para el evento que el Inspector del Trabajo requiera una ratificación personal de los descuentos de los créditos de la Caja en el finiquito, el trabajador se obliga a concurrir personalmente a ratificar el consentimiento que otorga en este acto.

En caso de trabajadores acogidos a licencia médica prolongada o 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, de acuerdo a su capacidad de endeudamiento.

El presente contrato se firma en tres copias, quedando una en poder de cada parte y la tercera en poder de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia.

CONTRATO COLECTIVO 2020

ANEXO N°1

Nómina de trabajadores afectos al presente contrato colectivo:

*** Esta información ha sido ocultada en resguardo de los
antecedentes personales de los socios.**



CONTRATO COLECTIVO 2020

ANEXO N°2 COLACION Y ASIGNACION DE COLACION

1. PERSONAL DEL HOSPITAL DEL TRABAJADOR DE SANTIAGO (HTS):

DESAYUNO: Tendrán derecho a desayuno aquellos trabajadores que se desempeñen en jornadas que se inicien antes de las 09:00 horas, siempre que lleguen al establecimiento dentro del horario de acceso para desayuno, fijado por la Administración del HTS, y los trabajadores que se hayan desempeñado en una jornada nocturna.

ALMUERZO: Tendrán derecho a almuerzo:

- a. Los trabajadores con jornada completa, cuya jornada se inicie a las 14:00 horas o antes de esta misma hora, haciendo uso de los comedores en los horarios establecidos por la Administración del HTS.
- b. Los trabajadores con jornada parcial de trabajo, cuyo horario de término de jornada coincida con el horario de funcionamiento de los comedores.

En todos los casos de jornadas parciales, se entiende que el horario de colación no está considerado en su jornada de trabajo, salvo que el horario de funcionamiento de comedores para almuerzo esté comprendido en su totalidad dentro de la jornada de trabajo programada.

ONCE: Tendrán derecho a once:

- a. Los trabajadores con jornada de trabajo de 8 o más horas continuas, en que el horario de funcionamiento de comedores para once esté comprendido, en su totalidad, dentro de aquélla.
- b. Los trabajadores cuyo término de jornada coincida precisamente con el horario de inicio de onces del servicio de alimentación. En este caso, el tiempo que se ocupa en las once, no se considera en sus jornadas de trabajo.

COMIDA: Tendrán derecho a comida los trabajadores con jornada de trabajo de 8 o más horas continuas, en que el horario de funcionamiento de comedores para comida esté comprendido en su totalidad dentro de aquélla, y aquellos cuya jornada se inicie a las 20:00 horas, siempre que lleguen al establecimiento dentro del horario de acceso para comida fijado por la administración del HTS.

COLACION: Los trabajadores que se desempeñan en turnos de noche, tendrán además el derecho a una colación fría, cuyo aporte nutritivo sea equivalente al de la comida.

COLACION ESPECIAL FRIA: Los trabajadores que se desempeñen en turnos de noche, cuya jornada se inicie después de las 23:00 horas, tendrán derecho a una colación especial fría, cuyo aporte nutritivo sea equivalente al de la comida.

CAFÉ: Los trabajadores con jornada de trabajo de 8 o más horas continuas, que se desempeñen entre las 10:00 y las 11:00 horas, tendrán derecho a un café.

TIEMPOS: Los trabajadores con jornada de trabajo de 8 o más horas continuas, interrumpirán su jornada de trabajo con un descanso, de cargo de la Asociación, de media hora, destinada a almuerzo o comida, y de 15 minutos destinados a desayuno u once. No obstante, si para los beneficios de desayuno u once los trabajadores se encuentran impedidos, por necesidades de servicio, para hacer uso de ellos dentro de su jornada, los 15 minutos que se destinen a once o desayuno, no se considerarán jornada de trabajo.

2. PERSONAL DE CASA CENTRAL (VICUÑA MACKENNA 152):

El personal con jornada de trabajo de 8 o más horas continuas que se desempeña en las Oficinas de Casa Central de Vicuña Mackenna N°152, tendrá derecho a almuerzo, proporcionado por la Asociación, en el casino de ésta.

Para este efecto, el personal referido tendrá derecho a media hora de permiso al día, que será de cargo de la Asociación.

Este personal tiene derecho a once en el casino de Casa Central, durante la media hora siguiente al término de la jornada.

3. PERSONAL AGENCIAS:

La Asociación reconoce además, a los trabajadores con jornada de trabajo de 8 o más horas continuas, el derecho a continuar recibiendo, en los correspondientes horarios de atención del servicio de alimentación, los siguientes beneficios de colación:

- a. Una taza de café: diariamente, entre las 10:00 horas y las 11:00 horas, para el personal con jornada de trabajo de 8 o más horas continuas que esté en funciones.
- b. Onces: para todo el personal que se encuentre acogido al presente Contrato, durante la media hora siguiente al término de su jornada laboral, a excepción del personal sujeto a turnos, quienes dispondrán de un máximo de 15 minutos, dentro de su jornada laboral, para hacer uso de este beneficio.
- c. Colación fría: para el personal que cada noche inicia su turno a las 20:00 horas.

En los casos en que no se disponga de casino, cada trabajador continuará percibiendo, por día trabajado en el respectivo mes, una asignación de colación, que a contar del 1° de Septiembre de 2020, será de un monto diario de **\$ 3.117.-**



CONTRATO COLECTIVO 2020

ANEXO N°3 DEFINICIONES

A continuación se señala la definición de ciertos bonos o asignaciones mencionados en la cláusula 1 del presente contrato colectivo:

1. **Bono de Cuarto Turno Enfermera Universitaria:** Bono correspondiente a un porcentaje sobre el sueldo base que se paga con el fin de compensar las Enfermeras y Químicos Farmacéuticos que trabajan en Cuarto turno.
2. **Asignación de Responsabilidad:** Asignación que se paga a cargos que realizan labores de coordinación. La labor de coordinación deberá estar definida en su contrato de trabajo y/o se determina para casos especiales.
3. **Asignación de Jefatura:** Asignación que corresponde a un porcentaje sobre el sueldo base que se paga a los médicos jefes, de acuerdo a la estructura de renta definida para el cargo. El porcentaje puede variar en función de la responsabilidad definida.
4. **Bono Calificador Fijo:** Bono correspondiente a un valor fijo asignado al cargo de “Analista de lesiones laborales”, asociado a la calificación de trayecto.

Estos bonos y asignaciones, así como sus definiciones, forman parte de la estructura general de remuneraciones que tiene la Asociación para todos sus trabajadores la que, en caso de sufrir algún cambio, modificará de pleno derecho las definiciones contenidas en este anexo.

CONTRATO COLECTIVO 2020

ANEXO N°4

ACUERDOS NEGOCIACIÓN

A continuación se indican los acuerdos a futuro, que han sido adoptados por la Mesa de Negociación, otorgados sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo:

1. Modificación Política Interinatos, con la finalidad de incorporar cargos faltantes.
2. Modificación del Proceso de Evaluación de Desempeño, del cual participan todos los trabajadores de la ACHS, a partir de la Evaluación de Desempeño del año 2020, para incorporar una instancia de revisión, a cargo de la Gerencia de Personas, una vez realizada su retroalimentación por parte de la jefatura.
3. Devolución general, a todos los trabajadores de la ACHS que corresponda, durante el primer trimestre de 2021, en una sola cuota, del monto de remuneración descontado en sus liquidaciones de los meses de mayo a julio de 2020, producto de la crisis económica generada por la Pandemia por Covid-19. Esta devolución estará sujeta al cumplimiento del nuevo presupuesto de resultado operacional 2020 (\$MM3.545).