

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 26 de agosto de 2024, entre la **ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD**, representada para estos efectos por Camila Zacharías Molina, en su calidad de gerente División de Personas, doña Carolina Bascuñán Gebauer, en su calidad de Gerente de Relacionamento Estratégico, doña Silvana Montoya Díaz, en su calidad de Subgerente de Relaciones Laborales; doña Javiera Cabalín Fernández, en su calidad de Gerente Territorial Prevención Norte; don Felipe Salinas Sánchez, en su calidad de Gerente Gestión Salud y don Ángel Vargas Ayala, en su calidad de Gerente División Servicios de Salud, 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; don Elton Arancibia Gómez, en su calidad de Director, don Guillermo Urrutia Silva, en su calidad de Director, doña Ana María Muñoz Obando, en su calidad de Directora y don José Miguel Campillay Viñas, 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 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 2024 y 31 de agosto de 2026, 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 Estimulo, Asignación de Antigüedad y los bonos variables mensuales.

TÍTULO SEGUNDO: REAJUSTABILIDAD.

CLAUSULA 2.

El 1° de septiembre de 2024, 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 2024 y el 31 de agosto de 2024, ambas fechas inclusive.

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

- a) 1º marzo de 2025: 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2024 y el 28 de febrero de 2025, ambas fechas inclusive.
- b) 1º septiembre de 2025: 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido entre el 1º de marzo de 2025 y el 31 de agosto de 2025, ambas fechas inclusive.
- c) 1º marzo de 2026: 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2025 y el 28 de febrero de 2026, ambas fechas inclusive.

En caso de 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.

La variación de IPC que se utilizará para los reajustes de remuneración será calculada en base a la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), considerando dos decimales.

Los valores expresados en Unidades de Fomento (U.F.) en este contrato se calcularán en base al valor que tenga ésta el último día del mes precedente al de su pago.

TÍTULO TERCERO: INCREMENTO REAL

CLAUSULA 3. INCREMENTO

1. Los trabajadores indicados en el Anexo N°1 del presente contrato, contratados por jornada completa (176 horas mensuales), tendrán derecho a que el 1º de septiembre de 2024 su sueldo base se incremente en **\$20.000.-** (veinte mil pesos).

En forma adicional al incremento señalado en el párrafo anterior, el 1º de septiembre de 2025, los trabajadores contratados por jornada completa (156 horas mensuales), tendrán derecho a que su sueldo base se incremente en **\$20.000.-** (veinte mil pesos).

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

2. Los trabajadores que prestan servicios en zonas declaradas como "Zonas Extremas" de acuerdo a la Ley 19.853, esto es, las zonas de Arica, Iquique, Coyhaique, Punta Arenas, Puerto Natales, Aysén, Chiloé, Castro, Quellón y Ancud; así como los trabajadores que prestan servicios en la

Macrozona Sur y cuyas comunas se encuentran actualmente en Estado de Excepción Constitucional, esto es, Los Ángeles, Cabrero, Nacimiento, Laja, Arauco, Curanilahue, Temuco, Angol, Cañete, Victoria y Villarrica, tendrán derecho a que su sueldo base se incremente, a contar del 1 de septiembre de 2024, en forma extraordinaria y adicional al incremento indicado en el numeral anterior, en la suma de **\$14.500.-**

3. Los trabajadores que prestan servicios como Técnicos en Enfermería Nivel Superior en el área de atención primaria de los centros de salud ambulatoria de la Achs, tendrán derecho a un incremento complementario de soporte financiero en su sueldo base, en forma extraordinaria y adicional, a contar del 1 de septiembre de 2024, de **\$6.500.-**

Los incrementos de sueldo base que se indican en esta cláusula son independientes de otro aumento de remuneración que pueda determinar la Asociación Chilena de Seguridad en el transcurso del presente contrato colectivo.

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 **\$104.440.-**, en los casos que se cumpla con lo 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 2024, una asignación por este motivo, que asciende a la suma de **\$41.226.-**; 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 2024, un bono de \$ 8.245.- por cada turno nocturno completo efectivamente trabajada.

Este bono reemplaza a la "Asignación por Turno de Noche".

CLAUSULA 10. ASIGNACIÓN ASESORÍA EN 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, festivo o en horario de desconexión (entre las 20:00 hrs y las 08:00 hrs del día siguiente), al sitio de un accidente, presumiblemente laboral 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 y en concordancia al Protocolo de Actuación en caso de Accidentes Graves y Fatales que se adjunta a este contrato.

CLAUSULA 11. ASIGNACIÓN DE CELULARES

A los trabajadores con contrato indefinido, independiente de su afiliación sindical o no, que ejerzan alguno de los cargos que se encuentran indicados en la política de otorgamiento de celulares institucionales, 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, según las necesidades del cargo, estos planes podrán ser mejorados, de acuerdo con 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 \$ 47.984.- |
| b. Cajas entre \$ 250.000.- y \$ 499.999.-: | Asignación de \$ 38.257.- |
| c. Cajas con menos de \$ 250.000.-: | Asignación de \$ 25.937.- |

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

Las cajas únicas de menos de \$250.000 recibirán la asignación de mayor valor entre valor SINTACHS y ACHS para la Asignación de Caja.

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 Jornadas excepcionales:

- 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 Jornadas Excepcionales:

- Horas extraordinarias trabajadas en días domingo o libres compensatorios de un domingo o festivo, 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 el área de Administración de Personas.

TÍTULO QUINTO: BENEFICIOS RELACIONADOS CON EL TRABAJADOR

CLAUSULA 17. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

Cada trabajador percibirá mensualmente por cada día trabajado presencialmente en el respectivo mes, una asignación de movilización, la que a contar del 1° de septiembre de 2024 tendrá un monto diario de \$2.953.-

Esta asignación se reajustará de acuerdo a la variación del Índice de Precios al Consumidor, según como se indica en la cláusula número dos y no se pagará en caso de que el trabajador reciba el beneficio en especie.

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

Cada trabajador percibirá mensualmente, por cada día trabajado efectivamente en el mes, una asignación de colación que, a contar del 1° de septiembre de 2024, tendrá un monto diario de **\$4.042.-** en los casos en que no se entregue el beneficio en especie.

Esta asignación se reajustará de acuerdo a la variación del Índice de Precios al Consumidor, según como se indica en la cláusula número dos y no se pagará en caso de que el trabajador reciba el beneficio en especie.

La Asociación continuará otorgando el beneficio de colación u otros relacionados a esta temática, en la forma y con las modalidades que se han estado entregando hasta hoy, de acuerdo a la realidad de cada centro de trabajo.

CLAUSULA 19. ASIGNACIÓN DE FIESTAS PATRIAS

Cada trabajador tendrá derecho a recibir, a contar del 1° de septiembre de 2024, 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. AGUINALDO ESPECIAL SINTACHS

Cada trabajador tendrá derecho a recibir anualmente un Aguinaldo Especial, ascendente a **4 Unidades de Fomento**.

Este beneficio se pagará en la quincena del mes de septiembre, 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 22. ASIGNACIÓN DE VACACIONES Y BONO FAMILIAR Y/O VIDA PERSONAL PARA VACACIONES

Cada trabajador tendrá derecho a recibir una asignación anual por vacaciones, ascendente a **4 Unidades de Fomento**, al usar 10 días de feriado legal.

Asimismo, cada trabajador tendrá derecho a recibir un Bono Familiar y/o Vida Personal de vacaciones anual, al hacer uso de 10 días de feriado legal, por un monto de **2,5 Unidades de Fomento**. Este bono será proporcional a la asistencia producida en el período de feriado que hace uso. Para estos efectos, no se considerarán los ausentismos por días de bienestar, día de cumpleaños, por matrimonio, por fallecimiento, por nacimiento del hijo, compensatorios de turno excepcional, sindical y ausencia por licencias médicas por enfermedad o accidente común mayores a 10 días y por accidentes del trabajo.

Este beneficio se pagará conjuntamente con el anticipo de remuneraciones del mes en que se haga uso del feriado legal, siempre y cuando la solicitud de vacaciones haya sido aprobada antes del día 8 del respectivo mes calendario y en ningún caso podrá superar el **80%** del valor del bono. En caso contrario, se pagará junto a la remuneración mensual del trabajador, de acuerdo al calendario mensual de remuneraciones.

CLAUSULA 23. BONO VACACIONES SINTACHS

Cada trabajador tendrá derecho a recibir una asignación especial anual por vacaciones, ascendente a **1,5 Unidades de Fomento**, al usar 10 días de feriado legal.

Este bono se pagará conjuntamente con el anticipo de remuneraciones del mes en que se haga uso del feriado legal, siempre y cuando la solicitud de vacaciones haya sido aprobada antes del día 8 del respectivo mes calendario y en ningún caso podrá superar el **80%** del valor del bono. En caso contrario, se pagará junto a la remuneración mensual del trabajador, de acuerdo al calendario mensual de remuneraciones.

CLAUSULA 24. 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.

Se otorgarán 2 días de vacaciones compensatorias anuales, para los trabajadores que prestan sus servicios en "cuarto turno modificado".

CLAUSULA 25. 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 26. 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 27. 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 28. 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 con 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.

Se creará una mesa de trabajo en la que participe un representante de la Directiva Sindical cada vez que se deba realizar una licitación para los uniformes, donde tendrán una opinión técnica sobre telas/calidad de las propuestas. Además, se buscará una fórmula para facilitar a los trabajadores la gestión de ropa técnica en las zonas de climas extremos.

CLAUSULA 29. PERMISOS

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

A. CON GOCE DE REMUNERACIONES

A1. DÍAS DE BIENESTAR

La Asociación tendrá, a contar del 1 de enero de 2025, como beneficio para todos sus trabajadores, independiente de su afiliación sindical, un beneficio llamado "Días de Bienestar".

Este beneficio estará compuesto de 4 días al año, que se componen de la siguiente forma: 3 días, para ser usados como días completos o medias jornadas (independiente de la duración de la jornada del día en que se use) y una bolsa de 9 horas, utilizables como mínimo en períodos de 1 hora y un máximo de horas correspondiente a media jornada del día específico en que se usa. Esta bolsa de horas podrá ser equivalente a un día completo en caso de que, sin haber hecho uso de éstas y ya habiéndose usado los otros tres días, quieran ser utilizadas como una jornada completa.

Las condiciones de uso de este beneficio serán las siguientes:

- Se podrán utilizar para poder alargar fines de semana, feriados o vacaciones, siempre que el trabajador tenga su meta de vacaciones al día (no tenga más de 2 periodos completos de feriado legal acumulado)
- Se podrán utilizar sin distinción o restricción de semestre, pero no se acumularán en caso de no uso de un año calendario a otro
- Para el uso de estos días se tendrá siempre en consideración la operatividad de los centros de trabajo y deberán contar con la autorización previa de la jefatura respectiva

A su vez, existirá la posibilidad de que los trabajadores que marcan una jornada de trabajo, puedan tener hasta 9 horas de permiso compensado en el semestre, esto es, horas de permiso que deberán “devolverse” luego de su uso. 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, todo lo anterior, en conocimiento del trabajador.

Estos días serán autorizados por la jefatura respectiva, 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.

Las personas contratadas por jornada parcial podrán optar a estos permisos en forma proporcional a su jornada, calculado en base a una jornada de trabajo de 39 horas semanales efectivas.

En el periodo comprendido entre la firma del presente contrato y el 31 de diciembre de 2024 regirán los beneficios de “Días Administrativos” y “Días de Calidad de Vida” que se encuentran vigentes a la fecha, en las mismas condiciones de uso.

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:

Diez días corridos de permiso en caso de muerte de un hijo; siete días corridos de permiso en caso de muerte del cónyuge o conviviente civil; siete días hábiles de permiso en caso de muerte de hijo en periodo de gestación y cuatro días hábiles de permiso en caso de muerte de padres o hermanos. Lo anterior, conforme lo establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo.

Además de los permisos señalados en el párrafo anterior, se otorgará un día de permiso en caso de muerte de un abuelo o nieto 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 y hasta 15 días corridos después de la firma del nuevo instrumento colectivo.

El cumplimiento del modelo de incentivos al que esté afecto el director, durante el trimestre en que se haga efectivo este permiso, se calculará en base al promedio obtenido en los dos semestres anteriores del año.

Se podrá evaluar, por parte de la Gerencia de Personas, en conjunto con la jefatura local, la necesidad de gestionar un reemplazo en el puesto de trabajo para los directores que hagan uso de este beneficio, durante este periodo.

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.

CLAUSULA 30. DÍA DE CUMPLEAÑOS

Todos los trabajadores que presten sus servicios con contrato indefinido y jornada ordinaria en la organización, independiente de su afiliación sindical o no, tendrán derecho, a contar del 1 de enero de 2025, a un día libre en el mes de su cumpleaños.

Este beneficio, para su uso, deberá contar con la autorización de la jefatura respectiva, quien deberá velar por el correcto funcionamiento del servicio y no podrá acumularse de un año a otro en caso de no utilizarse en el mes correspondiente.

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

CLAUSULA 31. 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 32. ASIGNACIÓN DE NATALIDAD

Por nacimiento o adopción de cada hijo, la Asociación pagará, contra presentación del certificado o resolución judicial respectiva, una asignación que, a contar del 1° de septiembre de 2024 será de **\$206.130.-** 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 33. BECAS DE ESCOLARIDAD

Cada trabajador percibirá una beca consistente en un monto anual que, a contar del 1° de septiembre de 2024 será de **\$65.926.-** por cada hijo que curse estudios de enseñanza parvularia y básica; de **\$90.217.-** si el hijo cursa enseñanza media, y de **\$150.943.-** por cada hijo que curse estudios universitarios de pregrado, técnicos superiores o técnicos profesionales.

El pago se podrá solicitar una vez al año por cada hijo, en dos oportunidades, el primer semestre a más tardar el 30 de abril y en el segundo semestre a más tardar al 30 de septiembre, 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 o 31 de agosto de cada año, respectivamente.

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 34. CAPACITACIÓN Y BECAS

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, también se regirán en esta materia por lo dispuesto en el correspondiente "Reglamento de Capacitación y Becas" vigente en la Asociación para todos los trabajadores, 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 a la Comisión de Becas Colaborador e Hijos conformada para tal ocasión, quienes podrán 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 referida comisión.

Se otorgará un puntaje adicional en la postulación a becas a los hijos de trabajadores de las regiones indicadas como "zona extrema" de acuerdo a la Ley 18.853; a los trabajadores que hayan participado en actividades indirectas a sus labores (Líderes de Estándar, CPHS o Comité de Riesgos Psicosociales) 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 35. BECA SINTACHS

La ACHS financiará anualmente hasta **65 Unidades de Fomento** de aporte exclusivo para los trabajadores afectos al presente contrato, que quieran cursar estudios de post grado.

El sindicato, en conjunto con la administración, definirá la forma para entregar el beneficio a los socios que cumplan, al menos, los siguientes requisitos: Antigüedad superior a un año en la ACHS, evaluación de desempeño en calificación "cumple" o equivalente y que los estudios compatibles con su jornada laboral.

CLAUSULA 36. 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 al beneficiario más directo, previa presentación de los certificados correspondientes, una cuota mortuoria por fallecimiento del trabajador, que a contar del 1° de septiembre de 2024 será de **\$270.257.-**

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

La Asociación pagará a los trabajadores una cuota mortuoria que, a contar del 1° de septiembre de 2024, será de **\$270.257.-**

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 37. SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL

En la Sala Cuna Institucional Achs 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 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 la Asistente Social de la Gerencia de Personas, podrán tener un cupo opcional en la indicada Sala Cuna, para sus hijos de hasta dos años de edad, conforme al Reglamento respectivo. La Gerencia de Personas velará por la existencia de cupos y por la suficiente dotación.

En las agencias, la Asociación pagará el valor de la sala cuna y/o jardín infantil en convenio al que la trabajadora lleve a su hijo/a hasta el último día del año en que cumple cuatro años de edad. En caso de 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 **11 Unidades de Fomento** mensuales, mientras se mantenga esta situación.

En el caso fallecimiento de la madre, el padre trabajador podrá tener derecho al beneficio de sala cuna o Jardín Infantil, siempre que no haya sido privado del cuidado personal del menor por sentencia Judicial. Estas condiciones antes mencionadas deberán ser acreditadas por el trabajador a la Asistente Social de la ACHS.

CLAUSULA 38. 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 39. 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 de 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.

A su vez, los trabajadores de la Achs, independiente de su afiliación sindical o no, podrán recibir atenciones de Traumatología, Kinesiología, Rayos X y Medicina General, en todos los centros de salud ambulatoria de la Achs a nivel nacional donde se ofrece el servicio de "Salud no Laboral", a **costo \$0**. De estas atenciones, habrá 568 cupos exclusivos anuales para socios Sintachs.

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 el área de Administración de Personas, en conformidad a la capacidad de descuento disponible del trabajador, en caso de que el beneficiario así lo solicite.

En caso de 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 40. 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 41. 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 42. 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:

- \$371 por cada km. recorrido, con TAG.
- \$263 por cada km. recorrido, sin TAG.

Esta asignación se reajustará semestralmente, de acuerdo a la variación de IPC.

CLAUSULA 43. 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 44. 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: \$ 6.183.-
- b) Almuerzo: \$15.802.-
- c) Once: \$ 6.183.-
- d) Comida: \$15.802.-

CLAUSULA 45. 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 46. 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 47. 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 48. ASESORÍA 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 de 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 49. FERIADOS

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

CLAUSULA 50. APOYO JUBILACIÓN SOCIOS SINTACHS

La Asociación Chilena de Seguridad otorgará dos cupos anuales (o los que efectivamente sean solicitados, con un máximo de dos al año) para el retiro voluntario al que podrán postular los trabajadores afectos al instrumento colectivo. A estos cupos podrán postular los socios del sindicato que han tenido buen desempeño y apego a la carta de valores de la ACHS a través de su historia laboral y siempre que estén cercanos a la edad de jubilación. La postulación a este beneficio es voluntaria.

Este beneficio operará de la siguiente forma:

- Se otorgarán hasta dos cupos anuales
- Los beneficiarios recibirán una indemnización equivalente a 11 remuneraciones, lo que se calculará en base a su última remuneración mensual, con un tope de 90 UF.

Las condiciones que deben cumplir los beneficiarios son:

- Antigüedad mínima de 15 años en la organización y estar a menos de 10 años de la edad legal de jubilación.
- Buen desempeño

El Sindicato podrá crear un ranking para la determinación de qué socio podrá ser beneficiario, donde podrá asignar puntaje según distintos parámetros, como por ejemplo, enfermedad (propia o de alguna de sus cargas), sobreendeudamiento, renta, antigüedad, etc.

La ACHS podrá generar un Programa de Apoyo a la Jubilación, que se desarrolle en paralelo al beneficio señalado en esta cláusula, en el que los trabajadores afectos a la presente negociación podrán participar, pero ambos beneficios no se podrán adicionar. Este beneficio es incompatible,

además, con todas las indemnizaciones legales y contractuales y con todo otro beneficio que la Asociación entregue a los trabajadores con motivo del término del contrato de trabajo.

CLAUSULA 51. 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 52. 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 53. 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), 22 (Asignación de Vacaciones), 31 (Asignación de Nupcialidad), 32 (Asignación de Natalidad), 33 (Beca de Escolaridad), 36 (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 54. 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 de este préstamo, de acuerdo a la capacidad de endeudamiento del trabajador, será de \$3.500.000. Este monto se descontará en 24 cuotas mensuales iguales y sucesivas de las remuneraciones del trabajador, de acuerdo a su capacidad de descuento personal y permitirá

refinanciar saldos insolutos de préstamos que tenga el trabajador con la empresa. Si el trabajador no cuenta con la capacidad de endeudamiento suficiente para poder optar al monto antes señalado, podrá optar a un préstamo de \$2.500.000, en el mismo plazo de pago.

En el mes de septiembre de 2025, los trabajadores que no hayan solicitado el préstamo durante el 2024, tendrán opción de solicitar un préstamo de \$1.000.000, descontado en 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.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA ASOCIACIÓN CHILENA DE
SEGURIDAD



Rocio Lobos Alvarez
Presidenta



Katherine Menéndez Alvarado
Tesorera



Gelson Ibañez León
Secretario



Ana María Muñoz Obando
Directora



José Miguel Campillay Viñas
Director



Elton Arancibia Gómez
Director



Guillermo Urrutia Silva
Director

ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD



Camila Zacharías Molina
Gerente División Personas



Silvana Montoya Díaz
Subgerente Relaciones Laborales



Carolina Bascañán Gebauer
Gerente Relacionamiento Estratégico



Javiera Gabalín Fernández
Gerente Territorial Prevención Norte



Felipe Salinas Sánchez
Gerente Gestión Salud



Ángel Vargas Ayala
Gerente División Servicios de Salud



CONTRATO COLECTIVO 2024

ANEXO N°2 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 2024

ANEXO N°3

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. Mesa de trabajo periódica y permanente entre la Directiva Sindical y la Subgerencia de Relaciones Laborales para tratar problemáticas de los socios y/o situaciones que puedan ir desarrollándose en el tiempo.
2. Mantenimiento de la Mesa de Macrozona, mientras persista el problema, a cargo de la Gerencia Territorial Sur.

CONTRATO COLECTIVO 2024

ANEXO N°4 **OTROS DOCUMENTOS**

A continuación se anexa al contrato colectivo el Protocolo de Actuación de Accidentes Graves y Fatales, el Protocolo del Beneficio de Sala Cuna y el Acuerdo de aplicación anticipada de la Ley de 40 Horas.