

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE INSTITUTO DE
SEGURIDAD DEL TRABAJO y TRABAJADORES DE SU SINDICATO
DE PROFESIONALES.

Título I: Del Contrato Colectivo de Trabajo

Cláusula Primera: Generalidades

Título II: De la Estructura de Remuneraciones

Párrafo Primero: Otras Remuneraciones Permanentes

Cláusula Segunda: De la Asignación Anual de Antigüedad

Cláusula Tercera: De la Gratificación Anual Convencional

Cláusula Cuarta: De la Asignación de Zona

Título III: Beneficios Remuneratorios Esporádicos

Cláusula Quinta: Horas Extraordinarias

Cláusula Sexta: Horas Especiales Docencia

Cláusula Séptima: Bono de Participación

Cláusula Octava: Bono Turno Festividades

*Cláusula Novena: Bono Turno Especial Enfermeras
Universitarias*

Título IV: Beneficios no Remuneratorios

Cláusula Décima: De la Indemnización Convencional Por Años de Servicio

Cláusula Undécima: Beneficio de Alimentación

Cláusula Décima Segunda: Del Beneficio de Movilización

Cláusula Décima Tercera: De la Asignación de Movilización De Consultores en Prevención de Riesgos Empresariales.

Cláusula Décima Cuarta: Bono Movilización otros Profesionales

Cláusula Décima Quinta: Bono por Pernoctar fuera de Domicilio

Cláusula Décima Sexta: Bono Único

Cláusula Décima Séptima: Bono Marzo

Título V: Otros Beneficios

Cláusula Décima Octava: Del Fondo de Asistencia Social

Cláusula Décima Novena: Del Feriado Anual

Cláusula Vigésima: Del Beneficio de Sala Cuna

Cláusula Vigésima Primera: De los Días de Permiso con Goce De Remuneraciones

Cláusula Vigésima Segunda: De los Permisos Sindicales

Cláusula Vigésima Tercera: De las Licencias Médicas

Cláusula Vigésima Cuarta: Camas a Trabajadores

Cláusula Vigésima Quinta: Del Seguro de Vida.

Cláusula Vigésima Sexta: Del Beneficio de Vestuario

Cláusula Vigésima Séptima: De la Capacitación.

Cláusula Vigésima Octava: De la Libertad de Ejercicio Profesional y sus Limitaciones

Título VI: De la Reajustabilidad

Cláusula Vigésima Novena: De la Reajustabilidad de Sueldos Base

Título VII: Del Plazo de Vigencia y Otras Disposiciones

Cláusula Trigésima: *Modificaciones Legales*

Cláusula Trigésima Primera: *Finiquito y Efecto Relativo del Contrato*

Cláusula Trigésima Primera: *Sentido y Alcance de las Cláusulas Del Presente Contrato*

Cláusula Trigésima Segunda: *Plazo de Vigencia*

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO y TRABAJADORES DEL SINDICATO DE EMPRESA DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO DE PROFESIONALES.

Comparecencia:

En Viña del Mar, a primero de septiembre del año 2002, entre el INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO, con domicilio en calle Medio Oriente 1175, de esta misma ciudad, representado por la Comisión Negociadora designada para estos efectos, formada por los señores Patricio Poblete Pulgar, Gerente de Administración y Finanzas y Mónica Villablanca de la Melena, Fiscal; y el SINDICATO DE EMPRESA DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO DE PROFESIONALES, representado por su Directorio Sindical, formado por los directores sindicales señores Claudio Pizarro Velásquez, Juana González Arrieta y Juan Figueroa Leiva, instituidos como Comisión Negociadora de conformidad a lo dispuesto en el artículo 326 del Código del Trabajo, se ha acordado suscribir el presente Contrato Colectivo de Trabajo, todos los comparecientes domiciliados para estos efectos en calle Medio Oriente 1175, 3° piso, de la ciudad de Viña del Mar, conforme las estipulaciones siguientes:

Título I: Del Contrato Colectivo de Trabajo

Cláusula Primera: Generalidades

El presente Contrato Colectivo tiene por objeto establecer las condiciones comunes de trabajo, de remuneraciones y demás beneficios que se indican, cuya titularidad corresponda a los trabajadores individualizados en la nómina contenida en el "Anexo A" del presente instrumento.

Se conviene que los Anexos identificados con las letras "A", "B" y "C" que se encuentran agregados al final de este Contrato, se entienden formar parte integrante del mismo para todos los efectos.

El presente Contrato Colectivo se cumplirá de Buena Fe y sus Cláusulas se aplican al Instituto de Seguridad del Trabajo y a todos los trabajadores que son parte de este instrumento, salvo en los casos en que una Cláusula, en todo o en parte, se refiera especialmente a una sección determinada o a un grupo, categoría, tipo o clase de trabajadores, en cuyo evento tales disposiciones especiales se aplicarán solamente a dicha sección, grupo, categoría, tipo o clase de trabajadores.

Título II: De la Estructura de Remuneraciones.

La estructura básica de remuneraciones que se establece en el presente Contrato, es la única aplicable a todos los trabajadores afectos al mismo.

La definición del Sueldo Base y demás beneficios que forman parte de la estructura de remuneraciones permanentes, así como el contenido y reglamentación, requisitos o condiciones de procedencia para el pago de los diversos beneficios que forman parte de la misma, será materia de la presente Cláusula y del Párrafo Primero de este Título, denominado "Otras Remuneraciones Permanentes".

De este modo, para efectos de este Contrato se entenderá por Sueldo Base la remuneración fija y en dinero que se paga mensualmente al trabajador, en períodos iguales determinados en su Contrato Individual de Trabajo, en directa retribución a la prestación de sus servicios. Esta remuneración servirá, precisamente, de base para determinar, en cada caso y cuando correspondiere, los estipendios denominados "Gratificación Anual

Convencional", "Asignación de Zona" y "Asignación Anual de Antigüedad.

Por su parte, la definición de beneficios que forman parte de la estructura de remuneraciones esporádicas, así como el contenido y reglamentación, requisitos o condiciones de procedencia para el pago de las que forman parte de la misma, será materia del Párrafo Segundo de este Título, denominado "De los Beneficios Remuneratorios Esporádicos"

Párrafo Primero: Otras Remuneraciones Permanentes

Cláusula Segunda: De la Asignación Anual de Antigüedad

El Instituto de Seguridad del Trabajo pagará a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo un beneficio en retribución al tiempo servido en la Empresa, denominado "Asignación Anual de Antigüedad".

De esta forma, la "Asignación Anual de Antigüedad" se define como el beneficio remuneratorio fijo y en dinero que favorece a los trabajadores en retribución al tiempo servido en la Empresa, que se liquidará y pagará anualmente por cada nuevo año de permanencia en la misma y representa un número de días de su Sueldo Base, cumplidas que sean las condiciones y en los montos y modalidades que pasan a expresarse.

- 1.- Será requisito para tener derecho a la Asignación Anual de Antigüedad haber cumplido el trabajador, al menos, una antigüedad de 3 (tres) años de servicios continuos e ininterrumpidos en la Empresa.
- 2.- Este beneficio se pagará anualmente y estará expresado en el valor equivalente a días de Sueldo Base que corresponda a cada trabajador por cada nuevo año de servicio continuo e ininterrumpido prestado a la Empresa, de conformidad a la siguiente tabla:

AL CUMPLIR

3 años de antigüedad
4 años de antigüedad
5 años de antigüedad
6 años de antigüedad

SE PAGARA

12 días de Sueldo Base
13 días de Sueldo Base
14 días de Sueldo Base
15 días de Sueldo Base

7 años de antigüedad
8 años de antigüedad
9 años de antigüedad
10 años de antigüedad
11 años de antigüedad
12 años de antigüedad
13 años de antigüedad
14 años de antigüedad
15 años de antigüedad
16 años de antigüedad
17 años de antigüedad
18 años de antigüedad
19 años de antigüedad
20 años de antigüedad
21 años de antigüedad
22 años de antigüedad
23 años de antigüedad
24 años de antigüedad
25 años de antigüedad
26 años de antigüedad
27 años de antigüedad
28 años de antigüedad
29 años de antigüedad
30 años de antigüedad

16 días de Sueldo Base
17 días de Sueldo Base
18 días de Sueldo Base
19 días de Sueldo Base
20 días de Sueldo Base
21 días de Sueldo Base
22 días de Sueldo Base
23 días de Sueldo Base
24 días de Sueldo Base
25 días de Sueldo Base
26 días de Sueldo Base
27 días de Sueldo Base
28 días de Sueldo Base
29 días de Sueldo Base
30 días de Sueldo Base
31 días de Sueldo Base
32 días de Sueldo Base
33 días de Sueldo Base
34 días de Sueldo Base
35 días de Sueldo Base
36 días de Sueldo Base
37 días de Sueldo Base
38 días de Sueldo Base
39 días de Sueldo Base

- 3.- Esta Asignación se pagará juntamente con la remuneración correspondiente al mes siguiente a aquel en que el trabajador hubiere cumplido una nueva anualidad en la Empresa; al valor que tuviere su Sueldo Base a la fecha en que cumpla la respectiva anualidad.
- 4.- No obstante su carácter anual, el trabajador podrá optar por percibir anticipos mensuales con cargo a esta Asignación.

Dichos anticipos serán de un monto equivalente a la proporción mensual del número de días anuales que corresponda al trabajador de acuerdo a la tabla contenida en el número 2, calculada sobre el Sueldo Base vigente a la fecha en que se efectúa dicho anticipo.

Esta opción podrá hacerla efectiva el trabajador durante el mes de diciembre de cada año para regir a contar del mes de enero del año siguiente.

5.- *Los anticipos mensuales que perciba el Trabajador con cargo a la Asignación Anual de Antigüedad pactada, se imputarán a ella y se reliquidarán el mes siguiente a aquél en que el trabajador cumpla una nueva anualidad en la Empresa, al valor del Sueldo Base vigente a la fecha en que cumpla dicha nueva anualidad; de manera que lo efectivamente pagado por concepto de Asignación Anual de Antigüedad durante cada período, sea igual al monto pactado para dicha Asignación.*

6.- *Las partes acuerdan que, para el único y solo efecto del pago de las cotizaciones legales por concepto de Previsión Social y Salud, el Empleador enterará mensualmente a los organismos respectivos la cotización correspondiente a un doceavo del valor bruto total de esta Asignación, calculado sobre el Sueldo Base vigente al mes en que se efectué la respectiva cotización. Este beneficio se devengará completamente a la fecha en que el trabajador cumpla una nueva anualidad, fecha de su liquidación definitiva.*

Dado su carácter anual y su fecha de liquidación definitiva, si el Contrato de Trabajo termina por cualquier causa antes que el trabajador cumpla un nuevo año en la Empresa, no habrá derecho a este beneficio y, por tanto, el trabajador no tendrá derecho a su pago.

En este caso, los anticipos que hubiere percibido el trabajador serán descontados de toda clase de indemnizaciones que le pudieren corresponder, o de sus Remuneraciones Mensuales, en caso de no tener derecho a ellas, constituyendo la presente Cláusula la autorización escrita que, para este último caso, exige el artículo 58 del Código del Trabajo.

7.- *Las partes dejan expresa constancia que la Asignación Anual de Antigüedad se establece únicamente en razón del Contrato de Trabajo y no tiene por causa la prestación de los servicios del trabajador; que no constituye Sueldo ni ninguna de las otras especies de remuneración que*

establece el artículo 42 del Código del Trabajo; que tiene el carácter de un beneficio anual y, por ende, esencialmente esporádico y, por lo mismo, no constituye ni constituirá base de cálculo de indemnización por años de servicio, al tenor de lo dispuesto en el artículo 172 inciso primero del mismo texto legal.

Cláusula Tercera: De la Gratificación Anual Convencional

La Empresa otorgará a cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo un beneficio de carácter anual denominado Gratificación Anual Convencional.

De esta forma, la "Gratificación Anual Convencional" se define como el beneficio remuneratorio anual, fijo y en dinero con que la Empresa favorece a los trabajadores afectados al presente Contrato Colectivo, expresado en Sueldos Base del trabajador, que se pagará en el monto, fecha y condiciones que pasan a expresarse.

Este beneficio anual se liquidará y pagará en el mes de agosto de cada año de vigencia del presente instrumento.

Para el primer año de vigencia del Contrato, el monto de esta Gratificación Anual será equivalente al valor de Tres (3) Sueldos Base, considerando como valor, para estos efectos, el promedio de los Sueldos Base percibidos por el trabajador desde septiembre del año 2002 hasta agosto del año 2003,

Para el segundo año de vigencia del Contrato, el monto de esta Gratificación Anual será equivalente al valor de Tres (3) Sueldos Base, considerando como valor, para estos efectos, el promedio de los Sueldos Base percibidos por el trabajador desde septiembre del año 2003 hasta agosto del año 2004.

Para el tercer año de vigencia del Contrato, el monto de esta Gratificación Anual será equivalente al valor de Tres (3) Sueldos Base, considerando como valor, para estos efectos, el promedio de los Sueldos Base percibidos por el trabajador desde septiembre del año 2004 hasta agosto del año 2005.

Sin perjuicio de su liquidación y pago anual, el trabajador podrá recibir anticipos de este beneficio, cada año de vigencia del Contrato, en las

oportunidades y con las condiciones que se indican, declarando por escrito su voluntad de percibirlos.

Para estos efectos, se considerará el valor promedio que a la fecha del correspondiente anticipo tuviere el Sueldo Base de cada trabajador.

Para el primer año de vigencia del presente Contrato:

- Un monto equivalente a un (1) Sueldo Base líquido, el 15 de marzo del año 2003; considerando el valor promedio de los Sueldos Base percibidos por el trabajador durante los meses de septiembre del 2002 y febrero del 2003;*
- Un monto equivalente a un (1) Sueldo Base líquido, por una sola vez, cuando el trabajador haga uso de, al menos, (10) días continuos de feriado legal en el primer año de vigencia del presente Contrato; considerando el valor promedio de los Sueldos Base percibidos por el trabajador desde el mes de septiembre del 2002 hasta el mes anterior a la fecha en que hiciere efectivo su feriado, salvo que este último recayere en septiembre del 2002, caso en el cual se estará al Sueldo Base correspondiente a este mes.*
- Un monto equivalente a un (1) Sueldo Base líquido, el 15 de diciembre del año 2002, considerando el valor promedio de los Sueldos Base percibidos por el trabajador durante los meses de septiembre a noviembre del mismo año;*

Para el segundo año de vigencia del presente Contrato:

- Un monto equivalente a un (1) Sueldo Base líquido, el 15 de marzo del año 2004; considerando el valor promedio de los Sueldos Base percibidos por el trabajador durante los meses de septiembre del 2003 y febrero del 2004;*
- Un monto equivalente a un (1) Sueldo Base líquido, por una sola vez, cuando el trabajador haga uso de, al menos, (10) días continuos de feriado legal en el primer año de vigencia del presente Contrato; considerando el valor promedio de los Sueldos Base percibidos por el trabajador desde el mes de septiembre del 2003 hasta el mes anterior a*

la fecha en que hiciere efectivo su feriado, salvo que este último recayere en septiembre del 2003, caso en el cual se estará al Sueldo Base correspondiente a este mes.

- Un monto equivalente a un (1) Sueldo Base líquido, el 15 de diciembre del año 2003, considerando el valor promedio de los Sueldos Base percibidos por el trabajador durante los meses de agosto a noviembre del mismo año;*

Para el tercer año de vigencia del presente Contrato:

- Un monto equivalente a un (1) Sueldo Base líquido, el 15 de marzo del año 2005; considerando el valor promedio de los Sueldos Base percibidos por el trabajador durante los meses de septiembre del 2004 y febrero del 2005;*
- Un monto equivalente a un (1) Sueldo Base líquido, por una sola vez, cuando el trabajador haga uso de, al menos, (10) días continuos de feriado legal en el primer año de vigencia del presente Contrato; considerando el valor promedio de los Sueldos Base percibidos por el trabajador desde el mes de septiembre del 2004 hasta el mes anterior a la fecha en que hiciere efectivo su feriado, salvo que este último recayere en septiembre del 2004, caso en el cual se estará al Sueldo Base correspondiente a este mes.*
- Un monto equivalente a un (1) Sueldo Base líquido, el 15 de diciembre del año 2004, considerando el valor promedio de los Sueldos Base percibidos por el trabajador durante los meses de septiembre a noviembre del mismo año;*

Con todo, el trabajador podrá también optar por percibir anticipos mensuales con cargo a este beneficio anual de hasta un monto que no supere el 25% (veinticinco por ciento) del Sueldo Base vigente a la fecha en que se efectúe dicho anticipo. Esta opción deberá hacerla efectiva durante el mes de diciembre de cada año, mediante solicitud escrita dirigida a la Gerencia de Personal de la Empresa, para comenzar a regir a contar del mes de enero del siguiente año.

Conforme lo dicho, y para el solo efecto del pago de las cotizaciones legales, durante la vigencia del presente Contrato el Empleador enterará mensualmente ante los respectivos organismos previsionales un monto equivalente al 25% del Sueldo Base vigente en el mes que corresponda enterar dicha cotización.

Los anticipos que recibiere el trabajador con cargo a este beneficio anual se imputarán a éste, reliquidándose el 31 de agosto de los años 2003, 2004 y 2005, según corresponda, en relación al promedio de los Sueldos Base percibidos en cada uno de los tres años respectivos de vigencia del Contrato; de modo que lo efectivamente pagado por concepto de Gratificación Anual Convencional durante el correspondiente período sea igual al monto pactado para cada una de dichas fechas.

Las partes dejan expresa constancia que este estipendio se establece únicamente en razón del Contrato de Trabajo y no tiene por causa la prestación de los servicios del trabajador; que no constituye Sueldo ni ninguna de las otras clases de remuneración que señala el artículo 42 del Código del Trabajo; que tiene el carácter de un beneficio anual y, por ende, esencialmente esporádico y, por lo mismo, no constituye ni constituirá base de cálculo de indemnización por años de servicio, al tenor de lo dispuesto en el artículo 172 inciso primero del texto legal recién citado.

Cláusula Cuarta: De la Asignación de Zona

La Empresa pagará a los trabajadores que, en razón de su Contrato Individual presten servicios efectivamente en las localidades y/o ciudades del territorio nacional que se indican, un estipendio en dinero denominado "Asignación de Zona".

De esta forma, "Asignación de Zona" es el beneficio remuneratorio fijo y en dinero que se paga mensualmente al trabajador, en períodos iguales determinados en su Contrato Individual de Trabajo, que representa un porcentaje de su Sueldo Base, en directa retribución a la prestación de sus servicios en las localidades y/o ciudades y en los montos y condiciones que pasan a expresarse

| ZONA | PORCENTAJE |
|----------------|------------|
| ARICA | 20% |
| IQUIQUE | 20% |
| ANTOFAGASTA | 20% |
| COQUIMBO | 15% |
| ACONCAGUA | 10% |
| TALCA | 10% |
| TALCAHUANO | 10% |
| PUERTO MONTT | 15% |
| CHIOLE | 20% |
| COYHAIQUE | 50% |
| PUNTA ARENAS | 50% |
| PUERTO NATALES | 60% |

Párrafo Segundo: De los Beneficios Remuneratorios Esporádicos.

Cláusula Quinta: Horas Extraordinarias

Horas Extraordinarias son todas aquellas horas trabajadas en exceso de la jornada ordinaria legal de trabajo o de la pactada contractualmente, si fuere menor.

Las horas extraordinarias, cuando éstas procedan, se pagarán con un recargo del 50% (cincuenta por ciento) sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y se liquidarán y pagarán conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

No obstante lo dicho, los trabajadores regidos por el presente instrumento que, de conformidad a su Contrato Laboral Individual, no estuvieren afectos al sistema de Turnos Alternados y Rotativos; que tuvieran distribuida su jornada semanal ordinaria de lunes a viernes y que trabajaren efectivamente en días domingo y/o festivos o entre las 21:00 y 08:00 horas, percibirán las horas extraordinarias a que pudieren tener derecho por esos días y horario con un recargo del 100% (cien por ciento) sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

Para los efectos de esta Cláusula y Contrato se entenderá por Turnos Alternados y Rotativos aquella modalidad de la jornada ordinaria de trabajo convenida en el respectivo Contrato Individual en que rotan y se suceden, en una secuencia semanal predeterminada y posible de reiterar en el tiempo, turnos diurnos, nocturnos y días libres.

Este beneficio será incompatible con cualquier otro beneficio establecido en el presente Contrato Colectivo y a que el trabajador tenga derecho por la prestación de servicios en dichas noches, domingos o festivos, pagándose, en todo caso, el de mayor valor.

Cláusula Sexta: Horas Especiales Docencia

Los trabajadores regidos por el presente Contrato podrán impartir personalmente los Cursos, Acciones de Capacitación o Actividades Docentes que la Gerencia de Prevención de la Empresa estime convenientes a los fines y propósitos del Instituto de Seguridad del Trabajo y en las condiciones que pasan a señalarse;

- 1.- Los trabajadores exceptuados de la limitación de jornada que, efectivamente impartan los Cursos, Acciones de Capacitación o Actividades Docentes señaladas, después de las 18:00 horas o en días sábado, domingo o festivo, tendrán derecho a percibir un estipendio denominado "Hora Especial Docencia" por cada hora efectiva de docencia.
- 2.- Por su parte, en caso que las actividades descritas se dicten o desarrollen por un trabajador afecto a una jornada de trabajo, el pago por cada hora efectiva de docencia será retribuido con un estipendio denominado "Hora Extraordinaria Docencia", siempre que, en este último caso, se cumplan las siguientes condiciones:

Que la hora efectiva de docencia sea dictada fuera de la jornada ordinaria laboral a que se encuentra afecto dicho trabajador; y que dicha hora de docencia diere lugar al pago de horas extraordinarias.

La Gerencia de Prevención de la Empresa elaborará una nómina de Cursos que darán derecho al beneficio establecido en esta Cláusula. Para ello, tendrá en cuenta, entre otros aspectos, su complejidad, duración, destinatario y su valor e importancia con respecto a los objetivos estratégicos de la Empresa.

La misma Gerencia elaborará, asimismo, una nómina de los Profesionales que se encontrarán habilitados para impartir cada uno de los Cursos.

Existirán tres niveles de Cursos:

- Cursos Nivel Uno
- Cursos Nivel Dos
- Cursos Nivel Tres

De acuerdo al nivel de Cada Curso, por cada hora efectiva de docencia los trabajadores percibirán por concepto de "Hora Especial Docencia" o por concepto de "Hora Extraordinaria Docencia", según se explicó y sea el caso, los siguientes valores:

- Cursos Nivel Uno, \$10.722 (diez mil setecientos veintidós pesos)
- Cursos Nivel Dos, \$9.650 (nueve mil seiscientos cincuenta pesos)
- Cursos Nivel Tres, \$9.114 (nueve mil ciento catorce pesos)

Respecto de los trabajadores afectos a jornada laboral, las horas extraordinarias generadas en razón de las actividades docentes de que trata esta Cláusula se imputarán a los montos recién indicados, pagándose bajo la denominación "Hora Extraordinaria Docencia" y así constará en la correspondiente Liquidación Mensual de Remuneración.

El monto de este beneficio se reajustará el 01 de enero del 2003, el 01 de enero del 2004 y 01 de enero del 2005, en el 100% de la variación que experimente el I.P.C. en el año calendario inmediatamente anterior.

La presente Cláusula no significará, en modo alguno, restricción al derecho que tiene la Empresa de convenir y ver impartidas dichas actividades docentes o acciones de Capacitación con Profesionales ajenos a ella.

Con todo, en el desempeño de las mismas, los trabajadores afectos se

comprometen a observar lo dicho en la Cláusula Vigésima Octava, especialmente en lo relativo al deber de reserva.

Cláusula Séptima: Bono de Participación

Los trabajadores afectos al Contrato Colectivo que se suscribe serán favorecidos con parte de los excedentes finales que pudieren existir al término del ejercicio financiero correspondiente a los años 2002, 2003 y 2004.

Las partes declaran expresamente que el otorgamiento y pago de este beneficio estará condicionado a la circunstancia que, efectivamente, se obtengan tales excedentes, los que deberán contenerse en el estado de resultados de la Empresa al final de cada año.

Para la aplicación de este beneficio, se considerarán los requisitos, condiciones y modalidades que se contienen en la tabla siguiente:

| Excedentes del Ejercicio \$ | % a distribuir | Monto a distribuir entre los trabajadores | |
|--------------------------------|----------------|--|------------|
| | | Rango inf. | Rango sup. |
| 400.000.000 - 500.000.000 | 12,5% | 50.000.- | 62.500.- |
| 500.000.001 - 600.000.000 | 15% | 75.150.- | 90.000.- |
| 600.000.001 - 800.000.000 | 20% | 120.200.- | 160.000.- |
| 800.000.001 o más | 25% | 200.250.- | ----- |

- a) El monto bruto total de los excedentes a repartir al final del ejercicio de cada año financiero se dividirá por el número de trabajadores de la Empresa que mantuvieren Contrato de Trabajo indefinido al 31 de diciembre del año 2001, al 31 de diciembre del año 2002 y al 31 de diciembre del año 2003, respectivamente.
- b) La liquidación final y pago de los excedentes se efectuará, a más tardar, en el mes de febrero del año siguiente a aquel en que se hubieren generado los excedentes, siendo requisito esencial para la percepción

de este beneficio, además del que se establece en el inciso segundo de esta Cláusula, que el trabajador favorecido mantuviere Contrato de Trabajo vigente con la Empresa al 31 de diciembre de los años 2002, 2003 y 2004, respectivamente.

- c) Para los efectos de su pago, se excluirán los períodos en que el beneficiario no hubiere trabajado sin causa justificada, o hiciere uso de Licencias Médicas o Permisos; pagándose proporcionalmente, una vez verificada la condición suspensiva de existir realmente los excedentes a repartir, sólo el tiempo efectivamente trabajado en el año calendario en que se ellos se produzcan, en relación a las remuneraciones de cada trabajador en el mismo período. Con todo, habrá derecho a este pago, tratándose de ausencias motivadas por las Licencias Médicas en razón de Maternidad de que habla el artículo 195 del Código del Trabajo, o de los Permisos establecidos expresamente en la Cláusula Vigésima Primera de este Contrato.
- d) Excepcionalmente, en el mes de julio del año 2002, julio del año 2003 y julio del año 2004, la Empresa favorecerá a los trabajadores regidos por el presente Contrato Colectivo con un anticipo correspondiente al 40% (cuarenta por ciento) de los excedentes que consten en el estado de resultados correspondientes al primer semestre de cada uno de dichos años, en el solo caso y bajo la condición que, efectivamente, se produjeran dichos excedentes y no hubiere pérdidas acumuladas del anterior ejercicio.
- e) En el evento que no hubiere excedentes o que, por cualquier causa, el trabajador dejare de cumplir con el requisito básico de procedencia de este beneficio previsto en la letra b), se entenderá que el trabajador autoriza expresamente a la Empresa para que le sea descontado de sus Remuneraciones Mensuales y/o de cualquier clase de Indemnizaciones a que tuviere derecho con ocasión del término de la relación laboral, según el caso, el monto que hubiere significado el anticipo señalado en la letra anterior, con los respectivos reajustes e intereses. Con todo, tratándose de descuentos a las Remuneraciones Mensuales, deberá observarse lo dicho en el artículo 58 del Código del Trabajo, de suerte tal que la o las cuotas que en virtud de esta disposición el Empleador se encuentra autorizado a deducir, lo sea respetando los porcentajes que allí se establecen.

- f) Las partes dejan expresa constancia que la presente Cláusula sólo tiene por objeto garantizar a los trabajadores a quienes alcanza este Contrato Colectivo, que tendrán derecho a esta forma de distribución del beneficio; sin que ello en ningún caso implique privar o lesionar los derechos que pudieren corresponderle a los demás trabajadores de la Empresa por este mismo concepto.

Cláusula Octava: Bono Turno Festividad

La Empresa pagará a los trabajadores que efectivamente presten servicios en las fechas que se establecen y en el monto que también se indica, un estipendio denominado "Bono de Turno por Festividad" por cada Turno realizado, conforme a la siguiente reglamentación:

| FECHA | TIPO DE TURNO | VALOR |
|------------------|--------------------|----------------------|
| 1° de Enero | Diurno | \$11.800 |
| 1° de Mayo | Diurno | \$11.800 |
| 18 de Septiembre | Diurno Nocturno | \$11.800 \$39.600 |
| 19 de Septiembre | Diurno | \$11.800 |
| 24 de Diciembre | Nocturno | \$39.600 |
| 25 de Diciembre | Diurno | \$11.800 |
| 31 de Diciembre | Nocturno | \$39.600 |

Para los efectos de esta Cláusula, se entenderá por Turno Nocturno el que se efectúe ininterrumpidamente a contar de las 20:00 horas del día que en cada caso se indica, hasta las 08:00 horas, al menos, del día inmediatamente siguiente.

Por Turno Diurno se entenderá aquel que, por no encontrarse comprendido dentro del lapso indicado en el inciso anterior, se desarrolla íntegramente dentro de las fechas de festivos ya indicadas.

El beneficio del Bono de Turno por Festividad se liquidará y pagará conjuntamente con la remuneración del mes en que se devengare; sin perjuicio de la compensación por días festivos trabajados.

El 01 de enero del año 2003, el 01 de enero del año 2004 y el 01 de enero del año 2005 el valor asignado al Bono establecido en esta Cláusula se reajustará en el 100% (cien por ciento) de la variación que hubiere experimentado el I.P.C. en el año calendario inmediatamente anterior a la fecha en que correspondiere aplicar el reajuste.

Este beneficio será incompatible con el Bono Turno Especial Enfermeras Universitarias contenido en la Cláusula Novena de este Contrato, así como con cualquier otra asignación, estipendio, beneficio o bono que tuviere el mismo propósito, obligándose la Empresa a pagar sólo el de mayor valor.

Cláusula Novena: Bono Turno Especial Enfermeras Universitarias

La Empresa pagará a las trabajadoras afectas al presente Contrato que acrediten su calidad de Enfermeras Universitarias y/o Tecnólogos Médicos y que se desempeñen como tales en la Empresa, un beneficio denominado "Bono Turno Especial a Enfermeras Universitarias" por la prestación efectiva de servicios en Turnos Alternados y Rotativos durante las jornadas correspondientes a un día domingo, a un día festivo o a una jornada nocturna, en las condiciones que pasan a señalarse.

Para los efectos de esta Cláusula y Contrato se estará a la definición de Turnos Alternados y Rotativos establecido en el inciso cuarto de la Cláusula Quinta de este instrumento.

El valor de esta asignación será de \$7.808 (siete mil ochocientos ochopesos) por cada Turno efectuado.

El Bono establecido en esta Cláusula será incrementado en un

60% (sesenta por ciento) de su valor; cuando sus beneficiarios fueren requeridos por la Empresa para efectuar Turnos que no se encuentren dentro de su rotación normal.

El 01 de enero del año 2003, el 01 de enero del año 2004 y el 01 de enero del año 2005, el valor asignado al Bono establecido en esta Cláusula se reajustará en el 100% (cien por ciento) de la variación que hubiere experimentado el I.P.C. en el año calendario inmediatamente anterior a la fecha en que correspondiere aplicar el reajuste.

Este beneficio será incompatible con el Bono de Turno por Festividades indicado en la Cláusula Octava de este Contrato, o con cualquiera otra asignación y/o Bono establecido en éste u otros instrumentos colectivos y/o individuales que tuviere el mismo propósito, obligándose la Empresa a pagar sólo el de mayor valor.

Título III: Beneficios no Remuneratorios.

Cláusula Décima: De la Indemnización Convencional Por Años de Servicio

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho a una indemnización convencional por años de servicio al término de su Contrato de Trabajo, que se regirá en todo por lo dispuesto en esta Cláusula y por el Anexo "A" de este mismo Contrato, la que tendrá las limitaciones, requisitos, formalidades de pago y causales que para cada caso se indican.

Se distinguen dos estatutos de Indemnización Convencional por Años de Servicios, regulados bajo los Capítulos I y II.

El Capítulo I tratará de la "Indemnización Convencional por Años de Servicio de Cargo de la Empresa".

El Capítulo II tratará de la "Indemnización Convencional por Años de Servicio de Cargo del Fondo de Indemnizaciones".

En todo caso, cumplidas las demás condiciones que se indicarán, será requisito esencial para tener derecho a la indemnización convencional que establece la presente Cláusula, en cualquiera de sus dos modalidades, que los trabajadores cumplan o hayan cumplido, como mínimo, una antigüedad de tres (3) años de servicios continuos e ininterrumpidos en la Empresa.

Capítulo I.

INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO DE CARGO DE LA EMPRESA.

1. Beneficiarios y límite de esta indemnización:

Indemnización por Años de Servicio por causal DISTINTA a las Necesidades de la Empresa:

Tendrán derecho a esta indemnización convencional por años de servicio a la terminación de su relación laboral con la Empresa, todos los trabajadores regidos por el presente Contrato Colectivo.

Respecto de los trabajadores señalados en el Anexo A del presente instrumento, el número máximo de años para el cálculo de la indemnización de que trata este Capítulo, estará constituido por el número de años de servicio, y fracción superior a 6 (seis) meses que cada trabajador hubiere devengado hasta el día 31 de Diciembre del 2001, siempre y cuando dicho número fuere igual o inferior a 27 años. En otro caso, se considerará como límite máximo, una antigüedad de veintisiete (27) años de servicios continuos para la Empresa.

Con todo, y sin perjuicio del límite indicado, respecto de aquellos trabajadores señalados que al 31 de Diciembre del 2001 hubiesen tenido pactados en sus respectivos Contratos Individuales y/o Contratos o Convenios Colectivos, una indemnización convencional por años de servicio afecta además al límite del cumplimiento del requisito mínimo de edad para obtener pensión de vejez en el sistema previsional al que pertenezcan, de conformidad a lo dispuesto en los Decretos Leyes 2448 y 3500, así como respecto de aquellos trabajadores que al 31 de Diciembre

del 2001 no tuvieron pactada en ninguna forma una indemnización convencional por años de servicio, devengarán este beneficio sólo hasta la fecha en que, antes del 31 de Diciembre del 2001, hayan cumplido dicho requisito mínimo de edad.

En consecuencia, cumplido que sea el requisito mínimo de antigüedad de 3 años de servicios continuos e ininterrumpidos para la empresa, cada trabajador regido por el presente Contrato Colectivo tendrá derecho a la Indemnización Convencional por Años de Servicio de que trata este Capítulo, por causal de término de contrato distinta a las Necesidades de la Empresa, con el tope máximo de años que para cada caso se indica en la respectiva columna del Anexo A de este instrumento, denominada "Años Antig. Al 31/12/2001".

Las partes reiteran que para que proceda el pago efectivo de la indemnización por años de servicios establecida en este Capítulo, el trabajador deberá tener cumplida una antigüedad mínima de tres (3 años) de servicios continuos e ininterrumpidos para la Empresa a la fecha del término efectivo de su relación laboral.

Indemnización por Años de Servicio por causal Necesidades de la Empresa:

En este caso, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo, con el límite máximo de días a que se refiere el inciso segundo de esta disposición legal, así como con el monto máximo que establece el artículo 172 del mismo texto.

Cuando se tratare de trabajadores contratados con anterioridad al 14 de agosto del año 1981, regirá la misma indemnización legal, debiendo estarse, además de lo dicho, a los artículos séptimo y noveno transitorios del Código del Trabajo.

2. Causales de Otorgamiento:

La indemnización por años de servicio de que trata este Capítulo procederá, únicamente, si el Contrato de Trabajo termina por alguna de las siguientes causales legales:

a. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al Contrato.

b. Caso fortuito o fuerza mayor.

c. Fallecimiento del trabajador.

Tendrán derecho al pago de indemnización por esta causal las personas que acrediten ser herederos del causante, según auto de posesión efectiva dictado por juez competente, debidamente inscrito en el registro conservatorio correspondiente.

d. Necesidades de la Empresa

Según se dijo, en este caso el trabajador tendrá derecho a la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo, con el límite máximo de días a que se refiere el inciso segundo de esta disposición legal, así como con el monto máximo que establece el artículo 172 del mismo texto.

Cuando se tratare de trabajadores contratados con anterioridad al 14 de agosto del año 1981, regirá la misma indemnización legal, debiendo estarse, además de lo dicho, a los artículos séptimo y noveno transitorios del Código del Trabajo.

e. Renuncia del trabajador.

La renuncia deberá constar por escrito y cumplir con las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo. Deberá ser presentada en la Gerencia de Personal o en la Gerencia Zonal de la cual dependa el trabajador, las que registrarán la fecha y hora de presentación, para los efectos de la procedencia y prioridad en el pago de este beneficio convencional.

Las partes convienen expresamente en que la Empresa no tramitará ni pagará ninguna indemnización por esta causal, si el trabajador no diere aviso a su empleador con treinta (30) días de anticipación a lo menos, a la fecha de terminación efectiva de su Contrato de Trabajo, y/o hubiere incurrido en causal que dé derecho al empleador a poner término inmediato al Contrato de Trabajo, sin derecho a indemnización, de conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.

3. Límite:

En ningún caso la Empresa pagará el beneficio indemnizatorio establecido en este Capítulo, por la totalidad de las causales en él señaladas, a más de 15 (quince) trabajadores en cada año de vigencia del presente Contrato, sin que este número sea acumulable para periodos futuros, con excepción de la causal "Necesidades de la Empresa" y "fallecimiento del trabajador."

4. Monto del beneficio:

El monto de la indemnización convencional por años de servicio señalada en este Capítulo corresponderá a 1 (un) mes del último Sueldo Base devengado por el trabajador por cada año y fracción superior a 6 (seis) meses de servicios continuos e ininterrumpidos prestados al Instituto de Seguridad del Trabajo, los que constan, en cada caso, en el respectivo Anexo "A" del presente Contrato, multiplicado por el denominado "Factor a Aplicar para Cálculo Indemnización por Años de Servicio" o, simplemente, "Factor I.A.S.", que para cada caso se indica y hace constar en la respectiva columna del citado Anexo, excluyéndose, en consecuencia, toda otra cantidad que por cualquier causa percibiere o estuviere percibiendo el trabajador al momento de la terminación de su Contrato de Trabajo.

5. Disminución o Aumento de Jornadas de Trabajo:

En el caso de trabajadores que, hasta el 31 de diciembre del 2001, hubieren experimentado una disminución de sus jornadas de trabajo y, por consiguiente, una disminución proporcional de sus remuneraciones mensuales, la indemnización de que trata este Título se pagará de la siguiente forma:

5. a) El número de años trabajados a jornada completa se multiplicará por el último Sueldo Base devengado por el trabajador a la fecha de término del Contrato de Trabajo, debidamente factorizado, de conformidad al procedimiento de cálculo de este beneficio señalado en el número 4, y que le hubiere correspondido al trabajador en el evento de no haberse producido disminución en sus jornadas.

5. b) Los años trabajados a jornada parcial, se multiplicarán por el último Sueldo Base devengado por el trabajador a la fecha de terminación de su contrato de trabajo, debidamente factorizado, de conformidad al procedimiento ya citado, y que le hubiere correspondido a dicha jornada parcial.

5. c) Las sumas de las cantidades indicadas en las letras a) y b), será la indemnización total que le corresponderá al trabajador.

5. d) Igual procedimiento se aplicará en caso que se hubiere aumentado la jornada de trabajo, para aquellos que inicialmente fueron contratados con jornada parcial.

6. Incompatibilidad:

Las indemnizaciones que corresponda pagar a la Empresa en virtud de este Título serán incompatibles y/o imputables a cualquier otra emanada de decisión legal, judicial o de autoridad administrativa, cualquiera sea su origen, quedando la Empresa obligada sólo a pagar la indemnización de mayor valor, manteniendo el trabajador el derecho del artículo 176 del Código del Trabajo.

Capítulo II.

INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO DE CARGO DE UN FONDO DE INDEMNIZACIONES

1. Beneficiarios:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Capítulo anterior, tendrán derecho a indemnización los trabajadores cuyos Contratos de Trabajo terminen con posterioridad al 31 de diciembre del año 2001 y que a la fecha de término de la relación laboral registren una antigüedad mínima de 3 años de servicios continuos e ininterrumpidos para la Empresa.

Tales trabajadores tendrán derecho a una indemnización convencional, por cada año de servicio, y fracción superior a seis (6) meses, por sobre el

número de años indicados en el respectivo Anexo A, que será de cargo de un Fondo de Indemnización por Años de Servicios.

La indemnización establecida en este Título será complementaria a la regulada en el Capítulo I.

Se constituirá una Corporación de Derecho Privado, sin fines de lucro, con personalidad jurídica propia, denominada "Fondo de Indemnización por Años de Servicios del Instituto de Seguridad del Trabajo", en adelante, "el Fondo"; cuya única finalidad será, en la forma y condiciones que sus Estatutos determinen, el pago de indemnizaciones por años de servicio a los trabajadores del Instituto de Seguridad del Trabajo.

Dicho Fondo será de administración conjunta entre trabajadores y Empresa y se regirá en todo por sus Estatutos.

Para efectos de su plena operatividad, las partes han convenido expresamente en fijar como fecha 01 de enero del 2002, la de incorporación a dicho Fondo de todos los trabajadores regidos por el presente Contrato Colectivo que aparecen individualizados en el respectivo Anexo A.

2. De los Aportes al Fondo

El patrimonio del Fondo estará constituido, entre otros, por los aportes mensuales de los trabajadores afiliados y por un aporte igual de la Empresa.

Por lo que respecta al aporte mensual de los trabajadores a dicho Fondo, éste será equivalente a un 1% por ciento (uno por ciento) del valor que resulte multiplicar el estipendio Sueldo Base vigente a la fecha que corresponda efectuar su respectivo aporte; por el denominado "Factor a Aplicar para Cálculo Indemnización por Años de Servicio" o, simplemente, "Factor I.A.S.", del modo que se explica en el acápite número 2 de este Capítulo, denominado "Monto del Beneficio" y consta, para cada caso y para cada uno de los tres períodos de vigencia del presente Contrato, en el respectivo Anexo.

Dicho aporte será descontado por la Empresa de la correspondiente Liquidación Mensual de Remuneraciones, por lo que los trabajadores afectos al presente Contrato y que en su virtud se incorporan al Fondo o ratifican su incorporación al mismo, autorizan expresamente al Instituto de Seguridad del Trabajo, mediante este mismo instrumento para efectuar dicho descuento; constituyendo ésta la autorización escrita que señala el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo.

Por su parte, la Empresa aportará una cantidad total igual a la que aporten los trabajadores.

La responsabilidad legal y económica del Instituto de Seguridad del Trabajo quedará limitada, únicamente, al pago mensual de dicho aporte.

Excepcionalmente, y por el solo período de días que van desde el 1° de enero del 2002 al 31 de marzo del 2002, el Empleador, además de su aporte, asumirá el aporte del 1% (uno por ciento) que corresponde pagar a los trabajadores.

También de manera excepcional, y por el sólo período de días que van desde el 1° de abril del año 2002 al 31 de diciembre del 2002, los trabajadores aportarán al citado Fondo sólo el 0,5% (cero coma cinco por ciento); rigiendo para el año 2003 el aporte permanente y normal del 1% (uno por ciento).

En consecuencia, por el solo período que se indicó, además de su aporte, el Empleador asumirá el pago del 0,5% (cero coma cinco por ciento) que correspondía a los trabajadores.

Con todo, las sumas que por concepto de aportes al citado Fondo hubieren hecho los trabajadores, en cualquier forma y monto, hasta antes de la entrada en vigencia de este Contrato, se imputarán al aporte que debieron efectuar desde abril del año 2002, por lo que, en el mes de septiembre de ese mismo año, además de su aporte ordinario, sólo cotizarán la diferencia de ese saldo pendiente.

Las partes dejan constancia que la presente disposición tiene por objeto garantizar a los trabajadores a quienes alcanza este Contrato Colectivo los beneficios que se derivan de su incorporación a este Fondo; lo que en

ningún caso implica privar o lesionar los derechos que tengan los demás trabajadores del Instituto de Seguridad del Trabajo a percibir, también, sus beneficios.

3. Monto del beneficio:

El monto de la indemnización convencional por años de servicio señalada en este Capítulo corresponderá a 1 (un) mes del último Sueldo Base devengado por el trabajador por cada año y fracción superior a 6 (seis) meses de servicios continuos e ininterrumpidos prestados al Instituto de Seguridad del Trabajo por sobre el número de años indicados en el Anexo A, devengados a contar del 01 de Enero del 2002; multiplicado por el denominado "Factor a Aplicar para Cálculo Indemnización por Años de Servicio" o, simplemente, "Factor I.A.S.", según se expresa para cada caso y para cada uno de los tres períodos de vigencia del presente Contrato que se indicarán, todo lo cual se hace constar en el respectivo Anexo A; excluyéndose, en consecuencia, toda otra cantidad que por cualquier causa percibiére o estuviere percibiendo el trabajador al momento de la terminación de su Contrato de Trabajo.

Para el caso de trabajadores cuyo "factor i.a.s" a la fecha de entrada en vigencia del presente Contrato sea menor a "uno" (1), este "factor i.a.s" presentará tres valores diferenciados y sucesivamente crecientes durante los tres períodos que cubren la vigencia total del Contrato. En todo caso, el factor que corresponda al tercer período será siempre "uno" (1)

Por su arte, para el caso de los trabajadores cuyo factor sea igual o superior a "uno" (1) a la fecha de entrada en vigencia del presente Contrato, lo mantendrán durante los períodos que pasan a indicarse.

Los tres períodos que cubren la vigencia total del Contrato, denominados, respectivamente, "Primer Período", "Segundo Período" y "Tercer Período" en el Anexo indicado, se extienden, el primero, desde el 01 de enero del 2003 al 31 de diciembre del 2003; el segundo, desde el 01 de enero del 2004 al 31 de diciembre del 2004 y el tercero, desde el 01 de enero del 2005 al 31 de diciembre del 2005; según se expresa para cada caso en las respectivas columnas del mencionado Anexo, bajo la expresión "Períodos"

4. Normas Mínimas de los Estatutos del Fondo:

En el pago de las indemnizaciones convencionales por años de servicio de cargo del Fondo, se procederá en todo conforme lo que establezcan sus Estatutos.

Con todo, dichos Estatutos deberán:

a) Contemplar la procedencia de indemnizaciones convencionales por años de servicio fundadas únicamente en las causales legales de "Conclusión del Trabajo o servicio que dio Origen al Contrato", "Caso Fortuito o Fuerza Mayor", "Fallecimiento del Trabajador" y "Renuncia del Trabajador".

b) Garantizar a cada trabajador a quien la Empresa decida poner término a su Contrato de Trabajo por la causal del artículo 161 del Código Laboral y a quien, en consecuencia, la misma Empresa deba indemnizar; la devolución, además, de la totalidad de los aportes efectuados por dicho trabajador al Fondo.

c) Garantizar a cada trabajador a quien el Empleador ponga término a su Contrato de Trabajo por la causal del artículo 160 del Código Laboral y respecto de quien, en consecuencia, no proceda el pago de la indemnización por años de servicio; la devolución, no obstante, de la totalidad de los aportes efectuados por dicho trabajador al Fondo

d) Señalar los mecanismos que garanticen una reajustabilidad de, a lo menos, la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor y un interés corriente de mercado sobre las sumas o aportes del trabajador que se devuelven por concepto de las letras b) y c)

e) Asegurar a cada trabajador que el monto del beneficio que recibirá como indemnización por cada año de servicios y fracción superior a 6 (seis) meses de servicios continuos e ininterrumpidos prestados a la Empresa sea, al menos, igual al que le correspondiere recibir por aplicación de lo dispuesto en el acápite número 3 ("Monto del beneficio") de este mismo Capítulo.

f) Contemplar un número máximo de indemnizaciones a pagar en cada año calendario por la totalidad de las causales señaladas.

Los contratantes dejan expresa constancia que la presente Cláusula sólo tiene por objeto garantizar a los trabajadores a quienes alcanza este Contrato Colectivo que tendrán derecho a los beneficios de los regímenes de indemnización convenidos, en las condiciones y modalidades indicadas; sin que ello en ningún caso implique privar o lesionar los derechos que pudieren corresponderle a los demás trabajadores de la Empresa por este mismo concepto.

Cláusula Undécima: Beneficio de Alimentación

La Empresa otorgará un beneficio de Alimentación, principalmente en especie, de la clase y en las oportunidades que pasan a indicarse:

- a) **Desayuno:** A los trabajadores salientes de Turno Nocturno a las 8:00 horas. Las partes están de acuerdo en establecer que el tiempo que los trabajadores empleen en desayunar deberá ser fuera del horario de trabajo, y no será considerado como trabajado para ningún efecto legal.
- b) **Almuerzo:** Se otorgará a los trabajadores que, de conformidad a su Contrato de Trabajo, desempeñen sus labores entre las 12:00 y 14:00 horas.
- c) **Once:** Se otorgará a los trabajadores que, de conformidad a su Contrato de Trabajo, ingresaren a sus labores, a más tardar, hasta las 15:00 horas.
- d) **Comida:** Corresponderá únicamente a aquellos trabajadores que desempeñaren Jornadas de Trabajo en sistemas de Turnos por lapsos no inferiores a ocho horas, a contar desde las 20:00 horas y hasta antes de las 23:00 horas del mismo día. Asimismo, tendrán derecho a comida aquellos trabajadores que comenzaren a prestar servicios desde las 15:00 horas en adelante y por Jornadas de, al menos, ocho horas continuas.

e) **Colación:** Se otorgará este beneficio sólo a trabajadores que, a contar de las 23:00 horas, comiencen a desempeñar sus labores en Jornadas no inferiores a ocho horas.

Se entenderá, igualmente, cumplida esta Cláusula por parte de la Empresa, si el beneficio de que ella trata se otorgare bajo la modalidad alternativa denominada "cheque-restaurante" o "vales con proveedores"

Cláusula Décima Segunda: Del Beneficio de Movilización

Con la sola excepción que indica la letra d) de esta misma Cláusula, la Empresa pagará a los trabajadores una asignación mensual denominada "Beneficio de Movilización", que tiene por objeto compensar los gastos en que por este concepto incurran los días que efectivamente concurran a su lugar de trabajo.

Este beneficio se otorgará en las condiciones que pasan a señalarse:

- a) El valor de esta asignación será de un monto mensual de \$9.355 (nueve mil trescientos cincuenta y cinco)
- b) El 01 de enero del año 2003, el 01 de enero del 2004 y el 01 de enero del año 2005, el valor de este beneficio se reajustará en el 100% (cien por ciento) de la variación que hubiere experimentado el I.P.C. en el año calendario inmediatamente anterior a la fecha en que correspondiere aplicar el reajuste.
- c) Este beneficio se pagará únicamente por los días efectivamente trabajados, deduciéndose, en consecuencia, y sólo a vía ejemplar, los períodos en que el trabajador no hubiere concurrido efectivamente a prestar sus servicios.
- d) Quedarán excluidos de este beneficio los trabajadores que percibieren cualquier otra asignación y/o Bono establecido en éste u otros instrumentos colectivos y/o individuales que tuvieran el mismo propósito, obligándose la Empresa a pagar sólo el de mayor valor.

Cláusula Décima Tercera: *De la Asignación de Movilización Consultores en Prevención de Riesgos Empresariales*

Cumplida que sea la condición expresada en la Disposición General de la letra c) de esta Cláusula, la Empresa pagará a los trabajadores que tuvieren la calidad de Consultores en Prevención de Riesgos Empresariales, una asignación denominada "de Movilización a Consultores en Prevención de Riesgos" o, simplemente, "Movilización Consultores", que busca compensar los gastos en que incurran con ocasión de sus desplazamientos necesarios para el cumplimiento de sus labores.

Por lo que se dirá, las partes están de acuerdo en fijar como referencia para determinar el valor final de esta asignación la suma de \$129 (ciento veintinueve pesos) por cada kilómetro de distancia recorrido.

A contar del 01 de enero del año 2003, esta asignación se reajustará semestralmente, en el 100% de la variación que experimente el I.P.C. en el semestre calendario inmediatamente anterior.

Con todo, y con la misma frecuencia, la Empresa se compromete a revisar dicha cifra, ponderando al efecto los antecedentes técnicos tenidos en cuenta para determinar el valor que se deba pagar por este concepto por cada kilómetro recorrido a esa época.

Esta asignación de Movilización se pagará de acuerdo a las siguientes modalidades:

a) Asignación de Movilización dentro del radio de 25 kilómetros:

Se entenderá por tal la Asignación de Movilización que se pagará a los trabajadores que invistan la calidad de Consultores en Prevención de Riesgos Empresariales para retribuir los gastos necesarios en que deban incurrir cuando, en el desempeño de sus funciones, deban trasladarse a Empresas que se ubiquen dentro de un radio de 25 kilómetros, considerando como eje o centro la sede o lugar del Instituto de Seguridad del Trabajo en el que desempeñen sus funciones.

Dada su naturaleza, esta Asignación se pagará proporcionalmente por los días efectivamente trabajados respecto de aquellos Consultores en Prevención de Riesgos que, en el mes calendario, se encuentren acogidos a una Licencia Médica igual o superior a 11 (once) días.

Como sistema general se considerará el pago por 11.760 kilómetros anuales al valor de \$129 (ciento veintinueve pesos) cada kilómetro, que se pagará por las siguientes vías complementarias:

- 1.- Entrega de 75 litros mensuales a través de vales de bencina, tarjetas electrónicas de despacho u otro sistema permitido y autorizado por la ley que cumpla el mismo propósito, los que deberán entregarse a los Consultores en Prevención de Riesgos Empresariales dentro de los primeros quince días de cada mes.
- 2.- Los valores restantes serán liquidados por el Instituto de Seguridad del Trabajo a los Consultores en Prevención de Riesgos Empresariales, conjuntamente con su remuneración mensual y de conformidad a la tabla de kilometraje contenida en el reglamento correspondiente, anticipándose su valor el día 15 de cada mes, o al día siguiente hábil si recayere en sábado, domingo o festivo.
- 3.- Los vales de bencina, tarjetas electrónicas u otros sistemas permitidos al efecto se entregarán únicamente a los Consultores en Prevención de Riesgos Empresariales que tuvieren vehículos propios y los destinen en forma habitual al desarrollo de sus funciones en la Empresa.

b) Asignación de Movilización fuera del radio de 25 kilómetros:

Se entenderá por tal la Asignación de Movilización que se pagará por cada kilómetro efectivamente recorrido por los Consultores en Prevención de Riesgos Empresariales cuando, en el desempeño de sus funciones, deban trasladarse a Empresas que se ubiquen fuera del referido radio señalado en la letra a) de esta misma Cláusula.

Esta Asignación se pagará mensualmente a los Consultores en Prevención de Riesgos Empresariales de conformidad a la tabla de kilometraje contenida en el reglamento correspondiente.

c). Disposición General:

Las partes dejan expresa constancia que el beneficio establecido en esta Cláusula tendrá vigencia respecto de los Consultores en Prevención de Riesgos Empresariales que destinaren vehículos de su propiedad para el desempeño de sus servicios profesionales, únicamente por el tiempo que la Empresa no les proporcionare, en cualquier forma, vehículos para ese fin.

En consecuencia, las partes vienen en declarar expresamente que esta Asignación de Movilización Especial se extinguirá y perderán su derecho a percibirla sus beneficiarios, en la forma y condiciones que aquí se establecen, desde el momento que la Empresa les proporcionare, de cualquier forma, vehículos para el cumplimiento de su trabajo.

Cláusula Décima Cuarta: Bono de Movilización Otros Profesionales

Aquellos otros Profesionales, que no sean de los considerados en la Cláusula anterior, que en forma excepcional o esporádica y siempre por causa de su trabajo necesiten trasladarse para cumplir su cometido a un lugar diferente del asignado para sus funciones contractuales y utilicen para ello un vehículo de su propiedad, tendrán derecho al reembolso por parte de la Empresa de los gastos de movilización necesarios y razonables en que incurrieren.

En todo caso, este traslado deberá ser autorizado por el Gerente Zonal respectivo y/o Gerente General, según corresponda.

Cláusula Décima Quinta: Bono por Pernoctar Fuera de Domicilio

"Bono por Pernoctar Fuera de Domicilio" es el beneficio en dinero que tienen derecho a percibir los trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones, no requiriendo desplazarse ni pernoctar fuera de su domicilio laboral, no obstante, de manera excepcional y por razones de buen servicio o encargo de su Empleador, se vean en la obligación de hacerlo, sin que ello signifique el cumplimiento de un Turno Nocturno.

El valor de este Bono será de \$8.577 (ocho mil quinientos setenta y siete pesos) por cada noche

El 01 de enero del 2003, el 01 de enero del 2004 y el 01 de enero del 2005 se reajustará dicho valor en el 100% (cien por ciento) de la variación que hubiere experimentado el I.P.C. en el año calendario inmediatamente anterior a la fecha en que correspondiere aplicar el reajuste.

Cláusula Décima Sexta: Bono Unico

En el mes de diciembre del año 2002, y por una sola vez durante la vigencia del presente Contrato, la Empresa pagará, junto con las remuneraciones ordinarias de dicho mes, un beneficio en dinero denominado "Bono Unico", consistente en la suma bruta única y total de \$80.000 (ochenta mil pesos).

Las partes declaran expresamente que esta prestación convencional se extinguirá irrevocablemente con su pago, al vencimiento de dicho mes, por lo que no habrá derecho a su percepción, en ninguna forma, una vez pasada dicha fecha.

Asimismo, dejan expresa constancia que este Bono se establece únicamente en razón del Contrato de Trabajo y no tiene por causa la prestación de los servicios del trabajador; que no constituye Sueldo ni ninguna de las otras especies de remuneración que establece el artículo 42 del Código del Trabajo; que tiene el carácter de un beneficio excepcional que se otorga por una sola vez durante la vigencia del Contrato y, por ende, no constituye ni constituirá base de cálculo de indemnización por años de servicio, al tenor de lo prevenido en el artículo 172 inciso primero del mismo texto legal.

Cláusula Décima Séptima: Bono Marzo

En el mes de marzo de cada año de vigencia del presente Contrato, la Empresa pagará a la totalidad de los trabajadores regidos por el mismo, junto con las remuneraciones ordinarias de dicho mes, un beneficio en dinero denominado "Bono Marzo", del monto que para cada caso se indica en la tabla contenida en el Anexo "B".

Las partes declaran expresamente que esta prestación convencional se extinguirá irrevocablemente con su pago, al vencimiento de dicho mes de

marzo, durante cada año de vigencia del Contrato, por lo que no habrá derecho a su percepción, en ninguna forma, una vez pasada dicha fecha.

Se deja expresa constancia que en la asignación de valores diferenciados para el Bono que deba percibir cada trabajador, las partes han tenido en cuenta, principalmente, criterios de equidad, así como la distribución de sus respectivas jornadas, el nivel de remuneraciones, grado de especialización y funciones que desempeña cada uno de los favorecidos.

Sin perjuicio de lo que se dice en la Cláusula Trigésima Primera, se deja constancia que el compromiso presupuestario de la Empresa, así como su responsabilidad legal y económica, se limita a la suma bruta anual única y total equivalente a \$9.389.000 (nueve millones trescientos ochenta y nueve mil pesos), la que se ha distribuido de la forma en que consta en el citado Anexo B.

Las partes dejan expresa constancia que este Bono se establece únicamente en razón del Contrato de Trabajo y no tiene por causa la prestación de los servicios del trabajador; que no constituye Sueldo ni ninguna de las otras especies de remuneración que establece el artículo 42 del Código del Trabajo; que tiene el carácter de un beneficio anual y, por ende, esencialmente esporádico y, por lo mismo, no constituye ni constituirá base de cálculo de indemnización por años de servicio, al tenor de lo prevenido en el artículo 172 inciso primero del mismo texto legal.

Título IV: Otros Beneficios.

Cláusula Décima Octava: Del Fondo de Asistencia Social

La Empresa se obliga a efectuar como aporte al Fondo de Asistencia Social (FAS), un porcentaje calculado sobre las remuneraciones imponibles, igual al que deberán aportar cada uno de los trabajadores adscritos a este mismo Fondo, para el financiamiento de los beneficios que contemplan sus Estatutos.

El trabajador deberá efectuar un aporte mensual de 1,70% (uno coma setenta por ciento) de sus remuneraciones imponibles; por su parte, la Empresa aportará mensualmente al Fondo de Asistencia Social (FAS), durante la vigencia del presente Contrato, el 1,70% (uno coma setenta por ciento) del total de las remuneraciones mensuales imponibles de los trabajadores afectos a este instrumento, mientras permanezcan en el Fondo de Asistencia Social.

No obstante, se conviene en que parte o el total de los aportes a que se refiere esta Cláusula, puedan ser destinados por la Administración del Fondo y de conformidad a sus Estatutos, al financiamiento conjunto de un Seguro Complementario de Salud que se contrate para proporcionar los beneficios de Salud de que trata esta Cláusula y en su reemplazo, los que, en ningún caso, podrán ser inferiores en su globalidad, a los otorgados por el Fondo de Asistencia Social. Los mismos Estatutos fijarán las condiciones de contribución de sus socios a este Seguro Complementario.

La presente Cláusula sólo tiene por objeto garantizar a los trabajadores a quienes beneficia este Contrato Colectivo, que la Empresa continuará efectuando los aportes señalados y no implica en caso alguno, privar ni lesionar los derechos que tienen el resto de los trabajadores de la Empresa a recibir los beneficios que le otorga este Fondo.

Cláusula Décima Novena: Del Feriado Anual

Las partes convienen expresamente que el beneficio del Feriado Anual, así como su remuneración, se regirá en todo por lo dispuesto en los artículos 66 a 76 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo dicho, los trabajadores que tuvieran consignado en sus Contratos Individuales de Trabajo un feriado convencional mayor al que establecen dichos artículos, lo conservarán en los mismos términos contractualmente pactados.

Cláusula Vigésima: Del Beneficio de Sala Cuna

El Instituto de Seguridad del Trabajo otorgará el beneficio de Sala Cuna a las trabajadoras afectas al presente Contrato que tuvieran derecho al

mismo, en la forma, condiciones y bajo los requisitos contemplados en el artículo 203 y siguientes del Código del Trabajo.

Sin perjuicio del cumplimiento de las normas legales vigentes en la materia, la Gerencia de Personal de la Empresa resolverá situaciones especiales relativas a este beneficio.

Cláusula Vigésima Primera: De los Días de Permiso con Goce De Remuneraciones

Los trabajadores tendrán derecho a Permisos para Ausentarse de su Trabajo, con goce de remuneraciones, durante tres (3) días en cada año calendario, sin que sea necesario expresar causa para su solicitud.

Excepcionalmente, este beneficio podrá extenderse hasta por dos (2) días más, cuando se tratare de trabajadores cuyo domicilio laboral se encuentre en las Regiones I, II, X, XI y XII y el trabajador los solicite con el único propósito de ausentarse de tales Regiones.

Con todo, el otorgamiento de este beneficio estará sujeto a las siguientes condiciones:

- 1.- Los días de Permiso no utilizados por el trabajador durante el respectivo año calendario no serán acumulables para futuros períodos.
- 2.- Para todos los efectos indicados en esta Cláusula, y especialmente para los trabajadores contratados con jornada parcial, la expresión "días" será equivalente a "jornada diaria de trabajo" completa.
- 3.- Los días de Permiso no podrán fraccionarse de ningún modo, salvo el caso de Enfermeras que, contractualmente, deban desarrollar sus funciones bajo el sistema de Turnos Alternados y Rotativos que abarquen, a lo menos, doce horas continuas; quienes podrán fraccionarlos por media jornada. Para este caso, se estará a la definición de Turnos Alternados y Rotativos que señala el inciso cuarto de la Cláusula Quinta de este mismo Contrato.

4.- Salvo lo que se dice en el número 8 de esta misma Cláusula, los días de Permisos que se deban otorgar al trabajador conforme a esta Cláusula no podrán agregarse, bajo ningún concepto, a días que correspondieren a su Feriado Legal.

5.- Para hacer uso de este beneficio, los trabajadores deberán dar aviso a su jefatura directa con, a lo menos, veinticuatro (24) horas de anticipación.

6.- No podrá utilizarse en Turnos de Noche ni en días Domingos o Festivos. Para estos efectos se considerará Turno Nocturno o de noche el que se efectuó entre las 20:00 horas y las 08:00 horas, al menos, del día siguiente.

7.- No podrá ser solicitado ni autorizado permiso alguno conforme a esta Cláusula, conjuntamente para dos personas del mismo Servicio, Unidad o Sección, independiente de la función que desempeñe el solicitante.

8.- Sin perjuicio de lo dicho en el número 4, los trabajadores que durante el año calendario en que pudieren solicitar este beneficio, no hicieron uso en ninguna forma de estos días de Permiso, podrán agregar dos días hábiles, con goce de remuneraciones, al Feriado Legal básico a que tengan derecho y efectivamente ocupen en el año calendario inmediatamente posterior, al menos durante diez días continuos. En caso que, cumplidas las condiciones citadas, no se hiciera uso de estos días adicionales en la época indicada, se extinguirá todo derecho a esta opción por lo que reste de vigencia del presente Contrato.

9.- Asimismo, los trabajadores que sufrieren el fallecimiento de uno de sus hijos, de su cónyuge, o de su padre o madre, podrán utilizar los días de Permiso establecidos en esta Cláusula sin ninguna de las limitaciones contenidas en los números 2 a 7; sin perjuicio del Permiso a que se refiere el artículo 66 del Código del Trabajo.

Cláusula Vigésima Segunda: De los Permisos Sindicales

Los permisos necesarios que corresponden a los directores sindicales para ausentarse de sus labores, con el objeto de cumplir sus funciones fuera del

lugar de trabajo, se registrarán en todo conforme lo disponen los artículos 249 a 252 del Código del Trabajo.

Cláusula Vigésima Tercera: De las Licencias Médicas

Se entiende por Licencia Médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, reconocida por el Empleador, en su caso y autorizada por un Servicio de Salud, o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda.

En el evento que el trabajador afecto al presente instrumento se encuentre acogido a Licencia Médica por enfermedad común, la Empresa se obliga a pagarle el total de la remuneración líquida que percibiría si se encontrara en actividad, pero sólo por el lapso en que dicha Licencia le dé derecho a percibir subsidio.

Por su parte, el trabajador se obliga a presentar la respectiva Licencia Médica, con toda la información que el organismo previsional de salud requiera para el pago de los respectivos subsidios, dentro de los plazos que establezcan la ley y los decretos reglamentarios pertinentes.

En los casos que no exista convenio de pago directo con el Instituto de Seguridad del Trabajo, el trabajador se obliga a reintegrar a la Empresa en dinero efectivo, dentro del plazo de 3 (tres) días hábiles desde su percepción, el total de los subsidios percibidos por el período en que la Empresa le hubiere mantenido su renta líquida total. La Empresa se entenderá autorizada para descontar de la remuneración mensual del trabajador el monto correspondiente al subsidio que no fuere reintegrado, dentro del mismo mes en que debió efectuarse dicho reintegro.

En todo caso, cuando en conformidad a la Ley el organismo previsional de salud respectivo no subsidiare los 3 (tres) primeros días de Licencia Médica por enfermedad común, el Instituto de Seguridad del Trabajo se obliga, no

obstante, a pagar la remuneraciones correspondiente a esos 3 (tres) días, únicamente cuando se cumplieren las siguientes condiciones copulativas:

- a) La ausencia por enfermedad común deberá ser acreditada mediante Licencia Médica válidamente extendida.
- b) La Licencia Médica deberá ser presentada, dentro del plazo y en la forma que indiquen la ley y los respectivos Decretos Reglamentarios, ante la Jefatura directa del trabajador que se acogiere a ella.

El incumplimiento de alguna de las exigencias anteriores, no dará lugar a ninguna obligación por parte de la Empresa.

Cláusula Vigésima Cuarta: Camas a Trabajadores

La Empresa, siempre y cuando la disponibilidad de cada uno de sus centros hospitalarios así lo permita y de conformidad a lo que se dice en el penúltimo inciso, facilitará a los trabajadores afectos al presente instrumento que requieran ser hospitalizados o intervenidos quirúrgicamente, el uso de 1 (una) de sus camas.

En la Región Metropolitana y en Viña del Mar este beneficio podrá alcanzar hasta dos (dos) camas.

Una de las camas del Hospital con que cuenta la Empresa en la ciudad de Viña del Mar, en caso de extrema necesidad o emergencia, calificada esta circunstancia por la Jefatura Médica respectiva, podrá corresponder a la de su Unidad de Cuidados Intensivos (U.C.I.)

La respectiva Jefatura Médica Zonal autorizará su uso, previo informe favorable del responsable médico directo; debiendo tomarse en consideración: la capacidad de cada centro hospitalario, el tipo de enfermedad y/o patología, atendiendo, entre otras, su naturaleza infecto-contagiosa; y, muy especialmente, el correcto desenvolvimiento de las actividades propias y prioritarias de la Empresa como Organismo Administrador del Seguro establecido en la Ley 16.744.

La Empresa otorgará en sus servicios clínicos y hospitalarios prestaciones de salud únicamente en el área y especialidad de la Traumatología, a las

cargas familiares reconocidas y debidamente acreditadas de los trabajadores regidos por el presente Contrato; de conformidad a las modalidades y aranceles preferenciales que rijan al momento de dicha prestación.

Cláusula Vigésima Quinta: Del Seguro de Vida.

La Empresa contratará un Seguro contra el Riesgo de Vida, con una cobertura máxima de 100 Unidades de Fomento por muerte natural y 1.000 Unidades de Fomento por muerte accidental, únicamente a aquellos trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que no estuvieren cubiertos contra este Riesgo por cualquier otro Seguro contratado por la Empresa, sea que hubiere sido directamente contratado por ésta o por intermedio de su Fondo de Asistencia Social, según se dice en la Cláusula Décima Octava

Se entenderá cumplida la obligación de la Empresa de asegurar el Riesgo contra la Vida de los trabajadores afectos al presente instrumento, por la suscripción, adhesión o celebración por parte del Instituto de Seguridad del Trabajo de cualquier acto, contrato o instrumento que válidamente contenga, con la cobertura máxima establecida, el Seguro contra dicha contingencia, independiente de su denominación.

Con todo, tratándose del caso de trabajadores respecto de los cuales, en razón de su edad, y de las condiciones generalmente aceptadas para esta cobertura en el mercado en razón de esa misma edad, no fuese posible asegurar el Riesgo de Vida, la Empresa se entenderá eximida de esta obligación.

Cláusula Vigésima Sexta: Del Beneficio de Vestuario.

Durante la vigencia del presente Contrato, la Empresa mantendrá a disposición de los trabajadores regidos por el mismo que no ejerzan cargos de jefatura, el vestuario de trabajo que para cada año y caso se indica en el Anexo "C" de este instrumento.

Para el otorgamiento del beneficio de vestuario la Empresa considerará las necesidades reales de cada usuario, la naturaleza de los servicios que

presta, las condiciones climáticas de la localidad o zona geográfica en que se desempeñan, teniendo en todo momento presente el diseño y la imagen corporativa que sus beneficiarios están obligados a proyectar en la comunidad en que se desempeñan.

La entrega de este beneficio se hará en el mes de abril de cada año de vigencia del Contrato. Respecto del personal femenino que tuviere derecho a más de un beneficio de vestuario al año, esta entrega se hará, además, en el mes de octubre.

Cláusula Vigésima Séptima: De la Capacitación.

Las partes asignan el más alto valor a la Capacitación, entendida como un proceso organizado y patrocinado desde la Empresa, que busca promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grado de conocimiento de todos sus trabajadores, con el fin de permitirles su desarrollo personal, un mejor desempeño laboral y una óptima adecuación a las necesidades actuales y futuras de la Empresa.

Por lo anterior, la Empresa elaborará un Programa Anual de Capacitación para la realización de actividades que favorezcan a los trabajadores afectos al presente Contrato, el que deberá ser coincidente con los objetivos estratégicos contenidos en el Plan Corporativo de Capacitación del Instituto de Seguridad del Trabajo.

En la confección de dicho Programa colaborará una Comisión Conjunta compuesta por representantes de los trabajadores que suscriben el presente Contrato y por representantes designados a este solo por la Gerencia General de la Empresa.

Esta Comisión deberá reunirse, a más tardar, en el mes de octubre de cada año de vigencia del Contrato, a fin de elaborar el Programa de Capacitación que regirá desde enero del año inmediatamente siguiente.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de lo que en esta materia dispone la Ley 19.518, de 1997, que estableció el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

**Cláusula Vigésima Octava: De la Libertad de Ejercicio
Profesional y sus Limitaciones.**

Los trabajadores regidos por el presente Contrato Colectivo tendrán libertad de ejercicio profesional en términos compatibles con el estricto cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Sin embargo, en ningún caso podrán desarrollar actividades que atenten o pudieren atentar contra los intereses del Instituto de Seguridad del Trabajo, ni efectuar negociaciones o actividades profesionales particulares que, en su calidad de trabajadores del Instituto de Seguridad del Trabajo y en cumplimiento de ese mismo Contrato Laboral, se encuentren obligados a otorgar a las Empresas adherentes.

Tampoco les estará permitido valerse, en el ejercicio de esas mismas actividades privadas, bajo ninguna circunstancia y en ninguna forma, sea por sí o por terceros, de la información empresarial cuyo secreto deban conocer y cautelar en el ejercicio de labores para las que fueron contratados.

Lo dicho se observará, especialmente, para el caso de las actividades docentes que desarrollaren los trabajadores en conformidad a la Cláusula Sexta de este mismo Contrato Colectivo.

Las estipulaciones contenidas en la presente Cláusula tienen el carácter de esenciales, debiendo considerarse incorporadas las prohibiciones que aquí se expresan, en cada Contrato Individual de los trabajadores afectos, por lo que acuerdan que su infracción constituirá la causal legal de terminación del Contrato de Trabajo dispuesta en el número 2 del artículo 160 del Código del Trabajo; pudiendo ser considerada, según el caso, como falta de probidad y también como una infracción grave de las obligaciones contractuales.

Título V: De la Reajustabilidad

**Cláusula Vigésima Novena: De la Reajustabilidad
De los Sueldos Base**

La Empresa se obliga a reajustar los Sueldos Base de los trabajadores regidos por el presente Contrato Colectivo, en la forma y oportunidad que se indica a continuación:

A contar del 01 de enero del año 2003 los Sueldos Base vigentes al 31 de diciembre del 2002 se reajustarán en el 100% (cien por cien) de la variación que experimente el I.P.C. entre el 01 de julio del 2002 y el 31 de diciembre del año 2002.

A contar del 01 de julio del año 2003 los Sueldos Base vigentes al 30 de junio del 2003, se reajustarán en el 100% (cien por cien) de la variación que experimente el I.P.C. entre el 01 de enero del 2003 y el 30 de junio del 2003.

A contar del 01 de enero del año 2004 los Sueldos Base vigentes al 31 de diciembre del 2003 se reajustarán en el 100% (cien por cien) de la variación que experimente el I.P.C. entre el 01 de julio del 2003 y el 31 de diciembre del año 2003.

A contar del 01 de julio del año 2004 los Sueldos Base vigentes al 30 de junio del 2004, se reajustarán en el 100% (cien por cien) de la variación que experimente el I.P.C. entre el 01 de enero del 2004 y el 30 de junio del 2004.

A contar del 01 de enero del año 2005 los Sueldos Base vigentes al 31 de diciembre del 2004 se reajustarán en el 100% (cien por cien) de la variación que experimente el I.P.C. entre el 01 de julio del 2004 y el 31 de diciembre del año 2004.

A contar del 01 de julio del año 2005 los Sueldos Base vigentes al 31 de diciembre del 2004 se reajustarán en el 100% (cien por cien) de la variación que experimente el I.P.C. entre el 01 de enero del 2005 y el 30 de junio del año 2005.

Título VI: Del Plazo de Vigencia y Otras Disposiciones

Cláusula Trigésima: Modificaciones Legales

Si durante la vigencia del presente Contrato y en virtud de leyes o disposiciones legales, administrativas o gubernamentales, de carácter obligatorio o de cualquier otro tipo se reajustaren o crearen remuneraciones u otros beneficios o condiciones de trabajo superiores a los pactados en este Contrato Colectivo, el trabajador deberá optar por unos u otros.

En ningún caso el trabajador tendrá derecho a ambos, por lo que no podrá gozar o percibir, según los casos, más de una remuneración, beneficio o condición, sea legal o contractual, por el mismo concepto.

En todo caso, tales aumentos y reajustes o mejores remuneraciones o beneficios se imputarán y servirán de abono a los establecidos en este mismo instrumento.

Los beneficios contemplados en este Contrato serán incompatibles con los otorgados o los que en el futuro se otorguen con el mismo fin, en leyes o disposiciones legales, administrativas o gubernamentales, de carácter obligatorias o de cualquier otro tipo, durante la vigencia de este Contrato.

En caso de incompatibilidad deberá entregarse al trabajador el beneficio por el que opte.

Cláusula Trigésima Primera: Finiquito y Efecto Relativo del Contrato

Las partes declaran expresamente excluidas del presente Contrato Colectivo toda materia o estipulación que hasta su fecha de entrada en vigencia forme o pudiere haber formado parte de anteriores instrumentos Individuales y/o Colectivos de Trabajo que rija o pudiere regir la relación laboral de los trabajadores afectos con el Instituto de Seguridad y a las cuales no se hubiere hecho específica y expresa referencia en el presente Contrato Colectivo.

De igual forma, quedarán excluidas de los Contratos Individuales de los trabajadores afectos a la presente Negociación, aquellas Cláusulas, materias o estipulaciones que se hubieren entendido incorporadas a ellos de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 348 del Código del Trabajo, y a las cuales no se hubiere hecho específica y expresa referencia en el presente instrumento colectivo.

En consecuencia, las estipulaciones del Contrato Colectivo que se suscribe reemplazarán a cualesquiera otras que por cualquier concepto existieren a la fecha de entrada en vigencia del presente instrumento, rigiendo única y exclusivamente, para todos los efectos, sólo las normas relativas a remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo establecidas en el presente instrumento.

Cláusula Trigésima Segunda: Sentido y Alcance Cláusulas Del presente Contrato.

De conformidad al principio de la Buena Fe, las partes dejan expresamente establecido que sus estipulaciones no podrán tener otro sentido ni alcance que el que éstas le han otorgado y han tenido a la vista al momento de su celebración, lo que ha constituido un requisito esencial para el pacto de las mismas, en especial, en cuanto a su naturaleza y al gasto y compromiso presupuestario que cada una de ellas conlleva para el Empleador.

Cláusula Trigésima Tercera: Plazo de Vigencia.

La vigencia del presente Contrato Colectivo se extenderá desde el primero de septiembre del año 2002 hasta el treinta y uno de agosto del año 2005.

INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO

MÓNICA VILLABLANCA DE LA MELENA
Fiscal

PATRICIO POBLETE PULGAR
Gerente de Administración
y Finanzas

*SINDICATO DE EMPRESA DEL
INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO
DE PROFESIONALES*

CLAUDIO PIZARRO VELASQUEZ

JUAN FIGUEROA LEIVA

JUANA GONZALEZ ARRIETA

A N E X O S

ANEXO A

| Nº | RUT | Apellidos | | Nombres | Años Ant. al 15/12/2007 | Factor I.A.S. | Factor 2.003 | Factor 2.004 | Factor 2.005 |
|----|--------------|------------|--------------|----------------|-------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Paterno | Materno | | | | | | |
| 1 | 2.427.515 9 | ACEVEDO | CATALAN | CARMEN | 16 | 0,987 | 0,991 | 0,996 | 1,000 |
| 2 | 7.166.417 1 | AILLAPAN | MONTERO | ELIANA | 11 | 0,892 | 0,828 | 0,964 | 1,000 |
| 3 | 5.715.996 0 | ALARCON | BARRIENTOS | MARGARITA | 13 | 0,943 | 0,962 | 0,981 | 1,000 |
| 4 | 11.226.226 1 | ALBA | ALVARADO | FERNANDO | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 5 | 6.628.580 4 | ALFARO | GUTIERREZ | LILIAN | 4 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 6 | 10.089.446 7 | ALFARO | SILVA | ISABEL | 7 | 0,696 | 0,797 | 0,899 | 1,000 |
| 7 | 11.223.549 3 | ALLENDE | PODESTA | RODRIGO | 7 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 8 | 3.525.177 4 | ALVAREZ | MAC LEAN | JUAN | 26 | 1,027 | 1,027 | 1,027 | 1,027 |
| 9 | 7.632.000 4 | ALVAREZ | NAPOLI | MIGUEL | 11 | 0,985 | 0,990 | 0,995 | 1,000 |
| 10 | 4.400.620 0 | ALVAREZ | PENA Y LILLO | AMANDA | 27 | 0,987 | 0,991 | 0,996 | 1,000 |
| 11 | 6.806.010 9 | AMARANTI | REYES | PETRONIO | 7 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 12 | 5.782.471 9 | ARACENA | HERNANDEZ | ANA MARIA | 7 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 13 | 9.609.025 0 | ARANGUIZ | PIZARRO | MARIA | 5 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 14 | 7.776.187 7 | ARAYA | SILVA | MARCO | 5 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 15 | 6.454.358 K | AROS | CHEPULICH | ADOLFO | 25 | 0,919 | 0,946 | 0,973 | 1,000 |
| 16 | 12.046.636 4 | ARRIAGADA | MIRANDA | ROBERTO | 6 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 17 | 11.984.870 9 | AVILA | GALLARDO | ARNOLDO | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 18 | 8.075.870 7 | BAHAMONDE | LOPEZ | MARIA | 3 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 19 | 8.763.035 8 | BARRIENTOS | VERA | DAFNE | 7 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 20 | 8.447.812 1 | BELLO | LILLO | NAYADE | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 21 | 4.737.305 0 | BELMAR | VELASQUEZ | RAQUEL | 23 | 1,061 | 1,061 | 1,061 | 1,061 |
| 22 | 8.992.471 5 | BERNAL | PRADO | EDUARDO | 13 | 1,065 | 1,065 | 1,065 | 1,065 |
| 23 | 8.083.874 7 | BRITO | BAEZ | MARCELA | 8 | 0,940 | 0,960 | 0,980 | 1,000 |
| 24 | 4.291.236 0 | BUGUENO | CODOCED | RAMON | 14 | 1,167 | 1,167 | 1,167 | 1,167 |
| 25 | 14.244.140 3 | CACERES | SEGUEL | CHRISTIAN | 0 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 26 | 7.911.393 K | CARRASCO | SAEZ | PAULINA | 17 | 1,009 | 1,009 | 1,009 | 1,009 |
| 27 | 7.149.410 1 | CARRERA | OLIVARES | LUIS | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 28 | 10.160.149 8 | CASTAÑEDA | DUBOIS | MAUREEN | 6 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 29 | 7.099.226 4 | CASTILLO | AGUILAR | HECTOR | 4 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 30 | 9.312.381 6 | CASTILLO | CHEPILLO | WILSON | 8 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 31 | 6.180.090 5 | CASTRO | YANEZ | LUIS OMAR | 14 | 1,103 | 1,103 | 1,103 | 1,103 |
| 32 | 12.823.807 7 | CERPA | BARRAZA | XIMENA | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 33 | 13.019.332 3 | CIAFFARONI | MORALES | FRANCISCO | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 34 | 6.796.620 2 | CISTERNA | ORTEGA | MARIA | 7 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 35 | 9.581.091 8 | CDFRE | CID | ROXANA | 12 | 1,063 | 1,063 | 1,063 | 1,063 |
| 36 | 8.142.912 K | CONCHA | GONZALEZ | PATRICIO | 9 | 1,053 | 1,053 | 1,053 | 1,053 |
| 37 | 6.133.478 5 | CORDERO | GONZALEZ | MARIA ANGELICA | 12 | 0,977 | 0,985 | 0,992 | 1,000 |
| 38 | 7.229.065 8 | CORDS | VILLCA | ALICIA | 11 | 0,915 | 0,943 | 0,972 | 1,000 |
| 39 | 13.065.618 8 | CORTES | BOW | RODRIGO | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 40 | 8.447.965 1 | CDURBS | GAINZA | CLAUDIO | 8 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 41 | 6.868.133 2 | DIAZ | LAGOS | CLARA INGRID | 12 | 0,979 | 0,986 | 0,993 | 1,000 |
| 42 | 7.289.817 6 | ECHEVERRIA | SOLIS | SILVIA | 7 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 43 | 6.601.975 6 | ESCUDERO | ESCOBAR | ROGELIO | 15 | 1,103 | 1,103 | 1,103 | 1,103 |
| 44 | 8.894.135 7 | FERNANDEZ | JERIA | MARCIA | 11 | 0,971 | 0,981 | 0,990 | 1,000 |
| 45 | 8.732.181 6 | FERNANDEZ | MARNICH | AVELINO | 11 | 1,074 | 1,074 | 1,074 | 1,074 |
| 46 | 8.745.387 9 | FIGUEROA | LEIVA | JUAN | 16 | 0,919 | 0,946 | 0,973 | 1,000 |
| 47 | 8.226.974 6 | FLORES | BENAVENTE | LETICIA | 3 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 48 | 5.545.565 1 | GARCIA | BEDECARRATZ | MARIA | 18 | 1,025 | 1,025 | 1,025 | 1,025 |

ANEXO A

| Nº | RUT | Apellidos | | Nombres | Años Ant. al 31/12/2000 | Factor I.A.S. | Factor 2.003 | Factor 2.004 | Factor 2.005 |
|----|-------------|--------------|-----------|----------------|-------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Paterno | Materno | | | | | | |
| 49 | 8.732.8551 | GARCIA | HENRIQUEZ | HUMBERTO | 6 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 50 | 8.851.4592 | GONZALEZ | ARRIETA | JUANA | 13 | 0,991 | 0,994 | 0,997 | 1,000 |
| 51 | 8.138.4711 | GONZALEZ | BLANCHE | LUIS | 6 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 52 | 9.277.4562 | GONZALEZ | BULJAN | GLORIA | 13 | 0,943 | 0,962 | 0,981 | 1,000 |
| 53 | 9.534.4712 | GONZALEZ | FIGUEROA | EDUARDO | 6 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 54 | 11.847.1256 | GONZALEZ | GALVEZ | ELSON | 3 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 55 | 9.766.0301 | GONZALEZ | LEON | SERGIO | 4 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 56 | 10.491.4837 | GUARDIA | VALLEJOS | OSCAR | 3 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 57 | 4.426.4315 | GUTIERREZ | HERLYN | HELY | 3 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 58 | 6.784.3401 | HAGUIN | FRIEDMANN | JESSICA | 3 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 59 | 6.968.2102 | HREPIC | CARRAZANA | ELENA | 7 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 60 | 10.390.9510 | IBACACHE | ARAYA | JAIME | 5 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 61 | 10.052.6557 | JELVES | VARAS | AGUSTIN | 7 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 62 | 9.581.5480 | JORQUERA | SANHUEZA | LUIS | 9 | 0,941 | 0,981 | 0,980 | 1,000 |
| 63 | 5.561.6825 | LAGOS | GALLARDO | HUMBERTO | 10 | 1,053 | 1,053 | 1,053 | 1,053 |
| 64 | 6.209.2963 | LILAYU | GUTIERREZ | ALEXANDER | 8 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 65 | 12.422.2877 | LOPEZ | MARTINEZ | PATRICIA | 4 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 66 | 12.225.4828 | MADARIAGA | BRAVO | MARIA | 3 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 67 | 9.732.1655 | MADARIAGA | CAMPUSANO | ANA | 1 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 68 | 8.584.220K | MAGUNACELAYA | RUMIE | PATRICIA | 14 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 69 | 7.324.3688 | MANRIQUEZ | VIVAR | ELISA | 9 | 0,835 | 0,890 | 0,945 | 1,000 |
| 70 | 7.281.810K | MARIN | CAMPOS | SILVIA | 9 | 1,040 | 1,040 | 1,040 | 1,040 |
| 71 | 9.020.8180 | MARQUIS | FUENTES | JUAN | 12 | 0,951 | 0,967 | 0,984 | 1,000 |
| 72 | 11.918.5793 | MARTINEZ | MORAGA | LEONARDO | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 73 | 6.550.8453 | MEDINA | RUEDA | ERNESTINA | 11 | 0,951 | 0,967 | 0,984 | 1,000 |
| 74 | 12.648.0237 | MENDEZ | LABBÉ | PATRICIO | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 75 | 6.917.5392 | MIRANDA | CERDA | YOLANDA | 11 | 0,974 | 0,983 | 0,991 | 1,000 |
| 76 | 9.475.7711 | MIRANDA | MARDONES | VICTOR | 9 | 0,949 | 0,966 | 0,983 | 1,000 |
| 77 | 12.477.5175 | MIRANDA | MORALES | MARIO | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 78 | 9.728.9980 | MORALES | ACUNA | HUGO | 11 | 0,893 | 0,929 | 0,964 | 1,000 |
| 79 | 5.192.9403 | MOSCOSO | TABORGA | RAUL | 27 | 1,106 | 1,106 | 1,106 | 1,106 |
| 80 | 9.582.2983 | NARANJO | ULLOA | ALEJANDRO | 5 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 81 | 7.045.5420 | DELKERS | ABARCA | MARIA | 15 | 0,984 | 0,989 | 0,995 | 1,000 |
| 82 | 6.328.1846 | QJEDA | MILLAR | WALTON | 15 | 0,947 | 0,965 | 0,982 | 1,000 |
| 83 | 12.849.2445 | QJEDA | RIFPO | ANA | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 84 | 10.857.707K | OLIVERA | VALDERAS | JAIME | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 85 | 9.307.7601 | OSORIO | MONTIEL | ANA MARIA | 7 | 0,700 | 0,800 | 0,900 | 1,000 |
| 86 | 8.957.5923 | PADILLA | ROJAS | MANUEL | 8 | 0,843 | 0,895 | 0,948 | 1,000 |
| 87 | 10.635.8580 | PALMA | AVILA | ALEX | 7 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 88 | 9.443.1859 | PENA | ROSALES | MARIA GABRIELA | 13 | 0,918 | 0,945 | 0,973 | 1,000 |
| 89 | 6.279.3139 | PEREZ | AVENDAÑO | GENNY PATRICIA | 13 | 0,857 | 0,905 | 0,952 | 1,000 |
| 90 | 6.790.0057 | PEREZ | GARCIA | MARIO | 11 | 1,139 | 1,139 | 1,139 | 1,139 |
| 91 | 11.814.9165 | PEZDA | AHUMADA | ALEJANDRA | 6 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 92 | 6.749.0371 | PINO | ARRIAGADA | JUANA | 20 | 0,953 | 0,969 | 0,984 | 1,000 |
| 93 | 8.687.9026 | PITTET | REYES | ALBERTO | 9 | 1,042 | 1,042 | 1,042 | 1,042 |
| 94 | 8.380.1360 | PIZARRO | VELASQUEZ | CLAUDIO | 11 | 1,047 | 1,047 | 1,047 | 1,047 |
| 95 | 10.690.8181 | RAMIREZ | CANALES | LUZ ELIANA | 6 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 96 | 8.660.5694 | RAMIREZ | RIDS | ROLANDO | 3 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |

ANEXO A

| Nº | RUT | Apellidos | | Nombres | Años Ant. al 31/12/2000 | Factor I.A.S. | Factor 2.003 | Factor 2.004 | Factor 2.005 |
|-----|-------------|------------|------------|-----------|-------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Paterno | Materno | | | | | | |
| 97 | 6.959.4867 | RAMOS | DE AGUIRRE | MARIA | 16 | 0,953 | 0,969 | 0,984 | 1,000 |
| 98 | 8.851.3789 | REYES | MARDONES | MARIA | 12 | 0,906 | 0,937 | 0,969 | 1,000 |
| 99 | 9.562.5010 | REYES | MUÑOZ | TWIGGY | 5 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 100 | 6.528.3700 | RITZ | VASQUEZ | RENE | 6 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 101 | 12.049.8037 | ROJAS | JARA | FERNANDO | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 102 | 9.171.504K | ROMAN | SANCHEZ | LUIS | 5 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 103 | 12.223.8148 | ROMERO | RODRIGUEZ | JORGE | 1 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 104 | 4.843.0554 | ROSELLO | OVALLE | LUIS | 8 | 1,101 | 1,101 | 1,101 | 1,101 |
| 105 | 7.134.1755 | SALAS | RADIC | DORA | 13 | 0,975 | 0,983 | 0,992 | 1,000 |
| 106 | 7.450.9401 | SAN MARTIN | BONILLA | VICTOR | 4 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 107 | 8.984.3014 | SANHUEZA | MENDOZA | MARIA | 9 | 0,950 | 0,967 | 0,983 | 1,000 |
| 108 | 10.767.7909 | SARRAF | RAMIREZ | SANDRA | 9 | 0,925 | 0,950 | 0,975 | 1,000 |
| 109 | 6.079.7463 | SILVA | ARANCIBIA | TERESA | 27 | 1,074 | 1,074 | 1,074 | 1,074 |
| 110 | 8.350.7691 | TAPIA | PASTENE | RICARDO | 11 | 1,040 | 1,040 | 1,040 | 1,040 |
| 111 | 7.182.8098 | TORRES | CASTRO | XIMENA | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 112 | 4.148.0696 | TORRES | MOLINA | MICKEY | 11 | 1,026 | 1,026 | 1,026 | 1,026 |
| 113 | 6.100.8993 | TORRES | SANCHEZ | JORGE | 17 | 1,178 | 1,178 | 1,178 | 1,178 |
| 114 | 12.845.7070 | URBINA | ARANCIBIA | JESSICA | 2 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 115 | 5.713.6359 | VALENZUELA | HOLMGREN | MARIA | 15 | 0,915 | 0,943 | 0,972 | 1,000 |
| 116 | 7.629.9242 | VARGAS | DIAZ-MUÑOZ | IVAN | 13 | 1,040 | 1,040 | 1,040 | 1,040 |
| 117 | 10.342.738K | VASQUEZ | BARRIENTOS | PAMELA | 9 | 0,902 | 0,935 | 0,967 | 1,000 |
| 118 | 5.913.8634 | VASQUEZ | GATICA | PATRICIO | 21 | 1,147 | 1,147 | 1,147 | 1,147 |
| 119 | 6.434.5303 | VENEGAS | CANCINO | HUGO | 7 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 120 | 7.769.7918 | VERA | ROJAS | MANUEL | 5 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 121 | 11.504.1347 | VERA | VERA | MARCELA | 6 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 122 | 7.178.7931 | VERDUGO | CALDERON | JESSICA | 6 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 123 | 8.960.1142 | VILLAGRAN | CALDERON | OSVALDO | 11 | 1,040 | 1,040 | 1,040 | 1,040 |
| 124 | 8.919.1661 | VINET | HUERTA | CINDY | 8 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 125 | 4.620.0489 | YAÑEZ | ELIZALDE | MARGARITA | 3 | 0,750 | 0,833 | 0,917 | 1,000 |
| 126 | 9.188.5782 | ZAPATA | GONZALEZ | JORGE | 12 | 1,004 | 1,004 | 1,004 | 1,004 |

ANEXO B

| N° | RUT | Apellidos | | Nombres | Bono Marzo |
|----|-------------|------------|--------------|----------------------|---------------|
| | | Paterno | Materno | | |
| 1 | 2.427.5159 | ACEVEDO | CATALAN | CARMEN ELIANA | 70.000 |
| 2 | 7.166.4171 | AILLAPAN | MONTERO | ELIANA DEL CARMEN | 98.000 |
| 3 | 5.715.9960 | ALARCON | BARRIENTOS | MARGARITA DE LA | 88.000 |
| 4 | 11.226.2261 | ALBA | ALVARADO | FERNANDO FRANCISCO | 49.000 |
| 5 | 6.628.5804 | ALFARO | GUTIERREZ | LILIAN XIMENA | 65.000 |
| 6 | 10.089.4467 | ALFARO | SILVA | ISABEL MARGARITA | 34.000 |
| 7 | 11.223.5493 | ALLEDE | PODESTA | RODRIGO ALBERTO | 89.000 |
| 8 | 3.525.1774 | ALVAREZ | MAC-LEAN | JUAN MANUEL | 41.000 |
| 9 | 7.632.0004 | ALVAREZ | NAPOLI | MIGUEL TOMAS | 85.000 |
| 10 | 4.400.8200 | ALVAREZ | PENA Y LILLO | AMANDA MARIA | 52.000 |
| 11 | 8.806.0109 | AMARANTI | REYES | PETRONIO | 84.000 |
| 12 | 5.782.4719 | ARACENA | HERNANDEZ | ANA MARIA | 81.000 |
| 13 | 9.609.0250 | ARANGUIZ | PIZARRO | MARIA LORETO | 87.000 |
| 14 | 7.776.1977 | ARAYA | SILVA | MARCO ANTONIO | 88.000 |
| 15 | 6.454.358K | AROS | CHEPULICH | ADOLFO IVAR | 79.000 |
| 16 | 12.046.6364 | ARRIAGADA | MIRANDA | ROBERTO ESTEBAN | 79.000 |
| 17 | 11.984.8709 | AVILA | GALLARDO | ARNOLDO ROLANDO | 49.000 |
| 18 | 8.075.8707 | BAHAMONDE | LOPEZ | MARIA EUGENIA | 63.000 |
| 19 | 8.763.0358 | BARRIENTOS | VERA | DAFNE FILOMENA | 84.000 |
| 20 | 8.447.8121 | BELLO | LILLO | NAYADE ANDREA | 66.000 |
| 21 | 4.737.3050 | BELMAR | VELASQUEZ | RAQUEL DEL CARMEN | 92.000 |
| 22 | 8.982.4715 | BERNAL | PRADO | EDUARDO | 103.000 |
| 23 | 8.080.8747 | BRITO | BAEZ | MARCELA | 77.000 |
| 24 | 4.291.2360 | BUGUENO | CODOCED | RAMON | 147.000 |
| 25 | 14.244.1403 | CACERES | SEGUEL | CHRISTIAN ORLANDO | 77.000 |
| 26 | 7.911.393K | CARRASCO | SAEZ | PAULINA ANDREA | 85.000 |
| 27 | 7.149.4101 | CARRERA | OLIVARES | LUIS ENRIQUE | 94.000 |
| 28 | 10.160.1498 | CASTANEDA | DUBOIS | MAUREEN SHARON | 40.000 |
| 29 | 7.099.2264 | CASTILLO | AGUILAR | HECTOR MIGUEL | 116.000 |
| 30 | 9.312.3816 | CASTILLO | CHEPILLO | WILSON ALBERTO | 105.000 |
| 31 | 6.180.0905 | CASTRO | YANEZ | LUIS OMAR | 121.000 |
| 32 | 12.823.8077 | CERPA | BARRAZA | XIMENA ANDREA | 66.000 |
| 33 | 13.019.3323 | CIAFFARONI | MORALES | FRANCISCO CRISTIAN | 49.000 |
| 34 | 6.798.6202 | CISTERNA | ORTEGA | MARIA SOLEDAD | 78.000 |
| 35 | 9.581.0918 | COFRE | CID | ROXANA LORETO | 103.000 |
| 36 | 8.142.912K | CONCHA | GONZALEZ | PATRICIO | 86.000 |
| 37 | 6.133.4785 | CORDERO | GONZALEZ | MARIA ANGELICA | 69.000 |
| 38 | 7.229.0658 | COROS | VILLCA | ALICIA CAROLINA | 36.000 |
| 39 | 13.065.6188 | CORTES | BOW | RODRIGO ANTONIO | 49.000 |
| 40 | 8.447.9551 | COURBIS | GAINZA | CLAUDIO FLAVIO | 78.000 |
| 41 | 6.868.1332 | DIAZ | LAGOS | CLARA INGRID TAMARA | 69.000 |
| 42 | 7.289.8176 | ECHEVERRIA | SOLIS | SILVIA PATRICIA | 65.000 |
| 43 | 6.601.9756 | ESCUERO | ESCORAR | ROGELIO GONZAL | 124.000 |
| 44 | 8.894.1357 | FERNANDEZ | JERIA | MARCIA IRENE | 72.000 |
| 45 | 8.732.1916 | FERNANDEZ | MARNICH | AVELINO HUMBERTO | 33.000 |
| 46 | 8.745.3979 | FIGUEROA | LEIVA | JUAN RENE | 74.000 |
| 47 | 8.226.9746 | FLORES | BENAVENTE | LETICIA HERMENEGILDA | 78.000 |
| 48 | 5.545.5651 | GARCIA | BEDECARRAZ | MARIA IVONNE | 89.000 |

ANEXO B

| N° | RUT | Apellidos | | Nombres | Bono Marzo |
|----|-------------|--------------|-----------|--------------------|---------------|
| | | Paterno | Materno | | |
| 49 | 8.732.6551 | GARCIA | HENRIQUEZ | HUMBERTO ARIEL | 95.000 |
| 50 | 6.551.4592 | GONZALEZ | ARRIETA | JUANA JACQUELINE | 78.000 |
| 51 | 8.138.4711 | GONZALEZ | BLANCHE | LUIS ALBERTO | 35.000 |
| 52 | 9.277.4582 | GONZALEZ | BULJAN | GLORIA IVKA | 42.000 |
| 53 | 9.534.4712 | GONZALEZ | FIGUEROA | EDUARDO SERVANDO | 73.000 |
| 54 | 11.647.1256 | GONZALEZ | GALVEZ | ELSON DALADIER | 51.000 |
| 55 | 9.766.0301 | GONZALEZ | LEON | SERGIO ORLANDO | 79.000 |
| 56 | 10.491.4837 | GUARDIA | VALLEJOS | OSCAR ANDRES | 73.000 |
| 57 | 4.426.4315 | GUTIERREZ | HERLYN | HELY | 67.000 |
| 58 | 6.784.3401 | HAQUIN | FRIEDMANN | JESSICA SOLANGE | 51.000 |
| 59 | 6.668.2102 | HREPIK | CARRAZANA | ELENA DEL CARME | 70.000 |
| 60 | 10.399.9510 | IBACACHE | ARAYA | JAIME | 33.000 |
| 61 | 10.052.6557 | JELVES | VARAS | AGUSTIN SANTIAGO | 89.000 |
| 62 | 9.581.5480 | JORQUERA | SANHUEZA | LUIS | 51.000 |
| 63 | 5.561.6825 | LAGOS | GALLARDO | HUMBERTO DEL CA | 96.000 |
| 64 | 6.209.2963 | LILAYU | GUTIERREZ | ALEXANDER GUILL | 106.000 |
| 65 | 12.422.2877 | LOPEZ | MARTINEZ | PATRICIA ALEJANDRA | 66.000 |
| 66 | 12.225.4828 | MADARIAGA | BRAVO | MARIA ALEJANDRA | 64.000 |
| 67 | 9.732.1855 | MADARIAGA | CAMPUSANO | ANA MATILDE | 88.000 |
| 68 | 8.584.220K | MAGUNACELAYA | RUMIE | PATRICIA INES | 66.000 |
| 69 | 7.324.3688 | MANRIQUEZ | VIVAR | ELISA DEL CARMEN | 88.000 |
| 70 | 7.291.810K | MARIN | CAMPOS | SILVIA DEL CARMEN | 23.000 |
| 71 | 9.020.8160 | MARQUIS | FUENTES | JUAN ANTONIO | 94.000 |
| 72 | 11.918.5793 | MARTINEZ | MORAGA | LEONARDO FABIAN | 49.000 |
| 73 | 5.550.8453 | MEDINA | RUEDA | ERNESTINA | 42.000 |
| 74 | 12.648.0237 | MENDEZ | LABBE | PATRICIO ALEJANDRO | 49.000 |
| 75 | 6.917.5392 | MIRANDA | CERDA | YOLANDA DEL CAR | 84.000 |
| 76 | 9.475.7711 | MIRANDA | MARDONES | VICTOR | 54.000 |
| 77 | 12.477.5175 | MIRANDA | MORALES | MARIO HERNAN | 66.000 |
| 78 | 9.728.9980 | MORALES | ACUNA | HUGO ANDRES | 68.000 |
| 79 | 5.192.9403 | MOSCOZO | TABORGA | RAUL HERNAN | 98.000 |
| 80 | 9.582.2983 | NARANJO | ULLOA | ALEJANDRO JAVIER | 33.000 |
| 81 | 7.045.5420 | DELKERS | ABARCA | MARIA CAROLINA | 69.000 |
| 82 | 6.328.1646 | QUEDA | MILLAR | WALTON ARIEL | 40.000 |
| 83 | 12.849.2445 | QUEDA | RIFFO | ANA VALESKA | 67.000 |
| 84 | 10.857.707K | OLIVERA | VALDERAS | JAIME PATRICIO | 71.000 |
| 85 | 9.307.7601 | OSORIO | MONTEIL | ANA MARIA | 89.000 |
| 86 | 8.957.5923 | PADILLA | ROJAS | MANUEL ADRIAN | 81.000 |
| 87 | 10.635.6580 | PALMA | AVILA | ALEX CHRISTIAN | 78.000 |
| 88 | 9.443.1859 | PENA | ROSALES | MARIA GABRIELA | 81.000 |
| 89 | 6.279.3139 | PEREZ | AVENDANO | GEMMY PATRICIA | 90.000 |
| 90 | 6.790.0057 | PEREZ | GARCIA | MARIO ALBERTO | 107.000 |
| 91 | 11.814.9165 | PEZOA | AHUMADA | ALEJANDRA | 65.000 |
| 92 | 6.748.0371 | PINO | ARRIAGADA | JUANA ESTER | 88.000 |
| 93 | 8.687.9026 | PITTTT | REYES | ALBERTO EUGENIO | 24.000 |
| 94 | 8.380.1360 | PIZARRO | VELASQUEZ | CLAUDIO FERNANDO | 89.000 |
| 95 | 10.690.6181 | RAMIREZ | CANALES | LUZ ELIANA | 64.000 |
| 96 | 8.660.5E94 | RAMIREZ | RIOS | ROLANDO ANDRES | 32.000 |

| ANEXO B | | | | | |
|---------|-------------|------------|------------|---------------------|------------|
| Nº | RUT | Apellidos | | Nombres | Bono Marzo |
| | | Paterno | Materno | | |
| 97 | 6.959.4867 | RAMOS | DE AGUIRRE | MARIA LORETTO | 43.000 |
| 98 | 8.851.3789 | REYES | MARDONES | MARIA ANGELICA | 75.000 |
| 99 | 9.562.5010 | REYES | MUNOZ | TWIGGY PAOLA | 61.000 |
| 100 | 6.528.3700 | RITZ | VASQUEZ | RENE AMABLE | 104.000 |
| 101 | 12.049.8037 | ROJAS | JARA | FERNANDO MAURICIO | 66.000 |
| 102 | 9.171.504K | ROMAN | SANCHEZ | LUIS ALEJANDRO | 65.000 |
| 103 | 12.223.8148 | ROMERO | RODRIGUEZ | JORGE MARCELO | 33.000 |
| 104 | 4.843.0554 | ROSELLO | OVALLE | LUIS ORDIZIMBO | 150.000 |
| 105 | 7.134.1755 | SALAS | RADIC | DORA YOLANDA | 69.000 |
| 106 | 7.450.9401 | SAN MARTIN | BONILLA | VICTOR ALBERTO | 84.000 |
| 107 | 8.984.3014 | SANHUEZA | MENDOZA | MARIA DE LOS A. | 68.000 |
| 108 | 10.767.7909 | SARRAF | RAMIREZ | SANDRA PAMELA | 78.000 |
| 109 | 6.079.7463 | SILVA | ARANCIBIA | TERESA INES | 107.000 |
| 110 | 8.350.7891 | TAPIA | PASTENE | RICARDO SEGUNDO | 103.000 |
| 111 | 7.192.8086 | TORRES | CASTRO | XIMENA | 40.000 |
| 112 | 4.148.0696 | TORRES | MOLINA | MICKEY | 27.000 |
| 113 | 6.100.8993 | TORRES | SANCHEZ | JORGE HUMBERTO | 107.000 |
| 114 | 12.845.7070 | URBINA | ARANCIBIA | JESSICA | 66.000 |
| 115 | 5.713.6359 | VALENZUELA | HOLMGREN | MARIA CRISTINA | 82.000 |
| 116 | 7.629.9242 | VARGAS | DIAZ-MUNOZ | IVAN | 103.000 |
| 117 | 10.342.738K | VASQUEZ | BARRIENTOS | PAMELA DEL C | 90.000 |
| 118 | 5.913.8634 | VASQUEZ | GATICA | PATRICIO | 129.000 |
| 119 | 6.434.5303 | VENEGAS | CANCINO | HUGO CESAR | 35.000 |
| 120 | 7.768.7918 | VERA | ROJAS | MANUEL HUGO | 134.000 |
| 121 | 11.504.1347 | VERA | VERA | MARCELA ALEJANDRA | 66.000 |
| 122 | 7.178.7931 | VERDUGO | CALDERON | JESSICA JEANETTE | 65.000 |
| 123 | 8.960.1142 | VILLAGRAN | CALDERON | OSVALDO LUIS | 121.000 |
| 124 | 8.919.1661 | VINET | HUERTA | CINDY DE LAS NIEVES | 109.000 |
| 125 | 4.620.0489 | YANEZ | ELIZALDE | MARGARITA CATALINA | 70.000 |
| 126 | 9.188.6782 | ZAPATA | GONZALEZ | JORGE ENRIQUE | 40.000 |

ANEXO "C"

VESTUARIO DE PROTECCIÓN Y TENIDAS DE TRABAJO

1. ENFERMERAS:

1 uniforme de color blanco
1 par de zapatos
1 chaleco de lana color azul

ENFERMEROS:

1 pantalón azul
1 chaleco de lana color azul
1 camisa blanca
1 corbata azul
1 chaquetilla blanca

2. KINESIÓLOGO, TERAPEUTA OCUPACIONAL:

2 tenidas de trabajo, con logo.

3. ASISTENTE SOCIAL:

2 tenidas de trabajo.

4. MÉDICOS:

1 delantal blanco
1 par de zapatos blanco

5. SALUD OCUPACIONAL:

a) ENFERMERAS:

Uniformes de trabajo: (falda y chaqueta) uno de invierno y otro de verano
1 capa blanca

b) ENFERMERO:

1 chaquetilla
1 capa blanca

6. CONSULTORES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS EMPRESARIALES:

*1 casaca con logo o una chaqueta
1 pantalón*

7. ANALISTAS DE HIGIENE INDUSTRIAL:

*1 casaca con logo
1 pantalón
1 capa*

8. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

a) FEMENINO:

2 tenidas de trabajo

b) MASCULINO:

*1 ambo uniforme
2 camisas*

9. TECNÓLOGOS MÉDICOS:

*1 uniforme blanco
1 par de zapatos
1 chaleco de color burdeo*

10. QUÍMICO FARMACEUTICO:

1 tenida de trabajo con logo