

| | |
|--|-----------------------------|
| Oficina de Partes - Dirección del Trabajo | |
| Nº seguimiento: GDC-1312/2025/E334229 | |
| Nº expediente: | Creación: 07/11/2025 13:33 |
| E334229/2025 | Recepción: 07/11/2025 13:33 |
| | Impresión: 22/12/2025 13:15 |

Santiago, 22 de diciembre de 2025

Srs. Inspección Comunal del Trabajo de Providencia
Nuncio Mons. Sotero Sanz de Villalba Nº 51
Providencia
Presente.

Ref.: Registro contrato colectivo, artículo 320 Código del Trabajo.

De nuestra consideración.

Por medio de la presente, me refiero al proceso de negociación colectiva reglada, iniciado por el **Sindicato de Empresa Tisal S.A.**, R.S.U. Nº 13.12.1018 para negociar colectivamente con **TISAL SpA**, RUT 77.372.400-8.

Con fecha 19 de diciembre de 2025, ambas comisiones negociadoras alcanzamos acuerdo en proceso de negociación colectiva reglada, suscribiendo el presente contrato colectivo.

En base a lo anterior, y de acuerdo a lo señalado en el inciso final del artículo 320 del Código del Trabajo, remitimos los siguientes documentos para su registro:

- a. Contrato colectivo de fecha 22 de diciembre de 2025 suscrito entre Sindicato de Empresa Tisal S.A. y TISAL SpA.
- b. Anexo Nº 1 de contrato colectivo

Sin otro particular, saludan atentamente.


Verónica Dattoli Arneas
Subgerente de Personas
Pp. TISAL SpA.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA

En Santiago, a 24 de diciembre de 2025, entre la sociedad **TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN EN SALUD S.A., RUT N° 77.372.400-8**, representada para estos efectos por su Comisión Negociadora, compuesta por Verónica Dattoli Arenas, Rut 15.535.136-5, Sergio Alejandro Mella Toledo, Rut 13.267.348-9, y Mitzi Vera Díaz, Rut 15.809.141-0, todos domiciliados para estos efectos en Avenida Providencia 1979, piso 10, comuna de Providencia, Santiago, y correo electrónico personas@tisal.cl; en adelante e indistintamente "TISAL" o "la Empresa"; y, por la otra, el **SINDICATO DE EMPRESA TISAL S.A., RSU N° 13.12.1083**, representado para estos efectos por su Directiva Sindical, compuesta por su Presidente don Hernan Zúñiga Díaz, Rut N° 17.098.358-0, por su Secretaria doña Macarena Aguayo Manchego, Rut N° 16.390.823-9, y por su Tesorera doña Ximena Maureira Ibáñez, Rut N° 9.187.489-K, todos con domicilio para estos efectos en Avenida Providencia 1979 piso 10, Providencia, Santiago, y correo electrónico contacto@sindicatotisal.cl; en adelante e indistintamente "el Sindicato" o la "Organización Sindical"; vienen en celebrar y suscribir el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, que se regirá por las cláusulas siguientes, constitutivas del piso de negociación, conforme al artículo 336 del Código del Trabajo.

PRIMERO: PARTES, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

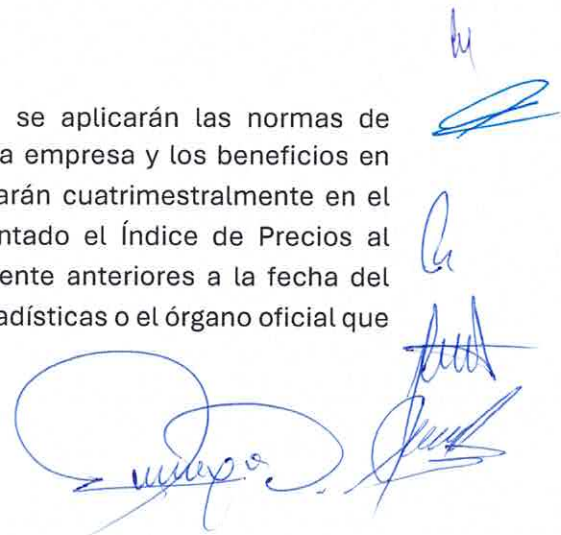
El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones entre la sociedad **TISAL SpA. y el SINDICATO DE EMPRESA TISAL S.A.**, cuya nómina de afiliados se acompaña en el Anexo N° 1.

Cada vez que en este Contrato Colectivo se mencionen los términos "Trabajadores", "Trabajador", "Trabajadora", se entenderán que se refieren a las personas individualizadas en dicha nómina. De igual forma, cada vez que se mencionen los términos "Tisal", "Empresa" o "Empleador", se entenderá que se refiere a Tisal S.A.

Finalmente, el presente instrumento colectivo de trabajo se conviene de acuerdo a las normas contenidas en los artículos 303 y siguientes del Código del Trabajo.

SEGUNDO: REAJUSTABILIDAD PERIÓDICA

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, se aplicarán las normas de reajustabilidad de remuneraciones generales aplicadas por la empresa y los beneficios en dinero establecidos en este instrumento, los que se reajustarán cuatrimestralmente en el 100% (cien por ciento) de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (IPC) durante los 4 (cuatro) meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste, según lo determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el órgano oficial que lo reemplace.



En consecuencia, el primer reajuste conforme a lo dispuesto en el presente artículo se aplicará en el mes de febrero de 2026, el segundo reajuste en el mes de junio de 2026, el tercer reajuste en el mes de octubre de 2026; y así sucesivamente durante la vigencia del presente instrumento.

El reajuste pactado en este artículo no se aplicará a los beneficios cuyos montos se encuentran estipulados en Unidades de Fomento u otras unidades reajustables, por encontrarse dicho reajuste naturalmente comprendido en ellas.

Lo anteriormente expuesto, se entiende sin perjuicio de la facultad de la Empresa para otorgar reajustes de remuneraciones voluntarios a uno, algunos o todos sus trabajadores, sean estos sindicalizados o no sindicalizados, en la medida de sus posibilidades.

TERCERO: REAJUSTE DE SUELDOS POR ÚNICA VEZ

La empresa reajustará el sueldo base mensual de los trabajadores parte de la negociación colectiva individualizados en el Anexo N°1, de acuerdo a las siguientes condiciones y requisitos:

- Un 5,5% (cinco coma cinco por ciento) de reajuste sobre el sueldo base, que será aplicado por una vez, para todos aquellos trabajadores que tengan convenido con la Empresa un sueldo base mensual igual o inferior a \$1.500.000.- (un millón quinientos mil pesos).
- Un 3,5% (tres coma cinco por ciento) de reajuste sobre el sueldo base, que será aplicado por una vez, para todos aquellos trabajadores que tengan convenido con la Empresa un sueldo base mensual igual o superior a \$1.500.001.- (un millón quinientos mil un pesos) pero igual o inferior a \$2.000.000.- (dos millones de pesos).
- Un 2,5% (dos coma cinco por ciento) de reajuste sobre el sueldo base, que será aplicado por una vez, para todos aquellos trabajadores que tengan convenido con la Empresa un sueldo base mensual igual o superior a \$2.000.001.- (dos millones un pesos) pero igual o inferior a \$2.500.000.- (dos millones quinientos mil pesos).
- Un 2,0% (dos por ciento) de reajuste sobre el sueldo base, que será aplicado por una vez, para todos aquellos trabajadores que tengan convenido con la Empresa un sueldo base mensual igual o superior a \$2.500.001.- (dos millones quinientos mil un pesos) pero igual o inferior a \$3.000.000.- (tres millones de pesos).
- Un 1,0% (uno por ciento) de reajuste sobre el sueldo base, que será aplicado por una vez, para todos aquellos trabajadores que tengan convenido con la Empresa un sueldo base mensual igual o superior a \$3.000.001.- (tres millones un pesos) y hasta \$10.000.000.- (diez millones de pesos).



Los reajustes estipulados en esta cláusula serán aplicables únicamente a los trabajadores individualizados en el Anexo N° 1 que, al 24 de diciembre de 2025, tengan una antigüedad en la Empresa igual o superior a 6 meses. En consecuencia, los trabajadores que comenzaron a prestar servicios para Tisal en fecha posterior al 24 de junio de 2025 no tendrán derecho a percibir el reajuste de sueldo base y gratificación regulado en esta cláusula. Este reajuste se aplicará en la remuneración de Enero 2026.

Se excluyen de este reajuste los nueve trabajadores que hayan recibido reajuste de remuneraciones durante el año 2025.

CUARTO: BENEFICIO ESCOLARIDAD Y SALA CUNA.

Tisal entregará a los trabajadores con al menos 6 (seis) meses de antigüedad en la Empresa, un bono de escolaridad anual por cada hijo que curse los niveles: kínder, educación básica y media y/o educación superior, cuyo monto se entregará conforme la siguiente tabla:

- **Kínder y pre-kínder:** UF 1,16 (una coma dieciséis unidades de fomento brutas).
- **Educación básica y media:** UF 1,39 (una coma treinta y nueve unidades de fomento brutas).
- **Educación superior:** UF 5,78 (cinco coma setenta y ocho unidades de fomento brutas).

Esta suma se pagará al Trabajador junto con la remuneración del mes de marzo de cada año, previa presentación del comprobante de matrícula o certificado de alumno regular, emitido por la respectiva institución educacional, reconocida como tal, por el Estado.

Tisal entregará a las trabajadoras, el beneficio de sala cuna de conformidad a lo previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo.

QUINTO: BONO DE EDUCACIÓN PARA TRABAJADORES.

Durante cada año de vigencia del presente contrato, la Empresa pagará a un máximo de 10 (diez) trabajadores, un Bono de Educación para Trabajadores ascendente a UF 8 (ocho unidades de fomento brutas).

Esta suma se pagará al Trabajador junto con la remuneración del mes siguiente al de la presentación del comprobante de matrícula o certificado de alumno regular, emitido por la respectiva institución educacional, reconocida como tal, por el Estado.

Podrán acceder a este bono los trabajadores que cursen estudios en instituciones de educación superior, de carreras relacionadas con TI (Tecnologías de la Información),



2

programas de educación superior relacionados con los servicios que presta para Tisal o del área en que la persona presta sus servicios en la Empresa.

Para definir los trabajadores que serán beneficiarios de este bono, antes de la fecha de pago, se conformará una mesa bipartita entre Sindicato y Empresa que tendrá por objeto evaluar y aprobar, de común acuerdo, los trabajadores que podrán acceder a esta bonificación.

SEXTO: BONO VACACIONES.

Cuando un trabajador inicie su período de vacaciones de, al menos, 7 (siete) días hábiles, la Empresa entregará un bono anual de UF 5,5 (cinco coma cinco unidades de fomento brutas), bono que se pagará en conjunto con la remuneración del mes anterior en que haga uso del feriado o en la quincena respectiva. Este bono será pagado, como máximo, en una oportunidad por cada año calendario y no será acumulable de un año a otro.

Para recibir el bono, será necesario que el trabajador tenga, al menos, 6 meses de antigüedad en la Empresa.

SÉPTIMO: BONO NACIMIENTO O NATALIDAD.

La Empresa entregará a cada trabajador un bono de UF 2,41 (dos coma cuarenta y un unidades de fomento brutas), por nacimiento de hijo o hija.

Además, la Empresa otorgará 1 (un) día de permiso con goce de remuneración, adicional al permiso establecido en la ley.

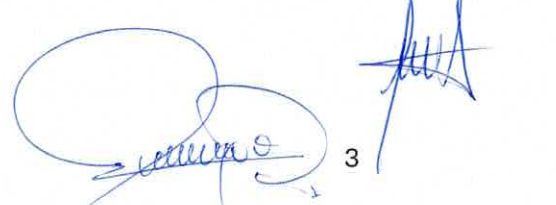
Para obtener estos beneficios, será necesario que el trabajador cuente con, al menos, 6 (seis) meses de antigüedad en la Empresa y acredite el nacimiento de su hijo con el respectivo certificado de nacimiento emitido por Registro Civil.

OCTAVO: BONO MATRIMONIO Y/O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL.

La Empresa entregará a cada trabajador un bono de UF 6,03 (seis coma cero tres unidades de fomento brutas) por matrimonio y/o Acuerdo de Unión Civil.

Además, la Empresa otorgará 2 (dos) días de permiso con goce de remuneración, adicional al permiso establecido en la ley. En consecuencia, el trabajador podrá hacer uso de 2 (dos) días adicionales a los 5 (cinco) días hábiles que establece el artículo 207 bis del Código del Trabajo.

Para obtener estos beneficios, será necesario que el trabajador cuente con, al menos, 6 (seis) meses de antigüedad en la Empresa y acredite la celebración del matrimonio o



Handwritten signatures and a large blue circular stamp are visible in the bottom right corner of the page. The stamp appears to be a circular official seal or signature mark.

suscripción del Acuerdo de Unión Civil con el respectivo certificado emitido para tal efecto por Registro Civil.

NOVENO: ASIGNACIÓN DE TRASLADO.

La empresa otorgará a los trabajadores, en el evento que se produzca un traslado que implique cambio de residencia y del lugar en que deba prestar sus servicios en forma habitual, por un periodo superior a 3 (tres) meses, a una distancia igual o superior a 250 km (doscientos cincuenta kilómetros) una asignación del 32% (treinta y dos por ciento) de sueldo base.

Este beneficio se anulará al momento que el trabajador retorne al lugar de trabajo de origen.

Esta asignación no será aplicable cuando el trabajador, en el desempeño de sus funciones, deba trasladarse temporalmente dentro o fuera del país en el contexto de un proyecto o servicio determinado, para el cual tiene asignados los viáticos y fondos a rendir correspondientes.

DÉCIMO: GIFT CARD NAVIDAD.

La Empresa entregará, durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año de vigencia del presente contrato, una gift card de UF 1,35 (una coma treinta y cinco unidades de fomento) por cada hijo de hasta 12 (doce) años, cumplidos al 31 de diciembre del año de entrega de la gift card.

Para obtener este beneficio, será necesario que el trabajador tenga, al menos, 6 meses de antigüedad en la Empresa, presentando además el certificado de nacimiento emitido de forma gratuita por el Registro Civil.

UNDÉCIMO: AGUINALDO FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.

La Empresa entregará en septiembre de cada año, un aguinaldo de fiestas patrias de UF 3,35 (tres coma treinta y cinco unidades de fomento brutas). Asimismo, la Empresa entregará en diciembre de cada año, un aguinaldo de navidad de UF 3,35 (tres coma treinta y cinco unidades de fomento brutas). Ambos aguinaldos serán pagados dentro de la primera quincena del respectivo mes.

Estos aguinaldos se entregarán a cada Trabajador que tenga una antigüedad laboral con la Empresa de, al menos, 6 (seis) meses.

DUODÉCIMO: DERECHO A RETIRO

La Empresa dispondrá de un fondo anual, el que tendrá por objeto pagar una indemnización convencional por término de contrato individual, equivalente a una



4

indemnización por cada año de servicio y fracción superior a seis meses de prestación de servicios del trabajador que acceda al derecho a retiro regulado en esta cláusula, conforme a los siguientes tope máximos:

- Antigüedad de 0 a 5 años: \$7.500.000.- (siete millones quinientos mil pesos).
- Antigüedad de 5 a 10 años: \$13.000.000.- (trece millones de pesos).
- Antigüedad de 10 a 15 años: \$14.000.000.- (catorce millones de pesos).
- Antigüedad superior a 15 años: \$16.000.000.- (dieciséis millones de pesos).

Para acceder al derecho a retiro regulado en esta cláusula el trabajador deberá ser propuesto por la Organización Sindical a la Gerencia de Personas de Tisal, junto con tener una antigüedad mínima correspondiente al tramo respectivo, contados desde la fecha en que se realiza o presenta la solicitud de retiro.

En consecuencia, en cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, la Empresa pagará a un trabajador socio del Sindicato, a modo de indemnización convencional por años de servicio, un mes de remuneración, calculada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo por cada año y fracción superior a seis meses en que el trabajador hubiese laborado en la Empresa, con el tope máximo señalado precedentemente, según antigüedad.

El derecho a retiro podrá ser ejercido, como máximo, en una oportunidad por cada año calendario y no será acumulable de un año a otro.

DÉCIMO TERCERO: DESCUENTO DE AFC.

La Empresa, en el evento de poner término al contrato de trabajo de los trabajadores afiliados al sindicato, por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio que regula el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, no descontará el Aporte de AFC realizado por el empleador en la cuenta individual de cesantía del trabajador y que éste mantiene en la Administradora de Fondos de Cesantía.

La forma, en que la AFC realice la distribución y entrega de estos dineros al ex colaborador, no es de responsabilidad de TISAL, declarando no tener injerencia en dicha formulación.

DÉCIMO CUARTO: DÍA ADMINISTRATIVO

Los trabajadores afectos al presente Contrato tendrán derecho a dos (2) días administrativos por año calendario, uno (1) por semestre, no acumulables ni compensables en dinero.



Estos días no podrán hacerse efectivos los días lunes ni viernes, ni inmediatamente antes o después del día de cumpleaños del trabajador, vacaciones, días feriados, salvo que el trabajador acompañe documentación que acredite que se trata de un trámite que necesariamente debe realizarse en alguno de dichos días, la que deberá ser remitida a la Gerencia de Personas para su evaluación y autorización previa. Para hacer uso de este beneficio, el trabajador deberá tener contrato indefinido y coordinarlo con su Supervisor directo con a lo menos 5 (cinco) días hábiles de anticipación a la fecha de uso del día administrativo.

Las partes acuerdan que uno (1) de los días administrativos tiene el carácter de piso de la negociación, conforme a lo dispuesto en el artículo 336 del Código del Trabajo, manteniéndose como derecho mínimo para los trabajadores afectos a este instrumento. Por su parte, el segundo día administrativo se otorga únicamente por la vigencia del presente contrato colectivo y no constituye piso de la negociación para futuros procesos.

DÉCIMO QUINTO: APOORTE A SINDICATO PARA FINES SINDICALES.

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, la Empresa entregará al Sindicato, en el mes de enero de cada año, un aporte ascendente a \$860.000.- (ochocientos sesenta mil pesos), los que serán manejados con observancia a las normas legales y estatutarias del sindicato, y destinados por los fines sindicales que el sindicato estime conveniente.

DÉCIMO SEXTO: APOORTE PARA PRÉSTAMO DE EMERGENCIA.

La Empresa generará un aporte único y por única vez de \$8.000.000.- (ocho millones de pesos) para préstamos de emergencia, el que será administrado por una comisión tripartita compuesta por un representante del Sindicato, un representante de Bienestar y un representante de la Empresa, quienes serán nombrados y/o elegidos en los meses de julio de cada año.

Para hacer efectivo el uso y entrega de estos dineros, dicha comisión deberá establecer los criterios, requisitos, mecanismos, procedimientos y normativas necesarias para la administración, gestión, control, resguardo, probidad y recaudación de los dineros entregados a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo.

DÉCIMO SÉPTIMO: ALCANCE DE BENEFICIOS

Las partes acuerdan que los beneficios que se individualizan a continuación corresponden a prestaciones que la Empresa entrega de forma regular y periódica a todos los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos, en conformidad con sus políticas internas y sus prácticas históricas de gestión. Para recibir estos beneficios se requiere que el trabajador tenga al menos 6 (seis) meses de antigüedad en la Empresa, independiente de su condición sindical.



6



Atendido su origen y forma de implementación, tales beneficios son de creación, financiamiento, definición y administración exclusiva de la Empresa y las partes declaran que no emanan del presente instrumento colectivo ni se vinculan a su contenido. La Empresa podrá mejorar unilateralmente estos beneficios, ampliando su cobertura, monto, forma de otorgamiento o condiciones de acceso, siempre que ello no importe una disminución o restricción de los derechos actualmente vigentes.

Para todos los efectos legales, las partes declaran que el otorgamiento de estos beneficios no constituye extensión unilateral ni genera obligaciones recíprocas, de conformidad con el artículo 322 del Código del Trabajo y la regla del artículo 289 letra h).

I. BENEFICIOS TRANSVERSAL DE LA EMPRESA

- a) Derecho al seguro complementario y de salud (seguro por muerte y enfermedad).
- b) Comunicación y actualización anual de las Descripciones de Cargo.
- c) La empresa mantiene un modelo de Evaluación de Desempeño que se aplica al menos una vez al año y que es utilizado entre otras actividades para: la evaluación de incrementos de renta por desempeño, promociones, carrera funcionaria, capacitación y cualquier otra que la empresa defina en beneficio de sus trabajadores.
- d) Respecto de todos los trabajadores de TISAL que tengan distribuida su jornada ordinaria de trabajo de lunes a viernes, el horario de término de jornada en los días viernes será a partir de las 16:30 horas. Estas horas en ningún caso deberán ser recuperadas.
- e) Se dará un día libre con goce de remuneraciones por motivo del cumpleaños de las y los trabajadores, independiente del día de semana en que ocurra el cumpleaños. El uso de este día libre deberá coordinarse con la jefatura directa con a lo menos 5 (cinco) días de anticipación y podrá utilizarse en el día de su cumpleaños, o bien, dentro de los 30 (treinta) días corridos siguientes, a elección del trabajador. Sin perjuicio de lo anterior y si por motivos laborales, no es factible el uso en la fecha establecida anteriormente, el trabajador beneficiario y su jefatura directa podrán pactar por escrito y comunicando a la Gerencia de Personas, la fecha en que el trabajador beneficiario hará uso del día de permiso por concepto de día de cumpleaños. Este permiso no podrá ser acumulable a través de los años en caso de no ser utilizado por la o el trabajador.
- f) La empresa proporcionará a partir de los meses de abril o mayo de cada año una vacuna para prevenir la influenza y COVID, a todo trabajador que desee le sea aplicada.
- g) Las remuneraciones de los trabajadores se reajustan cuatrimestralmente en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (IPC)

durante los 4 (cuatro) meses inmediatamente anteriores, según lo determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el órgano oficial que lo reemplace. En consecuencia, los reajustes se aplican en los meses de febrero, junio y octubre de cada año.

- h) La Empresa mantendrá un convenio con una cadena de gimnasios, y por cada Trabajador que hace uso del mismo, pagará el 50% (cincuenta por ciento) del valor mensual fijado por el gimnasio hasta un monto máximo de \$6.400 (seis mil cuatrocientos pesos).
- i) Tisal entrega a los trabajadores que prestan sus servicios en las dependencias de la Empresa, un vale de colación diario (almuerzo en días laborales, no festivos), el que es emitido por la Empresa para que sea utilizado por el Trabajador en los establecimientos con los que Tisal mantiene o dispone convenios de alimentación vigentes.
- j) La empresa pagará a todas y todos los trabajadores, una asignación de alimentación ascendente a \$5.200.- (cinco mil doscientos pesos) por cada día hábil de trabajo en modalidad de teletrabajo. Esta asignación se pactará mediante un anexo en los contratos individuales de cada trabajador y trabajadora, manteniendo, para aquellos trabajadores que asistan presencialmente a trabajar en las oficinas de TISAL, el vale de colación señalado en el inciso anterior.
- k) La empresa entrega el beneficio de proveer, a su cargo, en horarios especiales y/ o en días no hábiles, previa visación o visto bueno de la jefatura directa correspondiente, el reembolso del gasto incurrido en colación, con un tope por persona de \$8.000.- (ocho mil pesos) por almuerzo y \$8.000.- (ocho mil pesos) por cena, pago que se efectuará contra presentación del comprobante de pago correspondiente, el que debe ser visado y/ o autorizado por la jefatura correspondiente.
- l) En caso de fallecimiento de hijo/a la Empresa le otorga un permiso pagado de 10 (diez) días corridos. En caso de fallecimiento de cónyuge o conviviente civil del trabajador, la Empresa le otorga un permiso pagado de 7 (siete) días corridos cumpliendo lo establecido por el artículo 66 inciso 1° del Código del Trabajo. En caso de fallecimiento de padre o madre del trabajador, la Empresa le otorga un permiso de 4 (cuatro) días corridos pagados, adicional a los 4 (cuatro) días hábiles establecidos en el artículo 66 inciso 2° del Código del Trabajo. En caso de fallecimiento de hermano del trabajador, la Empresa le otorga un permiso de 7 (siete) días corridos pagados. Para hacer efectivo este beneficio, el trabajador debe acreditar dicho suceso mediante el certificado emitido por el Registro Civil.
- m) La Empresa entrega un bono semanal de disponibilidad u "On Call", ascendente a \$40.000.- (cuarenta mil pesos brutos), por cada semana en que el trabajador sea

programado conforme a la rotativa definida por la jefatura. Este turno opera una vez finalizada la jornada ordinaria y consiste en mantener el teléfono celular encendido y atendible para responder a incidentes de emergencia vinculados con los servicios que presta, entendiéndose remuneradas por este bono tanto la atención de la llamada como la orientación inicial que el trabajador brinde. Cualquier intervención operativa o técnica que exceda dicha orientación deberá ser instruida expresamente y será remunerada como jornada extraordinaria conforme al artículo 32 del Código del Trabajo. Las condiciones específicas se detallarán en el anexo de contrato individual correspondiente.

Se garantiza, respecto de los beneficios comprendidos en este acápite, que en caso de que la empresa decida mejorar montos y/o condiciones, estas deberán aplicarse tanto a personas no sindicalizadas como a personas sindicalizadas.

II. BENEFICIOS COMUNES CON DISTINCIÓN SEGÚN AFILIACIÓN

Las partes dejan constancia que los beneficios que se individualizan en el presente acápite, forman parte del listado de prestaciones de la Empresa respecto de las cuales existe una diferenciación de monto o alcance en favor de los trabajadores afiliados al Sindicato, en los montos que se señalan en cada cláusula del presente instrumento.

En consecuencia, los beneficios que se indican a continuación se otorgarán conforme a las condiciones, requisitos, oportunidades de pago y montos establecidos en las cláusulas respectivas, entendiéndose que los valores allí fijados corresponden a los aplicables a los trabajadores sindicalizados:

- a) Bono de Escolaridad por cada hijo que curse los niveles de Pre-Kínder y Kínder, Básica y Media, Educación Superior, regulado en la Cláusula CUARTA del presente Contrato Colectivo.
- b) Bono de Vacaciones, regulado en la Cláusula SEXTA del presente Contrato Colectivo.
- c) Bono de Nacimiento o Natalidad, regulado en la Cláusula SÉPTIMA del presente Contrato Colectivo.
- d) Bono de Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil, regulado en la Cláusula OCTAVA del presente Contrato Colectivo.
- e) Giftcard de Navidad, regulada en la Cláusula DÉCIMA del presente Contrato Colectivo
- f) Aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad, regulado en la Cláusula UNDÉCIMA del presente Contrato Colectivo.

Se garantiza que, respecto de los beneficios comprendidos en el Título II de la presente cláusula que impliquen una contraprestación en dinero, los trabajadores sindicalizados mantendrán en todo momento un valor superior en, al menos, 27,5% (veintisiete coma cinco por ciento) respecto de aquel que corresponda a trabajadores no sindicalizados. En consecuencia, cualquier mejora unilateral que la Empresa eventualmente decida otorgar a estos últimos deberá respetar dicha diferencia mínima, preservando la debida proporcionalidad y el reconocimiento al proceso de negociación colectiva.

DÉCIMO OCTAVO: OTRAS INICIATIVAS DE MODERNIZACIÓN Y MEJORA DE CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES.

La Empresa se encuentra evaluando iniciativas de mejora de calidad de vida como Home Office, Teletrabajo y Trabajo Colaborativo, y que serán, según disponibilidad técnica y funcional, aplicables para todos los colaboradores de la compañía.

DÉCIMO NOVENO: BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN.

Solo por motivo de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, las partes acuerdan que Tisal S.A., pagará a todos los trabajadores afectos a este instrumento, individualizados en Anexo N° 1, por única vez, en forma especial y extraordinaria, un bono por término exitoso de la negociación colectiva no reglada, ascendente a la suma de \$430.000.- (cuatrocientos treinta mil pesos líquidos).

El referido bono de término de negociación será pagado e incorporado junto con la liquidación de remuneraciones del mes de diciembre de 2025. Debido a que las partes han estipulado un monto líquido, será obligación de la Empresa incorporar en la liquidación de remuneraciones respectiva los montos asociados al pago de impuestos, cotizaciones previsionales y de salud pertinentes, debiendo consignar la respectiva liquidación el monto bruto correspondiente a cada trabajador.

VIGÉSIMO: REEMPLAZO Y NO DUPLICIDAD DE BENEFICIOS.

Las estipulaciones del presente instrumento colectivo reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores y trabajadoras que sean parte de aquellos. En ningún caso habrá duplicidad respecto de los beneficios contenidos en el presente instrumento colectivo.

Sin embargo, y en caso de que él o la trabajadora tengan en su contrato individual una cláusula más beneficiosa que las contenidas en el instrumento colectivo, se seguirá aplicando el contrato individual solo respecto de dicha o dichas cláusulas.

Lo dispuesto en el inciso primero no impedirá ni limitará la posibilidad de cada trabajador de acceder de forma individual a incrementos de sueldos base o remuneraciones y



10

otras mejoras o beneficios respecto de condiciones de trabajo, originados en acuerdos directos entre Empresa y Trabajador.

VIGÉSIMO PRIMERO: IMPUTABILIDAD.

Queda expresamente establecido que, si durante la vigencia de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Empresa tuviere que pagar beneficios o aumentos de idéntica o similar naturaleza de los estipulados en el presente instrumento, por la aplicación de alguna disposición de carácter legal, los beneficios y asignaciones contenidos en este instrumento colectivo se imputarán a los ordenados por la ley, salvo que estén por debajo de lo señalado por esta.

VIGÉSIMO SEGUNDO: CLÁUSULA DE COMPROMISO

La Empresa se obliga a poner a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras, un anexo de contrato individual de trabajo que contemplará un beneficio denominado "Reconocimiento a la Trayectoria", consistente en premios que serán otorgados a los trabajadores de acuerdo a los siguientes tramos de antigüedad:

- a) **10 (diez) años de servicio:** UF 1 (una unidad de fomento bruta).
- b) **15 (quince) años de servicio:** UF 2 (dos unidades de fomento brutas).
- c) **20 (veinte) años de servicio:** UF 3 (tres unidades de fomento brutas).
- d) **25 (veinticinco) o más años de servicio:** UF 4 (cuatro unidades de fomento brutas).

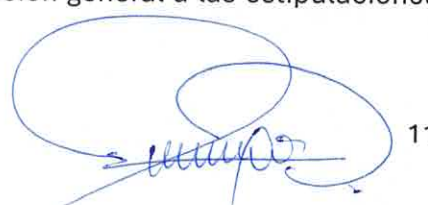
Para los trabajadores que superen los 25 (veinticinco) años de servicio, el beneficio se otorgará nuevamente por cada 5 (cinco) años adicionales de antigüedad que se cumplan.

Los referidos anexos deberán ser suscritos y puestos a disposición de los trabajadores respectivos en un plazo máximo de 6 (seis) meses contado desde la fecha de suscripción del presente Contrato Colectivo.

Las partes dejan expresa constancia que la presente cláusula no constituye piso de la negociación ni forma parte de las estipulaciones mínimas exigibles en futuros procesos de negociación colectiva.

VIGÉSIMO TERCERO: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS O APLICACIÓN DE LAS ESTIPULACIONES DEL INSTRUMENTO COLECTIVO A TRABAJADORES SIN AFILIACIÓN SINDICAL

Las partes acuerdan expresamente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, que la Empresa no podrá dar aplicación general a las estipulaciones



del presente instrumento colectivo a las y los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical.

El presente instrumento colectivo se extenderá de forma automática a los trabajadores y trabajadoras que se afilien al sindicato con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, lo que se aplicará a partir del mes siguiente que la directiva sindical comunique a la empresa la afiliación, salvo aquellos beneficios que se hayan devengado, otorgado y/o pagado, con anterioridad a la comunicación de la afiliación por el sindicato.

VIGÉSIMO CUARTO: VIGENCIA.

El presente contrato colectivo tendrá una duración de 3 años, a contar del 24 de diciembre de 2025, expirando, en consecuencia, el 24 de diciembre de 2028.

VIGÉSIMO QUINTO: EJEMPLARES.

El presente instrumento se firma en tres ejemplares del mismo tenor, quedando uno en poder de cada parte y un tercero en la Inspección del Trabajo respectiva.



VERÓNICA DATTOLI
Subgerente de Personas



SERGIO MELLA TOLEDO
Gerente de Seguridad Informática



MITZI VERA DÍAZ
Subgerente de Planificación y Gestión Financiera

P.p. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN EN SALUD SpA
RUT N° 77.372.400-8

