

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 23 de diciembre de 2022, entre la sociedad **TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN EN SALUD S.A.**, RUT N°77.372.400-8, representada para estos efectos por su Gerente General, don **Felipe Enrique Alfaro Jaramillo**, Rut N°12.233.388-4, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Apoquindo N°3001, piso 3, comuna de Las Condes, Santiago y domicilio electrónico de empresa sebastian.hernandez@tisal.cl ; en adelante e indistintamente “**TISAL**” o “**la Empresa**”, por una parte; 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 **Mauricio Soto Gaete**, Rut N°10.378.377-1, por su Secretario don **Arturo Cornejo Pinto**, Rut N°12.274.375-6, y por su Tesorera **doña Ximena Maureira Ibáñez**, Rut N°9.187.489-K, todos con domicilio para estos efectos en calle Doctor Sotero del Rio N°250, casa N°11, comuna de La Florida, Santiago, y domicilio electrónico sindicatotisal@gmail.com , en adelante e indistintamente “**el Sindicato**” o la “**Organización Sindical**”, vienen en celebrar y suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que se registrará por las cláusulas siguientes:

PRIMERO: PARTES, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

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

Cada vez que en este Convenio 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. (Tecnologías de la Información en Salud 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 PERIODICA.

Durante la vigencia del presente Convenio 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% 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 2023, el segundo reajuste en el mes de junio de 2023, el tercer reajuste en el mes de octubre de 2023; 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:

- Tisal aplicará un 5,5% (cinco coma cinco por ciento) de reajuste sobre el sueldo base, que será aplicado por una vez en el mes de enero de 2023, para todos aquellos trabajadores que, a diciembre de 2022, tengan convenido con la Empresa un sueldo base mensual igual o inferior a \$1.500.000.- (un millón quinientos mil pesos).
- Tisal aplicará un 3,5% (tres coma cinco por ciento) de reajuste sobre el sueldo base, que será aplicado por una vez en el mes de enero de 2023, para todos aquellos trabajadores que, a diciembre de 2022, tengan convenido con la Empresa un sueldo base mensual superior a \$1.500.001.- (un millón quinientos mil un pesos) pero igual o inferior a \$2.000.000. (dos millones de pesos).
- Tisal aplicará un 2,5% (dos coma cinco por ciento) de reajuste sobre el sueldo base, que será aplicado por una vez en el mes de enero de 2023, para todos aquellos trabajadores que, a diciembre de 2022, tengan convenido con la Empresa un sueldo base mensual superior a \$2.000.001.- (dos millones un pesos) pero igual o inferior a \$2.500.000. (dos millones quinientos mil pesos).
- Tisal aplicará un 2,0% (dos por ciento) de reajuste sobre el sueldo base, que será aplicado por una vez en el mes de enero de 2023, para todos aquellos trabajadores que, a diciembre de 2022, tengan convenido con la Empresa un sueldo base mensual superior a \$2.500.001.- (dos millones quinientos mil un peso) pero igual o inferior a \$3.000.000. (tres millones de pesos).
- Tisal aplicará un 1% (uno por ciento) de reajuste sobre el sueldo base, que será aplicado por una vez en el mes de enero de 2023, para todos aquellos trabajadores que, a diciembre de 2022, tengan convenido con la Empresa un sueldo base mensual superior a \$3.000.001.- (tres millones un peso).

Los reajustes estipulados en esta cláusula serán aplicables únicamente a los trabajadores individualizados en el Anexo N°1 que, al 23 de diciembre de 2022, 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 23 de junio de 2022 no tendrán derecho a percibir el reajuste de sueldo base y gratificación regulado en esta cláusula.

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:

- Kinder y pre-kinder : 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 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 convenio, la Empresa pagará a un máximo de 15 trabajadores, un Bono de Educación para Trabajadores ascendente a UF 6,03 (seis coma cero tres 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), 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, 5 (cinco) días hábiles, la Empresa entregará un bono anual, de UF 4,62 (cuatro coma sesenta y dos 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 de vacaciones, será necesario que el trabajador cuente con, al menos, 6 meses de antigüedad al interior de 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 suscripción del Acuerdo de Unión Civil con el respectivo certificado emitido para tal efecto por Registro Civil.

NOVENO: BONO TRABAJO NOCTURNO.

Tal pagará un Bono Trabajo Nocturno de \$32.000.- (treinta y dos mil pesos) brutos, por turno semanal para el trabajador que, al término de sus labores diarias, previa visación (visto bueno) de la jefatura correspondiente, se requiera que esté disponible o presente en el lugar previamente

designado en horario inhábil, con el objeto de que el empleador, en caso de existir un problema o se requiera de su intervención, pueda solicitar su apoyo, pudiendo llamarlo para que intervenga o solucione un caso desde el lugar donde se encuentre, sin limitación de horario.

En caso que el trabajador no pudiere resolver el problema vía telefónica, deberá concurrir a su lugar de trabajo personalmente en el menor tiempo posible. Para estos efectos, la empresa entregará un dispositivo móvil, las herramientas y facilidades de transporte necesarias para que este pueda realizar las actividades solicitadas sin inconvenientes.

La Rotativa de turno no podrá repetirse por más de dos semanas corridas para un mismo funcionario y este bono no aplica para el personal contratado para desempeñar sus funciones en turno designado.

DÉCIMO: 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 meses y a una distancia igual o superior a 250 km (doscientos cincuenta kilómetros) una asignación equivalente al 25% (veinte y cinco por ciento) del 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.

UNDÉCIMO: GIFT CARD NAVIDAD.

La Empresa entregará, durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio, una gift card de UF 1,05 (una coma cero cinco unidades de fomento) por cada hijo menor de 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 cuente con, al menos, 6 meses de antigüedad en la Empresa, presentando además el certificado de nacimiento emitido de forma gratuita por el Registro Civil.

DUODÉCIMO: AGUINALDO FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.

La Empresa entregará en septiembre de cada año, un aguinaldo de fiestas patrias de UF 2,63 (dos coma sesenta y tres unidades de fomento brutas). Asimismo, la Empresa entregará en diciembre de cada año, un aguinaldo de navidad de UF 2,63 (dos coma sesenta y tres unidades

de fomento brutas). Ambos aguinaldos serán pagados dentro de la primera quincena del respectivo mes.

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

DÉCIMO TERCERO: DERECHO A RETIRO.

La Empresa dispondrá de un fondo de \$12.500.000.- (doce millones quinientos mil pesos) anuales, fondo que tendrá por objeto pagar una indemnización convencional por término de contrato individual, equivalente a una 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.

Para acceder al derecho a retiro regulado en esta esta cláusula el trabajador deberá ser propuesto por la Organización Sindical a la Gerencia de Personas de Tisal, junto con tener una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años, contados desde la fecha en que se realiza o presenta la solicitud de retiro, y contar con una calificación promedio en los 3 años previos a la solicitud de retiro, igual o superior a 4,5 (nota cuatro coma cinco).

En consecuencia, en cada año de vigencia del presente Convenio 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 un tope máximo de \$12.500.000.- (doce millones quinientos mil pesos).

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 CUARTO: FONDO DE RETIRO.

Aquellos trabajadores que, a la fecha de la firma del presente instrumento colectivo, estuviesen participando en el fondo de retiro, mediante descuento del 3% (tres por ciento) de su sueldo imponible, mantendrán dicho beneficio, individualizado en el documento denominado "Beneficio Trabajadores Tisal", que señala lo siguiente:

FONDO DE RETIRO: El objetivo de este es otorgar una indemnización al termino de contrato individual de trabajo, no importando la causal, para poder acceder a dicho fondo, los trabajadores deberán aportar el 3% (tres por ciento) de su sueldo imponible. El otro 3% (tres por ciento) será aporte del empleador. La indemnización consistirá en el pago de una suma de dinero por cada año efectivamente trabajado en la empresa u otra sociedad perteneciente al Holding Banmédica. El periodo mínimo de aportes y afiliación para tener derecho a este beneficio será de 6 años.

La Empresa declara que participa en el Fondo de Retiro para empleados de Clínica Santa María S.A., que corresponde a una persona jurídica distinta de Tisal. con una conformación, administración y patrimonios propios, que otorga diversos beneficios a los Trabajadores de Clínica Santa María S.A.

Este aporte se entregará a la persona jurídica antes mencionada, mientras esta esté vigente y el trabajador pertenezca a Tisal. Asimismo, Tisal no se hace responsable de cambios en los estatutos y normativas que esta entidad realice y que puedan afectar a los trabajadores inscritos.

DÉCIMO QUINTO: DESCUENTO DE AFC.

La Empresa, en el evento de poner término al contrato individual de trabajo de los trabajadores por aplicación de la causal “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, regulada en 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 extrabajador, no es de responsabilidad de TISAL, declarando ambas partes comprender que la Empresa no tiene injerencia en dicha formulación.

DÉCIMO SEXTO: APORTE A SINDICATO PARA FINES SINDICALES.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa entregará al Sindicato, en el mes de enero de cada año, un aporte ascendente a \$600.000.- (seiscientos 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 SÉPTIMO: APORTE PARA PRÉSTAMO DE EMERGENCIA.

La empresa generará un aporte único y por única vez de \$6.500.000.- (seis millones, quinientos mil pesos) para préstamos de emergencia, el que será administrado con una comisión tripartita compuesta por un representante del Sindicato, un representante de Bienestar y un representante de la empresa que serán nombrados y/o elegidos en los meses de julio de cada año.

Para hacer efectivo la entrega de estos dineros, esta comisión deberá establecer los criterios, requisitos, mecanismos, procedimientos y normativas necesarias para administración, gestión, control, resguardo, probidad y recaudación de los dineros entregados a los trabajadores mencionados en anexo 1 de este Convenio Colectivo.

DÉCIMO OCTAVO: ALCANCE DE BENEFICIOS.

Las partes acuerdan que los beneficios que a continuación se individualizan son de aquellos que la Empresa entrega de forma regular y periódica, entendiéndose como piso de negociación. Por ende, la Empresa se encuentra facultada para seguir entregándolos, sin que constituya una extensión unilateral de beneficios, en los términos que establece el Código del Trabajo.

Para recibir estos beneficios se requiere que el trabajador tenga al menos 6 (seis) meses de antigüedad en la empresa:

- Derecho al seguro complementario y de salud (seguro por muerte y enfermedad)
- Comunicación y actualización anual de las Descripciones de Cargo.
- La empresa implementará un modelo de Evaluación de Desempeño que se aplicará al menos una vez al año y que será 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.
- Se conformará un Comité Bipartito de Capacitación, rigiéndose íntegramente por la normativa vigente en la materia.
- 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.
- 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 y utilizarse en el día de su cumpleaños, o bien, dentro de los 10 días siguientes a la fecha del cumpleaños del trabajador beneficiario, 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, dentro de los 10 días hábiles y comunicado 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.
- La empresa proporcionará a partir de los meses de abril o mayo de cada año una vacuna para prevenir la influenza, a todo trabajador que desee le sea aplicada.
- 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.
- La Empresa mantiene un convenio con gimnasio Pacific Fitness, y cada Trabajador que hace uso del mismo, paga el 50% (cincuenta por ciento) del valor mensual fijado por el Gimnasio hasta un monto máximo de \$6.400 (seis mil cuatrocientos pesos).

- 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.
- La empresa pagará a todas y todos los trabajadores de TISAL, una asignación de alimentación ascendente a \$5.200 (cinco mil doscientos pesos líquidos) 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.
- 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 \$5.330.- (cinco mil trescientos treinta pesos) por almuerzo y \$5.330.- (cinco mil trescientos treinta pesos) por cena, pago que se efectuará contra presentación del comprobante de pago correspondiente, el que debe ser visados y/o autorizados por la jefatura correspondiente.
- 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.
-
- Tisal entrega a los trabajadores un bono de escolaridad anual por cada hijo que curse los niveles: kínder 0,7 UF brutas, educación básica y media: 1,0 UF y/o educación superior 5,0 UF. Las que se pagan en el mes marzo de cada año, previa presentación del comprobante de matrícula o certificado de alumno regular, emitido por la respectiva institución, reconocida como tal por el estado.
- Tisal entrega a los trabajadores, el beneficio de sala cuna, de conformidad a lo previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo.
- Cuando un trabajador inicia su período de vacaciones de, al menos, 10 (diez) días hábiles, la Empresa entrega un bono anual, de 3,25 (tres coma veinte y cinco) UF brutas, que se paga en conjunto con la remuneración del mes anterior en que haga uso del feriado, o en la quincena respectiva.

- La Empresa entrega a cada trabajador, un bono de 1,65 (uno coma sesenta y cinco) UF brutas por nacimiento de hijo. Además, la Empresa otorga 1 (un) día de permiso con goce de remuneración, adicional al permiso establecido en la ley.
- La Empresa entrega a cada trabajador, un bono de 3 (tres) UF brutas por matrimonio y/o Acuerdo de Unión Civil. Además, la Empresa otorga 2 (dos) días de permiso con goce de remuneración, adicional al permiso establecido en la ley. En consecuencia, el trabajador puede hacer uso de 2 (dos) días adicionales a los 5 (cinco) días hábiles que establece el artículo 207 bis del Código del Trabajo.
- La empresa entrega un Bono Turno Celular de \$32.000.- (treinta y dos mil pesos) brutos, por turno semanal, bajo las condiciones establecidas en el anexo de contrato correspondiente.

DÉCIMO NOVENO: 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.

VIGÉSIMO: 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 podrá dar aplicación general de las estipulaciones del presente instrumento colectivo, a todos los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical.

En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios, los trabajadores sin afiliación sindical deberán aceptar la extensión mediante documento escrito y obligarse a pagar el 100% de la cuota ordinaria de la organización sindical, la que a la fecha de suscripción y firma del presente instrumento colectivo, alcanza la cantidad de 0,2 UF (cero coma dos unidades de fomento), por la duración del convenio colectivo, monto que la Empresa deducirá mensualmente de las remuneraciones del trabajador sin afiliación sindical y enterará directamente al sindicato en la oportunidad correspondiente.

Los beneficios del presente instrumento colectivo se extenderán de forma automática por el periodo de vigencia restante a la fecha de afiliación, a los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, lo que se verificará desde la comunicación que haga el secretario a la empresa de dicha afiliación, obligándose a pagar el 100% de la cuota ordinaria de la organización sindical indicada en párrafo anterior.

VIGÉSIMO PRIMERO: BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN.

Solo por motivo de la firma del presente Convenio 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 \$320.000.- (trescientos veinte mil pesos líquidos).

El referido bono de término de negociación será pagado con fecha 29 de diciembre de 2022 y será incorporado en la liquidación de remuneraciones del mes de diciembre de 2022 de los trabajadores individualizados en el Anexo N° 1. 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 SEGUNDO: REEMPLAZO Y NO DUPLICIDAD DE BENEFICIOS.

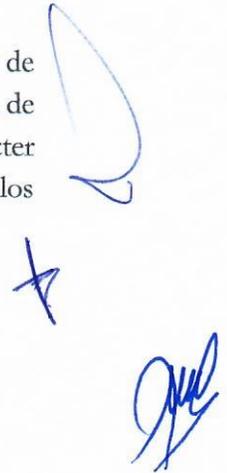
Las estipulaciones del presente instrumento colectivo reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores y trabajadoras que sean parte de aquellos. En ningún caso habrá duplicidad respecto de los beneficios contenidos en el presente instrumento colectivo.

Sin embargo y en caso de que el 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 otras mejoras o beneficios respecto de condiciones de trabajo, originados en acuerdos directos entre Empresa y Trabajador.

VIGÉSIMO TERCERO: IMPUTABILIDAD.

Queda expresamente establecido que, si durante la vigencia de este Convenio 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 CUARTO: VIGENCIA.

El presente convenio colectivo tendrá una duración de 36 meses, a contar del 23 de diciembre de 2022, expirando, en consecuencia, el 23 de diciembre de 2025.

VIGÉSIMO QUINTO: EJEMPLARES.

El presente instrumento se firma en tres ejemplares del mismo tenor, valor y fecha, quedando uno en poder de cada parte y un tercero que será depositado por la Empleadora en la Inspección del Trabajo competente.

PP. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN EN SALUD S.A.
RUT N° 77.372.400-8