

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EMPRESAS CLARO CHILE****Y****SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA CLARO CHILE S.A.**

En Santiago, a 09 de febrero de 2018, entre las empresas **Claro Chile S.A.**, Rut: 96.799.250-K; **Claro Servicios Empresariales S.A.**, Rut 95.714.000-9; **Claro Infraestructura 171 S.A.**, Rut 88.381.200-K y **Claro Comunicaciones S.A** 94.675.000-K, todas representadas por don Daniel Cabrera Moreno Rut 11.847.989-0, don Juan Félix Lizama López Rut 12.454.471-8 y don Mario Zomosa Carvacho Rut 15.782.392-2, en adelante todas denominadas “la Empresa” o “Claro”; y el **Sindicato de Trabajadores de la Empresa Claro Chile S.A.** representado por su directiva conformada por su Presidente don Mauricio Alberto Meneses González Rut 12.176.238-2, su Tesorero don Manuel Jesús Díaz Muñoz Rut 14.335.004-5, su Secretario don Juan Pablo Jara Canales Rut 12.663.128-6 y su director don Mauricio Alejandro Martínez Valenzuela Rut 12.773.129-2, en adelante “SINDICATO”; y en conjunto ambas denominadas “Las Partes”, han convenido el convenio colectivo:

**I. TITULO PRELIMINAR****OBJETO, ÁMBITO Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.****PRIMERO: OBJETO.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene por objeto establecer el régimen de remuneraciones, beneficios y prestaciones ligados directamente al trabajo y/o al bienestar de los trabajadores, sea en dinero, servicios o especies, condiciones comunes de trabajo que regirán entre la Empresa y los trabajadores afectos durante el plazo de su vigencia, todo en conformidad a las normas contenidas en el Código del Trabajo y disposiciones complementarias. En ningún caso la aplicación de este instrumento colectivo podrá significar disminución o deterioro de las remuneraciones y beneficios vigentes al tiempo de su entrada en vigencia.



**SEGUNDO: DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA.**

Este Convenio Colectivo afecta, por una parte y en calidad de único empleador, a las empresas Claro Chile S.A., Rut: 96.799.250-K; Claro Servicios Empresariales S.A., Rut 95.714.000-9; Claro Infraestructura 171 S.A., Rut 88.381.200-K y Claro Comunicaciones SA 94.675.000-K y, por la otra, a los trabajadores afiliados al **Sindicato de Trabajadores de la Empresa Claro Chile S.A.**, que se individualizan en el Anexo N° 1, el que forma parte integrante de este instrumento para todos los efectos legales y contractuales.

Asimismo, la empresa se obliga desde ya a hacer extensivas íntegramente las condiciones de remuneraciones y beneficios contenidas en este convenio, a los trabajadores que se afilien al Sindicato durante el período de vigencia que se pacta a continuación.

**TERCERO: PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, seis meses y veintitrés días, partir del 9 de febrero de 2018. Expirará, en consecuencia, el 31 de agosto de 2020.

**CUARTO: DEFINICIONES.**

Con el propósito de facilitar la redacción, interpretación y aplicación de este Instrumento Colectivo de Trabajo, las partes acuerdan que las siguientes palabras o expresiones tendrán, para todos los efectos de este instrumento, el significado que en cada caso se indica:

a) **CONVENIO COLECTIVO.**

Esta expresión se refiere al presente Instrumento Colectivo de Trabajo cuando no se indique específicamente que corresponda a uno distinto.

b) **TRABAJADORES, PERSONAL, EMPLEADOS.**

Son aquellas personas que forman parte de este instrumento colectivo y que se encuentran individualizados en la nómina signada como Anexo N°1. Esta nómina forma parte integrante de este Instrumento para todos los efectos legales y contractuales.



c) SUELDO BASE.

Para los efectos de este convenio se entiende por "sueldo base", el estipendio fijo que la empresa paga mensualmente al trabajador por la prestación de sus servicios y que está estipulado como tal en su respectivo convenio individual de trabajo

d) EMPLEADOR, EMPRESA, COMPAÑÍA.

Para todos los efectos de este convenio se entenderá por Empleador, Empresa o Compañía a CLARO CHILE S.A., CLARO SERVICIOS EMPRESARIALES S.A., CLARO INFRAESTRUCTURA 171 S.A. y CLARO COMUNICACIONES S.A.

e) CARGAS FAMILIARES.

Son aquellas reconocidas como tales por el organismo previsional correspondiente, de conformidad a la legislación vigente, y que se encuentren debidamente acreditadas como propias por el trabajador ante la empresa.

f) CÓNYUGE, CONVIVIENTE CIVIL.

Cada vez que el Convenio Colectivo utilice la expresión cónyuge, conviviente civil, se entenderá referida a la persona con quien ha contraído matrimonio el trabajador o trabajadora, o haya celebrado un Acuerdo de Unión Civil de conformidad a la ley N° 20.830. La calidad de cónyuge o conviviente civil deberán ser acreditadas con el respectivo certificado emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

g) ASIGNACION DE ALISTAMIENTO.

Entiéndase por tal la que se pague a los trabajadores que deban estar a disposición del empleador fuera de la jornada de trabajo, para los efectos de desempeñar sus labores en caso de que lo requiera la empresa.

h) ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (IPC).

Cada vez que se use la expresión "Índice de Precios al Consumidor" o "IPC", las partes entienden que se hace referencia a aquel índice que fija el Instituto Nacional de Estadísticas o el Organismo que lo suceda o reemplace.

3



i) HIJO (A).

Son aquellos hijo(s) o hija(s) del trabajador, con filiación matrimonial o no matrimonial, reconocidos por medio de un certificado de nacimiento o adopción en conformidad a la ley.

j) EXTENDIDO.

Entiéndase por tal a todo trabajador no sindicalizado que no ha participado de un proceso de negociación colectiva y que ha optado en forma voluntaria, mediante la suscripción de un anexo de convenio individual de trabajo, a que se le extiendan los beneficios que se pactan en el presente convenio.

k) CPS-CVS

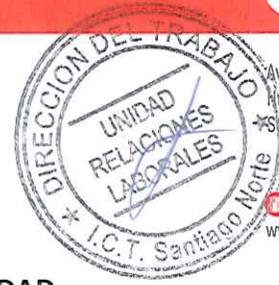
Entiéndase por tal todas las dependencias a lo largo del país, definidas por la empresa como Centro de Pagos y Servicios y Centro de Valores y Servicios.

l) COMISIÓN DE SERVICIO:

Entiéndase por tal a las funciones o actividades que el trabajador deba realizar fuera de región en la que habitualmente desempeña su trabajo, ya sea dentro del territorio nacional como en el extranjero, y que además requiera pernoctar en el lugar de destinación. Lo anteriormente señalado siempre y cuando se encuentre bajo solicitud y aprobación de su respectiva gerencia

**QUINTO: IMPUTABILIDAD E INCOMPATIBILIDAD DE REAJUSTES.**

Cualquier reajuste de sueldos o de cualquiera de los beneficios que se pactan, y que se otorgue durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, por leyes o disposiciones legales o gubernamentales de carácter obligatorio o de cualquier otro tipo, se imputará y servirá de abono a los aumentos y sistemas de reajuste establecidos en este instrumento.



**II. DE LOS SUELDOS Y SU REAJUSTABILIDAD.**

**SEXTO: REAJUSTE DE SUELDOS BASE**

A contar del 09 de febrero de 2018, y por una sola vez durante la vigencia del presente convenio, el sueldo base de cada trabajador afecto a este instrumento colectivo se reajustará en los porcentajes que se indican en el cuadro que se incluye a continuación:

tramo sueldo base		
desde	hasta	% reajuste
\$ 0	\$ 499.999	4,1%
\$ 500.000	\$ 999.999	3,2%
\$ 1.000.000	\$ 1.499.999	2,5%
\$ 1.500.000	> \$ 1.500.000	2,0%

Las partes acuerdan que este beneficio se aplicará exclusivamente a aquellos trabajadores que hayan ingresado a la compañía con anterioridad al 01 de febrero de 2018.

Sin perjuicio de lo anterior, la compañía puede generar otros incrementos y/o nivelaciones salariales para cargos específicos tanto desde el plan de compensaciones, como desde los casos sometidos a evaluación por solicitud del Sindicato en virtud de la agenda de trabajo mensual.

**SEPTIMO: DEL REAJUSTE PERIODICO DE LOS SUELDOS BASE.**

Las partes acuerdan que los trabajadores tendrán derecho a reajustes automáticos de los sueldos base cada cuatro meses, los que serán equivalentes al 100% de la variación que experimente el I.P.C. en el cuatrimestre inmediatamente anterior. De esta forma, se procederá a aplicar la reajustabilidad antes señalada de acuerdo a la siguiente tabla:



**FECHA DE REAJUSTE**

**VARIACION DEL I.P.C.**

1° Mayo 2018	01/01/2018 - 30/04/2018
1° Septiembre 2018	01/05/2018 - 31/08/2018
1° Enero 2019	01/09/2018 - 31/12/2018
1° Mayo 2019	01/01/2019 - 30/04/2019
1° Septiembre 2019	01/05/2019 - 31/08/2019
1° Enero 2020	01/09/2019 - 31/12/2019
1° Mayo 2020	01/01/2020 - 30/04/2020

En el evento de que la variación del I.P.C. en uno o más meses del cuatrimestre respectivo sea negativa, esta variación no será considerada. Es decir, se la considerará igual a cero durante esos meses.

**OCTAVO: DE LA CARRERA FUNCIONARIA.**

Con el objeto de generar un reconocimiento respecto de aquellos trabajadores que hayan realizado reemplazos exitosos de otros cargos, o que hayan tenido un desempeño sobresaliente (nota anual igual o superior a 4, o evaluación destacada de la jefatura directa por una tarea o gestión particular y exitosa), la compañía otorgará a dichos trabajadores cartas de reconocimiento que se adjuntarán a la carpeta individual de cada trabajador, y que constituirá un antecedente a ser considerado para promociones o movilidades internas.

Del mismo modo, se incorporarán en la carpeta individual de cada trabajador los certificados, diplomas, estudios o cursos que el trabajador disponga a efecto de contribuir en instancias evaluativas de la misma naturaleza.

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]*



III. DE LOS BENEFICIOS

**NOVENO: DE LA ASIGNACION DE VALORES.**

**A. Cargo: Asistente Administrativo de Bodega, Administrativo de Bodega.**

La Empresa pagará a todo trabajador que desempeñe el cargo de Asistente Administrativo de Bodega o Administrativo de Bodega en cualquiera de sus dependencias, un monto equivalente a **\$150.000.-** (ciento cincuenta mil pesos) mensuales. Las partes están de acuerdo en que este beneficio es de aquellos cuyo tratamiento se encuentra regulado en el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo.

**B. Cargo: Ejecutivo o Supervisor Centro de Pagos y Servicios.**

La Empresa pagará mensualmente a todo trabajador que desempeñe el cargo de Ejecutivo o Supervisor de Centro de Pagos y Servicios (CPS) en cualquiera de sus dependencias, una Asignación de Valores que ascenderá a un 15% del respectivo sueldo base mensual. El pago de este emolumento dejará sin efecto el concepto de Asignación de Caja CPS, ya que estos haberes son incompatibles entre sí.

El trabajador que desempeñe las funciones referidas en las letras A y B que preceden, será responsable por el extravío, hurto, robo, mal uso y deterioro de él o los equipos de telefonía móvil y sus accesorios, que se le hubieren entregado a su cuidado en el desempeño de sus labores, bajo cualquier modalidad y/o condición. Sin embargo, el trabajador no será responsable cuando alguno de los eventos señalados ocurra como consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor.

En el caso de ocurrir cualquiera de los hechos antes indicados, el trabajador se obliga a pagar a la Empresa el valor del equipo, el cual se rebajará de la asignación de valores en una sola cuota. Si el monto a pagar es mayor, se rebajará de las asignaciones de valores de los meses siguientes. A estos efectos, el trabajador otorgará un mandato de descuento por planilla.



A fin de determinar el monto de las sumas que deberá devolver el trabajador de ocurrir alguno de los eventos descritos en los párrafos anteriores, se considerará el precio comercial íntegro del equipo telefónico móvil o accesorio, el que se determinará de acuerdo al valor CIF del mismo.

La asignación de valores que se conviene en esta cláusula se pagará de igual manera en forma íntegra, aun cuando el trabajador no preste servicios por estar haciendo uso de licencias médicas, feriados o cualquier otro motivo. Sin embargo, tratándose de licencias médicas, la empresa pagará íntegramente la asignación solo los primeros cinco días de la misma en un mes calendario, por lo que a contar del sexto día de licencia en adelante, la asignación se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes por el trabajador que tenga derecho a recibirla.

Las asignaciones que se pactan en la presente cláusula se reajustarán automáticamente en las mismas oportunidades y porcentajes que los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento. Es decir, les serán aplicables los mismos reajustes convenidos en la cláusula séptima del presente instrumento colectivo.

#### **DECIMO: DE LA GRATIFICACIÓN GARANTIZADA.**

La Empresa pagará a cada trabajador una gratificación anual garantizada equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Legales Mensuales. Esta gratificación convencional, que reemplaza a la gratificación legal, se liquidará y pagará en el mes de diciembre de cada año.

Sin embargo, la compañía pagará mensualmente, como anticipo de esta gratificación, un doceavo de ella, conjuntamente con la liquidación mensual de remuneraciones.

Si el trabajador hiciere uso de licencia médica, y la entidad de salud a la que se encuentra afiliado el trabajador no pague el correspondiente subsidio por cualquier causa, la empresa pagará la proporción de la gratificación garantizada no cubierta por aquella. Para estos efectos, el trabajador deberá entregar la documentación que acredite el no pago del subsidio.



La gratificación se considerará como parte de la remuneración mensual a efectos del cálculo y pago de la indemnización por años de servicio que le corresponda percibir al trabajador.

De esta forma, las partes están de acuerdo en que el pago de esta gratificación convencional implica que el empleador ha ejercido el derecho de opción que le confiere el artículo 50 del Código de Trabajo.

### **DECIMO PRIMERO: ANTICIPOS Y PAGO DE REMUNERACIONES.**

El trabajador podrá solicitar un anticipo de su remuneración que no supere el 40% de su sueldo base mensual, con cargo a su liquidación mensual de remuneraciones, siempre y cuando el trabajador tenga alcance líquido para ello. Para acceder al anticipo el trabajador deberá presentar una solicitud por escrito a más tardar el día 7 del mes en curso. La compañía procederá a efectuar el pago del anticipo el día 13 del mes respectivo.

Se deja expresa constancia que en el evento que el día 13 del mes respectivo recaiga en un día sábado, domingo o festivo, el pago se hará el día laboral hábil inmediatamente anterior.

La Compañía pagará las remuneraciones convenidas a más tardar los días 28 de cada mes. Si el día 28 del mes respectivo recayere en un día sábado, domingo o festivo, el pago se hará el día hábil anterior.

### **DECIMO SEGUNDO: JORNADA LABORAL.**

Los trabajadores que desempeñen sus funciones en los centros de atención al cliente, realizarán sus jornadas laborales, según su ubicación, en los turnos señalados en las siguientes tablas:



Turnos para No Mall		
TURNO	HORARIO	
A	8:30	17:30
B	8:30	18:30
C	9:30	18:30
D	10:00	19:00
E	9:30	14:30
F	9:00	14:00

Turnos para Mall		
TURNO	HORARIO	
G	9:30	18:30
H	9:30	19:30
I	10:00	19:00
J	10:00	20:00
K	11:30	21:30
L	12:30	22:30

Turnos para Aeropuerto		
TURNO	HORARIO	
A1	6:00	16:00
A2	11:00	21:00

Turnos para CPS		
TURNO	HORARIO	
C1	9:30	18:30
C2	10:30	19:30
C3	9:30	14:00

Turnos para Part Time		
TURNO	HORARIO	
PT1	14:30	22:30
PT2	15:30	22:30
PT3	14:30	21:30
PT4	12:30	21:30

La asignación de alguna de las jornadas precedentemente descritas, dentro de la cual deberá desempeñar sus funciones el respectivo trabajador, deberá ser informada a éste con a lo menos 30 días de anticipación. Tal asignación tendrá una vigencia no inferior a 120 días.

Si por cualquier eventualidad el turno asignado debiere ser modificado dentro de los 120 días de su vigencia, dicho acuerdo deberá producirse con al menos 30 días de anticipación a la fecha de inicio de la modificación que se pacte.

### **DECIMO TERCERO: BONO TRABAJO EN MALL DÍAS DOMINGO O FESTIVOS.**

La Empresa pagará un bono a los trabajadores que presten servicios, en forma permanente u ocasional, en las sucursales ubicadas en un centro comercial Mall, equivalente a la suma bruta de \$6.115.- (seis mil ciento quince pesos) por cada día domingo o festivo efectivamente trabajado.

A partir del 1 de septiembre de 2018, el monto del bono que se pacta en esta cláusula será de \$6.500.- (seis mil quinientos pesos).

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada cuatrimestre, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

10



#### **DECIMO CUARTO: PAGO DE JORNADAS EXTRAORDINARIAS.**

En caso de que un trabajador deba prestar servicios en jornadas extraordinarias, éstos se regularán por lo dispuesto en los artículos 30 y siguientes del Código del Trabajo. De esta forma, el tiempo así servido se pagará con el recargo del 50% que establece el artículo 32 del mismo Código.

Si el trabajo en horas extraordinarias se realiza a requerimiento de la empresa en alguno de los días tales como el 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre, y/o los días que por ley se decreten a partir de la entrada en vigencia de este instrumento como feriados irrenunciables, el recargo será de un 150% del sueldo convenido para la jornada ordinaria.

Con el mismo recargo del 150% sobre una hora normal pactada en el convenio de trabajo, se pagarán las horas extraordinarias trabajadas después de las 18:00 horas en los siguientes días: 30 de abril, 17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre de cada año.

Por otro lado, al personal que por requerimiento de la empresa realice jornadas extraordinarias los días sábados, domingo o festivos, se le pagará el tiempo laborado con el recargo de un 75% sobre el sueldo base convenido para la jornada ordinaria.

Igualmente, al personal que realice jornadas los días festivos, se les pagará el tiempo laborado con el recargo del 75% sobre el sueldo base convenido para la jornada ordinaria.

#### **DECIMO QUINTO: PAGO POR TRABAJO EN DÍAS ESPECIALES.**

El personal que por turno o por requerimiento de la empresa deba prestar servicios en alguno de los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre de cada año, así como todos los días que por ley se declaren a partir de la fecha de inicio de la vigencia de este instrumento como feriados irrenunciables, tendrá derecho a un recargo del 150% con respecto al valor normal de la hora ordinaria de trabajo pactada en el convenio individual, cualquiera sea el número de horas, turnos o parte de ellos que trabaje ese día. Este recargo se pagará conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes respectivo.



**DECIMO SEXTO: ASIGNACION DE ALISTAMIENTO.**

Los trabajadores que tengan derecho a esta asignación, definida en la letra g) de la cláusula cuarta del presente convenio, se les pagará un recargo del 0,65% (cero coma sesenta y cinco por ciento), sobre el monto que a estos trabajadores les corresponda percibir a título de sueldo base por cada día de turno cumplido.

Esta asignación será de un 1% (uno por ciento) en los días de alistamiento cumplidos en los siguientes festivos especiales:

1º de enero	1º de mayo	17, 18 y 19 de septiembre	24, 25 y 31 de diciembre
-------------	------------	---------------------------	--------------------------

Sin embargo, los días 17 de septiembre y 24 de diciembre, la asignación de alistamiento se pagará en forma proporcional a las horas que deba permanecer el trabajador en alistamiento fuera de su jornada normal y ordinaria de trabajo.

En un mes calendario un mismo trabajador solo podrá ser designado un máximo de 15 días en turno de alistamiento en domicilio. La ampliación de este límite solo podrá ser autorizada por la Gerencia respectiva. Con todo, en ningún caso se permitirá que un trabajador permanezca más de 30 días continuos en turno de alistamiento. Cumplido el turno de alistamiento que le fuere asignado, el trabajador deberá permanecer un mínimo de 15 días seguidos sólo en jornada normal, antes de comenzar un nuevo período de turno de alistamiento.

La asignación de alistamiento pactada en el presente instrumento colectivo es incompatible con la que eventualmente tengan convenida los trabajadores en sus convenios individuales de trabajo. En este caso, se pagará al trabajador la de mayor valor.

**DECIMO SEPTIMO: PAGO DE HORAS DE TRABAJO NOCTURNO.**

Se considerará como horas de trabajo nocturno aquellas laboradas a partir de las 21:00 y hasta las 08:00 horas del día siguiente.



Las horas trabajadas durante el lapso de tiempo recién señalado se pagarán con un 50% de recargo respecto del valor de una hora normal pactada en el convenio de trabajo. Quedan expresamente excluidos de esta asignación aquellos trabajadores que tengan convenida su jornada ordinaria únicamente en horario nocturno.

**DECIMO OCTAVO: ASIGNACIÓN PARA COLACIÓN–ALIMENTACIÓN.**

La Empresa otorgará a cada trabajador una asignación para colación consistente en tickets de restaurante, por cada día efectivamente trabajado. El valor de cada ticket será por la suma total de \$3.926- (tres mil novecientos veintiséis pesos). Esta asignación es incompatible con el viático para alimentación que contempla la cláusula cuadragésimo quinta.

Se deja constancia que, para este solo efecto, los días que correspondan al uso del feriado anual, permisos especiales y días administrativos se considerarán como efectivamente trabajados.

Tratándose de trabajadores que laboran en las dependencias o sucursales ubicadas en las ciudades de La Calera, San Felipe, La Serena, Coquimbo, Rancagua y en las Regiones I, III, IV, VI, X, XI, XII y XV, la asignación aquí establecida se otorgará en dinero.

Asimismo, se acuerda eliminar el beneficio de ticket restaurant, pagándose la asignación en dinero indicada en el primer párrafo de esta cláusula, a aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones en los siguientes lugares de trabajo de la Región Metropolitana: Avenida Los Jardines N° 927, comuna de Huechuraba; Lo Boza N° 441, comuna de Pudahuel; Las Chilcas Norte N° 7.508, comuna de La Florida y localidad de Liray, Hijueta N° 4, comuna de Colina, CPS de San Fernando, CPS de Quillota, CPS de Vallenar y CPS de Ovalle.

Ante el traslado de un trabajador a una región o localidad donde aplica el cambio de ticket a dinero o viceversa, este cambio será motivo de la suscripción de un anexo del convenio individual, suscrito por la empresa y el trabajador.

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.



organismo que lo reemplace, cada cuatrimestre, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

### DECIMO NOVENO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.

La Empresa pagará a cada trabajador una asignación de movilización por la suma mensual de \$34.000.- (treinta y cuatro mil pesos), la que se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados.

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada cuatrimestre, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

### VIGESIMO: MOVILIZACION DE ACERCAMIENTO.

La Compañía otorgará a todos sus trabajadores la movilización consistente en buses de acercamiento al Edificio Corporativo ubicado en Av. El Salto # 5450, comuna de Huechuraba, cuyos recorridos se indican referencialmente a continuación:

LUGAR SALIDA	LUGAR LLEGADA
Metro Baquedano	Edificio Corporativo
Edificio Corporativo	Metro Baquedano
Metro Escuela Militar	Edificio Corporativo
Edificio Corporativo	Metro Escuela Militar
Metro Tobalaba	Edificio Corporativo
Edificio Corporativo	Metro Tobalaba
Metro Vespucio Norte	Edificio Corporativo
Edificio Corporativo	Metro Vespucio Norte
Plaza de Quilicura	Edificio Corporativo



Edificio Corporativo	Plaza de Quilicura
Metro Santa Ana	Edificio Corporativo
Edificio Corporativo	Metro Santa Ana
Plaza Egaña	Edificio Corporativo
Edificio Corporativo	Plaza Egaña
Irarrázaval	Edificio Corporativo
Edificio Corporativo	Irarrázaval

Además, a todo trabajador que desempeñe sus funciones en las distintas dependencias de la Empresa, se le proporcionará movilización a sus domicilios cuando, por razones de trabajo, y previamente autorizado por su jefatura directa, deba permanecer en el establecimiento en que prestan servicios, definidos según los siguientes criterios:

- Para todos los trabajadores de áreas administrativas, desde las 21:00 horas.
- Para los trabajadores dependientes del comercio (CAC Mall) que están sujetos a disposiciones legales que los regulan, se le asignará al horario de cierre un móvil de traslado a sus domicilios desde las 21:00 horas. Para el caso de los días 24 y 31 de diciembre se dispondrá de movilización desde las 20:00 hrs.

## VIGESIMO PRIMERO: SALA CUNA.

La Empresa, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 203 inciso quinto del Código del Trabajo, ha celebrado convenios con distintas salas cunas ubicadas en las diversas comunas de nuestro país. De dicha forma, y a fin de que la trabajadora ejerza su derecho, se le informará oportuna y adecuadamente aquellas que se encuentran en convenio con La Empresa, debiendo la trabajadora elegir dentro del catálogo propuesto aquella en la que desee matricular a su hijo/hija de hasta 2 años de edad.

El costo mensual de la sala cuna elegida, será cubierto de forma íntegra por la Empresa hasta aquel mes en que el niño/niña cumpla 2 años de edad.

Se deja constancia de que las salas cuna que componen el catálogo ofrecido por la Empresa, cuentan con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.



En el evento que la inexistencia de un establecimiento cercano, problemas de salud del niño o niña debidamente certificados, u otras circunstancias calificadas por la Gerencia de Recursos Humanos, hagan imposible la concurrencia de éste a la sala cuna, la empresa pagará directamente a la trabajadora, a título de bono compensatorio, la cantidad de **\$232.569.-** (doscientos treinta y dos mil quinientos sesenta y nueve pesos) brutos mensuales, hasta que cesen las circunstancias que habilitaron el pago directo de este bono, el que tendrá el carácter de excepcional y transitorio. Para efectos de otorgar esta asignación, el trabajador o la trabajadora deberán acreditar la o las circunstancias precedentemente referidas, mediante un certificado médico válidamente emitido por una institución de salud, el cual deberá señalar las razones por las cuales se recomienda la no concurrencia del niño o niña a sala cuna y el periodo por el cual se extiende esta circunstancia. Conjuntamente con la exigencia anterior, el trabajador o la trabajadora deberán firmar un anexo de contrato individual, en el cual se dejará constancia de todas las circunstancias recién señaladas.

Este beneficio también se le otorgará al trabajador que tenga a su cuidado un niño o niña por habersele otorgado judicialmente su cuidado personal, para lo cual deberá presentar el correspondiente certificado emitido por el Tribunal. Igualmente obtendrá este beneficio el padre en caso de fallecimiento de la madre hasta que el niño o niña cumpla dos años de edad.

En casos de licencia médica de la madre, del trabajador o del hijo, o en periodo de feriados legales, la Compañía pagará íntegramente a la trabajadora o trabajador la misma suma ya referida a título de bono compensatorio, sin descuento de ninguna naturaleza.

El valor de este bono compensatorio alcanzará a la suma de **\$302.880.-** (trescientos dos mil ochocientos ochenta pesos), mensuales brutos, a partir del 1 de septiembre de 2018.

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada cuatrimestre, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).



Se asignará una jornada laboral de lunes a viernes a las trabajadoras a que se refiere esta cláusula, sin diferenciar la no concurrencia del menor a la sala cuna o el pago directo que la empresa realice a la sala cuna.

#### **VIGESIMO SEGUNDO: MOVILIZACIÓN PARA SALA CUNA.**

La Compañía pagará una asignación por concepto de movilización de sala cuna, que considera los gastos de traslado por concepto de ejercicio del derecho de amamantamiento, a todas las madres cuyos hijos asistan a la sala cuna. Para tener derecho a este beneficio, la trabajadora deberá acreditar la asistencia de su(s) hijo(s) a dicho establecimiento.

Esta asignación asciende a la suma de **\$1.936.-** (mil novecientos treinta y seis pesos), por cada día efectivamente trabajado, independiente del número de hijos que asistan a la sala cuna, monto que se incluirá en la liquidación de sueldo del mes correspondiente. Este pago se devengará hasta el mes en que el niño o niña cumpla los dos años.

A partir del 1 de septiembre de 2018, el monto de esta asignación ascenderá a la suma de **\$2.019.-** (dos mil diecinueve pesos)

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada cuatrimestre, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

#### **VIGESIMO TERCERO: VESTUARIO.**

La Compañía otorgará dos uniformes por cada temporada, Otoño-Invierno y Primavera-Verano, al personal que se desempeñe en los cargos de Ejecutivo(a) de Servicio al Cliente o Supervisor(a) de Servicio al Cliente para la Dirección de Servicio a Clientes Masivo, en todas las dependencias o sucursales de atención de público a lo largo del país.



Asimismo, tendrán también el beneficio de uniformes, los cargos de Administrativos de Bodega y Asistentes Administrativos de Bodega. Igual beneficio se otorgará a quienes desempeñen el cargo de Mayordomo y Chofer.

Cada uniforme estará compuesto por:

Mujeres SSCC		Hombres SSCC		Administrativos/as Bodega	
Cantidad	Vestuario	Cantidad	Vestuario	Cantidad	Vestuario
4	Blusas	4	Camisas	4	Camisas o Poleras
2	Pantalones	2	Pantalones	2	Pantalones
1	Chaqueta	2	Corbatas	1	Chaqueta Sport o Polar dos veces al año
		1	Chaqueta		

La entrega de cada uniforme deberá hacerse a más tardar durante el mes de marzo, para la temporada Otoño-Invierno, y a más tardar durante el mes de septiembre, para la temporada Primavera-Verano.

#### VIGESIMO CUARTO: FERIADO ANUAL Y ANTICIPO OPCIONAL.

Los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo tienen derecho a feriado legal anual de conformidad con lo dispuesto por las normas legales vigentes sobre la materia.

En los casos del personal que, según la jornada pactada, le corresponda regresar terminada sus vacaciones un día sábado, domingo o festivo, lo hará el día hábil siguiente, en la medida que haya hecho uso efectivo de al menos diez días hábiles corridos de sus vacaciones.

Los trabajadores que hagan uso de su feriado legal completo correspondiente a un año de trabajo, podrán solicitar a la empresa un anticipo de hasta un 40% (cuarenta por ciento) de su sueldo mensual líquido, siempre y cuando el trabajador tenga alcance líquido para ello. Este anticipo será deducido de la remuneración mensual del trabajador, en cuatro cuotas mensuales, iguales y sucesivas, las que se deducirán de las cuatro remuneraciones inmediatamente siguientes al mes de regreso del feriado. Este anticipo será otorgado antes



del inicio del feriado legal correspondiente, y no devengará reajustes ni intereses de ninguna especie.

Para ser beneficiario de este derecho, el trabajador deberá presentar el formulario de feriado firmado con al menos 15 días de anticipación a la fecha de inicio del feriado.

### VIGESIMO QUINTO: ASIGNACION DE VACACIONES.

La empresa pagará a cada trabajador afecto a este instrumento colectivo, una asignación por uso de feriado legal (vacaciones), cuyo monto variará según la fecha y días que comprenda dicho feriado de conformidad a lo siguiente:

- 1) **Feriado en período alta:** El trabajador que haga uso de su feriado legal en este periodo y por un mínimo de diez días hábiles continuos, recibirá una asignación equivalente a la suma de **\$485.328.-** (cuatrocientos ochenta y cinco mil trescientos veintiocho pesos) brutos.
- 2) **Feriado en período baja:** El trabajador que haga uso de su feriado legal en este período y por un mínimo de diez días hábiles continuos, recibirá una asignación equivalente a la suma de **\$566.216.-** (quinientos sesenta y seis mil doscientos dieciséis pesos) brutos.
- 3) **Asignación feriado adicional:** Los trabajadores que hagan uso de su feriado por al menos 10 días hábiles continuos y adicionalmente en el mismo año calendario tomen 10 días hábiles más, ya sea en período de alta o baja, pudiendo en este último caso fraccionarse en 5 días hábiles continuos cada uno (total 20 días hábiles), recibirán una asignación adicional de **\$101.110.-** (ciento un mil ciento diez pesos) brutos.

Para efectos de esta cláusula se considerará:

**Período alta:** Los meses de enero, febrero, marzo, julio, septiembre y diciembre.

**Período baja:** Los meses de abril, mayo, junio, agosto, octubre y noviembre.



Se deja establecido que para los casos en que el feriado comprenda días en período de alta y baja, se pagará el bono del período que más días abarque el feriado. Si el trabajador hace uso de su feriado durante días que recaen en igual número tanto en período de alta como baja, se le pagará el bono correspondiente a la asignación de mayor valor. Esto es, la convenida en el numerando 2) de esta cláusula.

Se estipula que para tener derecho a esta asignación en cualquiera de las modalidades detalladas precedentemente, el trabajador deberá hacer uso de sus días de feriado en un año calendario, no siendo las asignaciones acumulables para el año siguiente. Las alternativas detalladas en el punto 1) y 2) son excluyentes entre sí, de manera que si el trabajador opta por una de ellas en un año calendario, excluye el pago de la otra. La tercera, por ser un beneficio adicional, no queda excluida cualquiera sea la opción del trabajador respecto de las dos primeras.

Asimismo, para ser beneficiario de esta asignación el trabajador deberá presentar el formulario de vacaciones firmado con al menos 15 días hábiles de anticipación a la fecha de inicio del feriado. La asignación será pagada conjuntamente con las remuneraciones del mes que corresponda a la fecha de inicio del feriado.

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada doce meses, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo de doce meses sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

#### **VIGESIMO SEXTO: BONO DE ESTUDIO.**

La empresa pagará a todos los trabajadores, con convenio vigente al 1° de febrero del año en curso y afectos al presente instrumento colectivo, por una sola vez en cada año calendario y en el mes de febrero, la suma líquida de \$100.801.- (cien mil ochocientos un peso) a objeto de colaborar con los gastos de estudio.



Esta cantidad se incrementará en la suma de **\$33.265.-** (treinta y tres mil doscientos sesenta y cinco pesos) líquidos, por el trabajador estudiante y por cada hijo(a) que se encuentre cursando estudios en la educación preescolar, básica, media o técnico profesional y que tenga hasta 18 años cumplidos. Para el caso de los hijos con una edad superior a 18 años y hasta 24 años cumplidos, deberán ser cargas legales y estar estudiando en colegios, institutos técnico profesional o universidades, lo que se acreditará con el certificado de matrícula correspondiente.

Las sumas que se pactan en esta cláusula, serán pagadas a los trabajadores en montos líquidos, y serán de cargo del Servicio de Bienestar de Claro Chile. Para hacer efectivo el pago de este bono será necesario que cada trabajador envíe una carta o correo electrónico al departamento de bienestar, manifestando su voluntad de percibirlo de acuerdo a las condiciones y fechas comunicadas por la compañía para este fin.

Aquellos trabajadores que no hayan completado un año desde la fecha de su ingreso a la Empresa, tendrán derecho a este beneficio en proporción de 1/12 por mes completo transcurrido desde su fecha de ingreso.

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada doce meses, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo de doce meses sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

## **VIGÉSIMO SÉPTIMO: BONO DE DISCAPACIDAD**

Se pagará una asignación mensual ascendente a la suma líquida de **\$35.000.-** (treinta y cinco mil pesos), a aquellos trabajadores que tengan hijos o hijas que se encuentren en situación de discapacidad o que los tuvieren en el futuro. Para estos efectos, el trabajador deberá presentar como respaldo un certificado del médico tratante, institución acreditada o el carnet de discapacidad del hijo(a). Los respaldos anteriormente señalados deberán indicar el carácter de permanente o temporal de la discapacidad, precisando para este último la duración del tratamiento.



La recepción de los antecedentes se realizará en cualquier mes del año calendario, y cada caso será evaluado y formalizado mediante un acuerdo entre las partes, Sindicato y empresa.

Para hacer efectivo el pago de este bono será necesario que cada trabajador envíe una carta o correo electrónico con el respaldo previamente mencionado, al departamento de bienestar manifestando su voluntad de percibirlo de acuerdo a las condiciones y fechas comunicadas por la compañía para este fin.

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada cuatrimestre, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

### **VIGESIMO OCTAVO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS.**

La Empresa pagará a todos los trabajadores con convenio vigente al 1° de septiembre de cada año, un Aguinaldo de Fiestas Patrias ascendente \$90.396.- (noventa mil trescientos noventa y seis pesos) brutos, a más tardar el día 15 del mismo mes o, si éste recayere en sábado, domingo o festivo, el día hábil anterior. Se imputará a esta prestación cualquiera otra que por esta misma causa se ordene pagar por ley.

Aquellos trabajadores que no hayan completado un año desde la fecha de su ingreso a la Empresa, tendrán derecho a este beneficio en proporción de 1/12 por mes completo transcurrido desde su fecha de ingreso.

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada doce meses, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo de doce meses sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).



### **VIGESIMO NOVENO: AGUINALDO DE NAVIDAD.**

La Empresa pagará a todos los trabajadores con convenio vigente al 1° de Diciembre de cada año, un Aguinaldo de Navidad ascendente a \$163.555.- (ciento sesenta y tres mil quinientos cincuenta y cinco pesos), el que se pagará a más tardar el día 15 del mismo mes o si éste recayere en sábado, domingo o festivo, el día hábil anterior. Se imputará a esta prestación cualquiera otra que por esta misma causa se ordene pagar por ley.

Aquellos trabajadores que no hayan completado un año desde la fecha de su ingreso a la Empresa, tendrán derecho a este beneficio en proporción de 1/12 por mes completo transcurrido desde su fecha de ingreso.

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada doce meses, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo de doce meses sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

### **TRIGÉSIMO: BONO DE RESPONSABILIDAD.**

La Empresa pagará a cada trabajador afecto al presente Instrumento Colectivo, por una sola vez en cada año calendario, un Bono de Responsabilidad, el cual considerará las siguientes variables:

- a) Factor de Concurrencia Laboral Individual: Corresponde al total de días trabajados de cada trabajador, dividido por el total de días del año. Se consideran como efectivamente trabajados las Licencias Médicas de origen laboral (declaradas así por el Organismo Administrador), el Feriado Legal y los permisos con goce de sueldo.
- b) Factor de Atrasos: Corresponde al total de meses en que cada trabajador no acumuló más de 3 atrasos. Se considerará atraso a contar del minuto 6 desde la hora de inicio de su jornada laboral.



- c) Factor de Concurrencia Laboral Grupal: Corresponde al total de los días trabajados en cada Sucursal de Servicio al Cliente, dividido por el total de días trabajables por el equipo. Se consideran como efectivamente trabajados los días correspondientes a las Licencias Médicas de origen laboral (declaradas así por el Organismo Administrador), el Feriado Legal y los permisos con goce de sueldo.

Para el caso de trabajadores que no desempeñan funciones dentro de Sucursales, el valor grupal será dado por la concurrencia laboral de su propia Dirección. En el caso de trabajadores de la Dirección de Servicio al Cliente y que no se desempeñan en Sucursales, la concurrencia laboral de la Dirección será calculada excluyendo las Sucursales.

El monto a pagar para cada trabajador será calculado en función de la siguiente fórmula y tablas:

(Factor concurrencia laboral Individual x Factor de Atrasos Individuales) + Factor de concurrencia laboral Grupal

Presentismo Individual	\$	Atrasos (1 doceavo por mes con menos de 4 atrasos)		Presentismo Grupal	\$
98%-100%	\$ 270.000	12	1	98%-100%	\$ 110.000
96%-97%	\$ 220.000	11	0,92	96%-97%	\$ 80.000
94%-95%	\$ 150.000	10	0,83	94%-95%	\$ 50.000
		9	0,75		
		8	0,67		
		7	0,58		
		6	0,5		
		5	0,42		
		4	0,33		
		3	0,25		
		2	0,17		
		1	0,08		

Consideraciones Generales:

- a) El pago del Bono considera un piso mínimo de \$182.000.- brutos, por tanto quienes obtengan un valor menor a este monto percibirán igualmente la cantidad asegurada.



- b) Todos los indicadores que obtengan un valor menor a 94% tienen un valor de \$0.
- c) Para los casos de Licencias Médicas Maternales, se les asignará un factor de concurrencia laboral equivalente al promedio de la Sucursal o Dirección donde se desempeñan (tanto individual como grupal).
- d) El Bono se pagará en el mes de enero de cada año, recibiendo un anticipo equivalente al piso del Bono (\$182.000) en el mes de junio del año anterior.

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada doce meses, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo de doce meses sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

### TRIGESIMO PRIMERO: BONO DE ANTIGÜEDAD.

La empresa pagará a los trabajadores que durante la vigencia del presente convenio cumplan el número de años que a continuación se indica prestando servicios en la compañía, el siguiente bono:

- 10 años : Medio sueldo base.
- 15, 20, 25, 30, 35, 40 años, etc. : Un sueldo base, en cada oportunidad.

El pago de esta asignación se hará por una sola vez junto con la remuneración del mes en el cual el trabajador cumpla la antigüedad indicada en la empresa.

25



## **TRIGESIMO SEGUNDO: INCENTIVO A LA PERMANENCIA.**

Por una sola una vez durante la relación laboral, el trabajador podrá solicitar, en el mes de noviembre, un crédito que no devengará reajustes ni intereses, con un tope máximo del 50% de su indemnización por años de servicios.

Solo podrán postular a este crédito hasta un máximo de 10 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de Empresa Claro Chile S.A. por cada año de vigencia del presente instrumento colectivo, que hayan cumplido al menos 10 años de servicio en la empresa. Los cupos serán administrados por el Sindicato de Trabajadores de Empresa Claro Chile S.A.

El préstamo que aquí se conviene, será pagado en 12, 24, o 36 cuotas, a elección del trabajador, siempre y cuando este cuente con alcance líquido para estos efectos.

## **TRIGESIMO TERCERO: PERMISOS CON GOCE DE SUELDO.**

La empresa otorgará permisos remunerados al trabajador que acredite las siguientes circunstancias con la documentación que en cada caso se señala, por los días que a continuación se indican:

- a) Por el fallecimiento del cónyuge, conviviente civil, hijos o padres.  
Días: 7 (siete) corridos.
- b) Por el fallecimiento de hermanos, abuelos o suegros.  
Días: 5 (cinco) corridos.
- c) Por nacimiento, sentencia definitiva que declare la adopción u otorgue el cuidado personal de manera provisoria o definitiva de un hijo(a).  
Días: 8 (ocho) hábiles.

Estos días se distribuirán dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento y/o sentencia definitiva de adopción o sentencia judicial que otorgue el cuidado personal.



Para el cómputo de este beneficio, se incluirá el permiso de post natal establecido en el Código del Trabajo.

- d) Por matrimonio civil del trabajador o celebración de Acuerdo de Unión Civil.  
Días: 5 (cinco) hábiles.
- e) Por cambio de domicilio o residencia.  
Días: 1 (un) día laboral.
- f) Por asistencia a centros de rehabilitación de hijo(a) con discapacidad.  
Días: Sujeto a evaluación en cada caso por parte de su jefatura directa.

En los casos a que se refieren las letras a) y b), se concederá adicionalmente un día hábil por cada dos regiones que medien entre el lugar de trabajo y el lugar de la circunstancia que motive el permiso. Con todo, este permiso adicional no podrá exceder de dos días hábiles. Estos permisos deberán hacerse efectivos dentro de los tres días siguientes al fallecimiento de las personas que en ambas letras se indica.

El permiso a que se refiere la letra d) precedente deberá hacerse efectivo dentro de los noventa días siguientes a la fecha de celebración del matrimonio o acuerdo de unión civil.

Por último, el permiso a que se refiere la letra e) anterior, deberá hacerse efectivo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de otorgamiento de la autorización notarial o del funcionario de Registro Civil.

Estos permisos son imputables a los que establecen los artículos 66 y 195 del Código del Trabajo.

### **TRIGESIMOCUARTO: BONO DE NATALIDAD O ADOPCION.**

La empresa pagará al trabajador un bono ascendente a **\$86.624.-** (ochenta y seis mil seiscientos veinticuatro pesos) líquidos, en caso de nacimiento de un hijo (a), por adopción legal o por obtener el cuidado personal de manera provisoria o definitiva de un hijo(a).



Para tener derecho a este beneficio, se deberá presentar el respectivo certificado de nacimiento o sentencia definitiva que dé lugar a la adopción en su caso o cuidado personal provisorio o definitivo, en un plazo de 30 días sin perjuicio de las evaluaciones excepcionales que el Sindicato pueda presentar a la Dirección de Recursos Humanos.

Para hacer efectivo el pago de este bono será necesario que cada trabajador envíe una carta o correo electrónico con el respaldo previamente mencionado, al departamento de bienestar manifestando su voluntad de percibirlo.

A partir del 1 de septiembre de 2018, el bono de natalidad ascenderá a la suma de **\$92.883.-** (noventa y dos mil ochocientos ochenta y tres pesos) líquidos.

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada doce meses, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo de doce meses sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

### **TRIGESIMO QUINTO: BONO DE MATRIMONIO O ACUERDO UNION CIVIL.**

La empresa pagará al trabajador que contraiga matrimonio civil o celebre un Acuerdo de Unión Civil un bono de **\$112.101.-** (ciento doce mil ciento un pesos) líquidos.

Las partes acuerdan que este bono solo podrá ser devengado por una sola vez durante la vigencia de la relación laboral con la empresa.

Para hacer efectivo el pago de este bono será necesario que cada trabajador envíe una carta o correo electrónico con el respaldo previamente mencionado, al departamento de bienestar manifestando su voluntad de percibirlo de acuerdo a las condiciones y fechas comunicadas por la compañía para este fin.

A partir del 1 de septiembre de 2018, este bono ascenderá a la suma de **\$126.200.-** (ciento veinte seis mil doscientos pesos) líquidos.



Este beneficio se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada doce meses, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo de doce meses sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

#### **TRIGESIMO SEXTO: PERMISO ADMINISTRATIVO.**

Dentro de cada año calendario, los trabajadores tendrán derecho a hacer uso de hasta dos días de permiso administrativo remunerado.

Respecto de la fecha para hacer uso de este permiso se requerirá acuerdo entre el trabajador que lo solicite y su jefe directo, y deberá ser pedido con al menos una semana de anticipación.

No se podrá utilizar este permiso administrativo en vísperas o posterior a un día feriado y/o vacaciones, ni podrán los dos días acumularse entre sí. Sin perjuicio de lo anterior, este permiso puede ser fraccionado en jornadas parciales de medio día. En caso de parcializarse, la media jornada se deberá calcular en base a las horas efectivamente trabajadas y que le corresponden según su horario de trabajo.

En ningún caso los días de permiso administrativo no utilizados durante un año podrán acumularse para el año siguiente. Los días de permiso administrativo podrán utilizarse de lunes a domingo.

#### **TRIGESIMO SEPTIMO: PERMISOS ESTABLECIDOS EN REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA EMPRESA.**

Respecto de los permisos que se encuentren regulados por la empresa en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y que no tengan establecido un plazo previo para solicitarse, se establece que su otorgamiento se determinará de común acuerdo entre el trabajador requirente y su jefatura. La respuesta deberá concretarse dentro de las 72 horas siguientes de efectuada la solicitud por el trabajador.



En caso que el permiso sea denegado por la Jefatura Directa, el trabajador solicitante podrá enviar de inmediato un correo electrónico a la Jefatura Superior respectiva, con copia al departamento de personal y Jefatura de Relaciones Laborales, detallando la situación que amerita el permiso y las razones de su jefatura para denegarlo. La jefatura superior tendrá un plazo de 48 horas para otorgar una respuesta al trabajador respecto de su solicitud.

Cuando el permiso por cumpleaños que contempla el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad recayere en un día sábado laboral para el trabajador de CAC (Centros de Atención a Clientes) no Mall, se le asignará a éste el día sábado libre, y será considerado como efectivamente trabajado.

Para el día de su cumpleaños o del cumpleaños de un hijo, el trabajador podrá acceder a tener la tarde libre desde las 13.30 horas en adelante. En el caso de los trabajadores que desempeñen sus funciones en turnos, deberán acordar con su jefe directo si toman la opción de media jornada libre.

**TRIGESIMO OCTAVO: SUBSIDIO POR ENFERMEDAD.**

En caso de licencias médicas debidamente otorgadas, la empresa pagará al trabajador, como si efectivamente hubiere prestado servicios, la remuneración íntegra por los tres primeros días no cubiertos en caso de licencias médicas inferiores a 11 días. Este beneficio se pagará hasta 3 veces por cada año calendario. Para los trabajadores de renta variable, la remuneración íntegra por los tres primeros días no cubiertos en caso de licencias médicas inferiores a 11 días se pagará sobre la base del promedio de las remuneraciones devengadas durante los últimos tres meses completos trabajados, anteriores al mes en que se inicie la licencia médica.

Sin perjuicio de lo recién señalado, en casos debidamente acreditados y calificados en conjunto entre la Dirección de Recursos Humanos y los dirigentes del Sindicato que suscribe este Convenio, se procederá a revisar aquellos casos de trabajadores que padezcan enfermedades graves y que como consecuencia de las mismas requieran licencias médicas reiteradas, con el fin de no aplicar el tope de 3 eventos por año calendario. Para estos efectos, el Sindicato



presentará dichos casos en las reuniones mensuales sostenidas con la Dirección de Recursos Humanos.

En casos de licencias médicas no psiquiátricas mayores de 30 días seguidos, la empresa pagará al trabajador la diferencia de su remuneración mensual que exceda las 75,7 Unidades de Fomento, y que la institución de salud previsional no hubiere pagado.

Asimismo, para tener derecho al beneficio, la respectiva licencia médica deberá ser entregada, personalmente o por cualquier otra persona que el trabajador designare, dentro de las 48 horas siguientes desde la fecha de su inicio, a su jefatura directa tratándose de regiones o, en la Región Metropolitana, en los Centros de Atención a Clientes (CAC) a definir e informar por el Sindicato y Recursos Humanos.

**TRIGESIMO NOVENO: FONDO DE ASISTENCIA MÉDICA (FAM).**

El trabajador afiliado al Fondo de Asistencia Médica (FAM) aportará el 1,5 % (uno coma cinco por ciento) mensual de sus haberes imponibles, con un mínimo de UF 0,55 y un tope de 1 UF.

Por su parte, la empresa aportará al FAM la misma suma mensual aportada por el trabajador. Con el mismo financiamiento y la misma finalidad, la empresa deberá contratar un seguro complementario de salud.

**CUADRAGESIMO: FONDO DE SOLIDARIDAD.**

Cada vez que fallezca un trabajador, su cónyuge, conviviente civil, conviviente declarado en el seguro de vida, un hijo(a) o una carga familiar, se formará un Fondo de Solidaridad al cual aportarán la empresa y los trabajadores por partes iguales.

En caso de muerte de un trabajador, la empresa contribuirá a dicho fondo con \$1.780.- (mil setecientos ochenta pesos) por cada uno de los trabajadores afectos a este convenio. En caso de fallecimiento de un hijo(a), conviviente civil, cónyuge o carga familiar, en el caso del



cónyuge siempre que no estén separados de hecho o de derecho, la suma de **\$1.190.-** (mil ciento noventa pesos) por cada trabajador afecto.

Cada trabajador contribuirá a este Fondo de Solidaridad con las mismas sumas según corresponda a los casos antes señalados.

En eventualidades distintas a un fallecimiento, que serán calificadas caso a caso por la empresa y los dirigentes del Sindicato, se podrá formar un fondo de solidaridad especial para asistir al trabajador afectado.

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada doce meses, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo de doce meses sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

#### **CUADRAGESIMO PRIMERO: CUOTA MORTUORIA.**

En el caso de muerte de un trabajador, la empresa pagará a la persona que el trabajador fallecido haya designado para los efectos del seguro de vida o, en su defecto, a sus herederos legales, una cuota mortuoria ascendente **\$755.558.-** líquidos (setecientos cincuenta y cinco mil quinientos cincuenta y ocho pesos).

En el caso de muerte del cónyuge, conviviente civil o conviviente declarado en el seguro de vida, hijo(a) o carga legal de un trabajador, la empresa pagará a éste una cuota mortuoria ascendente a **\$433.973.-** líquidos (cuatrocientos treinta y tres mil novecientos setenta y tres pesos).

Para tener derecho a este beneficio, se deberá presentar el respectivo certificado de defunción, el certificado de matrimonio, de acuerdo de unión civil o nacimiento, según sea el caso, en un plazo de 30 días, sin perjuicio de las evaluaciones excepcionales que el Sindicato pueda presentar a la Dirección de Recursos Humanos.



El pago que haga la empresa a cualquiera de los beneficiarios extinguirá su obligación.

Para hacer efectivo el pago de este bono será necesario que cada trabajador envíe una carta o correo electrónico con el respaldo previamente mencionado, al departamento de bienestar manifestando su voluntad de percibirlo.

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada doce meses, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo de doce meses sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

### CUADRAGESIMO SEGUNDO: BONO DE TRASLADO.

La empresa otorgará un bono de libre disponibilidad a cada trabajador que deba cambiar de residencia dentro del país con motivo de su destinación en forma permanente a una ciudad o localidad distinta a aquella en que prestaba sus servicios. Este bono será por la suma de **\$797.842.-** (setecientos noventa y siete mil ochocientos cuarenta y dos pesos) y será pagado por una única vez y siempre que sea la empresa quien solicite este traslado.

Las partes están contestes en que este bono no constituye remuneración, conforme a lo dispuesto por el artículo 41 inciso segundo del Código del Trabajo.

Este bono se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada doce meses, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo de doce meses sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).



**CUADRAGESIMO TERCERO: ASIGNACION DE REEMPLAZO O DE RESPONSABILIDAD DE CARGO.**

El trabajador que sea designado por la empresa para subrogar al titular de un cargo con Rol de Jefatura, en las tareas propias que a este último le competen, percibirá una Asignación de Responsabilidad de Cargo correspondiente al 0,75% (cero coma setenta y cinco por ciento) de su sueldo base por cada uno de los días que dure el reemplazo, sin perjuicio de las asignaciones que por horas extras, asignación de alistamiento o asignación de turno le corresponda por la ejecución de su trabajo habitual.

La persona que realizará el reemplazo será responsable de entregar el formulario correspondiente, debidamente firmado por su Gerente, a la Dirección de Recursos Humanos para el pago y la comunicación al resto de la empresa de tal situación.

**CUADRAGESIMO CUARTO: CAPACITACIONES.**

La empresa dispondrá por cada año de vigencia de este instrumento de una suma ascendente a \$25.000.000.- (veinticinco millones de pesos) para financiar el o los programas de capacitación dirigidos a los trabajadores y sus cargas familiares mayores de 18 años.

El monto será administrado por el Comité Bipartito de Capacitación, y será distribuido entre los Sindicatos de la empresa, en proporción al número de trabajadores que cada uno de ellos afilie.

**CUADRAGESIMO QUINTO: VIÁTICOS.**

El trabajador tendrá derecho a viáticos para alimentación y alojamiento durante el cumplimiento de las Comisiones de Servicio de acuerdo a la siguiente clasificación:



## a) Viático por alojamiento.

Se pagará al trabajador el 100% del viático de alojamiento cuando, en razón del cumplimiento de la comisión de servicio que se le ha encargado, deba permanecer en el lugar en que la esté desempeñando, a lo menos el período comprendido entre las 00:00 y las 06:00 horas.

Se pagará también al trabajador el 40% del viático de alojamiento cuando el lapso entre las 00:00 y las 06:00 horas lo ocupe en viajar entre las distintas localidades que comprenda la zona de la Comisión de Servicio, siempre y cuando el traslado no se realice de la manera especificada en el Capítulo I, Clausula 12, numeral 1 (Jornadas de trabajo en Comisión de Servicio), segundo párrafo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente a la fecha.

Se le pagará al trabajador el monto de **\$41.000.-** (cuarenta y un mil pesos) por noche si el gasto se realiza entre las regiones Tercera a Décima (ambas incluidas) y Décima Quinta. Si el gasto se realiza entre las regiones extremas no incluidas en el punto anterior, se pagará el trabajador un viático de **\$50.000.-** (cincuenta mil pesos).

## b) Viático por Alimentación.

Se pagará al trabajador el viático por alimentación por cada día de duración de la Comisión de servicio y cuando esta se inicie antes de las 13:00 horas o termine después de las 15:00 horas. Este monto será de **\$9.000.-** (nueve mil pesos) por persona.

De la misma manera, se pagará al trabajador el Viático por cena por cada día de duración de la Comisión de servicio cuando esta se inicie antes de las 20:00 horas y termine después de las 22:00 horas. Este monto será de **\$9.000.-** (nueve mil pesos) por persona.

## c) Alcances viáticos alojamiento y alimentación (letras a y b).

Quando la Empresa proporcione al trabajador en Comisión de Servicio alimentación y alojamiento de una calidad equivalente o superior a las que correspondería de acuerdo al monto del viático, éste no tendrá derecho a viático alguno.



Si la Empresa proporciona sólo alojamiento, el trabajador recibirá el viático correspondiente a alimentación, y viceversa.

#### **d) Viáticos a Chile Insular y Antártica.**

Los trabajadores que por razones de servicio deban desplazarse a las zonas de Chile Insular o territorio chileno antártico, sus viáticos tendrán un tratamiento especial producto de los elevados costos que existen en dichos puntos.

#### **e) Reajustabilidad de los Viáticos.**

Los montos de los viáticos se reajustarán en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, u organismo que lo reemplace, cada doce meses, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo de doce meses sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

### **CUADRAGESIMO SEXTO: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS.**

1. En casos de término del convenio de trabajo por la causal establecida en el N° 3 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, el fallecimiento del trabajador, el empleador pagará a la persona que hubiere designado el trabajador fallecido para los efectos del seguro de vida o, en su defecto, a sus herederos legales, una indemnización por años de servicios equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.
2. Si el convenio terminare por la causal del N° 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, caso fortuito o fuerza mayor, el empleador pagará al trabajador, una indemnización por años de servicios equivalente a 30 días de su última remuneración mensual devengada, por cada año de servicios y fracción superior a seis meses.
3. La empresa pagará a todos los trabajadores afectos al presente instrumento que dejen de pertenecer a ésta por renuncia voluntaria motivada por invalidez total, una



indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

4. Adicionalmente, se pagará una indemnización por años de servicios equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, por cada año de servicios y fracción superior a seis meses a aquellos trabajadores que renuncien a la empresa para acogerse a jubilación por vejez, según la ley vigente. Esto es, debe tratarse de trabajadores que tengan 60 años de edad cumplidos, en caso de mujeres, y 65 años de edad cumplidos, en caso de los hombres.
5. Finalmente, la empresa pagará a los trabajadores que pongan término a su convenio por renuncia voluntaria una indemnización por años de servicios equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

Se deja expresa constancia que podrán hacer uso de este derecho hasta un máximo de 6 trabajadores por cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo. Los cupos no utilizados en un determinado año se acumularán para el año siguiente.

El Sindicato informará a la empresa los trabajadores que harán uso de este derecho en cada año de vigencia del presente instrumento, lo que deberá hacer con a lo menos 90 días de anticipación a la fecha en que se haga efectiva la renuncia. El Sindicato, recibidas las solicitudes de los socios, determinará quienes son acreedores a la renuncia indemnizada, lo que comunicará a la empresa con la anticipación ya señalada.

Adicionalmente habrá un cupo anual de 6 trabajadores más que podrán acceder al mismo beneficio con una indemnización por años de servicios equivalente a 15 días de la última remuneración mensual devengada, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con tope remuneracional de 45 UF por año, y temporal de 11 años.



6. Las indemnizaciones que se pactan en cualquiera de los numerales de esta cláusula, estarán afectas a los topes que establecen los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo.
  
7. A efectos de este beneficio, se entenderá por remuneración aquella que define el artículo 172 del Código del Trabajo. Esto es, toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador como contraprestación a sus servicios al momento de terminar el convenio, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, las regalías o especies valuadas en dinero, y las asignaciones de movilización y alimentación. Si la remuneración del trabajador fuere variable, se considerará como última remuneración el promedio de las remuneraciones devengadas durante los últimos tres meses íntegramente trabajados.

#### **CUADRAGESIMO SEPTIMO: PLAN SINDICAL.**

La empresa otorgará a cada uno de los directores sindicales con fuero, un plan actualmente denominado "Ilimitado HD" u otro de las mismas características. El plan anteriormente señalado reemplaza a cualquier otro que con motivo del desempeño de sus funciones en la Empresa se les hubiere asignado a los directores sindicales aforados, salvo que tuvieren asignado un plan de características superiores.

Adicionalmente, la empresa otorgará planes de banda ancha, sin costo, para los directores sindicales con fuero.

#### **CUADRAGESIMO OCTAVO: PERMISOS A DIRIGENTES SINDICALES.**

La empresa otorgará a los dirigentes sindicales las facilidades necesarias para el desarrollo de sus actividades como tales.

1. El o la presidente tendrá permiso pagado para realizar sus actividades sindicales hasta por un total equivalente a media jornada diaria de trabajo. Este permiso será acumulable en el mes calendario.



Sin perjuicio de lo anterior él o la presidente deberán coordinar con su jefe directo el uso de estos permisos.

2. En el caso de los demás directores sindicales, hasta un número equivalente a los directores con fuero, será de cargo de la empresa la remuneración correspondiente a 8 horas semanales por cada director.

Los dirigentes darán aviso a su jefe directo en lo posible con 24 horas de anticipación, de las horas de permiso sindical que utilizaran. De ello quedará constancia en un libro de permisos sindicales.

Si las horas de permiso que utiliza un dirigente excedieren de las 8 horas semanales que le otorga la ley, deberá señalar en el mismo libro, qué dirigente le ha cedido las horas de permiso que legalmente le correspondían.

Si un dirigente no hubiere podido avisar del uso de horas de tiempo sindical con la referida anticipación, deberá dejar constancia en el libro de permisos sindicales del número de horas utilizadas en cuanto ello sea posible.

Cualquier exceso por sobre las 8 horas pagadas por la empresa, será de cargo del Sindicato.

#### **CUADRAGESIMO NOVENO: APORTES AL SINDICATO.**

Con el objeto de colaborar con las actividades de bienestar y capacitación del Sindicato, la empresa le hará entrega de un aporte anual por una suma equivalente a **400** Unidades de Fomento, dentro del mes de octubre de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

En caso de fusión entre Sindicatos, la empresa pagará los aportes que a cada uno corresponda al Sindicato fusionado.



**QUINCUAGESIMO: PERMISOS A COORDINADORES SINDICALES.**

La Empresa otorgará a los Coordinadores del Sindicato el permiso que se requiera para participar en la Asamblea Anual de Coordinadores, con fecha definida por el Sindicato.

El Sindicato informará a la empresa con a lo menos 15 días de anticipación, qué Coordinadores y en qué fecha harán uso del permiso conferido.

El día o los días autorizados serán remunerados y se considerarán como efectivamente trabajados para todos los efectos.

**QUINCUAGESIMO PRIMERO: BENEFICIOS A EX TRABAJADORES.**

A los trabajadores que sean desvinculados y que a esa fecha hayan tenido más de 10 años de antigüedad, la empresa les mantendrá por un año desde la fecha de notificación término de la relación laboral, los beneficios de descuento en servicios de telefonía móvil y servicios de hogar que se les otorgaban durante la vigencia de la relación laboral de acuerdo a la Política de Descuentos para Funcionarios. Se deja establecido que el beneficio aquí señalado no aplicará para aquellos trabajadores que sean desvinculados por alguna de las causales que establece el artículo 160 del Código del Trabajo.

**QUINCUAGESIMO SEGUNDO: EXTENSION DE BENEFICIOS.**

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, las partes acuerdan extender o aplicar en forma general, todas las estipulaciones pactadas en el presente instrumento a los trabajadores sin afiliación sindical que se encuentren con convenio de trabajo vigente o que ingresen a la empresa con posterioridad a la entrada en vigencia de este Convenio Colectivo, con excepción de la cláusula N°1, N°2 y N°3 de las Disposiciones Transitorias Bono de Relaciones Laborales Colaborativas, Bono de Terminación de Negociación y Préstamo Opcional) y la cláusula N° 6 (Reajuste Inicial de Sueldos Base). Los trabajadores beneficiados deberán aceptar la extensión, mediante la suscripción de un anexo a su convenio individual de trabajo.





El trabajador que manifieste su voluntad para que se le extiendan los beneficios del presente instrumento colectivo en los términos mencionados precedentemente, deberá pagar mensualmente al Sindicato el 100% de la cuota sindical ordinaria.

**QUINCUAGESIMO TERCERO: SEGURO DE CESANTIA.**

Si el convenio de trabajo terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, la empresa se obliga a no imputar a la indemnización por años de servicio que tiene derecho a percibir el trabajador la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan. Es decir, extinguida la relación laboral por necesidades de la empresa o desahucio, la empleadora no hará uso del derecho que le otorga el artículo 13 inciso segundo de la Ley N° 19.728.

Se deja estipulado que este beneficio solo será aplicable en la medida que el trabajador acepte la causal de despido mediante la firma del finiquito correspondiente.

**QUINCUAGESIMO CUARTO: PISO MINIMO DE NEGOCIACION.**

En los procesos de negociación colectiva que se realicen en el futuro, o para cualquier otro efecto, las remuneraciones y beneficios que se han pactado en este instrumento colectivo, constituirán el piso mínimo de la negociación.

**QUINCUAGESIMO QUINTO: PROPORCIONALIDADES**

Para efectos del pago de las asignaciones y bonos anuales del presente instrumento, aquellos trabajadores que no hayan completado un año desde la fecha de su ingreso a la Empresa, tendrán derecho a este beneficio en proporción de 1/12 por mes completo transcurrido desde su fecha de ingreso.



Avenida El Salto 5450  
Huechuraba  
Santiago, Chile

800 171 171  
[www.clarochile.cl](http://www.clarochile.cl)

Para el caso de las Asignaciones y Bonos que rigen inmediatamente suscrito el presente Instrumento, éstas se pagarán en proporción de 1/12 por mes completo transcurrido desde su fecha de ingreso hasta el 31 de octubre de 2018.



## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### PRIMERO: BONO DE RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS.

Con el objeto de premiar la circunstancia de haberse alcanzado un pronto acuerdo por las partes en la presente negociación colectiva y haber suscrito el presente instrumento, la empresa pagará a cada trabajador individualizado en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo un bono por la suma única y total de **\$250.000.-** (doscientos cincuenta mil pesos) brutos. El pago de esta cantidad se realizará a más tardar el día 28 de febrero de 2018.

Este bono se pagará en proporción de 1/12 por mes completo transcurrido desde la fecha del ingreso de cada trabajador, hasta el 31 de octubre de 2018. En caso de trabajadores con menos de un año de antigüedad al mes de febrero de 2018, que reciban el pago proyectado de doceavos hasta el mes de octubre, y que terminen su relación laboral antes de esta fecha, el monto de doceavos no devengado será descontado al momento de su finiquito.

### SEGUNDO: BONO TÉRMINO DE NEGOCIACION.

Las partes acuerdan que la empresa pagará un Bono por Término de Negociación (BTN) a cada trabajador afecto al presente Instrumento Colectivo, individualizados en el Anexo 1, la suma única y total de **\$ 2.000.000.-** (dos millones de pesos) brutos, el que se pagará a más tardar el día 28 de febrero de 2018.

Este bono se pagará en proporción de 1/12 por mes completo transcurrido desde la fecha del ingreso de cada trabajador, hasta el 31 de octubre de 2018. En caso de trabajadores con menos de un año de antigüedad al mes de febrero de 2018, que reciban el pago proyectado de doceavos hasta el mes de octubre, y que terminen su relación laboral antes de esta fecha, el monto de doceavos no devengado será descontado al momento de su finiquito.



### TERCERO: PRÉSTAMO OPCIONAL.

La Empresa otorgará un préstamo opcional a los trabajadores afectos a este instrumento colectivo bajo estas 3 alternativas, las que son excluyentes la una de la otra:

- A. La Empresa otorgará por única vez un préstamo a los trabajadores afectos a este instrumento colectivo que así lo soliciten, por un valor máximo de **\$2.400.000.-** (dos millones cuatrocientos mil pesos), suma que será pagada por el trabajador en 24 cuotas mensuales, sin reajustes ni intereses. Este préstamo deberá ser solicitado sólo a través del Sindicato. Si el trabajador mantuviere pendiente el pago de un saldo de un préstamo opcional otorgado con anterioridad, este nuevo préstamo solo podrá ser solicitado una vez que el anterior esté totalmente pagado.
- B. La Empresa otorgará un préstamo a los trabajadores afectos a este instrumento colectivo que así lo soliciten, por un monto máximo de **\$1.200.000.-** (un millón doscientos mil pesos) líquidos, que el trabajador pagará en doce cuotas mensuales, sin intereses ni reajustes.

Este préstamo deberá ser solicitado sólo a través del Sindicato, y el descuento de las 12 cuotas se iniciará en el proceso de remuneraciones del mes siguiente de ser solicitado.

Si el trabajador mantuviere pendiente el pago de un saldo de un préstamo opcional otorgado con anterioridad, este nuevo préstamo solo podrá ser solicitado una vez que el anterior esté totalmente pagado.

Asimismo, el trabajador podrá solicitar un segundo préstamo, del mismo monto y en las mismas condiciones de esta letra B, una vez que termine de pagar el primero que le fuera otorgado.

- C. La Empresa otorgará un préstamo a los trabajadores afectos a este instrumento colectivo que así lo soliciten, por un valor máximo de **\$600.000.-** (seiscientos mil pesos) líquidos, que el trabajador pagará sin intereses ni reajustes, en 12 o 24 cuotas, a su elección. Este préstamo deberá ser solicitado sólo a través del Sindicato.



Si el trabajador mantuviere pendiente el pago de un saldo de un préstamo opcional otorgado con anterioridad, este nuevo préstamo solo podrá ser solicitado una vez que el anterior esté totalmente pagado.

Cualquiera sea la alternativa por la cual opte el trabajador, se establece que para efectos de otorgar alguno de los préstamos señalados en las letras A), B) o C) de este numeral, el trabajador deberá tener disponibilidad o alcance líquido en sus remuneraciones. Lo anterior, con el objeto de no infringir lo dispuesto por el artículo 58 del Código del Trabajo.

Por último, se establece que cada vez que un trabajador solicite cualquiera de los préstamos ya referidos, el Sindicato deberá enviar a la Jefatura de Relaciones Laborales y Jefatura de Personal un documento firmado por el trabajador solicitante, con detalle del monto del préstamo y cuotas a descontar de su liquidación. La fecha tope para la solicitud de cualquiera de estas modalidades de préstamo es el 10 de octubre de 2018, y será abonado en el proceso de remuneraciones del mes de noviembre de 2018, y se iniciará el descuento de remuneraciones en diciembre de 2018. En caso que un trabajador solicite alguno de los préstamos correspondientes a las letras B y C (esta última en 12 cuotas), tendrá la opción de solicitar un nuevo préstamo por el periodo siguiente de 12 meses, y sujeto a la evaluación de su alcance líquido para estos fines.



Avenida El Salto 5450  
Huechuraba  
Santiago, Chile

800 171 171  
www.clarochile.cl

- p. CLARO CHILE S.A.
- P. CLARO INFRAESTRUCTURA 171 S.A.
- p. CLARO SERVICIOS EMPRESARIALES S.A.

Daniel Cabrera Moreno  
Rut: 11.847.989-0

Juan Lizama López  
Rut: 12.454.471-8

Mario Zomosa Carvacho  
Rut: 15.782.392-2

- p. SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CLARO CHILE S.A.

Mauricio Meneses González  
Rut: 12.176.238-2

Manuel Díaz Muñoz  
Rut: 14.335.004-5

Juan Jara Canales  
Rut: 12.663.128-6

Mauricio Martínez Valenzuela  
Rut: 12.773.129-2