

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EMPRESAS CLARO CHILE

Y

SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA CLARO CHILE S.A.

En Santiago, 10 de septiembre de 2020 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 indistintamente para estos efectos por don Daniel Cabrera Moreno Rut 11.847.989-0, don Jorge Ramos Segura Rut 10.612.110-9 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 Presidenta doña Paola Igor Agüero Rut 11.922.217-6, su Tesorera doña Ámbar D'Amico Gajardo Rut 17.619.289-5, su Secretaria doña Daniela Paz Meza Meza Rut 16.808.660-1 y sus directores doña Mirna Myrtha Gavilán Barriga Rut: 9.225.671-5, don Mauricio Alberto Meneses González Rut 12.176.238-2, doña Karina Bozzo Rivas Rut 12.552.988-7, en adelante "SINDICATO"; y en conjunto ambas denominadas "Las Partes", han convenido el siguiente contrato colectivo:

I. TITULO PRELIMINAR

OBJETO, ÁMBITO Y VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO.

PRIMERO: OBJETO.

El presente Contrato 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.

meza

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
1

SEGUNDO: DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA.

Este Contrato 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, formarán parte y estarán afectos al presente contrato colectivo, los trabajadores que se afiliaron al sindicato dentro de quinto día de presentado el proyecto, de conformidad al artículo 331 del Código del Trabajo, quienes se individualizan en el anexo N°2.

Ambos anexos, N° 1 y N°2, forman parte integrante del presente instrumento para todos los efectos legales y contractuales.

Aplicación automática de cláusulas: Las partes acuerdan que serán aplicables las estipulaciones del presente Contrato Colectivo a aquellos trabajadores de la Empresa que, con posterioridad a esta fecha, se incorporen como socios del Sindicato, lo que deberá ser oportunamente informado al empleador.

Para estos efectos bastará un correo electrónico del Sindicato remitido por cualquier director sindical, que contenga el respaldo de la afiliación sindical firmado por el trabajador, y dirigido al correo institucional del encargado de personal. En este caso, las estipulaciones del presente instrumento colectivo serán aplicables sólo en lo que proceda a contar de la fecha de incorporación al Sindicato por parte del trabajador, sin que en caso alguno ello suceda con efecto retroactivo. En ese sentido, las partes acuerdan excluir para estas nuevas incorporaciones el pago del bono de término de negociación contenido en la cláusula primera transitoria.

TERCERO: PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO.

El presente Contrato Colectivo tendrá una vigencia de dos años, a partir del 1 de septiembre de 2020. Expirará, en consecuencia, el 1 de septiembre de 2022.

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:

meza

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
 2

1. CONTRATO COLECTIVO.

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

2. 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 y Anexo N°2. Esta nómina forma parte integrante de este Instrumento para todos los efectos legales y contractuales.

3. SUELDO BASE.

Para los efectos de este contrato 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 contrato individual de trabajo

4. EMPLEADOR, EMPRESA, COMPAÑÍA.

Para todos los efectos de este contrato colectivo 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.

5. 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.

6. CÓNYUGE, CONVIVIENTE CIVIL.

Cada vez que el Contrato 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.

7. 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.

mzo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
3

8.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.

9. 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.

10.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 **contrato** individual de trabajo, a que se le extiendan los beneficios que se pactan en el presente **contrato**.

11.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.

12.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

13.PERSONA CON DISCAPACIDAD:

Son aquellas personas que, en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad.

14. CAC

Refiere a instalaciones o sucursales Centros de Atención al Cliente.

mezo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

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 Contrato 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: 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:

<u>FECHA DE REAJUSTE</u>	<u>VARIACION DEL I.P.C.</u>
1° Septiembre 2020	01/05/2020 - 31/08/2020
1° Enero 2021	01/09/2020 - 31/12/2020
1° Mayo 2021	01/01/2021 - 30/04/2021
1° Septiembre 2021	01/05/2021 - 31/08/2021
1° Enero 2022	01/09/2021 - 31/12/2021
1° Mayo 2022	01/01/2022 - 30/04/2022
1° Septiembre 2022	01/05/2022 - 31/08/2022



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.

SEPTIMA: DE LA CARRERA FUNCIONARIA.

Con el objeto de generar un reconocimiento respecto de aquellos trabajadores que hayan realizado replazo en otros cargos, obtenido un desempeño sobresaliente o que hayan tenido una nota anual igual o superior a 4 en evaluación de desempeño (KPI's + modelo

mezo

5

institucional), 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. Las cartas de reconocimiento se entregarán a más tardar el último día hábil de abril de cada año, con los resultados obtenidos el año calendario ya concurrido.

Adicionalmente, se entregarán los siguientes casos:

- 1- Obtener un promedio por sobre un **92%** en cursos y pruebas aprobadas en plataforma Aprende Claro, durante el año a evaluar.
- 2- Cuando un trabajador tenga, en un **periodo** de 1 año, más de 9 reconocimientos en el libro de felicitaciones u otras herramientas habilitadas para este fin.
- 3- Para los administrativos de bodega, obtener un cumplimiento de 95% en nivel de inventario. Esto es mantener mediciones iguales o inferiores a 0,4 mes venta sin incumplimiento de retiro, y un 80% al menos en pre cierres y cierres mensuales (sin pérdidas ni reincidencia de cierre en estado de ajuste pendiente).
- 4- Ejecutivos: Se elegirán cinco representantes por Zona por recibir reconocimiento anual por su desempeño (5 mejores evaluaciones).
- 5- Monitores: se elegirá un representante por Zona para recibir reconocimiento anual por su desempeño destacado (mejor evaluación).
- 6- Supervisores: se elegirá un representante por Zona para recibir reconocimiento anual por su desempeño destacado (mejor evaluación).
- 7- 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.

Basta cumplir con uno de los requisitos indicados en los numerales anteriores, para obtener la carta de reconocimiento, las que no son excluyentes entre sí.

Se conformará mesa de trabajo en el mes de septiembre de 2020, y con el fin de perfeccionar la Carrera funcionaria. Esta comisión se reunirá mensual o trimestralmente para hacer seguimiento de postulaciones y/o movilidad interna.



meza
[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

III. DE LOS BENEFICIOS

OCTAVA: 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 **\$159.777.-** (ciento cincuenta y nueve mil setecientos setenta y siete 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 y Supervisor Centro de Pagos y Servicios

La Empresa pagará mensualmente a todo trabajador que desempeñe el cargo de Ejecutivo y 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.

[Handwritten signatures]



[Handwritten signature]
7

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.

NOVENA: 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 pagare 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.

mza

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
8

DECIMO: 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 PRIMERO: JORNADA LABORAL.

En Claro Chile la regla general es que los trabajadores estén afectos a una jornada máxima de 45 horas semanales. Sin perjuicio de lo anterior, a contar del 1 de enero de 2021 los trabajadores que tengan como sede de trabajo una Sucursal o instalación destinada a la atención de Clientes (CAC, Mini CAC, CPS u otros), tendrán una jornada distribuida en turnos de 40 horas como máximo.

Entre la suscripción del presente contrato y el 31 de diciembre de 2020, las partes acuerdan que los turnos de trabajo posibles de asignar, serán los siguientes:

Tiendas con Horario No Mall				Tiendas con Horario Boulevard			
40 horas L a V		45 horas L a V		40 horas L a V		45 horas L a V	
9:00 18:00		9:00 19:00		9:00 18:00		9:00 19:00	
9:30 18:30				10:00 19:00			
10:00 19:00							
40 horas L a S		45 horas L a S		40 horas L a S		45 horas L a S	
9:00 17:00	9:00 14:00	9:00 18:00	9:00 14:00	9:00 17:00	9:00 14:00	9:00 18:00	9:00 14:00
9:30 17:30	9:30 14:30	9:30 18:30	9:30 14:30	10:00 18:00	9:30 14:30	9:30 18:30	9:30 14:30
10:00 18:00		10:00 19:00		11:00 19:00	-	10:00 19:00	-
10:30 18:30				-	-	-	-
11:00 19:00				-	-	-	-

meza
[Signature]
[Signature]
[Signature]



[Signature]
 9

Tiendas con Horario Mall		Part Time	
40 horas en 5 días	45 horas en 5 días	14:00	22:00
9:30 18:30	9:30 19:30	13:30	21:30
11:30 20:30	10:00 20:00	13:00	21:00
13:30 22:30	11:30 21:30		
	12:30 22:30		
40 horas en 6 días	45 horas en 6 días		
9:30 17:10	9:30 18:00		
11:30 19:10	10:00 18:30		
12:30 20:10	11:30 20:00		
13:30 21:10	12:30 21:00		
14:30 22:10	13:30 22:00		



A contar del 1º de enero de 2021, los turnos de 45 horas indicados en las tablas precedentes serán eliminados para todos los efectos legales y contractuales. Cualquier modificación de turnos será acordada entre la empresa y la organización sindical.

La asignación de los turnos precedentemente descritos deberá ser informada al trabajador con a lo menos 30 días de anticipación. Tal asignación tendrá una vigencia no inferior a 120 días.

Con el objeto de implementar los turnos de 40 horas semanales, la empresa informará a más tardar el 1º de diciembre de 2020, los turnos que comenzarán a ejecutar a contar del 1º de enero de 2021.

Si por cualquier eventualidad el turno 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.

Cuando un trabajador cambie de lugar de trabajo, a uno que tenga otro sistema de distribución de jornada, deberá suscribirse el anexo de contrato respectivo, que consigne el nuevo lugar, cargo, duración de la modificación de ser transitoria, y las demás condiciones que se pacten.

DECIMO SEGUNDO: 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 **\$6.823.-** (seis mil ochocientos veintitrés pesos) por cada día domingo o festivo efectivamente trabajado.

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,

mezo *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

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 período sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

DECIMO TERCERO: 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 contrato 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 CUARTO: 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, 17 y 20 de septiembre cuando fueren festivos, 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 contrato individual, cualquiera sea el número de

Mesa
[Signature]
[Signature]



[Signature]
 11

horas, turnos o parte de ellos que trabaje ese día. Este recargo se pagará conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes respectivo.

DECIMO QUINTO: ASIGNACION DE ALISTAMIENTO.

A los trabajadores que tengan derecho a esta asignación, definida en la letra g) de la cláusula cuarta del presente contrato, se les pagará un recargo del **0,9%** (cero coma nueve por ciento), sobre el monto que a estos trabajadores les corresponda percibir a título de sueldo base por cada día de turno cumplido.

Sin embargo, los trabajadores que hagan alistamiento los días sábado, domingo y festivos, se les pagará un recargo del 1% calculado proporcionalmente sobre lo que a cada uno de estos trabajadores les corresponda percibir a título de sueldo base por cada día de turno cumplido.

No obstante, lo anterior, esta asignación será de 1,7% en los días de alistamiento cumplidos de los siguientes días festivos especiales (y aquellos que la ley o autoridad declare en esta misma calidad):

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 el trabajador deba permanecer 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 contratos individuales de trabajo. En este caso, se pagará al trabajador la de mayor valor.

muza
[Signature]
[Signature]



[Signature]

DECIMO SEXTO: 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 contrato de trabajo. Quedan expresamente excluidos de esta asignación aquellos trabajadores que tengan convenida su jornada ordinaria únicamente en horario nocturno.

DECIMO SEPTIMO: 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 **\$4.200 (cuatro mil doscientos 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 Villarrica, Linares, Quilpué, Talca, Viña del Mar (I y II), San Felipe, La Serena, Coquimbo, Concepción, Valdivia, Valparaíso, 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: Costanera Center, Santiago Downtown, Estado, Huérfanos, Maipú) 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. Se considera además las dependencias de San Fernando, Quillota, Vallenar y 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 **contrato individual**, suscrito por la empresa y el trabajador.

mzo
[Signature]
[Signature]
[Signature]



[Signature]
[Signature]
13

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).

DECIMO OCTAVO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.

La Empresa pagará a cada trabajador una asignación de movilización por la suma mensual de **\$36.383.-** (treinta seis mil trescientos ochenta y tres 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).

DECIMO NOVENO: 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



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

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
P14 Vicuña Mackenna	Edificio Corporativo
Edificio Corporativo	P14 Vicuña Mackenna
Metro el Sol Maipú	Edificio Corporativo
Edificio Corporativo	Metro el Sol Maipú



También, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores que prestan servicios en Data Center de Liray, un servicio de buses de acercamiento cuyo recorrido será desde :

- Metro Santa Ana Comuna de Santiago
- Metro Vespucio Norte/Metro Zapadores comuna de Recoleta

Hasta el recinto del Data Center ubicado en Camino a Liray sin número (s/n) . Comuna de Colina y la instalación de Lo Boza # 441, Pudahuel.

Asimismo, la empresa dispondrá de vehículos tipo Van para el traslado de personal de turno que salga desde el Data Center de Liray en horario intermedio. El vehículo tipo Van tendrá recorrido entre dependencias de data Center camino a Liray, comuna de Colina y estación Metro Santa Ana.

Con el objetivo de salvaguardar la integridad de los trabajadores y trabajadoras, que se desempeñan en sistema de turnos en el NOC y operaciones TI, la empresa dispondrá de radiotaxis para garantizar el ingreso y salida del turno nocturno, la salida del turno tarde (24:00) y además las entradas y salidas de los días sábados, domingos y festivos.

mezo
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Si el trabajador debe trasladarse fuera de su jornada hacia un recinto de la empresa o cliente de esta, tendrá derecho a hacer uso de radio taxi, tanto de ida como de regreso, cuyo costo será de cargo de la empresa.

Además, a todo trabajador que desempeñe sus funciones en las distintas dependencias de la Empresa, se les 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: 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.



mezo
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

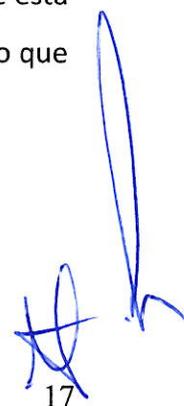
En el evento que la inexistencia de un establecimiento cercano, problemas de salud del niño o niña debidamente certificados, u otras circunstancias calificadas por la Gerencia de Bienestar y Servicios, hagan imposible la concurrencia de éste a la sala cuna, la empresa pagará directamente a la trabajadora, a título de bono compensatorio, la cantidad de **\$315.112 (trescientos quince mil ciento doce pesos) líquidos mensuales**, hasta que cesen las circunstancias que habilitaron el pago directo de este bono, el que tendrá el carácter de excepcional y transitorio. Dicha suma será pagada a los trabajadores en un monto líquido, y será de cargo de del Servicio de Bienestar de Claro Chile. 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 su Médico tratante, Pediatra o 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.

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.

mezo





 17

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.

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 PRIMERO: 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 **\$3.103.-** (tres mil ciento tres 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.

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 SEGUNDO: 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, y para los



meze
[Signature]
[Signature]
[Signature]

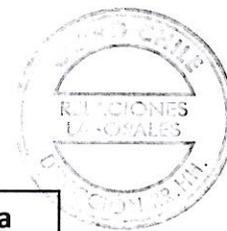
[Signature]
18

trabajadores que se desempeñen bajo la dirección de servicio a clientes en el edificio corporativo (equipo Back Office Gerencia Atención Canales Formales, y CAC funcionario).

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	Poleras	4	Poleras	4	Poleras
2	Jeans/pantalón	2	Jeans/pantalón	2	Jeans/pantalón
1	Chaqueta	1	Chaqueta	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 TERCERO: FERIADO ANUAL Y ANTICIPO OPCIONAL.

Los trabajadores afectos a este Contrato 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.

mezo

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 CUARTO: 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 **\$542.891** (quinientos cuarenta y dos mil ochocientos noventa y un 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 **\$630.788** (seiscientos treinta mil setecientos ochenta y ocho 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 **\$113.749** (ciento trece mil setecientos cuarenta y nueve pesos) brutos.

Para efectos de esta cláusula se considerará:

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

Período baja: Los meses de marzo, 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.



mezon
[Handwritten signatures]

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 anterior a la fecha de inicio del feriado. Esto es, si el feriado inicia el 10 de septiembre, la asignación se pagará junto con la remuneración del mes de agosto.

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 QUINTO: BONO DE ESTUDIO.

La empresa pagará a todos los trabajadores, con contrato 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 **\$109.255** (ciento nueve mil doscientos cincuenta y cinco pesos) a objeto de colaborar con los gastos de estudio.

Esta cantidad se incrementará en la suma de **\$35.150.-** (treinta y cinco mil ciento cincuenta 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, independientemente si es o no carga del trabajador (acreditando esta condición a través de certificado nacimiento/adopción, sentencia judicial o similar en conformidad a la ley). 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, Escuelas de Formación de Fuerzas Armadas, Carabineros, Policía de

muza
[Signature]
[Signature]
[Signature]



[Signature]
 21

Investigaciones, o universidades, lo que se acreditará con el certificado de matrícula correspondiente, o documento análogo que acredite la calidad de estudiante.

Recepción de antecedentes	Pago
Desde el 01 de diciembre al 31 de enero	Remuneración de febrero
Entre el 01 de febrero y el 29 de febrero	Remuneración de marzo
Entre el 01 de marzo y el 31 de marzo	Remuneración de abril
Entre el 01 de abril y el 30 de abril	Remuneración de mayo

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 efectúe la solicitud a través de la plataforma SYSAID, o aquella que la reemplace. Los requisitos para el pago del beneficio a través de bienestar, se establecen en el anexo 3. En caso de no realizar el trámite en las fechas determinadas, el pago se realizará a través de remuneraciones en el periodo inmediatamente siguiente.

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 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 SEXTO: BONO DE DISCAPACIDAD

Se pagará una asignación mensual ascendente a la suma líquida de **\$37.839.-** (treinta y siete mil ochocientos treinta y nueve 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

meza *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



[Signature]
22

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 SEPTIMO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS.

La Empresa pagará a todos los trabajadores con contrato vigente al 1° de septiembre de cada año, un Aguinaldo de Fiestas Patrias ascendente \$103.408.- (ciento tres mil cuatrocientos ocho 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 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).

mza

[Signature]

[Signature]



[Signature]

VIGESIMO OCTAVO: AGUINALDO DE NAVIDAD.

La Empresa pagará a todos los trabajadores con contrato vigente al 1° de Diciembre de cada año, un Aguinaldo de Navidad ascendente a \$186.134.- (ciento ochenta y seis mil ciento treinta y cuatro 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 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 NOVENO: BONO ANUAL

La Empresa pagará a cada trabajador afecto al presente Instrumento Colectivo, un Bono Anual por la suma de \$300.000 (trescientos mil pesos) brutos. El bono se pagará junto con la remuneración del mes de junio de cada año.

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).

Para los efectos de compatibilizar el Bono Anual con el Bono de Responsabilidad (contenido en el convenio colectivo anterior) se reliquidará y pagará la suma restante por concepto de saldo o segunda cuota de año 2020, de conformidad a la fórmula establecida en dicho documento. Este monto se pagará el 15 de enero de 2021.

meza
[Handwritten signatures]



[Handwritten signature]
24

TRIGESIMO: BONO DE ANTIGÜEDAD.

La empresa pagará a los trabajadores que durante la vigencia del presente contrato 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.

TRIGESIMO PRIMERO: PRÉSTAMO POR INCENTIVO A LA PERMANENCIA.

Por una sola vez durante la relación laboral, el trabajador podrá solicitar, en el mes de noviembre, un préstamo 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 7 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 SEGUNDO: 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 la Gerencia de Relaciones Laborales.

- g) El primer día escolar de los hijos: Los trabajadores que tengan hijos de hasta 12 años, podrán ingresar a trabajar hasta tres horas después del inicio de su jornada.

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.

mzo

[Handwritten signature]

Don Dario



[Handwritten signature]

TRIGESIMO TERCERO: BONO DE NATALIDAD O ADOPCION.

La empresa pagará al trabajador un bono ascendente a **\$124.089.-** (ciento veinticuatro mil ochenta y nueve 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.

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).

TRIGESIMO CUARTO: 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 **\$155.112-** líquidos (ciento cincuenta y cinco mil ciento doce pesos).

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.

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



meza *A* *J* *meza*

[Handwritten signature]
27

de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del período sea negativa, ésta será considerada igual a 0 (cero).

TRIGESIMO QUINTO: 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 SEXTO: 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.



28

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 SÉPTIMO: 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 Contrato, 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.

meza




[Handwritten signature]
 29

TRIGESIMO OCTAVO: 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 tope de 1 UF.

Por su parte, la empresa aportará al FAM la misma suma mensual aportada por el trabajador con un mínimo de UF 0,55 y un tope de 1,2 UF. Con el mismo financiamiento y la misma finalidad, la empresa deberá contratar un seguro complementario de salud.

Lo prescrito en esta cláusula se implementará y se reflejará junto con la remuneración del mes de octubre de 2020.

TRIGESIMO NOVENO: FONDO DE SOLIDARIDAD.

Cada vez que fallezca un trabajador, su cónyuge, conviviente civil, 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 \$1.852.- (mil ochocientos cincuenta y dos pesos) por cada uno de los trabajadores afectos a este contrato. 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 \$1.238.- (mil doscientos treinta y ocho 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 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).

meza
[Signature]
[Signature]
[Signature]



[Signature]
30

CUADRAGESIMO: 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 **\$1.034.077.** - líquidos (un millón treinta y cuatro mil setenta y siete 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 **\$620.446.-** líquidos (seiscientos veinte mil cuatrocientos cuarenta y seis). 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 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).

CUADRAGESIMO PRIMERO: 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 **\$835.233.-** (ochocientos treinta y cinco mil doscientos treinta y tres 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.

mezo *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



[Signature]
31

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).

CUADREGÉSIMO SEGUNDO: 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.

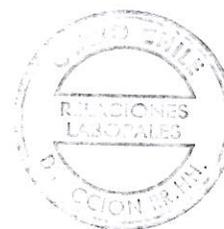
CUADRAGESIMO TERCERO: CAPACITACIONES.

La empresa dispondrá por cada año de vigencia de este instrumento de una suma ascendente a \$26.752.651.- (veintiséis millones setecientos cincuenta y dos mil seiscientos cincuenta y un 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.

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).

mzo
[Signature]
[Signature]
[Signature]



[Signature]
 32

CUADRAGESIMO CUARTO: 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 **\$48.830.-** (cuarenta y ocho mil ochocientos treinta 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 **\$59.648.-** (cincuenta y nueve mil seiscientos cuarenta y ocho 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 **\$10.303.-** (diez mil trescientos tres 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 **\$11.930.-** (once mil novecientos treinta pesos) por persona.

mezo
[Signature]
[Signature]
[Signature]



[Signature]
33

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

Cuando 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.

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).

CUADRAGESIMO QUINTO: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS.

1. En casos de término del contrato 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 contrato 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.

meza *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



[Signature]
34

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 contrato 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 9 trabajadores por cada año de vigencia del presente Contrato 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 4 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.

meza   





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 percibiendo el trabajador como contraprestación a sus servicios al momento de terminar el contrato, 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.

CUADRAGÉSIMO SEXTO: 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 un saldo de un préstamo opcional otorgado con anterioridad, podrá solicitar un nuevo crédito siempre y cuando las cuotas restantes sean 3 o menos, las que serán prepagadas con la nueva asignación.
- 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 un saldo de un préstamo opcional otorgado con anterioridad, podrá solicitar un nuevo crédito siempre y cuando las cuotas restantes sean 3 o menos, las que serán prepagadas con la nueva asignación.

mezo







 36

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 un saldo de un préstamo opcional otorgado con anterioridad, podrá solicitar un nuevo crédito siempre y cuando las cuotas restantes sean 3 o menos, las que serán prepagadas con la nueva asignación.

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 solicitud de los préstamos será a más tardar el día 10 de los meses de octubre y abril, siendo abonado en los procesos de remuneraciones de noviembre y mayo respectivamente. El descuento de remuneraciones iniciará en los meses de diciembre y junio. 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.

CUADRAGESIMO SEPTIMO: PLAN SINDICAL.

La empresa otorgará a cada uno de los directores sindicales con fuero, un plan de la parrilla actualizada con características de libre. 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 tuvieran asignado un plan de características superiores.

Adicionalmente, la empresa otorgará planes de banda ancha con las mismas características de libre, para los directores sindicales con fuero.

meza
[Handwritten signatures]



[Handwritten signature]
37

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 utilizarán. 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 450 Unidades de Fomento, dentro del mes de octubre de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo.

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

meza *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



[Signature]
38

QUINCUAGÉSIMO: 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.

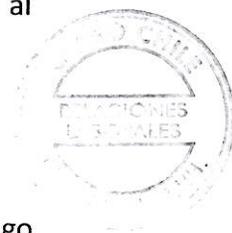
QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

Las partes acuerdan que no han convenido la extensión de beneficios en relación al presente instrumento colectivo.

QUINCUAGESIMO TERCERO: SEGURO DE CESANTIA.

Si el contrato 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.

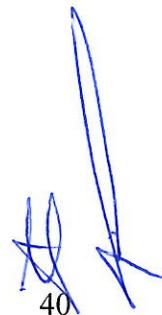
QUINCUAGESIMO QUINTO: PROPORCIONALIDADES

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.

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.

QUINCUAGESIMO SEXTO: PROTECCIÓN DE LA SALUD.

Con el objeto de evaluar permanentemente la salud física y síquica de los trabajadores, así como el clima laboral en los distintos ambientes de trabajo, se formará una comisión bipartita a más tardar el 31 de noviembre de 2020. Esta comisión estará conformada por tres miembros de la empresa y tres miembros del sindicato. La comisión se reunirá una vez al mes y se tratarán todas las problemáticas existentes que afecten a trabajadores y trabajadoras, estableciéndose las medidas concretas que se llevarán a cabo para resolverlas.


40

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: 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 y 2, la suma única y total de \$ 1.800.000.- (un millón ochocientos mil pesos) brutos, el que se pagará a más tardar el día 11 de septiembre de 2020.

Este bono se pagará en proporción de 1/12 por mes completo trabajado, desde la fecha de ingreso del trabajador hasta la fecha del pago del bono.

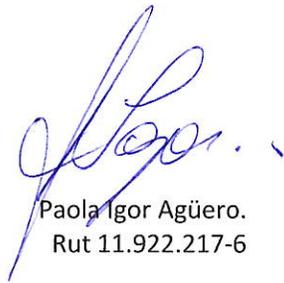
pp. Claro Chile S.A.; Claro Servicios Empresariales S.A.; Claro Infraestructura 171 S.A.;
Claro Comunicaciones S.A


Daniel Cabrera Moreno
RUT: 11.847.989-0


Mario Zomosa Carvacho
RUT: 15.782.392-2

Jorge Ramos Segura
RUT: 10.612.110-9

pp. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Claro Chile S.A.


Paola Igor Agüero.
Rut 11.922.217-6


Daniela Meza Meza
Rut 16.808.660-1


Mauricio Meneses Gonzalez
Rut 12.176.238-2


Ambar D'amico Gajardo
Rut 17.619.289-5

