



## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EMPRESAS CLARO CHILE SINDICATO INTEREMPRESAS NACIONAL N1 DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES

En Santiago, 03 de julio de 2024 entre la empresa Claro Chile SpA. RUT n° 96.799.250-K, todas representadas indistintamente para estos efectos por don Daniel Cabrera Moreno cédula de identidad n°11.847.989-0, , en adelante todas denominadas "la Empresa" o "Claro"; por una parte, y por la otra, el Sindicato Interempresas Nacional n°1 de Trabajadoras y Trabajadores de las Telecomunicaciones, representado por su directiva conformada por su Presidenta doña Daniela Paz Meza Meza, cédula de identidad n°16.808.660-1 Secretario don Bastián Echeverría Orellana, Rut 18.532.799-K, Tesorero don Felipe Rivas Ascencio, Rut 16.405.276-1 y sus directores don Gonzalo Espinoza Ravello, Rut 17.184.429-0, y doña Oriabel Peña Diaz, Rut 12.917.810-8, en adelante "SINDICATO"; y en conjunto ambas denominadas "Las Partes", han convenido el siguiente 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, a las empresas Claro Chile SpA. RUT n° 96.799.250-K; y, por la otra, a los trabajadores afiliados al Sindicato Interempresas Nacional n°1 de Trabajadoras y Trabajadores de las Telecomunicaciones., que se individualizan en el Anexo N°1 aquellos a quienes se entregarán los beneficios del presente convenio colectivo a partir del día 1 de septiembre de 2024. Respecto a los trabajadores individualizados en el Anexo N°2, comenzarán a percibir los beneficios a partir del día 2 de diciembre 2024 los que forman parte integrante de este instrumento para todos los efectos legales. Ambos anexos, N° 1 y N°2, forman parte integrante del presente instrumento para todos los efectos legales y contractuales.



Las partes acuerdan que serán aplicables las estipulaciones del presente Convenio 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. No obstante, dejan expresa constancia que los beneficios acordados en el presente convenio no se pagarán en forma retroactiva y especialmente el Bono de Término de Negociación señalado en la Cláusula Quincuagésima Sexta.

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

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, a partir del 01 de septiembre de 2024 y terminará el 01 de septiembre de 2026. Respecto a la vigencia de los beneficios y prestaciones serán exigibles a partir del día 01 de septiembre de 2024, salvo las cláusulas que estipulen una vigencia diferida o anticipada.

### **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:

#### **1.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.

#### **2. HIJOS.**

Son aquellos hijos o hijas del trabajador, de filiación matrimonial o no matrimonial, reconocidos por medio de un certificado de nacimiento o adopción en conformidad a la ley.

#### **3.CAC-CPS-CVS-Mini CAC.**

Entiéndase por tal todas las dependencias a lo largo del país, definidas por la empresa como para atención de clientes.

#### **4.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.

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

Las partes acuerdan que los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo tendrán derecho a reajustes automáticos de sus 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 en los meses de enero, mayo y septiembre, de cada año de vigencia del presente convenio.

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 para su aplicación, es decir, se entenderá que es igual a cero.

### SEPTIMO: DE LA CARRERA LABORAL.

La empresa entregará, a los trabajadores afectos al presente convenio colectivo, un reconocimiento a aquellos que hayan cumplido alguno de los siguientes ítems o metas:

- a.- Nota anual igual o superior a 4 en evaluación de desempeño;
- b.- Obtener un promedio por sobre un 92% en cursos y pruebas aprobadas en plataforma Academia ClaroVTR, durante el año a evaluar;
- c.- Cuando un trabajador tenga, en un periodo de 1 año calendario, más de 7 reconocimientos en el libro de felicitaciones u otras herramientas habilitadas para este fin.

Además de las personas que hayan cumplido alguna de las letras anteriormente señaladas, se entregarán reconocimientos a los ejecutivos de mejor evaluación de desempeño (5 por Zona), a los administrativos de bodega de mejor evaluación de desempeño (5 por Zona) y el supervisor que haya tenido la mejor evaluación de desempeño por Zona.

Las cartas se entregarán en el mes de abril de cada año con los resultados obtenidos el año calendario anterior, siempre y cuando el o los procesos asociados a los ítems a,b y c se encuentren disponibles durante el primer cuatrimestre de cada año calendario. No es necesario e imperativo que todos los procesos estén cerrados para entregar una carta de reconocimiento al trabajador asociado a cada



ítem, considerándose de manera individual e independiente cada meta. Si el respectivo proceso culmina en una fecha posterior al 30 de abril de cada año, la carta de reconocimiento se entregará al año siguiente.

### III. DE LOS BENEFICIOS.

#### OCTAVO: DE LA ASIGNACION DE VALORES.

a.- La Empresa pagará a todo trabajador, afecto al presente convenio colectivo, que desempeñe el cargo de Administrativo de Bodega en cualquiera de sus dependencias, un monto equivalente a \$209.442.- (doscientos nueve mil cuatrocientos cuarenta y dos mil) pesos brutos mensuales.

b.- La Empresa pagará mensualmente a todo trabajador, afecto al presente convenio colectivo, que desempeñe el cargo de Ejecutivo o Supervisor de CPS o CVS, en cualquiera de sus dependencias, una asignación que ascenderá a un 15% bruto del respectivo sueldo base mensual. El pago de este emolumento dejará sin efecto el concepto de Asignación de Caja CPS o CVS, ya que estos haberes son incompatibles entre sí.

El trabajador que desempeñe las funciones referidas en las letras **a.- y b.-** precedentes, será personalmente 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 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 comercial del mismo.

La asignación de valores que se conviene en esta cláusula se pagará de igual forma, aun cuando el trabajador no preste servicios por estar haciendo uso de licencias médicas, feriado o cualquier otro motivo. Sin embargo, tratándose de licencias médicas, la empresa pagará íntegramente la asignación, solo por los primeros 5 de licencia, luego de los cuales la asignación se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes por el trabajador que tenga derecho a recibirla.

#### NOVENO: DE LA GRATIFICACIÓN GARANTIZADA.



La Empresa pagará a cada trabajador una gratificación anual garantizada, con un tope equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Legales Mensuales, tal como lo establece el artículo 50 del Código del Trabajo, entendiéndose parte de la remuneración mensual.

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 dentro de los 30 días siguientes al rechazo, en caso contrario no se pagará el monto asociado a gratificación señalado en el presente párrafo.

#### **DÉCIMO: ANTICIPOS Y PAGO DE REMUNERACIONES.**

El trabajador, afecto al presente convenio colectivo, podrá solicitar un anticipo de su remuneración que no supere el 40% del sueldo base mensual, con cargo a su liquidación mensual de remuneraciones, siempre y cuando tenga alcance líquido para ello. Para acceder al anticipo el trabajador deberá presentar una solicitud a través de los sistemas dispuestos por la Empresa, a más tardar el día 7 del mes en curso. La compañía procederá a efectuar el pago del anticipo el día 15 del mes respectivo.

Se deja expresa constancia que en el evento que el día 15 del mes respectivo recaiga en un día sábado, domingo o festivo, el pago se hará el día laboral hábil inmediatamente anterior.

La Empresa pagará las remuneraciones convenidas a más tardar el penúltimo día hábil de cada mes.

#### **DÉCIMO PRIMERO: JORNADA LABORAL.**

Los trabajadores, afectos al presente convenio colectivo, que se desempeñen o presten sus servicios en Sucursal tendrán una jornada de trabajo de 40 horas semanales, distribuida en turnos rotativos. Dicha distribución de turnos deberá ser informada a los trabajadores con a lo menos 30 días de anticipación y 60 días de vigencia. Las partes acuerdan que el plazo antedicho puede variar en caso de contingencias y urgencias calificadas, solo a modo ejemplar y sin que sean circunstancias taxativas, se considerará ausentismo injustificado, licencias médicas, permisos, etc.

Los trabajadores afectos al presente convenio que ejerzan funciones en Sucursal cuya distribución de jornada sea de 6 días, de lunes a sábado, dentro del sistema





requerido a fin de solucionar cualquier problema que se presente y que afecte la continuidad de los servicios de la Empresa.

En un mes calendario un mismo Trabajador podrá ser designado un máximo de 15 días en turno de alistamiento en domicilio. La ampliación de este límite sólo podrá ser autorizada por la Gerencia respectiva.

Con todo, en ningún caso se permitirá que un Trabajador cumpla con más de 30 días continuos de turno de alistamiento, deberá permitírsele un mínimo de 15 días seguidos de sólo jornada normal, antes de comenzar un nuevo período de turno de alistamiento.

Las personas autorizadas para realizar turno de alistamiento serán citadas por escrito con una antelación no inferior a 30 días, excepto en casos de emergencia calificados o por acuerdo entre el Trabajador y la Empresa.

Para los trabajos que correspondan ubicarse y pernoctar en un lugar lejano al domicilio particular por cinco días o más, deberá firmarse un anexo de contrato de Comisión de Servicio, indicando el o los lugares donde permanecerá.

A los trabajadores, afectos al presente convenio colectivo, que tengan derecho a esta asignación, se les pagará un recargo del 0,9% bruto, 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 afectos al presente convenio colectivo, que hagan alistamiento los días sábado, domingo y festivos, se les pagará un recargo del 1% bruto, 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% los días 1 de enero, 1 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 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.

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, debiendo pagarse la de mayor valor.

**DÉCIMO QUINTO: PAGO DE HORAS DE TRABAJO NOCTURNO.**



Se considerará como horario de trabajo nocturno aquél que comience a partir de las 21:00 y hasta las 08:00 horas del día siguiente.

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

#### **DÉCIMO SEXTO: ASIGNACIÓN DE ALIMENTACIÓN.**

La Empresa otorgará a cada trabajador, afecto al presente convenio colectivo, una asignación para alimentación ya sea, en tickets restaurant o en dinero en efectivo, por cada día efectivamente trabajado en el mes respectivo, por la suma diaria total de \$5.480 (cinco mil cuatrocientos ochenta) pesos. Esta asignación es incompatible con el viático para alimentación que se contempla en el presente convenio colectivo.

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.

En el caso de los trabajadores cuya asignación se paga mediante liquidación de remuneración, para aquellos colaboradores con una jornada distribuida en 5 días a la semana recibirán monto mensual de \$115.080 (ciento quince mil ochenta) pesos , y los que trabajen en jornada de 6 días a la semana recibirán \$131.520 (ciento treinta y un mil quinientos veinte) pesos estos valores son proporcionales a la asistencia y jornada de trabajo.

#### **DÉCIMO SÉPTIMO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.**

La Empresa pagará a cada trabajador, afecto al presente convenio colectivo, una asignación de movilización por la suma mensual de \$47.471 (cuarenta y siete mil cuatrocientos setenta y un mil) pesos, la que se pagará por cada día efectivamente trabajado en el mes respectivo.

#### **DÉCIMO OCTAVO: MOVILIZACION DE ACERCAMIENTO.**

La Compañía otorgará todos sus trabajadores la movilización consistente en buses de acercamiento al Edificio Corporativo ubicado en Avenida El Salto n°5450, comuna de Huechuraba, en modalidad ida, y en modalidad vuelta a los mismos puntos desde el Edificio Corporativo.

Los recorridos de los buses de acercamientos dispuestos a la fecha del presente convenio se mantendrán inalterables. Sin embargo, las partes dejan constancia y acuerdan una reevaluación de los recorridos y troncales que se dispondrán para



todos los trabajadores de La Compañía, los que podrán variar velando por no generar ningún tipo de menoscabo y que todos los colaboradores tengan movilización de acercamiento a las principales avenidas y estaciones del Metro de Santiago. Lo anterior comenzará a regir y se formalizará una vez que exista pleno acuerdo con todos los sindicatos de la empresa legalmente constituidos.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores que prestan servicios Data Center de Liray, un servicio de buses de acercamiento cuyo recorrido será desde la estación de Metro Los Libertadores y la estación de Metro Santa Ana hacia el Data Center ubicado en Camino a Liray sin número, comuna de Colina y desde el Edificio del Data Center hacia las mismas estaciones de metro antes señaladas.

Asimismo, la empresa dispondrá de vehículos para el traslado de personal de turno que salga desde el Data Center de Liray en horario intermedio, el que tendrá un recorrido desde el Data Center Camino Liray, hasta la Estación de Metro Los Libertadores.

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 y además las entradas y salidas de los días sábados, domingos y festivos.

Si el trabajador debe trasladarse fuera de su jornada hacia un recinto de la empresa tendrá derecho a hacer uso de un 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 le proporcionará movilización a su domicilio cuando, por razones de trabajo, y previamente autorizado por su jefatura directa, deba permanecer en el establecimiento en que prestan servicios, así como, los trabajadores de áreas administrativas y los trabajadores que prestan servicios en Mall, a partir de las 21:00 horas. Los días 24 y 31 de diciembre se dispondrá de movilización desde las 20:00 horas para los cargos y casos señalados precedentemente.

#### **DÉCIMO NOVENO: SALA CUNA.**

La Empresa ha celebrado convenios con distintas salas cunas ubicadas en las diversas comunas de nuestro país. Las trabajadoras que tengan derecho a este beneficio podrán elegir entre utilizar los convenios suscritos por la empresa y/o recibir el bono asociado que se señala más adelante, para ello se le informará oportunamente aquellas que se encuentran en convenio con La Empresa, debiendo la trabajadora elegir aquella en la que desee matricular a su hijo de hasta 2 años de edad.

*[Handwritten signatures in blue ink, including 'Meza' and others.]*

*[Handwritten mark in blue ink.]*



La empresa pagará directamente a la trabajadora, a título de bono compensatorio la cantidad de \$ 415.935 (cuatrocientos quince mil novecientos treinta y cinco mil) pesos líquidos mensuales, siempre y cuando se cumplan con los requisitos y condiciones establecidas por ley, a saber:

- Si por prescripción médica el niño o niña tiene el impedimento de asistir a una sala cuna.
- Si el lugar del trabajo está apartado de los centros urbanos donde no hay sala cuna.
- o bien que la jornada de la trabajador/a no sea compatible con el funcionamiento de una sala cuna.

Conjuntamente con lo 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. En la misma situación se encontrará el trabajador o trabajadora 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.

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, lo anterior será aplicable hasta que el menor cumpla dos años de edad o por acuerdo escrito entre las partes se estipule una distribución de jornada diferente.

En casos de licencia médica de la madre, del trabajador o del hijo, o durante el feriado legal, la Compañía pagará íntegramente a la trabajadora o al trabajador el bono compensatorio sin descuento de ninguna naturaleza.

#### **VIGÉSIMO: MOVILIZACIÓN PARA SALA CUNA.**

La Compañía pagará una asignación por concepto de movilización de sala cuna, que considera los gastos de traslado a todas las madres trabajadoras cuyos hijos asistan a la sala cuna. En la misma situación se encontrará el trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado un niño o niña por habersele otorgado judicialmente a su cuidado personal, para lo cual deberá presentar el correspondiente certificado emitido por el Tribunal. Para tener derecho a este beneficio, el trabajador o la trabajadora deberá acreditar la asistencia de su hijo a dicho establecimiento.

Esta asignación asciende a la suma de \$4.048 (cuatro mil cuarenta y ocho 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.

**VIGÉSIMO PRIMERO: RETORNO FERIADO ANUAL Y PRÉSTAMO OPCIONAL.**

En los casos de los trabajadores, afectos al presente convenio colectivo, que, según la jornada ordinaria de trabajo pactada, le corresponda regresar terminada sus vacaciones un día sábado, domingo o festivo, podrá retornar al día siguiente hábil, siempre que haya hecho uso efectivo de al menos diez días hábiles corridos de su feriado legal.

Los trabajadores que hagan uso de feriado anual por un mínimo de 10 días hábiles corridos, dentro de un mismo año calendario, podrán solicitar a la empresa un préstamo opcional de hasta un 40% 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, de las remuneraciones siguientes al mes de regreso del feriado. Este préstamo 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 hábiles de anticipación a la fecha de inicio del mismo

**VIGÉSIMO SEGUNDO: ASIGNACION DE VACACIONES.**

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

- a.- Feriado en período alta: El trabajador que haga uso de su feriado legal en este período y que ésta sea por un mínimo de diez días hábiles continuos, recibirá una asignación equivalente a la suma de \$708.370 (setecientos ocho mil trescientos setenta) pesos, brutos.
- b.- 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 \$823.060 (ochocientos veintitrés mil sesenta pesos), brutos.
- c.- Asignación feriado adicional: Los trabajadores que hagan uso de su feriado por al menos 20 días hábiles, incluyendo los días señalados en las letras a.- o b.- anteriores, en el mismo año calendario, recibirán una asignación de \$148.421 (ciento cuarenta y ocho mil cuatrocientos veintiún mil) pesos brutos.

Se define para los efectos del pago de la asignación señalada en la presente cláusula que:

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]*

*[Handwritten signature in blue ink at the bottom left]*



- a.- Período alta: Los meses de enero, febrero, julio, septiembre y diciembre.
- b.- Período baja: Los meses de marzo, abril, mayo, junio, agosto, octubre y noviembre.

Se deja establecido que para el evento de que el feriado solicitado comprenda días en período de alta y días en período de baja, se pagará el bono del período que más días abarque el feriado solicitado y si la cantidad de días son iguales se pagará el bono correspondiente a la asignación de mayor valor.

Se establece como requisito básico para tener derecho a esta asignación en cualquiera de las modalidades detalladas precedentemente, que el trabajador deberá hacer uso de sus días de feriado en un año calendario, no siendo las asignaciones acumulables para el año siguiente. 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.

Las alternativas detalladas en las letras a.- y b.- anteriores son excluyentes entre sí, de manera que, si el trabajador opta por una de ellas en un año calendario, no podrá solicitar la otra dentro del mismo año.

La asignación será pagada conjuntamente con las remuneraciones del mes anterior a la fecha de inicio del feriado.

### **VIGÉSIMO TERCERO: BONO APOYO MARZO**

La empresa pagará a todos los trabajadores afectos al presente convenio colectivo con el objeto de colaborar con los gastos asociados al mes de marzo de cada año un bono denominado "Apoyo marzo". Para ser beneficiario de esta prestación, se establece como único requisito o condición, tener relación laboral vigente al día 1 de febrero de cada año de vigencia del presente convenio colectivo. El bono se pagará por una sola vez en cada año calendario conjuntamente con la liquidación de remuneración del mes de febrero, por la suma de \$178.196 (ciento setenta y ocho mil ciento noventa y seis) pesos brutos.

### **VIGÉSIMO CUARTO: BONO ESTUDIO**

La empresa pagará \$58.804 (cincuenta y ocho mil ochocientos cuatro pesos) brutos, por el trabajador estudiante y por cada hijo que se encuentre cursando estudios en la educación preescolar, básica, media o estudios superiores de pregrado y que tenga hasta 18 años cumplidos, independientemente si es o no carga del trabajador, no obstante, se deberá acreditar la condición de hijo a través del certificado nacimiento, sentencia que declare la adopción y/o documento legal que corresponda.



Respecto de los hijos mayores a 18 años y menores de 24 años cumplidos, ~~el~~ requisito para recibir el monto señalado en el párrafo precedente será que deben ser cargas legales y estar estudiando en Colegios, Universidades, Institutos Profesionales, Escuelas de Formación de Fuerzas Armadas, Carabineros, Policía de Investigaciones.

Para poder optar al pago de los montos señalados en los párrafos segundo y tercero de la presente cláusula, deberá acreditarse además de la calidad de hijo, la de ser estudiante, mediante el certificado de matrícula del año respectivo y/o el certificado de alumno regular del año respectivo dependiendo del establecimiento de que se trate.

La tabla para la entrega de antecedentes y fechas de pago es la siguiente:

Recepción de antecedentes	Pago
Desde 01 de febrero- Hasta el 28 de febrero	Remuneración de marzo
Desde 01 de marzo-Hasta el 31 de marzo	Remuneración abril

**VIGÉSIMO QUINTO: BONO HIJOS CON DISCAPACIDAD**

Se pagará un bono mensual de \$61.086 (sesenta y un mil ochenta y seis pesos) pesos brutos, a aquellos trabajadores, afectos al presente convenio colectivo, que tengan hijos con discapacidad hasta los 18 años y en caso de continuar sus estudios, el pago se prorrogará hasta los 24 años. Para estos efectos, el trabajador deberá presentar como respaldo el informe biomédico funcional o credencial de discapacidad respectiva emitida por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN). 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.

**VIGÉSIMO SEXTO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS.**

La Empresa pagará a todos los trabajadores, afectos al presente convenio colectivo, con contrato de trabajo vigente al 1 de septiembre de cada año de vigencia del presente convenio, un Aguinaldo de Fiestas Patrias por la suma de \$134.929 (ciento treinta y cuatro mil novecientos veintinueve) 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 este beneficio cualquier otro que por esta misma causa se ordene pagar por ley.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO: AGUINALDO DE NAVIDAD.**

La Empresa pagará a todos los trabajadores, afectos al presente convenio colectivo, con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de cada año, un Aguinaldo de Navidad por la suma de \$242.871 (doscientos cuarenta y dos mil ochocientos setenta y un mil pesos brutos, 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 este beneficio cualquier otro que por esta misma causa se ordene pagar por ley.

**VIGESIMO OCTAVO: BONO ANUAL**

La empresa pagará a cada trabajador afecto al presente instrumento colectivo, que tenga como mínimo un año de prestación de servicios, por una sola vez, en el mes de junio de cada año calendario de vigencia de este convenio colectivo, un porcentaje de su sueldo base contractual bruto, de acuerdo a la siguiente tabla para trabajadores con jornada ordinaria:

Sueldo Base Desde	Sueldo Base Hasta	Porcentaje de Sueldo Base	Monto máximo a pagar
\$ 0	\$ 800.000	70%	-
\$ 800.001	\$ 1.000.000	60%	-
\$ 1.000.001	Sin tope	50%	\$550.000

Respecto a los trabajadores jornada parcial, es decir, hasta 30 horas semanales se aplicará la siguiente tabla para el cálculo del respectivo bono anual:

Sueldo Base Desde	Sueldo Base Hasta	Porcentaje de Sueldo Base	Monto máximo a pagar
\$ 0	\$ 350.000	70%	-

Se deja establecido que para tener derecho a percibir el bono señalado en la presente cláusula es requisito tener contrato de trabajo vigente en La Empresa a la fecha de pago del mismo.

Asimismo, el bono se pagará íntegramente a los trabajadores que hayan cumplido un año en la empresa, en caso contrario regirá lo estipulado en la cláusula



QUINCUGÉSIMO TERCERO: PROPORCIONALIDADES. En el evento de que un trabajador adherido al presente convenio colectivo deje de pertenecer a la compañía entre el mes de mayo y junio de cada año, siempre que dicho término de contrato corresponda a alguna de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

**VIGÉSIMO NOVENO: BONO DE ANTIGÜEDAD.**

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

- 1.- 10 años = Medio Sueldo Base Bruto;
- 2.- 15 años o más= Un sueldo base Bruto.

Se establece que, sobre los 15 años, se pagarán cada 5 nuevos años el mismo monto que se señala en el punto 2.- anterior.

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.

**TRIGÉSIMO: PRÉSTAMO POR INCENTIVO A LA PERMANENCIA.**

Por una sola una vez durante la vigencia de la relación laboral, el trabajador, afecto al presente convenio colectivo, podrá solicitar, en el mes de septiembre, un préstamo que no devengará reajustes ni intereses, con un tope máximo del 50% de su indemnización por años de servicios, el que se entregará en octubre y se empezará a cobrar en noviembre del año en el cual se solicite.

Los requisitos y condiciones para postular a este préstamo son:

- 1.- Solo podrán postular a este préstamo un máximo de 10 trabajadores del Sindicato Interempresas Nacional N°1 de Trabajadoras y Trabajadores de las de las Telecomunicaciones, por cada año de vigencia del presente instrumento colectivo;
- 2.- Haber cumplido al menos 7 años de servicio en la empresa;
- 3.- Si con anterioridad a la vigencia del presente contrato colectivo el trabajador ya solicitó este préstamo no podrá volver a solicitarlo.

Los cupos serán administrados por el Sindicato Interempresas Nacional N°1 de Trabajadoras y Trabajadores de las Telecomunicaciones.

El préstamo que aquí se conviene, será pagado en 12, 24 o 36 cuotas, a elección del trabajador, siempre y cuando no exceda de los topes legales señalados en el artículo 58 del Código del Trabajo.

## **TRIGÉSIMO PRIMERO: PERMISOS CON GOCE DE SUELDO.**

La empresa otorgará permisos remunerados al trabajador, afecto al presente convenio colectivo, que acredite las siguientes circunstancias con la documentación que en cada caso se señala, debiendo hacerse efectivos a través de los sistemas que la empresa tiene, por los días que a continuación se indican:

- a) Por el fallecimiento del cónyuge, conviviente civil, hijos o padres se otorgarán 7 días corridos.
- b) Por el fallecimiento de hermanos, abuelos o suegros se otorgarán 5 días corridos.
- c) Por nacimiento, sentencia definitiva que declare la adopción u otorgue el cuidado, personal de manera provisoria o definitiva de un hijo se otorgarán 8 días 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 establecido en el artículo n°195 en el Código del Trabajo.
- d) Por matrimonio civil del trabajador o celebración de Acuerdo de Unión Civil se otorgarán 5 días hábiles, por una sola vez de ocurrencia, debiendo hacerse efectivo dentro de los noventa días siguientes a la fecha de celebración del matrimonio o acuerdo de unión civil.
- e) Por cambio de domicilio o residencia se otorgará 1 día hábil laboral, el que deberá hacerse efectivo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de otorgamiento de la autorización notarial, autorización escrita de la autoridad competente o contrato de arriendo que certifique el cambio.
- f) Por asistencia a centros de rehabilitación de hijo con discapacidad se evaluará 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 ordinaria.
- h) La empresa otorgará para el día del cumpleaños del trabajador un día de permiso con goce de remuneración, este permiso puede ser utilizado cualquier día dentro del mismo mes del cumpleaños.
- i) Para el cumpleaños de un hijo de hasta 18 años, la empresa otorgará la tarde libre, a partir de las 13:30 horas. Este permiso puede ser utilizado cualquier día dentro de la misma semana del cumpleaños del hijo.

Los trabajadores afectos al presente convenio que quieran hacer uso de este permiso, deberán acordar con su jefe directo de acuerdo a la Política Compañía a través de la plataforma dispuesta para tal efecto, la forma de hacer uso de este beneficio.





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, sin embargo, dicho permiso excepcional 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.

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

**TRIGÉSIMO SEGUNDO: BONO DE NATALIDAD O ADOPCION.**

La empresa pagará al trabajador un bono por la suma de \$202.390 (doscientos dos mil trescientos noventa) pesos brutos en caso de nacimiento de un hijo, por adopción legal o por obtener el cuidado personal de manera provisoria o definitiva de un hijo.

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 contados desde el nacimiento o la sentencia que dé a lugar a la adopción respectiva, sin perjuicio de las evaluaciones excepcionales que el Sindicato pueda presentar a la Vice Presidencia de Capital Humano.

**TRIGÉSIMO TERCERO: 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 por la suma de \$252.991 (doscientos cincuenta y dos mil novecientos noventa y un pesos brutos)

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 lo cual deberá adjuntarse el certificado correspondiente emitido por el Registro Civil e Identificación, en un plazo máximo de 30 días contados desde la celebración del matrimonio civil o celebración del Acuerdo de Unión Civil.

**TRIGÉSIMO CUARTO: PERMISO FLEXIBLE (Ex Permisos administrativos)**

Dentro de cada año calendario los trabajadores que se desempeñen sus funciones en Sucursal y estén afectos al presente convenio colectivo, tendrán derecho a hacer uso de hasta tres días de permiso remunerado, denominado *Permiso Flexible*. Los trabajadores que no se encuentren en la situación descrita tendrán los dos días de permiso Flexible señalados en el Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad con los requisitos y limitaciones en él señalados.



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 solicitado con al menos una semana de anticipación.

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

**TRIGÉSIMO QUINTO: SUBSIDIO POR ENFERMEDAD.**

En caso de licencias médicas la empresa pagará al trabajador, la remuneración íntegra por los tres primeros días no cubiertos en caso de extensión inferior 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 íntegramente 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 Vicepresidencia de Capital Humano 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 Vice Presidencia de Capital Humano.

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 84,3 Unidades de Fomento, y que la institución de salud previsional no hubiere pagado. El plazo para realizar esta solicitud es de 30 días corridos desde el rechazo de la licencia médica emitido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.

**TRIGÉSIMO SEXTO: FONDO DE ASISTENCIA MÉDICA (FAM) Y SEGURO COMPLEMENTARIO.**

El trabajador afiliado al Fondo de Asistencia Médica (FAM) al igual que la empresa realizarán un aporte mensual definido por la Política Compañía. En ningún caso existirá detrimento o menoscabo para el trabajador aumentando los topes vigentes a la fecha del presente convenio.

Handwritten signatures in blue ink on the right margin, including a large signature at the bottom.

Handwritten mark or signature in blue ink at the bottom left corner.



Con el mismo financiamiento la empresa contratará un seguro con cobertura de invalidez accidental o invalidez permanente para el Trabajador y además un seguro de vida por muerte accidental o muerte natural, por un capital asegurado por trabajador. En este último caso el trabajador deberá designar un beneficiario y en caso de no hacerlo el o los beneficiarios serán el o los herederos legales. Lo anterior de acuerdo con las políticas vigentes por La Compañía y respectivos acuerdos contractuales con empresa aseguradora. En ningún caso existirá detrimento o menoscabo para el trabajador aumentando los topes o restringiendo coberturas vigentes a la fecha del presente convenio.

**TRIGÉSIMO SÉPTIMO: FONDO DE SOLIDARIDAD.**

Cada vez que fallezca un trabajador, su cónyuge, conviviente civil, un hijo 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 \$2.463 (dos mil cuatrocientos sesenta y tres pesos).- , por cada uno de los trabajadores afectos a este convenio. En caso de fallecimiento de un hijo, conviviente civil, cónyuge o carga familiar, la empresa aportará la suma de \$ 1.644.- (mil seiscientos cuarenta y cuatro mil pesos), por cada trabajador afecto, no obstante, en el caso del cónyuge el aporte se efectuará siempre y cuando no estén separados de hecho o de derecho o divorciados.

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.

**TRIGÉSIMO OCTAVO: 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 \$1.686.593 (un millón seiscientos ochenta y seis mil quinientos noventa y tres) pesos brutos.

En el caso de muerte del cónyuge, conviviente civil o conviviente declarado en el seguro de vida, hijo o carga legal de un trabajador, la empresa pagará a éste una cuota mortuoria ascendente a \$ \$1.011.955 (un millón once mil novecientos cincuenta y cinco) pesos brutos

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 desde el fallecimiento, sin perjuicio de

las evaluaciones excepcionales que el Sindicato pueda presentar a la Vice Presidencia de Capital Humano.



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

#### **TRIGÉSIMO NOVENO: BONO DE TRASLADO.**

La empresa pagará, por una única vez, un bono cada trabajador, afecto al presente convenio colectivo, que deba cambiar de domicilio o residencia permanente, y sólo debido a una destinación solicitada por la compañía. Dicho bono será por la suma de \$ 1.104.176 (un millón ciento cuatro mil ciento setenta y seis) pesos brutos.

#### **CUADRAGÉSIMO: ASIGNACION DE REEMPLAZO O DE RESPONSABILIDAD DE CARGO.**

El trabajador, afecto al presente convenio colectivo, 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% de su sueldo base, por cada uno de los días efectivamente trabajados 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 asignación podrá solicitarse siempre y cuando el cargo reemplazado esté vigente o vacante en la empresa o exista alguna clase ausentismo, de acuerdo a la política compañía.

El Gerente del Área respectiva es el único responsable de designar a la persona que ejercerá el reemplazo y tramitar en los sistemas internos las autorizaciones respectivas.

#### **CUADRAGÉSIMO PRIMERO: CAPACITACIONES.**

La empresa dispondrá por cada año de vigencia de este instrumento, de una suma ascendente a \$30.514.924 (treinta millones quinientos catorce mil novecientos veinticuatro) pesos brutos, 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 cuatro Sindicatos de la empresa, en proporción al número de trabajadores que cada uno de ellos afilie.

#### **CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: VIÁTICOS.**



El trabajador tendrá derecho a viáticos para alimentación y alojamiento en 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. Por otro lado, se pagará 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.

El monto será de \$ 63.679 (sesenta y tres mil seiscientos setenta y nueve) 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 monto de \$ 77.828 (setenta y siete mil ochocientos veintiocho) pesos brutos.

b) Viático por Alimentación. Se pagará al trabajador el viático por alimentación por cada día de duración de la Comisión de Servicio, cuando ésta se inicie antes de las 13:00 horas o termine después de las 15:00 horas. Este monto será de \$13.443 (trece mil cuatrocientos cuarenta y tres) pesos. Además, se pagará el viático por cena por cada día de duración de la Comisión de Servicio cuando ésta se inicie antes de las 20:00 horas y termine después de las 22:00 horas, cuyo monto será de \$15.566 (quince mil quinientos sesenta y seis) pesos brutos. Esta asignación es incompatible con la asignación de alimentación que se contempla en el presente contrato colectivo en la cláusula Décimo Sexta.

c) Cuando la Empresa proporcione al trabajador en Comisión de Servicio alimentación y alojamiento de manera directa, no existirá derecho a viático alguno. Por otro lado, si la Empresa proporciona sólo alojamiento, el trabajador recibirá el viático correspondiente a alimentación, y si la Empresa proporciona sólo alimentación el trabajador recibirá el viático correspondiente a alojamiento, siempre y cuando corresponda de acuerdo a las reglas horarias señaladas en las letras anteriores.

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.

### **CUADRAGÉSIMO TERCERO: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS.**

La empresa pagará las indemnizaciones por años de servicios que se señalan en la presente cláusula con los topes que establecen los artículos 163 y 172 del Trabajo.

*Neza*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*



En casos de término del contrato de trabajo por las causales establecidas en el n°3 y n° 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, 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, misma indemnización que pagará al trabajador por término de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor.

Además de lo señalado, la empresa pagará, a todos los trabajadores afectos al presente instrumento, que, por alguna causal de invalidez total, acreditada por el organismo correspondiente, soliciten su renuncia voluntaria, una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración devengada, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses. Asimismo, la empresa 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 brutos, a aquellos trabajadores, afectos al presente convenio colectivo, 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.

Finalmente, la empresa pagará a los trabajadores, afectos al presente convenio colectivo previa solicitud del sindicato de acuerdo a los cupos que se detallan más adelante, 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, brutos. En este caso se aplicará la causal de término contenida en el artículo 159 n°1 del Código del Trabajo, esto es "*mutuo acuerdo de las partes*"

Se deja expresa constancia, que podrán hacer uso de este derecho 9 trabajadores por cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo y que los cupos no utilizados en un determinado año se acumularán para el año siguiente. Para hacer efectivo este beneficio, 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. Sólo el Sindicato podrá recibir y validar las solicitudes de los socios.

Adicionalmente, habrá un cupo anual de 4 trabajadores por cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo 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 brutas, por año y temporal de 11 años.

Mega  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



A efectos de este beneficio, se entenderá por remuneración aquella que ~~estuviere~~ percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad, de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo. 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 CUARTO: PRÉSTAMO OPCIONAL.**

La Empresa otorgará un préstamo a los trabajadores afectos al presente convenio colectivo y se encuentren en la nómina contenida en el anexo N°1, sin reajustes ni intereses, y sólo por el monto señalado en la siguiente tabla, de acuerdo a la fecha de la solicitud, a los trabajadores, afectos al presente convenio colectivo, que así lo soliciten:

**Tabla año 2024**

Solicitud	Entrega	Monto	Cuotas	Primera cuota	Prepago
septiembre 2024	octubre 2024	\$1.200.000	24	noviembre 2024	4 últimas cuotas

Para acceder a los préstamos señalados en las tablas anteriores, deben cumplirse los siguientes requisitos, los que son excluyentes los unos de los otros:

- a.- Si se solicita el préstamo de \$ 1.200.000.- deberá cumplirse lo establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo.
- b.- Si el trabajador mantuviere pendiente un saldo de un préstamo anterior, podrá solicitar un nuevo préstamo, cuando el saldo corresponda 4 o menos cuotas del préstamo anterior, las que deberán ser pagadas con el nuevo préstamo, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 58 del Código del Trabajo.
- c.- Las partes acuerdan que por cada préstamo que solicite un trabajador afecto al presente instrumento colectivo, deberá suscribir un pagaré a favor de la Empresa que garantice el pago del préstamo. Los pagarés serán de cargo y costo de cada trabajador que solicite un préstamo.
- d.- Previa revisión y análisis de endeudamiento, el trabajador que quiera solicitar el préstamo deberá ingresar a los sistemas que empresa ha dispuesto para estos



efectos y realizar la solicitud formal, entrega de antecedentes y posterior firma de anexo de contrato.

e.- En el evento de que un trabajador con un préstamo vigente deje de prestar servicios en la Empresa por cualquier causa, las partes del presente convenio acuerdan que el monto adeudado será descontado del finiquito que corresponda cuando exista saldo para ello, sin necesidad de ulterior autorización por parte del trabajador. Solo en el caso que no sea posible efectuar el respectivo descuento del finiquito del trabajador, la empresa evaluará y definirá las acciones para hacer efectivo el cobro del pagaré por vía judicial.

**CUADRAGÉSIMO QUINTO: PLAN SINDICAL.**

La empresa otorgará a cada uno de los directores sindicales con fuero, un Plan de la parrilla actualizada de acuerdo a la Política Compañía. El plan anteriormente señalado reemplaza cualquier otro que con motivo del desempeño de sus funciones en la Empresa les hubiera asignado a los directores sindicales aforados, salvo que tuvieran asignado un plan de características superiores.

En caso de la elección de nuevos directores o dirigentes aforados, la empresa otorgará una línea sin costo de acuerdo a lo estipulado en la Política Compañía. No serán exigibles beneficios otorgados con anterioridad dada la extinción de ciertas tecnologías y que han sido dadas de baja por la Compañía como la Banda Ancha.

**CUADRAGÉSIMO SEXTO: PERMISOS A DIRIGENTES SINDICALES.**

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

El 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, el presidente deberá coordinar con su jefe directo el uso de estos permisos. En el caso de los demás directores sindicales, el permiso será de cargo de la empresa hasta por 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.

**CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: APORTES AL SINDICATO.**

Con el objeto de colaborar con las actividades de bienestar y capacitación propios del Sindicato, la empresa le hará entrega de un aporte anual por una suma equivalente a 450 Unidades de Fomento, brutas, 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.

**CUADRAGÉSIMO OCTAVO: PERMISOS A COORDINADORES SINDICALES.**

La Empresa otorgará a los Coordinadores del Sindicato un permiso para participar en la Asamblea Anual de Coordinadores, cuya fecha será definida por el Sindicato, el cual deberá informar a la empresa, con a lo menos 15 días de anticipación, indicando las personas que deben asistir a la misma.

**CUADRAGÉSIMO NOVENO: BENEFICIOS A EX TRABAJADORES.**

A los trabajadores que sean desvinculados por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo o que opten por alguna de las alternativas de término señaladas en el presente convenio colectivo, 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. No se otorgará el presente beneficio si la salida o término de la relación laboral se produce por alguna otra causa legal.

**QUINCUAGÉSIMO: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.**

Las partes acuerdan que no han convenido la extensión de beneficios en relación al presente instrumento colectivo y por ende no se extenderán los mismos.

**QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: 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 eventualmente tenga 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.

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

#### **QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO: PISO DE NEGOCIACION.**

Se entenderá por piso de la negociación, las idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo (ejemplo bono término negociación), además el acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación.

#### **QUINCUAGÉSIMO TERCERO: PROPORCIONALIDADES.**

Para efectos del pago de las asignaciones y bonos anuales señalados en las cláusulas Vigésimo Tercero, Vigésimo Cuarta, Vigésimo Sexto, Vigésimo Séptima, Vigésima Octavo y Quincuagésimo Sexto 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.

#### **QUINCUAGÉSIMO CUARTO: 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, tanto los miembros del sindicato conjuntamente con Relaciones Laborales, sesionarán los temas de la presente cláusula en reuniones mensuales denominadas "Agenda laboral" y se abordarán las problemáticas existentes que afecten a trabajadores y trabajadoras, sobre la materia que trata esta cláusula, estableciéndose las medidas concretas que se llevarán a cabo para resolverlas.

#### **QUINCUAGÉSIMO QUINTO: REAJUSTABILIDAD DE BENEFICIOS.**

Las partes señalan que únicamente los beneficios señalados en las cláusulas Octava, Décimo Segunda, Décimo Sexta, Décimo Séptima, Décimo Novena, Vigésima, Vigésima Segunda letra a.- y b.-, Vigésima Tercero, Vigésima Cuarta,



*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Large handwritten signature in blue ink]*

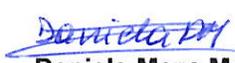
*[Handwritten mark or signature in blue ink]*

Vigésima Quinta, Vigésima Sexta, Vigésima Séptima, Trigésima Segunda, Trigésima Tercera, Trigésima Séptima, Trigésima Octava, Trigésima Novena, Cuadragésima Primera, Cuadragésima Segunda, se reajustarán en el 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 septiembre 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 cero.



**QUINCUAGÉSIMO SEXTO: BONO TÉRMINO DE NEGOCIACION.**

Las partes acuerdan que la empresa pagará, por una sola vez, un Bono por Término de Negociación a cada trabajador afecto al presente Instrumento Colectivo, individualizados en el Anexo 1, la suma única y total de \$1.900.000.- brutos, el que se pagará de forma anticipada en la remuneración del mes de julio de 2024.

  
**Daniela Meza Meza**  
**Presidenta**  
Rut 16.808.660-1

  
**Bastian Echeverría Orellana**  
**Secretario**  
18.532.799-K

  
**Felipe Rivas Ascencio**  
**Tesorero**  
16.405.276-1

  
**Oriabel Peña Díaz**  
**Directora**  
12.917.810-8

  
**Gonzalo Espinoza Ravello**  
**Director**  
17.184.429-0

  
**Daniel Cabrera Moreno**  
**Gerente RRLL, Compensaciones y Beneficios**  
Rut 11.847.989-0

