



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

En Santiago, 15 de junio de 2026 entre la empresa Claro Chile SpA. RUT n° 96.799.250-K, todas representadas indistintamente para estos efectos por don Daniel Alfonso 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 Hernán Echeverría Orellana, Rut 18.532.799-K, Tesorero don Felipe Andrés Rivas Ascencio, Rut 16.405.276-1 y sus directores don Gonzalo Alonzo Espinoza Ravello, Rut 17.184.429-0, y doña Oriabel Astrid Peña Díaz, Rut 12.917.810-8, en adelante "SINDICATO"; y en conjunto ambas denominadas "Las Partes", han convenido el siguiente convenio colectivo.

• **TÍTULO 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 2 de septiembre de 2026. Los trabajadores individualizados en el anexo N° 1 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

*Meza*

*Rivas  
Oriabel Peña  
Cora*

*Besty*



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 02 de septiembre de 2026 y terminará el 01 de septiembre de 2028. Respecto a la vigencia de los beneficios y prestaciones serán exigibles a partir del día 02 de septiembre de 2026, 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- 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.**

Aquella persona que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales (sea por causa psíquica o intelectual o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Para todos los efectos del presente Convenio, la condición se acreditará mediante: (i) Credencial de Discapacidad emitida por COMPIN; (ii) Certificado del Servicio de Registro Civil con inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad (RND); o (iii) Certificado de invalidez sobre dos tercios emitido por la Superintendencia de Pensiones.

*Meza*

*Carra*

*Orivaldo Poma*

*Rivas*

*Bastin*

*[Handwritten signature]*



5. CARGA LEGAL O FAMILIAR. Es aquella persona que depende económicamente de un trabajador o pensionado y que, por cumplir con los requisitos establecidos por la ley, le permite al titular acceder a beneficios estatales (como la Asignación Familiar) e incorporarlos obligatoriamente a su plan de salud.

**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.

**SÉPTIMO : DEL RECONOCIMIENTO LABORAL.**

Con el propósito de reconocer y destacar a aquellos trabajadores afectos al presente convenio, que mantengan un desempeño sobresaliente y contribuyan positivamente al cumplimiento de los objetivos de la Compañía, ésta implementará un programa anual de reconocimiento institucional.

Podrán ser considerados para dicho reconocimiento los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo que cumplan copulativamente con los siguientes requisitos:

- a) Mantener una evaluación de desempeño igual o superior a 3,5, o su equivalente conforme a la metodología vigente de la Compañía.
- b) Haber participado y aprobado las actividades de capacitación dispuestas por la Compañía para su cargo, de acuerdo con la modalidad, contenidos y plataformas que ésta determine.

*Meza*

*Conca*

*Ornel Poma*

*Rivas*

*Basty*



c) No haber sido objeto de medidas disciplinarias durante el período anual de evaluación correspondiente.

Los trabajadores que resulten seleccionados conforme a los criterios precedentemente señalados recibirán un reconocimiento institucional en los términos y condiciones que determine la Compañía durante el mes de abril de cada año de vigencia del presente instrumento.

La implementación de este programa tendrá por finalidad promover el compromiso, el desempeño y la excelencia en el ejercicio de las funciones, fortaleciendo la cultura organizacional y el reconocimiento de las buenas prácticas laborales.

### III. DE LOS BENEFICIOS.

#### OCTAVO: DE LA ASIGNACIÓN 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 \$227.577.-(doscientos veintisiete mil quinientos setenta y siete) 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, 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, 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.

#### DECIMO PRIMERO: JORNADA LABORAL.

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, feriados o cualquier otro motivo. Sin embargo, tratándose de licencias médicas, la empresa pagará íntegramente la asignación, solo por los

Muga

Quiábel Peña Carz

Rivas

Brady

Tramite No. 6



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 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 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

*Meza*

*Quibel Peña Conza*

*Basty*

*Rivas*

recibir  
los días  
semanales



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 de distribución de turnos tendrán derecho a dos sábados libres en el mes. Se excluyen de este beneficio aquellos trabajadores con distribución de jornada de lunes a domingo con turnos rotativos.

En vísperas de las festividades de Fiestas Patrias, Año Nuevo y del Día Internacional de los Trabajadores, esto es, los días 17 de septiembre, 31 de diciembre y 30 de abril de cada año, respectivamente, los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo que presten servicios en sucursales que no se encuentren ubicadas en centros comerciales, malls o boulevard finalizarán su jornada laboral a las 17:00 horas en los casos de Fiestas Patrias y Año Nuevo, y a las 18:00 horas en el caso del Día Internacional de los Trabajadores.

**DÉCIMO SEGUNDO: BONO TRABAJO EN MALL DÍAS DOMINGO O FESTIVOS.**

La Empresa pagará un bono a los trabajadores, afectos al presente convenio colectivo, que presten servicios, en forma permanente u ocasional, en las sucursales ubicadas en un centro comercial Mall, por la suma de \$9.676.- (nueve seiscientos setenta y seis mil) pesos brutos, por cada día domingo o festivo efectivamente trabajado.

**DÉCIMO TERCERO: PAGO DE JORNADAS EXTRAORDINARIAS.**

El personal, afecto al presente convenio colectivo, que por requerimiento de la empresa realice jornadas extraordinarias los días sábados, domingo o festivos, se le pagará el tiempo trabajado con el recargo de un 75% sobre el sueldo base convenido para la jornada ordinaria.

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 como feriados irrenunciables, el recargo será de un 150% del sueldo convenido para la jornada ordinaria. Asimismo, las personas que presten sus servicios los días 30 de abril, 17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre, siempre que esto sea a partir de las 18:00 horas, tendrán un recargo del 150% sobre una hora normal pactada en el contrato de trabajo.

Meza

Ornela Peña

Caray

Bosny

Rivas



#### DÉCIMO CUARTO: ASIGNACIÓN DE ALISTAMIENTO.

Alistamiento: Se entiende por Turno de Alistamiento el hecho de que un Trabajador, previo pacto con la Empresa, se encuentre a disposición de la misma para ser 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.

*Meza*

*Ornel Peña*

*Concepción*

7  
*Rivas*

*Boschy*



**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 pagará a cada trabajador afecto al presente convenio colectivo, una asignación mensual de colación por la suma equivalente a \$125.043 en una jornada distribuida en 5 días a la semana, y \$143.461, (ciento cuarenta y tres mil cuatrocientos sesenta y uno) en una jornada distribuida en 6 días a la semana, la que se pagará a través de ticket electrónico. Esto será pagado proporcional a los días trabajados, en base a cálculo de 30 días. Para estos efectos, no se considerará como días trabajados las ausencias injustificadas, licencias médicas, u otro ausentismo no regulado en este convenio colectivo.

*Meza*

**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 \$51.581 (cincuenta y un mil quinientos ochenta y uno) pesos, la que se pagará por cada día efectivamente trabajado en el mes respectivo.

*Oruibel Peña*

**DÉCIMO OCTAVO: MOVILIZACIÓN DE ACERCAMIENTO.**

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores internos 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, y cuyos recorridos se indican referencialmente a continuación:

*Conza*

- Estación Metro Tobalaba.
- Estación Metro Zapadores.
- Plaza Egaña/Escuela Militar
- Estación Metro Conchalí.
- Estación Metro Lo Cruzat.
- Estación Metro Santa Ana.
- Estación Metro Las Rejas

*Beatty*

*Rivas*



La empresa pondrá a disposición de los trabajadores que prestan servicios en Data Center de Liray, un servicio de vehículos 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 del personal de turno que salga del Data Center en horario nocturno donde no se cuente con buses de acercamiento. Con el objetivo de salvaguardar la integridad de los trabajadores y trabajadoras, que se desempeñan en sistema de turnos en el NOC (Centro de monitoreo TI y Redes), Infraestructura Data Center y Operaciones TI Data Center, la empresa dispondrá de vehículos para garantizar el ingreso y salida del turno nocturno. Asimismo, la empresa dispondrá de vehículos para las salidas de turnos tarde, ingreso y salidas los días sábados, domingos y festivos.

Si el trabajador debe trasladarse fuera de su jornada hacia un recinto de la empresa para el desempeño de labores, tendrá derecho a hacer uso de un vehículo, tanto de ida como de regreso, previamente autorizado por su jefatura directa, cuyo costo será de cargo de la empresa, siempre y cuando no exista disponibilidad de transporte público o de acercamiento 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 y Capital Humano, deba permanecer en el establecimiento en que prestan servicios, más allá de su jornada ordinaria de trabajo y solo a partir de las 21:00 horas. Así como, los trabajadores de áreas administrativas y los trabajadores que prestan servicios en Mall Plaza Norte y Plaza Alameda a partir de las 21:00 horas. Respecto de los trabajadores que presten servicios en centros comerciales (Mall) no señalados precedentemente, la Empresa proporcionará movilización de acercamiento al domicilio cuando éstos finalicen su jornada laboral a partir de las 22:00 horas. Los días 24 y 31 de diciembre se dispondrá de movilización desde las 20:00 horas para los cargos y casos señalados precedentemente, previamente autorizado por su jefatura directa.

**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.

Meze

Oruibel Peña

Concha

Baschy

Rivas



La empresa pagará directamente a la trabajadora, a título de bono compensatorio, la cantidad de \$451.952 (cuatrocientos cincuenta y un mil novecientos cincuenta y dos) 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 \$4.398 (cuatro mil trescientos noventa y ocho), 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

*Meza*

*Ortiz Poma*

*Canza*

*Rivas*

*Bastin*

El contrato de trabajo es un contrato de duración determinada.



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.**

Los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo que hagan uso efectivo de, a lo menos, diez días hábiles continuos de feriado legal y cuyo reintegro, de acuerdo con la distribución de su jornada ordinaria de trabajo, deba efectuarse un día sábado, domingo o festivo, podrán reincorporarse a sus funciones el día hábil inmediatamente siguiente.

Asimismo, una vez hecho uso del período mínimo de diez días hábiles continuos señalado en el inciso precedente, aquellos trabajadores que mantengan un saldo de cinco días hábiles de feriado legal podrán hacer uso de dicho saldo de manera continua entre un día lunes y el día viernes de una misma semana. En tal caso, cuando conforme a su jornada ordinaria de trabajo su reintegro corresponda efectuarse un día sábado, domingo o festivo, podrán reincorporarse a sus funciones el día hábil inmediatamente siguiente.

Este beneficio sólo será aplicable cuando los cinco días hábiles de feriado sean utilizados íntegramente entre lunes y viernes, no procediendo respecto de períodos de feriado que comprendan días de semanas distintas o cuya extensión abarque un fin de semana intermedio.

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: ASIGNACIÓN 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 \$769.712 (setecientos sesenta y nueve mil setecientos doce mil) 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

*Meza*

*Enidela Peña*

*Conza*

*Bastin*

*Rivas*



equivalente a la suma de \$894.333 (ochocientos noventa y cuatro mil trescientos treinta y tres mil 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 \$161.274 (ciento sesenta y un mil doscientos setenta y cuatro mil) pesos brutos.

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

- 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.**

La Empresa pagará a todos los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo un bono denominado "Bono Apoyo". Para tener derecho a este beneficio, el trabajador deberá mantener una relación laboral vigente con la Empresa al día primero del mes en que corresponda efectuar el pago del beneficio.

El bono se pagará por una sola vez durante cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo y ascenderá a la suma bruta de \$199.436 (ciento noventa y nueve mil cuatrocientos treinta y seis pesos).

Excepcionalmente, respecto del primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, el bono será pagado conjuntamente con la remuneración correspondiente

*Meza*

*Oniabel Peno*

*Conza*

*Besty*

*Ilivas*



al mes de febrero de 2027. A contar del segundo año de vigencia del instrumento, el beneficio se pagará conjuntamente con la remuneración correspondiente al mes de junio de cada año.

**VIGÉSIMO CUARTO: BONO ESTUDIO**

La Empresa pagará a los trabajadores, afectos al presente convenio colectivo, con contrato de trabajo vigente e indefinido, un bono por concepto de escolaridad, por cada hijo, carga legal (carga familiar) debidamente acreditada, o para el propio trabajador cuando este tenga la condición de estudiante. Este beneficio se pagará una vez al año, de forma anual y por cada estudiante, de acuerdo con los siguientes tramos montos brutos:

Meza

**Educación Preescolar, Básica y Media:** Para hijos que cursen niveles de Jardín Infantil, Pre-Kínder, Kínder (excluyendo salas cuna para menores de 2 años), enseñanza básica o media regular, se pagará la suma anual de \$75.000.- brutos.

**Educación Superior, Técnica y Diferencial:** Para hijos que cursen estudios en Universidades, Institutos Profesionales (IP), Centros de Formación Técnica (CFT), Escuelas de Formación de Fuerzas Armadas, Carabineros, Policía de Investigaciones, o educación diferencial calificada, se pagará la suma anual de \$95.000.- brutos.

Orichel Gonia

**Trabajador Estudiante:** para el propio trabajador que curse estudios conducentes a título o grado académico en CFT, IP o Universidades reconocidas por el Estado y diplomados, se pagará la suma anual de \$110.000.- brutos. Quedan excluidos del beneficio los estudios financiados total o parcialmente por el empleador.

Conza

**Reglas de Operación y Fechas de Pago:**

- **Proporcionalidad:** Los trabajadores que cuenten con menos de un (1) año de antigüedad en la empresa a la fecha de pago, percibirán este beneficio de manera proporcional a un doceavo (1/12) por cada mes completo de servicios prestados.
- **Acreditación:** Para la procedencia del pago, el trabajador deberá presentar ante el área de Personas el certificado de matrícula correspondiente al año lectivo, y/o certificado de alumno regular vigente y/o el contrato de prestación de servicios educacionales.
- **Calendario de Rendición:** El proceso de recepción de documentos y su correspondiente pago se organizará estrictamente bajo las siguientes dos ventanas anuales:

Recepción de antecedentes	Pago
Desde el 1 de enero al 30 de marzo	Remuneración de abril
Entre el 01 al 30 de julio	Remuneración de agosto

Bosch

Rivas



## **VIGÉSIMO QUINTO: BONO POR DISCAPACIDAD**

La Empresa otorgará los siguientes beneficios a los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, en los términos y condiciones que se indican a continuación:

### **A) Bono por hijos con discapacidad**

La Empresa pagará un bono mensual bruto de \$66.379 (sesenta y seis mil trescientos setenta y nueve pesos) a aquellos trabajadores que tengan hijos con discapacidad.

Este beneficio se otorgará hasta que el hijo cumpla 18 años de edad. En caso de encontrarse cursando estudios regulares, el beneficio se extenderá hasta los 24 años de edad, debiendo acreditarse dicha circunstancia mediante la documentación correspondiente.

Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá presentar la credencial de discapacidad, el informe biomédico funcional o cualquier otro documento idóneo emitido por la autoridad competente que acredite la condición de discapacidad. En caso de discapacidad temporal, la documentación deberá indicar expresamente la duración o vigencia de dicha condición.

La recepción de antecedentes podrá efectuarse durante cualquier mes del año calendario y cada solicitud será evaluada por la Empresa para efectos de determinar la procedencia del beneficio.

### **B) Bono para trabajadores con discapacidad**

La Empresa pagará un bono anual bruto de \$60.000 (sesenta mil pesos) durante el mes de enero de cada año a aquellos trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo que acrediten encontrarse en situación de discapacidad.

Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá presentar, a más tardar el 30 de diciembre de cada año, alguno de los siguientes documentos vigentes:

- a) Credencial de discapacidad emitida por la autoridad competente.
- b) Certificado de discapacidad emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
- c) Certificado de invalidez superior a dos tercios emitido por la Superintendencia de Pensiones.

La documentación deberá presentarse anualmente para efectos de mantener vigente el beneficio y cada solicitud será evaluada por la 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 \$151.011 (ciento cincuenta y un mil once) pesos brutos, a más tardar el día 15 del

Meza

Quoted Peno

Canal

Rosy

Rivas



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 \$271.820 (doscientos setenta y un mil ochocientos veinte) 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.

Meza

**VIGÉSIMO OCTAVO: BONO ANUAL POR CUMPLIMIENTO DE RESULTADOS**

La Empresa pagará un Incentivo Anual por Resultados, destinado a reconocer y recompensar el desempeño colectivo e individual de los trabajadores, considerando para estos efectos indicadores comerciales, técnicos, financieros, de servicio y el cumplimiento de los objetivos definidos para las distintas áreas de la organización.

Para los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, este incentivo tendrá un target equivalente a 1,1 remuneraciones, considerando para estos efectos el sueldo base mensual y la gratificación legal mensual, al alcanzar un 100% de cumplimiento de las metas definidas en la respectiva Política de Incentivo Anual por Resultados.

Oruibel Peña

Las condiciones de elegibilidad, indicadores, ponderaciones, metas, escalas de cumplimiento y forma de cálculo serán definidas anualmente por la Empresa e informadas a los trabajadores a través de la Política de Incentivo Anual por Resultados vigente para cada período.

Tratándose de trabajadores que ingresen a la Empresa durante el año calendario, el incentivo se pagará de manera proporcional, a razón de un doceavo por cada mes completo trabajado entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del respectivo año. Para tener derecho a este beneficio, el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de cuatro meses al 31 de diciembre del año respectivo. En consecuencia, sólo participarán del incentivo quienes hayan ingresado a la Empresa con anterioridad al 1 de septiembre del año correspondiente.

Conza

Como regla transitoria y exclusivamente respecto del pago a efectuarse durante el mes de marzo de 2027, el monto del Incentivo Anual por Resultados que corresponda percibir a cada trabajador se calculará conforme a las reglas precedentemente señaladas, descontándose del monto resultante cualquier suma que hubiere sido pagada al trabajador en junio de 2026 por concepto de "Bono anual"

Bosky

Rivas



### **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.- 5 años = \$100.000 (cien mil) pesos brutos
- 2.- 10 años = Medio Sueldo Base Bruto;
- 3.- 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

Meza

Orivel Peña

Conza

Bastu

Rivas



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 y padres, se otorgarán 7 días corridos. De acuerdo con lo establecido en el art 66 del Código del Trabajo.
- b) Por el fallecimiento de un hijo se otorgarán 10 días corridos. De acuerdo con lo establecido en el art 66 del Código del Trabajo
- c) Por el fallecimiento de hermanos, abuelos o suegros se otorgarán 5 días corridos.
- d) 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 195 en el Código del Trabajo.
- e) 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. De acuerdo a lo establecido en el art 207 bis del Código del Trabajo.
- f) 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.
- g) Por asistencia a centros de rehabilitación de hijo con discapacidad se evaluará en cada caso por parte de la Gerencia de Relaciones Laborales.
- h) 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.
- i) 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.
- j) Para el cumpleaños de un hijo de hasta 24 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.

Meza

Ortiz Peña

Conza

Rosaly

Rivas



k) La Empresa otorgará a los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Convenio Colectivo un permiso especial de hasta dos días hábiles por año de vigencia del presente instrumento, con goce íntegro de remuneraciones, los que podrán utilizarse de manera continua o fraccionada en medios días. Sin perjuicio de lo anterior, este permiso, para casos calificados y evaluados entre el sindicato y la empresa, podrá ser extendido por un periodo a determinación del empleador.

Este permiso tendrá por objeto facilitar la realización de trámites judiciales, administrativos, médicos, psicológicos o de cualquier otra naturaleza directamente relacionados con situaciones de violencia intrafamiliar que afecten al trabajador o trabajadora.

Para acceder al beneficio, deberá acreditarse la situación mediante la presentación de antecedentes al área de Relaciones Laborales que den cuenta de la interposición de una denuncia, medida de protección, causa judicial o cualquier actuación realizada ante la Fiscalía, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Tribunales de Familia, Juzgados de Garantía u otros organismos competentes.

Las partes reconocen que el presente beneficio tiene por finalidad promover la protección y apoyo de trabajadores y trabajadoras que se encuentren afectados por situaciones de violencia intrafamiliar. En consideración a lo anterior, la Empresa podrá incorporar medidas de similar naturaleza en sus políticas corporativas o programas de bienestar, así como extender su aplicación a otros trabajadores de la organización, de conformidad con los criterios y condiciones que ésta determine.

Meza

Ornido Ponce

Caray

l) La Empresa otorgará al trabajador o trabajadora un permiso con goce íntegro de remuneraciones de hasta cinco (5) días corridos, cuando deba prestar atención, acompañamiento o cuidado a su cónyuge, conviviente civil o hijo(a), afectado por una enfermedad grave.

Para efectos de este beneficio, se entenderá por enfermedad o accidente grave toda condición de salud acreditada mediante certificado médico emitido por un profesional habilitado, que implique alguna de las siguientes circunstancias:

- I. Hospitalización por más de 24 horas
- II. Intervención quirúrgica de carácter mayor;
- III. Riesgo vital o pronóstico reservado;
- IV. Diagnóstico o tratamiento oncológico;
- V. Accidente que requiera reposo médico y asistencia directa de un tercero;

Basty

Iruvas



VI. Cualquier otra condición médica que, según certificación del médico tratante, requiera la presencia, cuidado o asistencia permanente del trabajador o trabajadora.

El trabajador deberá solicitar el permiso a la Empresa invocando la causal mediante la documentación médica correspondiente.

La Empresa podrá autorizar excepcionalmente la extensión del permiso atendidas las circunstancias particulares del caso debidamente acreditadas y fundamentadas.

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.

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

La empresa pagará al trabajador un bono por la suma de \$219.916 (doscientos diecinueve mil novecientos diez y seis) 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. En este último caso, 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 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 provisoria 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.

Meza

OrindellPena

Canza

Bermy

Ilivas



**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 \$274.899 (doscientos setenta y cuatro mil ochocientos noventa y nueve) 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.

Meza

**TRIGÉSIMO CUARTO: PERMISO FLEXIBLE.**

Dentro de cada año calendario los trabajadores que estén afectos al presente convenio colectivo, tendrán derecho a hacer uso de hasta cuatro días de permiso remunerado por año calendario, denominado Permiso Flexible.

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.

Ornibel Poma

**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.

Canza

Rosary

Rivas



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.

Meza

**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.

Ornel Panto

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.

Canef

En caso de muerte de un trabajador, la empresa contribuirá a dicho fondo con \$2.677 (dos mil seiscientos setenta y siete) 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 \$1.786.-(mil setecientos ochenta y seis) 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.

Besty

Rivas



**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 \$1.832.643 (un millón ochocientos treinta y dos mil seiscientos cuarenta y tres mil) 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 \$1.099.583 (un millón noventa y nueve mil quinientos ochenta y tres mil) 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.

Con todo, este aporte será en beneficio de los beneficiarios del artículo 60 del Código del Trabajo.

**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 \$1.199.790 (un millón ciento noventa y nueve mil setecientos noventa) pesos brutos.

**CUADRAGÉSIMO: ASIGNACIÓN 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 extraordinarias, asignación de alistamiento o asignación de turno le correspondan por la ejecución de su trabajo habitual.

Meza

Ortizel Peña

Conza

Boschi

Rivas



Con todo, si en virtud de la Política vigente de la Empresa correspondiera el pago de una asignación de reemplazo de monto superior a la establecida en esta cláusula, el trabajador tendrá derecho únicamente al beneficio que le resulte más favorable, excluyéndose la acumulación de ambas asignaciones por un mismo período de reemplazo.

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 \$33.157.334 (treinta y tres millones ciento cincuenta y siete mil trescientos treinta y cuatro) 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 \$69.194 (sesenta y nueve mil ciento noventa y cuatro) 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 \$84.568 (ochenta y cuatro mil quinientos sesenta y ocho) pesos brutos.

Meza

Raúl Peña

Panza

Bosty

Rivas



- 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 \$14.606 (catorce mil seiscientos seis) 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 \$16.914 (dieciséis mil novecientos catorce) 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.

Meza

Ornel Peña

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

La Empresa pagará las siguientes indemnizaciones por años de servicio, según la causal de término del contrato de trabajo:

A) Muerte del trabajador, caso fortuito o fuerza mayor (art. 159 N°3 y N°6 del Código del Trabajo) y término por invalidez total acreditada por el organismo competente: treinta (30) días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con los topes establecidos en los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo. En caso de muerte, se pagará a la persona designada por el trabajador para efectos del seguro de vida o, en su defecto, a sus herederos legales.

B) La empresa pagará una indemnización por años de servicio equivalente a los 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, una Jubilación legal por edad vía mutuo acuerdo (art. 159 N°1 del Código del Trabajo), con los topes establecidos en los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo

Conza

Basty

Rivas



C) Mutuo Acuerdo 1: treinta (30) días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, siete (7) trabajadores por cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo. con los topes establecidos en los artículos 163 (tope 11 años) y 172 (tope 90 UF) del Código del Trabajo. Los cupos no utilizados en un determinado año no se acumularán al siguiente. El Sindicato administrará y validará los cupos, comunicando la nómina a la Empresa con al menos noventa (90) días de anticipación a la del término de la relación laboral.

Meza

D) Mutuo acuerdo 2 trabajadores con más de quince (15) años de servicio: indemnización equivalente a la totalidad de los años de servicio efectivos del trabajador, aplicando el tope de once (11) años del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo. Para este caso no se aplicará el tope remuneracional del artículo 172 del Código del Trabajo (90 UF). Se establecen dos (2) cupos por cada año de vigencia del presente Convenio. Causal: art. 159 N°1 CT, con preaviso mínimo de noventa (90) días. Los cupos no utilizados NO se acumularán al año siguiente. El Sindicato administrará y validará los cupos, comunicando la nómina a la Empresa con al menos noventa (90) días de anticipación a la del término de la relación laboral.

Oruibel Pino

**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:

Conza

**Tabla año 2026**

Solicitud	Entrega	Monto	Cuotas	Primera cuota	Prepago
septiembre 2026	octubre 2026	\$1.200.000	24	noviembre 2026	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

Bosky

Rivas



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.

Meza

David Peña

**CUADRAGÉSIMO QUINTO: PLAN SINDICAL.**

La empresa otorgará a cada uno de los directores sindicales con fuero, un Plan de la parrilla actualizada de acuerdo con 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 tuvieren 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.

Conza

**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.

Basny

Rivas



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.

*Meze*

*Enrique Poma*

*Canza*

*Bosny*

*Rivas*



**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. Sin perjuicio de las estipulaciones que se indican en la cláusula quincuagésimo primera.

**QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: NUEVOS SOCIOS**

La empresa y el sindicato acuerdan que se podrán extender los beneficios del Convenio Colectivo vigente a nuevos socios que se afilien al sindicato con posterioridad a la fecha de su suscripción, sin restricción o límite en cuanto al número de trabajadores, debiendo cumplirse únicamente la condición de que se trate de trabajadores con contrato de trabajo vigente y de duración indefinida con la Empresa.

El trabajador que tenga menos de un año de antigüedad en la Empresa accederá a los beneficios de devengo anual contemplados en este instrumento en forma proporcional a su antigüedad, considerando las fechas de ingreso a la Empresa y la fecha del devengo y respectivo pago del beneficio. Sin perjuicio de lo anterior, y con el objeto de evitar una duplicidad en el pago de beneficios de naturaleza igual o similar, en el evento de que el trabajador, con anterioridad a su afiliación sindical, hubiere estado adherido o afecto al plan de beneficios CLARO/VTR y hubiere percibido una o más cuotas del denominado "bono flexible", no tendrá derecho a percibir, durante el primer año calendario contado desde la fecha de su afiliación al Sindicato, el beneficio establecido en el presente instrumento denominado "Bono vacaciones".

En consecuencia, los nuevos socios incorporados gozarán de todos los beneficios contemplados en el presente Convenio Colectivo, con excepción de aquellas limitaciones o exclusiones expresamente establecidas en cada cláusula.

El Sindicato deberá comunicar a la Empresa la individualización de los trabajadores que se afilien al sindicato y que accederán a los beneficios pactados en este instrumento, en los términos precedentemente señalados, lo que se harán efectivo a partir del mes siguiente a la respectiva afiliación y comunicación, fecha desde la cual comenzarán a regir los beneficios.

La nómina de nuevos socios deberá ser informada al equipo de Relaciones Laborales para efectos de la correcta aplicación de los beneficios del Convenio.

Por aplicación de lo dispuesto en esta cláusula, el trabajador quedará obligado a pagar mensualmente al Sindicato compareciente, a contar del mes siguiente a su afiliación, el 100% del valor de la cuota sindical ordinaria mensual vigente a la fecha de celebración del presente instrumento, de lo que deberá quedar constancia de su aceptación a la fecha de afiliación al sindicato.

Meza

Orndel Peña

Conza

Beatty

Rivas



### **QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO: 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.

Meza

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.

Quibel Peña

### **QUINCUAGÉSIMO TERCERO: PISO DE NEGOCIACIÓN.**

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.

Canz

### **QUINCUAGÉSIMO CUARTO: PROPORCIONALIDADES.**

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

Para el caso de los trabajadores que cuenten con jornada parcial de trabajo, las asignaciones y bonos, serán pagados conforme a la proporcionalidad propia de su jornada.

### **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 Tercero, Vigésima Cuarta, Vigésima Quinta (letras a y b), Vigésima Sexta, Vigésima Séptima, Trigésima Segunda, Trigésima Tercera, Trigésima Séptima, Trigésima Octava, Trigésima Novena, Cuadragésima Primera,

Rivas

Besty




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.


**QUINGUAGÉSIMO SEXTO: BONO TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN.**

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 \$2.200.000.- brutos, el que se pagará de forma anticipada en la quincena del mes de julio de 2026.


  
Daniel Cabrera Moreno  
Rut 11.847.989-0

  
Oribeel Peña Díaz  
Rut 12.917.810-8

  
Bastián Echeverría Orellana  
Rut 18.532.799-K

  
Daniela Meza Meza  
Rut 16.808.660-1

  
Felipe Rivas Ascencio  
Rut 16.405.276-1

  
Gonzalo Espinoza Ravello  
Rut 17.184.429-0