

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EMPRESAS CLARO CHILE Y
SINDICATO DE INTEREMPRESAS DE TRABAJADORES N°4 DE CLARO
CHILE S.A**

En Santiago, a 1 de diciembre de 2024, entre las empresas **Claro Chile SpA**, Rut: 96.799.250-K, representada por don Daniel Cabrera Moreno Rut 11.847.989-0, correo electrónico para estos efectos daniel.a.cabrera@clarovtr.cl, en adelante indistintamente "la empresa" por una parte; y por la otra el **Sindicato de Interempresas de Trabajadores N°4 de Claro Chile S.A.** representado por su directiva conformada por su presidenta Francia Espinoza Ovalle Rut 13.928.359-7, su Tesorero don Hernán Caroca Torres Rut 15.806.585-1, su Secretario don Yoahnnny Cáceres Valerio Rut 14.580.747-6 sus directores doña Sandra Hervas Ramos, Rut 13.638.358-2 y don Cristián Platoni Ramirez, Rut 10.902.781-2 cuyo correo electrónico para esos efectos es Francia.Espinoza@clarovtr.cl, en adelante indistintamente el "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 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 **Claro Chile SpA**, Rut: 96.799.250-K; y por la otra, a los trabajadores afiliados al Sindicato de Interempresas de Trabajadores N°4 de Claro Chile S.A., que, siendo trabajadores de tal empresa, se individualizan en el Anexo N°1, el que forma parte integrante de este instrumento para todos los efectos legales y contractuales y la empresa se obliga a hacer extensivas íntegramente las condiciones de remuneraciones y beneficios contenidas en este convenio colectivo, a los trabajadores que se afilien al sindicato durante el periodo de vigencia que se pacta a continuación, siempre y cuando se cumplan las condiciones de extensión del artículo 322 del código del trabajo. Las partes acuerdan y dejan expresa constancia que ninguno de los beneficios acordados en el presente convenio, incluyendo el Bono de Termino de Negociación, se pagarán en forma retroactiva.

TERCERO: PERÍODO DE VIGENCIA Y DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigencia el día 1 de diciembre de 2024, y tendrá una duración de dos años, esto es, hasta el día 30 de noviembre de 2026.

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(s) o hija(s) 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 a todas las dependencias a lo largo del país, definidas por la empresa como Centro de Pagos y Servicios, Centro de Valores y Servicios o pequeño Centros de Atención a Clientes.

4.- GRUPO FAMILIAR

Son aquellas personas reconocidas como tales por el organismo previsional correspondiente de conformidad a la legislación vigente, y que están debidamente acreditados por el trabajador ante la empresa.

5.- PERSONAS 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 MENSUALES.

Las partes acuerdan que los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo tendrán derecho a reajustes automáticos de sus sueldos base mensuales brutos 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.

III. PLAN DE RETRIBUCIONES Y EXPERIENCIA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

SÉPTIMO: OBJETO.

Disponer de herramientas que nos inviten a tener en cuenta la percepción de trabajador o trabajadora en todo su ciclo de vida en la compañía, implementando beneficios que incentiven en la mejora continua de sus servicios.

OCTAVO: DE LA CARRERA FUNCIONARIA.

Para los trabajadores del presente sindicato y con el objeto de generar un reconocimiento respecto de aquellos colaboradores que hayan realizado reemplazos exitosos de otros cargos, o que hayan tenido un desempeño sobresaliente de acuerdo a las evaluaciones que la Compañía disponga para tales efectos, se otorgará cartas de reconocimiento que se adjuntarán a la carpeta individual de cada trabajador, adicionalmente, dichas evaluaciones dispuestas por la compañía o cartas de reconocimiento constituirán un antecedente a ser considerado para promociones o movilidades internas.

Las cartas se entregarán en el mes de abril de cada año, con los resultados obtenidos el año calendario anterior. 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.

NOVENO: CAPACITACIONES.

La empresa dispondrá por cada año de vigencia de este instrumento, de una suma ascendente a \$32.833.496.-, para financiar el o los programas de capacitación dirigidos a los trabajadores de los Sindicatos, ya constituidos en enero de cada año, o en la fecha definida por Claro Chile SpA.

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

IV. DE LOS BENEFICIOS

DÉCIMO: DE LA ASIGNACIÓN DE VALORES.

a.- Administrativo de Bodega.

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 \$211.892 brutos mensuales.

b.- Ejecutivo o Supervisor CPS, CVS, Mini CAC y CAC Funcionario.

La Empresa pagará mensualmente a todo trabajador, afecto al presente convenio colectivo que desempeñe el cargo de Ejecutivo o Supervisor de CPS o CVS, Mini CAC y CAC, en cualquiera de sus dependencias, una asignación que ascenderá a un 15% del respectivo sueldo base mensual bruto. El pago de este emolumento dejará sin efecto el concepto de Asignación de Caja CPS o CVS, ya que estos haberes serán considerados 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 sin necesidad de que otorgue mandato de descuento o pueda rechazar la rebaja.

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 primeros 5 días 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.

DÉCIMO PRIMERO: PAGOS DE GRATIFICACIÓN ESPECIALES.

Si el trabajador afecto al presente instrumento colectivo 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 legal 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 la presente cláusula.

DÉCIMO SEGUNDO: GRATIFICACION LEGAL.

La empresa pagará a cada trabajador una gratificación anual garantizada equivalente a 4,75 ingresos mínimos legales mensuales. Esta gratificación convencional, que reemplaza a la gratificación legal se liquidará y pagará en el mes de diciembre de cada año.

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

DÉCIMO TERCERO: ANTICIPO 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 de acuerdo a las Políticas Compañía. La empresa 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.

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

DÉCIMO CUARTO: 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.

Asimismo, los trabajadores sujetos a jornada laboral con turnos rotativos y no se encuentren contenidos en lo dispuesto en el primer párrafo de la presente cláusula serán informados de los respectivos turnos 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 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, el día 17 de septiembre y víspera de año nuevo, el día 31 de diciembre de cada año, los trabajadores afectos al presente convenio colectivo que ejerzan funciones en sucursal con excepción de los trabajadores que ejercen funciones en centro comerciales (Mall y/o boulevard) finalizarán su jornada de trabajo a las 17:00 horas.

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

DÉCIMO QUINTO: BONO TRABAJO EN MALL DÍAS DOMINGOS Y/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 \$9.008 (nueve mil ocho) pesos brutos, por cada día domingo o festivo efectivamente trabajado.

DÉCIMO SEXTO: PAGO DE JORNADAS EXTRAORDINARIAS.

El personal, afecto al presente convenio colectivo, que realice jornadas extraordinarias será remunerado con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

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

Por último, 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.

DÉCIMO SÉPTIMO: BONO 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 0,7% bruto, sobre el monto que a 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 OCTAVO: 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 sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Quedan expresamente excluidos de esta asignación aquellos trabajadores que tengan convenida su jornada ordinaria únicamente en horario nocturno.

DÉCIMO NOVENO: ASIGNACIÓN PARA ALIMENTACIÓN.

La Empresa otorgará a cada trabajador, afecto al presente convenio colectivo, una asignación para alimentación, por ticket electrónico, por cada día efectivamente trabajado en el mes respectivo, por la suma diaria total de \$5.544 líquidos

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 \$116.424 (ciento dieciséis mil cuatrocientos veinticuatro) pesos, y los que trabajen en jornada de 6 días a la semana recibirán \$133.056 (ciento treinta y tres mil cincuenta seis) pesos. Estos valores son proporcionales a la asistencia y jornada de trabajo.

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.

VIGÉSIMO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.

La Empresa pagará a cada trabajador, afecto al presente convenio colectivo, una asignación de movilización por la suma mensual de \$48.026 (cuarenta y ocho mil veinte seis) pesos líquidos la que se pagará proporcionalmente por cada día efectivamente trabajado en el mes respectivo.

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.

VIGÉSIMO PRIMERO: MOVILIZACIÓN DE ACERCAMIENTO.

La Compañía otorgará a 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 en 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 (Centro de monitoreo TI y Redes), Infraestructura Data Center y Operaciones TI Data Center, 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, siempre y cuando no exista otro medio de transporte público o de acercamiento de la compañía.

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 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, 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.

VIGÉSIMO SEGUNDO: SALA CUNA.

La Empresa ha celebrado convenios con distintas salas cunas ubicadas en las diversas comunas de nuestro país. Las trabajadoras o trabajadores que tengan derecho a este beneficio podrán elegir entre utilizar los convenios suscritos por la empresa, en la medida que fuera procedente, 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 o trabajador elegir aquella en la que desee matricular a su hijo de hasta 2 años de edad.

La empresa pagará directamente a la trabajadora, a título de bono compensatorio, la cantidad de \$ 420.801 (cuatrocientos veinte mil ochocientos un) 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 o trabajadores 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.

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 TERCERO: 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 y padres trabajadores cuyos hijos asistan a la sala cuna proporcionada por la empresa. 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. Para tener derecho a este beneficio, el trabajador o la trabajadora deberá acreditar la asistencia de su hijo a un establecimiento de Sala Cuna. Esta asignación asciende a la suma de \$4.095 (cuatro mil noventa y cinco) pesos líquidos, 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 menor cumpla los dos años.

VIGÉSIMO CUARTO: VESTUARIO.

La empresa se compromete a entregar vestuario a los trabajadores que requieran ejercer funciones con uniforme de acuerdo a las condiciones que establezca Política de La Compañía para estos efectos.

VIGÉSIMO QUINTO: RETORNO FERIADO ANUAL Y PRESTAMO OPCIONAL DE VACACIONES.

En los casos de los trabajadores, afectos al presente convenio colectivo, que, según la jornada ordinaria de trabajo pactada en sus contratos individuales, 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 completo y/o por un mínimo de 15 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 préstamo 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 ingresar solicitud de acuerdo a la Política Compañía, en un plazo de 15 días hábiles de anticipación a la fecha de inicio del mismo.

VIGÉSIMO SEXTO: BONO 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 éste sea por un mínimo de diez días hábiles continuos, recibirá una asignación equivalente a la suma de \$686.324.-, 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 \$800.713.-, 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 \$141.568 (ciento cuarenta y un mil quinientos sesenta y ocho) 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 solicitud de acuerdo a la Política Compañía.

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 SÉPTIMO: 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 \$180.281 (ciento ochenta mil doscientos ochenta y uno) pesos brutos

VIGÉSIMO OCTAVO: BONO ESTUDIO

La empresa pagará \$59.491 (cincuenta y nueve mil cuatrocientos noventa y un) 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, no obstante, se deberá acreditar la condición carga legal, 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 Universidades o Institutos Profesionales.

Para estudios pre escolar y educación superior: Para poder optar al pago de los montos señalados, deberá acreditarse además de la calidad de hijo carga legal, la de ser estudiante, mediante el certificado de matrícula del año respectivo y/o el certificado de alumno regular y/o contrato de prestación de servicios con la respectiva institución 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 11 de febrero -Hasta el 30 de marzo	Remuneración abril

VIGÉSIMO NOVENO: BONO HIJOS CON DISCAPACIDAD

Se pagará un bono mensual de \$61.801 (sesenta y un mil ochocientos un) 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.

TRIGÉSIMO: 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 \$130.166 (ciento treinta mil ciento sesenta y seis) pesos brutos, a más tardar el día 15 del mismo mes o, si éste recayera 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.

TRIGÉSIMO PRIMERO: 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 \$235.871 (doscientos treinta y cinco mil ochocientos setenta y uno) pesos brutos, el que se pagará a más tardar el día 15 del mismo mes o si éste recayera 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.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: DÉCIMO TERCER SUELDO BASE.

La empresa pagará a cada trabajador afecto al presente instrumento colectivo, que tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa, 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 bruto, de acuerdo a la siguiente tabla:

	SUELDO BASE		
TRAMO	DESDE	HASTA	PORCENTAJE
A	\$ -	\$ 800.000	80%
B	\$ 800.001	\$ 1.055.000	75%
C	\$ 1.055.001	\$ 2.100.000	62%
D	\$2.100.001 O SUPERIOR		46%

Aquellos trabajadores con menos de un año de antigüedad a la fecha del pago de este beneficio, le corresponderá el pago proporcional a los meses trabajados.

Se deja establecido que, en el evento de desvinculación de un trabajador, siempre y cuando se trate de alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, se pagará el presente bono, de manera proporcional por los meses trabajados en la empresa.

TRIGÉSIMO TERCERO: 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 = 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 CUARTO: 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 noviembre, un préstamo que no devengará reajustes ni intereses, con un tope máximo equivalente al 50% de lo que le correspondería percibir por concepto de indemnización por años de servicios, en caso que la empresa pusiera termino a su contrato de trabajo por alguna causal que diera derecho a ello, el que se entregará en diciembre y se empezará a cobrar en enero del año siguiente. Los requisitos y condiciones para postular a este préstamo son:

- 1.- Solo podrán postular a este préstamo un máximo de 10 trabajadores del Sindicato de Inter-empresas de Trabajadores N°4 de Claro Chile S.A., 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 convenio colectivo el trabajador ya solicitó este préstamo no podrá volver a solicitarlo.

Los cupos serán administrados por el Sindicato de Inter-empresas de Trabajadores N°4 de Claro Chile S.A.,

El préstamo que aquí se conviene, será pagado en 12, 24 o 36 cuotas, a elección del trabajador, siempre y cuando no exceda de los topes legales señalados en el artículo 58 del Código del Trabajo y firme el documento respectivo que la empresa le entregue a tal efecto.

TRIGÉSIMO QUINTO: 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 195 del Código del Trabajo.

d) Por matrimonio civil del trabajador o celebración de Acuerdo de Unión Civil se otorgarán 5 días hábiles, 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) 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.

g) 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 se establecen en el Código del Trabajo.

TRIGÉSIMO SEXTO: BONO DE NATALIDAD O ADOPCIÓN.

La empresa pagará al trabajador un bono por la suma de \$162.560 (ciento sesenta y dos mil quinientos sesenta) 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 provisoria o definitiva, en un plazo de 30 días contados desde el nacimiento o la sentencia que dé lugar a la adopción respectiva, sin perjuicio de las evaluaciones excepcionales que el Sindicato pueda presentar a Capital Humano.

El presente bono no se pagará proporcionalmente, sino que sólo desde la fecha en la cual son entregados los documentos fundantes del mismo.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: BONO DE MATRIMONIO Y ACUERDO UNIÓN CIVIL.

La empresa pagará al trabajador que contraiga matrimonio civil o celebre un Acuerdo de Unión Civil un bono por la suma de \$220.871 (doscientos veinte mil ochocientos setenta 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.

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.

El presente bono no se pagará proporcionalmente, sino que sólo desde la fecha en la cual son entregados los documentos fundantes del mismo.

TRIGÉSIMO OCTAVO: PERMISO FLEXIBLE

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 NOVENO: 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 licencias médicas con una extensión inferior a 11 días. Este beneficio se pagará hasta por 3 licencias médicas presentadas 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 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 Capital Humano.

En casos de licencias médicas no psiquiátricas de una duración superior a 30 días, la empresa pagará al trabajador la diferencia de su remuneración mensual que exceda las 81,6 UF 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 pago del respectivo subsidio.

CUADRAGESIMO: 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.

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.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: FONDO DE SOLIDARIDAD.

Cada vez que fallezca un trabajador, su cónyuge, conviviente civil, conviviente declarado en el seguro de vida o 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 \$2.492.-, 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 \$1.663.-, por cada trabajador afecto, no obstante, en el caso del cónyuge el aporte se efectuará siempre y cuando no estén separados de hecho, de derecho o divorciados.

En el caso de muerte de un trabajador, la empresa pagará el fondo de solidaridad a la persona que el trabajador fallecido haya designado para los efectos del seguro de vida o, en su defecto, a sus herederos legales.

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. El cual se regirá por lo establecido en el Art 60 del Código del Trabajo.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: 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 \$1.705.976 (un millón setecientos cinco mil novecientos setenta y seis) 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 \$ 1.022.674 (un millón veinte dos mil seiscientos setenta y cuatro) pesos brutos

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

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

CUADRAGÉSIMO TERCERO: BONO DE TRASLADO.

La empresa pagará, por una única vez, un bono a cada trabajador, afecto al presente convenio colectivo, que deba cambiar de domicilio o residencia permanente, solo si dicha destinación es solicitada por la compañía.

Dicho bono será por la suma de \$1.117.095 (un millón ciento diecisiete mil noventa y cinco) pesos brutos.

CUADRAGÉSIMO CUARTO: ASIGNACIÓN DE REEMPLAZO 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 y de acuerdo a la Política Compañía, 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 de ausentismo.

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.

Lo anterior, se regirá por las condiciones, requisitos, limitaciones y prohibiciones que establezca la Política de la Empresa para estos efectos.

CUADRAGÉSIMO QUINTO: 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 \$64.424.-, brutos 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 \$78.739

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 \$13.600.-. 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 \$15.748.-, brutos. Esta asignación es incompatible con la asignación de alimentación que se contempla en el presente convenio colectivo en la cláusula **DÉCIMO NOVENO**.

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 SEXTO: 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.

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, 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, que pongan término a su contrato por mutuo acuerdo de las partes (Artículo 159 n°1 del Código del Trabajo), 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. En este último caso, se deja expresa constancia, que podrán hacer uso de este derecho 6 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 30 días de anticipación a la fecha en que se haga efectiva la renuncia, siempre en acuerdo con su jefatura directa, la cual sólo podrá posponer por un máximo de 30 días más dicha resolución. Sólo el Sindicato podrá recibir y validar las solicitudes de los socios.

Adicionalmente, habrá un cupo anual de 6 trabajadores por cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo que podrán acceder al 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 y los cupos no utilizados en un determinado año se acumularán para el año siguiente lo que deberá hacer con a lo menos 30 días de anticipación a la fecha en que se haga efectiva la renuncia, siempre en acuerdo con su jefatura directa, la cual sólo podrá posponer por un máximo de 30 días más dicha resolución.

A efectos de este beneficio las indemnizaciones que procedan se pagarán de acuerdo a lo dispuesto en el 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 SÉPTIMO: PLAN SINDICAL.

La empresa otorgará a cada uno de los directores sindicales con fuero, un Plan de la parrilla actualizada con características de libre. El plan anteriormente señalado reemplaza 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 OCTAVO: 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.

Si un dirigente no hubiere podido avisar del uso de horas de tiempo sindical con la referida anticipación, deberá dejar constancia mediante correo electrónico enviado a la Gerencia de Relaciones Laborales señalando el número de horas utilizadas a la brevedad.

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



CUADRAGÉSIMO NOVENO: APOORTE AL SINDICATO.

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

QUINCUAGESIMO: 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 7 días de anticipación, indicando las personas que deben asistir a la misma.

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: BENEFICIOS A EX TRABAJADORES.

A los trabajadores que sean desvinculados por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo 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 del término de la relación laboral, los beneficios de descuento en servicios de telefonía móvil y servicios de hogar

modificado. El bono estará sujeto a los requisitos y condiciones que establezca la respectiva Política Compañía.

QUINCUAGÉSIMO TERCERO: SEGURO DE CESANTÍA

Si el contrato de trabajo terminare por alguna de 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.

QUINCUAGÉSIMO CUARTO: PISO MÍNIMO DE NEGOCIACIÓN.

En los procesos de negociación colectiva que se realicen en el futuro las remuneraciones y beneficios que se han pactado en este instrumento colectivo, constituirán el piso mínimo de la negociación, salvo aquellas materias que por expresa disposición legal no se entienden parte del piso.

QUINCUAGÉSIMO QUINTO: BONO TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN.

Las partes acuerdan que la empresa pagará, por una sola vez, y solo por motivo de la firma del presente instrumento colectivo, 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 el día 15 de noviembre de 2024.

QUINCUAGÉSIMO SEXTO: 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
Enero 2025	Febrero 2025	\$1.200.000	24	marzo 2025	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:

- Si se solicita el préstamo de \$ 1.200.000.- deberá cumplirse lo establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo.
- 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.
- 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.

QUINCUAGÉSIMO SEPTIMO: PROPORCIONALIDADES.

Para efectos del pago de las asignaciones y bonos señalados en las cláusulas Vigésimo Séptimo, Vigésimo Octavo, Trigésima, Trigésima Primera, Trigésima Segunda y Quincuagésima Quinta 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 OCTAVO: REAJUSTABILIDAD DE BENEFICIOS.

Las partes señalan que únicamente los beneficios señalados en las cláusulas, Novena; Décima letra a.-; Décima Quinta; Décimo Novena; Vigésima; Vigésima Segunda; Vigésima Tercera; Vigésima Sexta; Vigésima Séptima; Vigésima Octava; Vigésimo Novena; Trigésima; Trigésima Primero, Trigésimo Sexto; Trigésima Séptimo; Cuadragésima Primera; Cuadragésima Segunda, Cuadragésima Tercero ; 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 enero de cada año de vigencia de este instrumento. En el evento de que la variación acumulada del periodo sea negativa, ésta será considerada igual a cero.

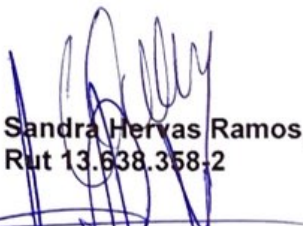
P.P. SINDICATO DE INTER-EMPRESAS DE TRABAJADORES N° 4 DE CLARO CHILE S.A.



**Hernán Caroca Torres Rut
Rut 15.806.585-1**



**Yoahnnny Cáceres Valerio
Rut 14.580.747-6**



**Sandra Hervas Ramos,
Rut 13.638.358-2**



**P.P. CLARO CHILE SpA.
Daniel Cabrera Moreno
Rut n°11.847.989-0**



**Francia Espinoza Ovalle
Rut 13.928.359-7**



**Cristián Platoni Ramirez
Rut 10.902.781-2**

