

Santiago, 1 de diciembre de 2022.

Señores
Inspección Regional del Trabajo.
Presente.

Ref.: Adjunta Contrato
Colectivo suscrito por las
partes.

De nuestra consideración:

Adjuntamos Contrato Colectivo suscrito entre Claro Chile SpA RUT n° 96.799.250-K; por una parte, y por la otra, el Sindicato de Interempresas de Trabajadores N°4 de Claro Chile S.A., dentro de plazo legal y para su registro.

Sin otro particular, les saluda atentamente,



Daniel Cabrera Moreno
Director de RRHH
Claro Chile S.A.

C.C: - Archivo

CONTRATO COLECTIVO ENTRE CLARO CHILE SpA

Y



SINDICATO DE INTEREMPRESAS DE TRABAJADORES N°4 DE CLARO CHILE S.A.

En Santiago, a 30 de noviembre de 2022, entre las empresas **Claro Chile SpA**, Rut: 96.799.250-K, representada por don Daniel Cabrera Moreno Rut 11.847.989-0, don Felipe Weinstein San Román Rut 10.562.588-k, y don Marco Ancavil Arcos, Rut 16.996.918-3, correo electrónico para estos efectos Felipe.Weinstein@clarochile.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 presidente don Carlos Mella Pineda Rut 12.360.607-8, su Tesorero don Hernán Caroca Torres Rut 15.806.585-1, su Secretaria doña Francia Espinoza Ovalle Rut 13.928.359-7 y sus directores doña Andrea Cerda González Rut 13.953.444-1 y don Yoahnnny Cáceres Valerio Rut 14.580.747-6, cuyo correo electrónico para esos efectos es Francia.Espinoza@clarochile.cl, en adelante indistintamente el "Sindicato" y en conjunto ambas denominadas "Las partes", han convenido el siguiente contrato colectivo:

I. TITULO PRELIMINAR

OBJETO, ÁMBITO Y VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO.

PRIMERO: OBJETO.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto establecer el régimen de remuneraciones, beneficios y prestaciones ligados directamente al trabajo y/o al bienestar de los trabajadores, sea en dinero, servicios o especies, condiciones comunes de trabajo que regirán entre la Empresa y los trabajadores afectos durante el plazo de 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 Contrato 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 Inter-empresas 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 contrato 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 contrato, incluyendo el Bono de Terminación de Negociación, se pagarán en forma retroactiva.

TERCERO: PERÍODO DE VIGENCIA Y DURACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

El presente Contrato Colectivo entrará en vigencia el día 2 de diciembre de 2022, y tendrá una duración de dos años, esto es, hasta el día 2 de diciembre de 2024.



1



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 Contrato Colectivo, por leyes o disposiciones legales o gubernamentales de carácter obligatorio o de cualquier otro tipo, se imputará y servirá de abono a los aumentos y sistemas de reajuste establecidos en este instrumento.

II. DE LOS SUELDOS Y SU REAJUSTABILIDAD

SEXTO: DEL REAJUSTE PERIODICO DE LOS SUELDOS BASE MENSUALES.

Las partes acuerdan que los trabajadores afectos al presente Contrato 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 contrato.

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.



[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Vertical handwritten signatures]



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.

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

NOVENO: CAPACITACIONES.

La empresa dispondrá por cada año de vigencia de este instrumento, de una suma ascendente a \$31.979.640.-, para financiar el o los programas de capacitación dirigidos a los trabajadores de los Sindicatos, ya constituidos a la fecha del presente instrumento, de la empresa 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.- Asistente Administrativo de Bodega, Administrativo de Bodega.

La Empresa pagará a todo trabajador, afecto al presente contrato colectivo, que desempeñe el cargo de Asistente Administrativo de Bodega o Administrativo de Bodega en cualquiera de sus dependencias, un monto equivalente a \$192.089.-, brutos mensuales.

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

La Empresa pagará mensualmente a todo trabajador, afecto al presente contrato 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 pague 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 contrato 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 por escrito a más tardar el día 7 del mes en curso. La empresa procederá a efectuar el pago del anticipo el día 13 del mes respectivo.

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

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

DÉCIMO CUARTO: JORNADA LABORAL.

Los trabajadores, afectos al presente contrato colectivo, que se desempeñen o presten sus servicios en una Sucursal tendrán una jornada de trabajo de 40 horas semanales, distribuida en turnos rotativos.

Las partes acuerdan que los turnos de trabajo serán los siguientes:



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signatures]



Tiendas con horario no MALL		Tiendas con horario MALL		Part Time
LUNES A VIERNES	LUNES A SÁBADO	HORARIO 5 DÍAS	HORARIO 6 DÍAS	14:00 22:00
9:00 18:00	9:00 17:00 9:00 14:00	9:30 18:30	9:30 17:10	13:30 21:30
9:30 18:30	9:30 17:30 9:30 14:30	11:30 20:30	11:30 19:10	13:00 21:00
10:00 19:00	10:00 18:00	13:30 22:30	12:30 20:10	
	10:30 18:30	9:00 18:00	14:30 22:10	
	11:00 19:00			

La asignación de turnos precedentemente descritos deberá ser informada al trabajador con al menos 30 días de anticipación. Tal asignación tendrá una vigencia no inferior a 120 días. Si por cualquier eventualidad el turno debiere ser modificado dentro de los 120 días de su vigencia, las partes podrán acordar dicha modificación.

Cuando un trabajador cambie de lugar de trabajo, a uno que tenga otro sistema de distribución de turnos u otra jornada ordinaria de trabajo distinta, deberá suscribirse el anexo de contrato respectivo, que consigne el nuevo lugar, cargo, jornada ordinaria y 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 contrato colectivo, que presten servicios, en forma permanente u ocasional, en las sucursales ubicadas en un centro comercial Mall, por la suma de \$8.166.- brutos, por cada día domingo o festivo efectivamente trabajado.

DÉCIMO SEXTO: PAGO DE JORNADAS EXTRAORDINARIAS.

El personal, afecto al presente contrato 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: ASIGNACION DE ALISTAMIENTO.

A los trabajadores, afectos al presente contrato 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.



MA

[Handwritten signature]

u

[Vertical handwritten signatures]



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 contrato colectivo, una asignación para alimentación, ya sea, en tarjeta restaurant o en dinero en efectivo, por cada día efectivamente trabajado en el mes respectivo, por la suma diaria total de \$5.026.- líquidos.

Esta asignación es incompatible con el viático para alimentación que se contempla en el presente contrato 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 contrato colectivo, una asignación de movilización por la suma mensual de \$43.538.- 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 empresa otorgará a todos sus trabajadores la movilización consistente en buses de acercamiento al Edificio Corporativo ubicado en Avenida El Salto n°5450, comuna de Huechuraba, en modalidad ida, y en modalidad vuelta a los mismos puntos desde el Edificio Corporativo, y cuyos recorridos se indican referencialmente a continuación:

- Estación Metro Tobalaba.
- Estación Metro Zapadores.
- Plaza Quilicura.
- Estación Metro Santa Ana.
- Plaza Egaña.
- Irarrázaval.
- Paradero 14 Vicuña Mackenna.
- Estación Metro El Sol.



Ma

[Signature]

[Signature]

[Vertical signature]
[Vertical signature]
[Vertical signature]
[Vertical signature]



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.

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

Además, a todo trabajador que desempeñe sus funciones en las distintas dependencias de la Empresa, se le proporcionará movilización a su domicilio cuando, por razones de trabajo, y previamente autorizado por su jefatura directa, deba permanecer en el establecimiento en que prestan servicios, así como, los trabajadores de áreas administrativas y los trabajadores que prestan servicios en Mall, a partir de las 21:00 horas. Los días 24 y 31 de diciembre se dispondrá de movilización desde las 20:00 horas para los cargos y casos señalados precedentemente.

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.

En el evento que la inexistencia de un establecimiento cercano, problemas de salud del menor debidamente certificados, u otras circunstancias calificadas por la Gerencia de Bienestar, hagan imposible la concurrencia de éste a la sala cuna, la empresa pagará directamente a la trabajadora o trabajador, a título de bono compensatorio, la cantidad de \$381.472.-, líquidos mensuales pagados por la Gerencia de Bienestar. 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 \$3.713.- 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 Compañía otorgará dos uniformes por año, uno de Otoño/Invierno y otro de Primavera/Verano, al personal, afecto al presente contrato colectivo, que se desempeñe en los cargos de Ejecutivo de Servicio al Cliente y/o Supervisor de Servicio al Cliente, Supervisor Operaciones para la Dirección de Servicio a Clientes Masivo, Administrativos de Bodega, Monitores y Asistentes Administrativos.

Cada uniforme estará compuesto por:

Mujeres SSCC	
Cantidad	Vestuario
4	Polera
2	Jeans/Pantalón
1	Chaqueta

Hombres SSCC	
Cantidad	Vestuario
4	Polera
2	Jeans/Pantalón
1	Chaqueta

Administrativo/as Bodega	
Cantidad	Vestuario
4	Polera
2	Jeans/Pantalón
1	Chaqueta

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

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

En los casos de los trabajadores, afectos al presente contrato 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 presentar el formulario de feriado firmado con al menos 15 días hábiles de anticipación a la fecha de inicio del mismo.



MA

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signatures and initials on the right margin]



VIGÉSIMO SEXTO: 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 éste sea por un mínimo de diez días hábiles continuos, recibirá una asignación equivalente a la suma de \$622.178.-, 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 \$725.875.-, 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 \$128.337.-, 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 SÉPTIMO: BONO DE ESTUDIO.

La empresa pagará a todos los trabajadores, afectos al presente contrato colectivo, con contrato de trabajo vigente al día 1 de febrero de cada año de vigencia del presente contrato colectivo y por una sola vez en cada año calendario en el mismo mes de febrero, la suma de \$130.745.- líquidos, con el objeto de colaborar con los gastos de estudio.

La suma señalada en el párrafo anterior se incrementará en \$43.145.- líquidos, por el trabajador estudiante y por cada hijo que se encuentre cursando estudios en la educación preescolar, básica, media o técnico profesional y que tenga hasta 18 años cumplidos, independientemente si es o no carga del trabajador, no obstante, se deberá acreditar la condición de hijo a través del certificado nacimiento, sentencia que declare la adopción y/o documento legal que corresponda.

Respecto de los hijos mayores a 18 años y menores de 24 años cumplidos, el requisito para recibir el monto señalado en el párrafo precedente será que deben ser cargas legales y estar estudiando en Colegios, Institutos Técnicos Profesionales o Universidades.

Para poder optar al pago de los montos señalados en los párrafos segundo y tercero de la presente cláusula, deberá acreditarse además de la calidad de hijo, la de ser estudiante,



mediante el certificado de matrícula del año respectivo y/o el certificado de alumno regular del año respectivo dependiendo del establecimiento de que se trate.

En caso de no realizar el trámite en la fecha señalada en la tabla de más adelante, no corresponderá el pago del bono señalado.

Aquellos trabajadores que tengan en la empresa una antigüedad menor a 1 año desde la fecha de su ingreso a la Empresa, podrán solicitar el bono de estudio, pero en proporción a la cantidad de meses de antigüedad.

Por último, se deja expresa constancia que no se tomarán en cuenta ni se contabilizarán para percibir el presente bono los diplomados, cursos y talleres.



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

Recepción de antecedentes	Pago
Desde el 1 de diciembre al 10 de febrero	Remuneración de febrero
Entre el 11 de febrero y el 30 de marzo	Remuneración de abril

VIGÉSIMO OCTAVO: BONO DE DISCAPACIDAD.

Se pagará una asignación mensual de \$44.820.-, líquidos, a aquellos trabajadores, afectos al presente contrato colectivo, que tengan hijos que se encuentren en situación de discapacidad. Para estos efectos, el trabajador deberá presentar como respaldo el certificado del médico tratante o el carnet de discapacidad respectivo. Los respaldos anteriormente señalados deberán indicar el carácter de permanente o temporal de la discapacidad precisando para este último la duración del tratamiento.

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

VIGÉSIMO NOVENO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS.

La Empresa pagará a todos los trabajadores, afectos al presente contrato colectivo, con contrato de trabajo vigente al 1 de septiembre de cada año de vigencia del presente contrato, un Aguinaldo de Fiestas Patrias por la suma de \$118.000.-, brutos, a más tardar el día 15 del mismo mes o, si éste recayere en sábado, domingo o festivo, el día hábil anterior. Se imputará a este beneficio cualquier otro que por esta misma causa se ordene pagar por ley.

TRIGÉSIMO: AGUINALDO DE NAVIDAD.

La Empresa pagará a todos los trabajadores, afectos al presente contrato colectivo, con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de cada año, un Aguinaldo de Navidad por la suma de \$213.825.-, 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.

TRIGÉSIMO PRIMERO: 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 contrato colectivo, un porcentaje de su sueldo base bruto, de acuerdo a la siguiente tabla:



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signatures]



Tramo	Sueldo Base		Porcentaje
	Desde	Hasta	
A	\$ -	\$1.055.000	70%
B	\$1.055.001	\$2.100.000	60%
C	> 2.100.001		45%

Aquellos trabajadores con menos de un año de antigüedad a la fecha del pago de este beneficio, le corresponderá el pago de acuerdo al porcentaje establecido para el tramo B de la tabla precedente, pagado proporcionalmente por la cantidad de 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, en su Tramo B, de manera proporcional por los meses trabajados en la empresa.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: BONO DE ANTIGÜEDAD.

La empresa pagará a los trabajadores, afectos al presente contrato 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 TERCERO: INCENTIVO A LA PERMANENCIA.

Por una sola una vez durante la vigencia de la relación laboral, el trabajador, afecto al presente contrato 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 contrato 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 CUARTO: PERMISOS CON GOCE DE SUELDO.

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

- a) Por el fallecimiento del cónyuge, conviviente civil, hijos o padres se otorgarán 7 días corridos.
- b) Por el fallecimiento de hermanos, abuelos o suegros se otorgarán 5 días corridos.
- c) Por nacimiento, sentencia definitiva que declare la adopción u otorgue el cuidado personal de manera provisoria o definitiva de un hijo se otorgarán 8 días hábiles. Estos días se distribuirán dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento y/o sentencia definitiva de adopción o sentencia judicial que otorgue el cuidado personal. Para el cómputo de este beneficio, se incluirá el permiso establecido en el artículo n°195 en el Código del Trabajo.
- d) Por matrimonio civil del trabajador o celebración de Acuerdo de Unión Civil se otorgarán 5 días hábiles, debiendo hacerse efectivo dentro de los noventa días siguientes a la fecha de celebración del matrimonio o acuerdo de unión civil.
- e) Por cambio de domicilio o residencia se otorgará 1 día hábil laboral, el que deberá hacerse efectivo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de otorgamiento de la autorización notarial, autorización escrita de la autoridad competente o contrato de arriendo que certifique el cambio.
- f) Por asistencia a centros de rehabilitación de hijo con discapacidad se evaluará en cada caso por parte de la Gerencia de Relaciones Laborales.
- g) La empresa otorgará para el día del cumpleaños del trabajador o del cumpleaños de un hijo de hasta 18 años, la tarde libre, a partir de las 13:30 horas.

En el caso de los trabajadores que desempeñen sus funciones en turnos, deberán acordar con su jefe directo si pueden optar a este beneficio. Si el cumpleaños del trabajador o del hijo menor de 18 años, recayere en un día sábado laboral, tratándose de personas que prestan servicios en Sucursales que no sean de Mall, se le otorgará el día sábado libre.

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 QUINTO: BONO DE NATALIDAD O ADOPCIÓN.

La empresa pagará al trabajador un bono por la suma de \$117.894.-, líquidos, 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 la Dirección de Recursos Humanos.

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

Handwritten signatures in blue ink on the right margin.



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Large handwritten signature in blue ink.

Small handwritten signature in blue ink.



TRIGÉSIMO SEXTO: 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 \$160.182.-, líquidos.

Las partes acuerdan que este bono solo podrá ser devengado por una sola vez durante la vigencia de la relación laboral con la empresa, para lo cual deberá adjuntarse el certificado correspondiente.

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: PERMISO ADMINISTRATIVO.

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

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

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

En ningún caso los días de permiso administrativo no utilizados durante un año podrán acumularse para el año siguiente.

Los días de permiso administrativo podrán utilizarse de lunes a domingo.

TRIGÉSIMO OCTAVO: 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 la Dirección de Recursos Humanos y los dirigentes del Sindicato que suscribe este Contrato, se procederá a revisar aquellos casos de trabajadores que padezcan enfermedades graves y que como consecuencia de las mismas requieran licencias médicas reiteradas, con el fin de no aplicar el tope de 3 eventos por año calendario. Para estos efectos, el Sindicato presentará dichos casos en las reuniones mensuales sostenidas con la Dirección de Recursos Humanos.

En casos de licencias médicas no psiquiátricas 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.



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

El trabajador afiliado al Fondo de Asistencia Médica (FAM) aportará el 1,5% mensual de sus haberes imponibles, con un tope de 1 UF.

Por su parte, la empresa aportará al FAM la misma suma mensual aportada por el trabajador con un mínimo de UF 0,55 y un tope de 1,2 UF.

Con el mismo financiamiento la empresa contratará un seguro complementario de salud, con cobertura de invalidez accidental o invalidez permanente (invalidez de 2/3), de acuerdo al documento emitido por la Institución pertinente, por un capital de 1000 UF para el Trabajador y además un seguro de vida por muerte accidental o muerte natural, por un capital asegurado por trabajador por la suma de 1000 UF. 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.

CUADRAGÉSIMO: 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 \$2.259.-, por cada uno de los trabajadores afectos a este contrato. En caso de fallecimiento de un hijo, conviviente civil, cónyuge o carga familiar, la empresa aportará la suma de \$1.508.-, 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.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: CUOTA MORTUORIA.

En el caso de muerte de un trabajador, la empresa pagará a la persona que el trabajador fallecido haya designado para los efectos del seguro de vida o, en su defecto, a sus herederos legales, una cuota mortuoria ascendente \$1.237.222.-, líquidos.

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 \$ 741.671.-, líquidos.

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 la Dirección de Recursos Humanos.

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

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: BONO DE TRASLADO.

La empresa pagará, por una única vez, un bono a cada trabajador, afecto al presente contrato 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 \$1.012.687.-, brutos.



[Handwritten signatures and initials in blue ink]



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

CUADRAGÉSIMO TERCERO: ASIGNACIÓN DE REEMPLAZO DE RESPONSABILIDAD DE CARGO.

El trabajador, afecto al presente contrato colectivo, que sea designado por la empresa, para subrogar al titular de un cargo con Rol de Jefatura en las tareas propias que a este último le competen, percibirá una Asignación de Responsabilidad de Cargo correspondiente al 0,75% de su sueldo base, por cada uno de los días efectivamente trabajados que dure el reemplazo, sin perjuicio de las asignaciones que, por horas extras, asignación de alistamiento o asignación de turno le corresponda por la ejecución de su trabajo habitual. La asignación podrá solicitarse siempre y cuando el cargo reemplazado esté vigente o vacante en la empresa o exista alguna clase 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.

CUADRAGÉSIMO CUARTO: 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 \$58.403.-, líquidos 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 \$71.380.- líquidos.

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 \$12.330.- líquidos. 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 \$12.330.-, líquidos. Esta asignación es incompatible con la asignación de alimentación que se contempla en el presente contrato 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 QUINTO: 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 contrato 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 contrato colectivo, que pongan término a su contrato por renuncia voluntaria, una indemnización por años de servicios equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses. En este último caso, se deja expresa constancia, que podrán hacer uso de este derecho 6 trabajadores por cada año de vigencia del presente Contrato 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 Contrato 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, no se entenderá por remuneración la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad, de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo. Si la remuneración del trabajador fuere variable, se considerará como última remuneración el promedio de las remuneraciones devengadas durante los últimos tres meses íntegramente trabajados.

CUADRAGÉSIMO SEXTO: 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.

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



CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: 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 OCTAVO: 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 230 Unidades de Fomento, brutas, dentro del mes de octubre de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo.

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

CUADRAGÉSIMO NOVENO: 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: 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 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 el término de la relación laboral se produce por alguna otra cualquiera causa legal.

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, las partes acuerdan extender o aplicar en forma general, todas las estipulaciones pactadas en el presente instrumento a los trabajadores sin afiliación sindical que se encuentren con contrato de trabajo vigente o que ingresen a la empresa con posterioridad a la entrada en vigencia de este Contrato Colectivo, sin que ninguno de los bonos y beneficios deba pagarse en forma retroactiva, pues sólo regirán para estos trabajadores a futuro. Los trabajadores beneficiados deberán aceptar la extensión, mediante la suscripción de un anexo a su contrato individual de trabajo.



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



QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO: 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 TERCERO: 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 CUARTO: 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 \$ 2.000.000.- brutos, el que se pagará en el mes de diciembre de 2022.

QUINCUAGÉSIMO QUINTO: PRÉSTAMO OPCIONAL.

Solo por motivo de la firma del presente instrumento colectivo, la Empresa otorgará un préstamo, sin reajustes ni intereses, y sólo por los montos señalados en las tablas siguientes, de acuerdo a la fecha de la solicitud, a los trabajadores, afectados al presente contrato colectivo, que así lo soliciten:

Tabla año 2023

Solicitud	Entrega	Monto	Cuotas	Primera cuota	Prepago
Enero 2023	Febrero 2023	\$2.400.000	24	Marzo 2023	3 últimas cuotas
Enero 2023	Febrero 2023	\$1.200.000	12	Marzo 2023	3 últimas cuotas
Enero 2023	Febrero 2023	\$1.200.000	24	Marzo 2023	3 últimas cuotas
Enero 2023	Febrero 2023	\$600.000	24	Marzo 2023	3 últimas cuotas
Enero 2023	Febrero 2023	\$600.000	12	Marzo 2023	3 últimas cuotas

Tabla año 2024.

Solicitud	Entrega	Monto	Cuotas	Primera cuota
Enero 2024	Febrero 2024	\$1.200.000	12	Marzo 2024
Enero 2024	Febrero 2024	\$600.000	12	Marzo 2024

Para acceder a los préstamos señalados en las tablas anteriores, deben cumplirse los siguientes requisitos copulativos:



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



- a.- Si se solicita el préstamo de \$ 2.400.000.- deberá cumplirse lo establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo.
- b.- Si se solicita el préstamo de \$ 1.200.000.- deberá cumplirse lo establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo.
- c.- Si se solicita el préstamo de \$ 600.000.- deberá cumplirse lo establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo.
- d.- Si el trabajador mantuviere pendiente un saldo de un préstamo anterior, podrá solicitar un nuevo préstamo, cuando el saldo corresponda 3 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.
- e.- 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.
- f.- El trabajador que quiera solicitar un préstamo deberá ingresar a los sistemas que la empresa tiene y revisar si su endeudamiento le permite acceder al monto y cuotas solicitadas.
- g.- 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 contrato 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.
- h.- El trabajador para tener derecho a solicitar el préstamo debe haber trabajado, al menos, durante los 30 días previos o anteriores al otorgamiento del préstamo.
- i.- En la eventualidad de que el trabajador se encuentre con Licencia Médica durante la fecha de pago del préstamo, éste se pagará en el mes en el cual se reincorpore de su licencia.

QUINCUAGÉSIMO SEXTO: PROPORCIONALIDADES.

Para efectos del pago de las asignaciones y bonos señalados en las cláusulas Vigésima Séptima; Vigésimo Novena y Trigésima 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 SÉPTIMO: 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; Vigésimo Sexta; Vigésima Séptima; Vigésima Octava; Vigésimo Novena; Trigésima; Trigésima Quinta; Trigésima Sexta; Cuadragésima; Cuadragésima Primera; Cuadragésima Segunda y Cuadragésima Cuarta; 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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the letters 'red' and 'u']



[Handwritten signature in blue ink]

[Large handwritten signature in blue ink]



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



P.P. CLARO CHILE SpA
Felipe Weinstein San Roman
Rut n°10.562.588-K



P.P. CLARO CHILE SpA
Marco Ancavil Arcos
Rut n°16.996.918-3

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



Carlos Mella Pineda
Rut n°12.360.607-8



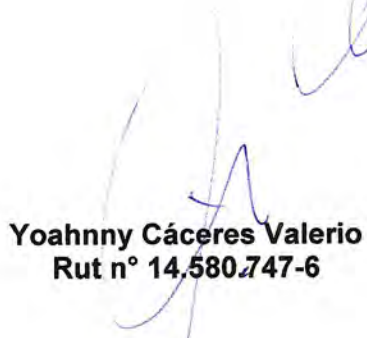
Francia Espinoza Ovalle
Rut n°13.928.359-7



Hernán Caroca Torres
Rut n° 15.806.585-1



Andrea Cerda González
Rut n°13.953.444-1



Yoahnnny Cáceres Valerio
Rut n° 14.580.747-6



u