

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

2023 – 2026

En Santiago de Chile, a 01 de Agosto de 2023, entre Telefónica Chile Servicios Corporativos Ltda., Fundación Telefónica representadas por Ana Karina Ulloa Marsicobetre, Lorena Corro Vasquez, Claudio Antonio Lopez Guerrero y José María Revilla Cabrera, todos ellos domiciliados para estos efectos en Providencia N° 111, comuna de Providencia, Santiago, en adelante “la Compañía” o “el Empleador”; y, por la otra parte, el Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de Empresa Compañía de Teléfonos de Chile S.A., Filiales y otras (SINTELF), representado por su directorio, la Sras. Maria Angelica Moraga Chavarria, Vanessa Rojas Font, Gemita Flores Barrera, Alejandra Coppa Soto y los Sres. Rodrigo Olea Arce, Cristian Blanco Alvarado y Roni Aguilera Quezada, quienes actúan debidamente autorizados para los efectos de celebrar el presente convenio colectivo de trabajo en representación de sus socios, en adelante “los trabajadores(as)”, que se individualizan en la nómina que se contiene en Anexo de este instrumento (“Anexo N°1”) y que se considera parte integrante del mismo para todos los efectos legales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo:

CAPÍTULO PRELIMINAR

1. OBJETO, ÁMBITO Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.

OBJETO

El presente Convenio Colectivo y sus anexos, tienen por objeto establecer el régimen de remuneraciones, beneficios y prestaciones ligados directamente al trabajo y/o al bienestar de los trabajadores(as), sea en dinero, en prestaciones, servicios o especies, y las condiciones comunes de trabajo que regirán entre la Compañía y “los trabajadores(as)”, durante el plazo de su vigencia, todo en conformidad a las normas contenidas en el Código del Trabajo, sus modificaciones y disposiciones complementarias, por tanto, las partes acuerdan que deberán defender y velar por el cumplimiento de sus instrumentos colectivos de trabajo.

La Compañía reconoce y garantiza el derecho de sus trabajadores(as) para constituir organizaciones sindicales y el derecho de sus trabajadores(as) para afiliarse libre y voluntariamente en éstas. Asimismo, la Compañía valora el rol representativo de las organizaciones sindicales en el diálogo social al interior de la empresa y su derecho a negociar colectivamente para establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones en conformidad a la normativa vigente.

Este convenio colectivo, suscrito entre la Compañía y el sindicato, debe aplicarse de buena fe, en los términos acordados y de acuerdo con la intención común convenida entre las partes de defender y

perseverar en la mantención de las condiciones que se establecen en sus cláusulas.

De acuerdo con la normativa legal aplicable, ningún trabajador(a) podrá estar afecto a los derechos y beneficios de más de un instrumento colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador.

La Compañía estima que, al explicitar su criterio, facilita el diálogo social al interior de la empresa al establecer una regla general de aplicación uniforme para todos los trabajadores con instrumento colectivo vigente.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA

El presente convenio colectivo de trabajo afecta por una parte a la Compañía, y por la otra, a todos los trabajadores que se individualizan en el Anexo N° 1 e inscritos al 31 de julio del 2023, el que forma parte integrante de este convenio para todos los efectos legales y contractuales correspondientes.

PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

El presente convenio colectivo tendrá vigencia de 36 meses, desde el **01 de agosto de 2023 hasta el 31 de julio del 2026.**

2. DEFINICIONES

Con el propósito de facilitar la redacción, interpretación y aplicación de este convenio, las partes acuerdan que las siguientes palabras o expresiones tendrán, para los efectos de este convenio, la significación que se pasa a indicar:

a) TRABAJADORES(AS), PERSONAL, COLABORADORES(AS)

Todas aquellas personas que presten servicios a la Compañía en virtud de un contrato individual de trabajo de carácter indefinido, y que aparecen incluidas en el Anexo que corresponda.

b) EMPLEADOR, EMPRESA, TELEFÓNICA, COMPAÑÍA

Para todos los efectos de este convenio se entenderá por empleador: Empresa, Telefónica, Compañía, Telefónica Chile Servicios Corporativos Ltda. y Fundación Telefónica Chile.

c) CARGAS FAMILIARES

Aquellas reconocidas como tales por la Institución Previsional correspondiente y/o Cajas de Compensación por las cuales la Compañía paga o reconoce asignación familiar.

d) INDICE 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 reemplace.

e) POST-GRADO

Se entenderá por curso de post-grado cualquier continuación de estudios de una duración igual o superior doce meses, que conduzca a la obtención de un grado académico superior a uno ya adquirido, en la Universidad o Institutos Profesionales reconocidos por el Estado de Chile. El beneficio considera el pago de estudios impartidos por establecimientos educacionales en el extranjero y nacionales. (no incluye pasaje ni estadía).

f) COMISION BIPARTITA

Se entenderá por comisión bipartita, la compuesta por 2 representantes de la Compañía y 2 del sindicato. Cuya función será la de dirimir aquellos puntos en conflicto, así como también supervisar la correcta ejecución de los procesos, como, por ejemplo, adjudicación de las Becas de Mérito Académico y Perfeccionamiento.

g) FECHA DE INGRESO CORPORATIVA

Se entenderá por fecha de ingreso corporativa aquella indicada en el contrato individual de trabajo más antiguo suscrito entre el Trabajador respectivo y la Compañía.

h) SESIONES DE CALIBRACIÓN

Se entenderá por sesiones de calibración aquellas en que el evaluador presentará los resultados de evaluación de todas las personas de su área para que sean validados por su unidad superior, y de esa forma establecer un entendimiento común del criterio de evaluación.

i) INGRESOS RECURRENTE

Se entenderá por ingresos recurrentes a los ingresos totales de la Compañía por los servicios que presta, los cuales se expresarán en moneda corriente.

j) AJUSTE BASE

Se entenderá por ajuste base a la variación porcentual considerada por la Compañía para el ajuste salarial de los trabajadores. Sin perjuicio de ello, la Compañía respetará lo indicado en la cláusula "3.2 AJUSTE BASE" del presente convenio colectivo.

k) ACUERDO UNIÓN CIVIL

El acuerdo de unión civil es un convenio celebrado entre dos personas que comparten un hogar, con el propósito de regular los efectos jurídicos derivados de su vida afectiva en común, de carácter estable y permanente. Los contrayentes se denominarán "convivientes civiles".

I) TOTAL HABERES COMPARABLE (THC)

El concepto de Total Haberes Comparable corresponde a suma de todos los haberes que se pagan al trabajador, que incluyen los siguientes ítems: Sueldo Base, 1/12 de Gratificación Legal, 1/12 Aguinaldo Fiestas Patrias, 1/12 de Aguinaldo de Navidad, 1/12 Bono de Vacaciones, Colación y Movilización y el 75% del Teórico Variable del modelo comisional al cual se encuentra sujeto.

3. APLICACIÓN

Las partes acuerdan que las cláusulas de este convenio colectivo sólo se aplicarán a los Trabajadores(as) con contrato individual de trabajo de plazo indefinido, a la fecha de suscripción del presente convenio, salvo cuando expresamente se establezca que son aplicables sólo a un grupo o estamento o sindicato específico de ellos.

4. IMPUTABILIDAD E INCOMPATIBILIDAD

Cualquier reajuste de sueldo o de cualquiera de los beneficios, que se otorguen por leyes o disposiciones legales o gubernamentales, de carácter obligatorio o de cualquier otro tipo, durante la vigencia del presente convenio, se imputará y servirá de abono a los aumentos y sistemas de reajuste establecidos en este instrumento.

Los beneficios o regalías contempladas en este convenio serán incompatibles con los otorgados o los que en el futuro se otorguen con el mismo fin, que sea idéntico y de igual naturaleza, en leyes o disposiciones legales o gubernamentales, de carácter obligatorio o de cualquier otro tipo, durante la vigencia de este convenio. En caso de incompatibilidad el Trabajador(a) tendrá derecho a la que más le convenga.

Las partes dejan expresa y especial constancia que, a partir de la fecha de vigencia del presente convenio colectivo, los Trabajadores(as) que se individualizan en los anexos que correspondan, estarán afectos sólo a este y, por tanto, tendrán derecho única y exclusivamente a las remuneraciones, condiciones de trabajo, beneficios y derechos establecidos en este convenio colectivo de trabajo y a lo dispuesto en las cláusulas de sus contratos individuales de trabajo en lo pertinente.

5. INTERPRETACIÓN

Para los efectos de interpretación de este convenio, se preferirá aquella que represente mejor el espíritu de la norma, y de entre ellas, aquella que resulte más favorable al trabajador.



CAPITULO PRIMERO

TÍTULO I: DE LAS REMUNERACIONES

1. SUELDO BASE

La Compañía pagará mensualmente al Trabajador(a), a partir del 01 de agosto de 2023, el Sueldo Base igual al que ganaba al 31 de julio de 2023.

2. GRATIFICACIÓN ANUAL GARANTIZADA

La Compañía pagará a los Trabajadores(a) una gratificación anual garantizada afecta a IPAS equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales. Esta gratificación convencional, que reemplaza a la gratificación legal, se pagará y liquidará en el mes de diciembre de cada año. Con esta gratificación se da por cumplida la opción prevista en el artículo N° 50 del Código del Trabajo.

No obstante, la Compañía pagará mensualmente como anticipo de esta gratificación 1/12 de ella, conjuntamente con la liquidación mensual de remuneraciones.

Los Trabajadores(as) que no alcanzaren a completar un año de servicio, tendrán derecho a la gratificación en proporción al tiempo trabajado en el año calendario.

3. AJUSTE DE REMUNERACIONES

3.1 AJUSTE SUELDO BASE

Los trabajadores(as) anualmente serán evaluados por su desempeño individual, a través de un procedimiento formal establecido por la Compañía en virtud de sus facultades de dirección, organización y administración. Ésta se compromete a que en la aplicación de este procedimiento se emplearán criterios de equidad, transparencia y objetividad que permitan reflejar la contribución y desempeño de cada trabajador(a). Asimismo, la Compañía anualmente comunicará a los sindicatos y trabajadores(as), en forma oportuna, cómo se desarrollará el proceso de evaluación de desempeño, reforzando la importancia y debida aplicación de dicho proceso en los líderes de la organización.

El proceso de Evaluación de Desempeño es un proceso global que está compuesto por:

- a) La valoración de cómo se cumplieron los Objetivos Individuales
- b) La valoración de los Comportamientos Organizacionales que apalancan la estrategia de la compañía.



Como resultado de la valorización de ambos componentes, se obtendrá la evaluación de desempeño final, la cual será encasillada en Contribución Baja, Mejorable, Esperada, Alta y Excepcional.

La Compañía considerará la "Autoevaluación" del Trabajador(a), la cual deberá considerarse como un elemento de referencia para las sesiones de calibración, sin perjuicio de otros elementos que la Compañía pueda incorporar.

La Compañía, a proposición del Sindicato, revisará en conjunto los casos especiales levantados, los cuales se deberán canalizar a la Dirección de Personas.

En virtud de los resultados de este procedimiento formal y junto con la aplicación de los dos pilares fundamentales de la política de compensación, esto es, equidad interna y competitividad externa, tomando en cuenta su posición salarial, la Compañía clasificará a los trabajadores(as) en las zonas de desempeño y les otorgará ajustes en sus sueldos base a aquellos clasificados en Contribución Esperada, Alta y Excepcional, de acuerdo al modelo de evaluación de desempeño definido para estos efectos por la Compañía, los que se efectuarán en el mes de marzo de cada año, **a partir del año 2024.**

Sin embargo, para los trabajadores(as) que se encuentren en una posición salarial mayor o igual a 120% de la Banda Salarial según nivel cargo y cuya Evaluación de Desempeño Global Ajustada se encuentre en **Contribución Esperada, Alta o Excepcional**, la Compañía aplicará en el respectivo proceso de revisión salarial, un ajuste en su sueldo base, conforme la determinación de ajuste base establecido en al clausula 3.2 del presente convenio, los que se calcularán conforme las siguientes 3 reglas:

- Contribución Esperada = [70% Ajuste Base * Sueldo Base]
- Contribución Alta = [90% Ajuste Base * Sueldo Base]
- Contribución Excepcional= [100% Ajuste Base * Sueldo Base]

Finalmente, teniendo presente los criterios de equidad interna, transparencia y objetividad que permite reflejar la contribución y desempeño de cada trabajador(a), la Compañía, aplicará un criterio de ajuste que garantice que a igual posición salarial e igual evaluación de desempeño, los trabajadores y trabajadoras recibirán un ajuste equivalente.

3.2 APLICACIÓN AJUSTE BASE

A contar del año 2024 el Ajuste Base que se considerará para el proceso de revisión salarial, será igual al 100% de la variación experimentada por el IPC desde marzo del año 2023 y el mes de febrero del año siguiente, y así por cada año sucesivamente y por la variación del IPC de los 12 meses anteriores al

proceso de reajuste de remuneraciones.

Finalizado el proceso de ajuste de remuneraciones, la Compañía informará a los Sindicatos de los resultados obtenidos en virtud de la aplicación del procedimiento antes descrito.

Se adjunta tabla solo a modo referencial:

POSICION SALARIAL	EVALUACION DE DESEMPEÑO				
	EXCEPCIONAL	ALTA	ESPERADA	MEJORABLE	BAJA
SOBRE 120%	Ajuste 100% Ajuste base 1	Ajuste %90 Ajuste base 1	Ajuste 70% Ajuste base1	N/A	N/A
ENTRE 110-120%	Ajuste base 2	Ajuste base 1	Ajuste base 1	N/A	N/A
ENTRE 100-110%	Ajuste base 3	Ajuste base 2	Ajuste base 1	N/A	N/A
ENTRE 90-100%	Ajuste base 4	Ajuste base 3	Ajuste base 2	N/A	N/A
ENTRE 80-90%	Ajuste base 5	Ajuste base 4	Ajuste base3	N/A	N/A

- **Ajuste Base 1 = IPC**

3.3 AJUSTE A TRABAJADORES(AS) BAJO BANDA

A todos aquellos trabajadores(as) cuyo "Total Haberes de Comparación", se encuentren Bajo Banda (Posición salarial menor al 80% de la Banda), en marzo de cada año se llevarán al mínimo de la Banda para quedar "En Política". Este proceso no los excluye de participar en el proceso de ajuste salarial, de acuerdo con su nota de desempeño, el cual se lleva a cabo los meses de marzo de cada año, siempre que su desempeño individual se encuentre dentro de los estándares esperados.

CAPÍTULO SEGUNDO

TÍTULO I: DE LA ESCALA DE REMUNERACIONES

La escala de remuneraciones vigente al 28 de febrero de cada año será ajustada en forma anual en marzo de cada año, por el período de enero a diciembre del año anterior. En forma referencial se analizará el comportamiento que hayan experimentado las remuneraciones que pagan las empresas que conforman el Mercado de Referencia. El Sindicato será informado a más tardar el 10 marzo de cada año del resultado del referido estudio de mercado; en caso de no informar al Sindicato antes de la fecha indicada el resultado del análisis del Mercado de Referencia, la Compañía deberá ajustar la escala de remuneraciones conforme la variación experimentada por el IPC, entre los meses de enero y diciembre del año anterior y en ningún caso se aplicará rebaja de remuneraciones.

Para efectos de determinar la remuneración de comparación en la Escala, el Total Haberes de Comparación, que será utilizado sólo para el proceso anual de revisión de remuneraciones, considerará los siguientes conceptos:

- a) Sueldo Base
- b) Gratificación Anual Garantizada (1/12)
- c) Aguinaldos de Fiestas Patrias (1/12)
- d) Aguinaldos de Navidad (1/12)
- e) Bono por Feriado Anual o Vacaciones (1/12)
- f) Asignación de Movilización
- g) Asignación de Colación
- h) Bonos de Ventas Variables, Comisiones Variables y otros (75% del monto para cumplimiento del 100% de la meta)

TÍTULO II: INCENTIVO POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

1. GENERALIDADES

Como una forma de reconocer la participación y el esfuerzo adicional de los trabajadores(as) para el logro de los resultados de la Compañía y la satisfacción de sus clientes, ésta pagará un incentivo por cada año calendario, denominado **Incentivo por Cumplimiento de Objetivos o Sistema de Retribución Variable (SRV)**, en el evento que se cumplan las condiciones que más adelante se indican.

Para el cálculo de este Incentivo por Cumplimiento de Objetivos, se consideran un conjunto de variables relativas a la gestión sobre la cual tienen incidencia directa los trabajadores(as) y que van en concordancia con los objetivos de la empresa frente a la industria y los clientes. De esta manera se logra

correlacionar directamente los esfuerzos de las personas, los intereses de la Empresa y el aseguramiento futuro en una industria cada vez más competitiva y cambiante.

La fórmula de cálculo considera el porcentaje de cumplimiento de los objetivos definidos anualmente por la Compañía, para la Empresa y el Trabajador.

La Compañía se compromete a dar a conocer a los Trabajadores(as) y a sus dirigentes los objetivos definidos por la Compañía a más tardar el día **30 de abril** de cada año y se compromete a fijar e informar los indicadores individuales al correo corporativo de cada trabajador y/o la plataforma que la Compañía defina para estos efectos, a más tardar el 31 de mayo, so pena de dar por cumplido el 100% del indicador por el periodo no fijado.

La Compañía podrá modificar los objetivos y fechas definidos ante la ocurrencia de eventos excepcionales o no previstos.

2. DETERMINACION OBJETIVOS EMPRESA E INDIVIDUAL

2.1 Resultado Total Empresa (SRV Compañía)

Los objetivos de Compañía, rangos de cumplimiento y ponderación de cada objetivo serán definidos por ésta y serán comunes para todos los trabajadores(as) de la Compañía conforme a lo establecido en la Política de SRV publicada para cada año calendario.

La Dirección de Finanzas y Control de Gestión, para cada indicador se reservará el derecho de revisar al 30 de julio de cada año, los ponderadores y valores del target, mínimos y máximos, como también el grado de alineamiento entre los objetivos Compañía e Individuales.

2.2 Resultado Evaluación Individual (SRV Individual)

Una vez definidos los objetivos de la Compañía, se definirán los objetivos SRV Individuales de cada trabajador(a), correspondientes a indicadores de responsabilidad individual o grupal, según la unidad de trabajo a la que pertenece cada trabajador(a), debiendo ser acordados, consensuados, medibles, alcanzables y cuantificables. Estos indicadores deben ir en concordancia con los fijados para la Jefatura Directa o de la Dirección organizativa correspondiente, apalancando el cumplimiento de los Objetivos SRV Compañía.

Cada Trabajador(a) realizará una propuesta de indicadores que deben ir en concordancia con los fijados para su Jefatura directa y que se encuentre en la tarea que realiza el trabajador(a) y que forma parte del objetivo, es decir, dentro de su ámbito de acción y de directa responsabilidad. El peso en porcentaje de cada objetivo individual será proporcional al grado de responsabilidad y participación del trabajador(a) en dicho objetivo.

En caso de imposibilidad de obtener indicadores individuales o de equipo, se asignarán los indicadores de la Jefatura Directa o los del equipo, en el caso en que todos sean iguales. En su defecto, sólo se considerarán los Objetivos SRV Compañía (casos especiales de este tipo son, por ejemplo, licencias médicas prolongadas, enfermedades catastróficas y Ley Sanna).

Si uno o más de los objetivos de la Jefatura Directa, que sirve de base para la determinación de los objetivos individuales del equipo de dicha jefatura, es corregido en el transcurso del año, dicha modificación también deberá aplicarse a los objetivos individuales del respectivo equipo de trabajo.

Con los resultados anuales al 31 de diciembre de cada año y en función de los Objetivos Compañía e Individuales presupuestados para el período se obtendrá una Nota, la cual será ponderada por un factor según nivel cargo, de acuerdo con lo establecido en la Política de SRV publicada para cada año calendario.

3. CÁLCULO CUMPLIMIENTO DE UN INDICADOR

Cada uno de los Objetivos fijados se mide respecto a los siguientes tramos:

- Real : Valor alcanzado por el indicador en el período de evaluación.
- Mínimo : Valor mínimo definido para el cumplimiento del indicador
- Medio : Valor intermedio predefinido según Valor Mín. y Target ($Mín * 1/2 + Target * 1/2$)
- Medio2 : Valor intermedio predefinido según Valor Medio y Target ($Medio * 2/3 + Target * 1/3$)
- Target : El valor esperado del indicador en el período de evaluación
- Máximo: Valor máximo definido para el cumplimiento del indicador

Para efectos de la fórmula de cálculo, de cumplimiento de SRV anual, se considera el porcentaje de cumplimiento de los objetivos definidos anualmente para la Compañía, contemplando los resultados locales y globales.

Cumplimiento Real < Cumplimiento Mínimo

Porcentaje de cumplimiento del indicador no cumple la meta mínima exigida y su cumplimiento corresponde a 0%

$$\text{Si Real} < \text{Mín.} \Rightarrow \text{Nota Indicador} = 0\%$$

Cumplimiento Real >= Cumplimiento Mínimo y <= Cumplimiento Medio:

Porcentaje de cumplimiento del indicador en el tramo 50% al 90%

$$\text{Si } \text{Mín.} \leq \text{Real} \leq \text{Medio} \Rightarrow$$

$$\text{Nota Indicador} = (\text{Real} - \text{Mín.}) \times (90\% - 50\%) / (\text{Medio} - \text{Mín.}) + 50\%$$

Cumplimiento Real > Cumplimiento Medio y <= Cumplimiento Medio2:

Porcentaje de cumplimiento del indicador en el tramo 90% al 95%

$$\text{Si Medio} < \text{Real} \leq \text{Medio2} \Rightarrow$$

$$\text{Nota Indicador} = (\text{Real} - \text{Medio}) \times (95\% - 90\%) / (\text{Medio2} - \text{Medio}) + 90\%$$

Cumplimiento Real > Cumplimiento Medio2 y <= Target:

El porcentaje de cumplimiento del indicador en el tramo 95% al 100%

$$\text{Si Medio2} < \text{Real} \leq \text{Target} \Rightarrow$$

$$\text{Nota Indicador} = (\text{Real} - \text{Medio2}) \times (100\% - 95\%) / (\text{Target} - \text{Medio2}) + 95\%$$

Cumplimiento Real > Target y <= Cumplimiento Máximo:

Porcentaje de cumplimiento del indicador en el tramo 100% al 125%

$$\text{Si Target} < \text{Real} \leq \text{Máx} \Rightarrow$$

$$\text{Nota Indicador} = (\text{Real} - \text{Target}) \times (125\% - 100\%) / (\text{Máx.} - \text{Target}) + 100\%$$

Cumplimiento Real > Cumplimiento Máximo:

Porcentaje de cumplimiento del indicador supera la meta máxima exigida

$$\text{Si Real} > \text{Máx.} \Rightarrow \text{Nota Indicador} = 125\%$$

4. CÁLCULO PARA PAGO SRV

SRV BRUTO = Renta Afecta SRV x Factor Nivel Cargo (NC) x Nota SRV Final] /365] x [N° Días de Vigencia del Trabajador(a) en el Año]

Cada grupo de objetivos tiene una ponderación propia de acuerdo con el cargo de cada colaborador, como se detalla a continuación:

Nivel Cargo	Factor NC	Peso Objetivos Empresa	Peso Objetivos individuales
Nivel K-J (con gente a cargo)	2,2	50%	50%
Nivel K-J (sin gente a cargo)	2,2	40%	60%
Nivel N-L	2,0	30%	70%

Nivel R-O	1,6	30%	70%
-----------	-----	-----	-----

5. RENTA AFECTA

Para los ejercicios 2023 al 2026, se considerará la suma del Sueldo Base, 1/12 Gratificación Anual, Asignación de Colación y Movilización, en valores vigentes al 31 de diciembre de cada año.

Los trabajadores que a la fecha de pago del Incentivo Anual se desempeñen en los cargos de Ejecutivos de Negocios nivel cargo M, Ejecutivos de Negocios Especialistas nivel cargo L, Ejecutivos de Negocios Senior nivel cargo K, así como también los técnicos priority (nivel N) y todos aquellos Trabajadores(as) que estén sujetos a remuneración variable con componente teórico variable, podrán obtener una renta afecta a incentivo compuesta por los haberes señalados en el párrafo anterior, más un porcentaje del monto variable teórico indicado en su respectivo total haberes comparación, siempre y cuando el porcentaje de cumplimiento de sus objetivos individuales definidos para cada año calendario, se encuentre entre los siguientes tramos de cumplimiento, según tabla de aplicación.

Tramo de Cumplimiento SRV Individual en Porcentaje		Porcentaje Monto Variable Teórico
Desde	Hasta	
80%	85%	16%
86%	90%	19%
91%	95%	22%
96%	100%	25%
101%	125%	40%

6. FORMA DE PAGO

Este incentivo se liquidará y pagará dentro del mes de febrero del año siguiente al correspondiente al cálculo del incentivo, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos señalados y sólo tendrán derecho al pago de este incentivo, los trabajadores(as) que tengan convenio de trabajo indefinido de acuerdo con las condiciones establecidas en la Política Corporativa de SRV. Asimismo, los trabajadores(as) ingresados durante el año calendario respectivo, devengarán este incentivo en forma proporcional al tiempo trabajado en el período anual respectivo. Este incentivo no se considera para la base de cálculo de la indemnización por años de servicio estipulada en este convenio.

Se deja constancia que en caso de Licencias Maternales, licencia por hijos/as menores 1 año y 84 días, licencia por Ley SANNA, licencias por enfermedades catastróficas o por accidentes del trabajo, se pagará este incentivo en forma completa a aquellos trabajadores(as) que se hayan desempeñado, al menos por siete meses y en aquellos casos en que las licencias médicas respectivas excedan, individual o conjuntamente un plazo de cinco meses, se pagará este incentivo en forma proporcional conforme a la siguiente tabla referencial:

N° Días Licencias Medicas		Porcentaje SRV
Desde	Hasta	
0	153	100%
154	170	90%
171	205	70%
206	241	50%
242	277	30%
278	304	10%
305	365	0%

Sin perjuicio de lo anterior, se definen como licencias médicas prolongadas para efectos de SRV, las licencias cuya sumatoria dentro del año de ejercicio superen los 250 días de ausencia. En estos casos se considerará sólo el cumplimiento SRV Compañía para efectos del pago de Incentivo Anual.

La proporcionalidad será calculada en función de los días utilizando el método de interpolación lineal con los valores de la tabla de referencia antes indicada.

7. RETIRO DEL TRABAJADOR

Los trabajadores que sean desvinculados de la compañía a contar del 30 de abril, en virtud del artículo 161 del Código del Trabajo (Necesidades de la Empresa o Desahucio Escrito del Empleador), recibirán la proporción de beneficio devengado al tiempo trabajado en el período anual respectivo.

El cálculo del SRV será de acuerdo con los resultados SRV empresa e individual calculados con el último cierre existente, previo a la fecha de salida del Trabajador. En caso de que los objetivos SRV individuales no se encuentren fijados en el momento de la desvinculación, para el cálculo del bono a percibir de estos trabajadores, se considerará el cumplimiento de los objetivos SRV compañía con un cumplimiento de 100%.

En el caso de renunciadas voluntarias, antes del 31 de diciembre del año correspondiente al proceso vigente, los trabajadores no tendrán incentivo por concepto de cumplimiento de objetivos SRV.

Se exceptúan desvinculaciones asociadas a renunciaciones voluntarias por movilidad dentro del Grupo Telefónica y también la utilización de cupos de salida. En estos casos, los trabajadores recibirán la proporción de beneficio devengado al tiempo trabajado en el período anual respectivo. El cálculo del SRV será como se indica para colaboradores desvinculados según artículo 161 del Código del Trabajo.

TÍTULO III: DE LAS ASIGNACIONES NO REMUNERATIVAS

1. ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

A contar del mes de agosto 2023, la Compañía pagará mensualmente a los Trabajadores(as) una asignación de colación mensual de **\$180.000.-** pesos.

Esta asignación para colación es compatible con el derecho a viático.

2. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

A contar del mes de agosto 2023, la Compañía pagará mensualmente a los Trabajadores(as) una asignación de movilización mensual de **\$71.240.-** pesos.

Esta asignación para movilización es compatible con el derecho a viático.

3. VIÁTICOS

3.1 VIÁTICO POR COMISIÓN DE SERVICIO

Cuando un trabajador(a) debe efectivamente incurrir en gastos adicionales y extraordinarios por encontrarse en comisión de servicio en una ciudad o lugar alejado de su sede habitual de trabajo, y que implica permanecer en dicho lugar más allá de un día, serán compensados con los montos de viáticos que aquí se indican y, por lo tanto, no constituyen una retribución para el trabajador(a) como sucede con las remuneraciones.

A contar del 01 de agosto de 2023, los gastos que se compensarán y se pagarán como viáticos serán los que a continuación se señalan:

3.1.1 Alojamiento: La Compañía pagará los gastos de estadía del trabajador(a) hasta un máximo equivalente a las tarifas correspondientes a Hoteles de cuatro estrellas. Para ello la agencia de viajes en convenio con la Compañía, realizará la respectiva reserva. En la eventualidad, que en el lugar de la comisión de servicio no fuere posible disponer de un hotel, la Compañía pagará por cada día de alojamiento en comisión de servicio un monto de \$48.165.- el cual deberá ser justificado con la respectiva factura, boleta o comprobante de pago, en un plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la fecha terminación de la comisión de servicio. En caso de excepciones el Gerente o Gerente de Área

responsable, enviará los antecedentes a la Gerencia de Relaciones Laborales, quien evaluará la factibilidad de aceptar los gastos incurridos por concepto de la comisión de servicio en materia de análisis.

3.1.2 Transporte: La Compañía pagará los gastos de transporte que deba incurrir el trabajador(a) con ocasión de la comisión servicio. De preferencia, se deberá utilizar medios de transporte terrestres, sin embargo, cuando la distancia de traslado supere los 500 Kilómetros, se utilizará el transporte aéreo.

Los traslados dentro de la misma localidad serán de cargo de la Compañía con excepción de la movilización entre el lugar de residencia y las dependencias de la Compañía y viceversa. Para financiar estos gastos, la Compañía podrá otorgar un anticipo, el cual deberá ser rendido en un plazo máximo de 5 días hábiles, a partir de la fecha de terminación de la comisión de servicio. Además, será de cargo de la Compañía, los gastos de traslado desde el domicilio-aeropuerto-hotel y viceversa.

3.1.3 Alimentación: La Compañía pagará, según corresponda, un viático (*) sin rendición de desayuno de \$3.233.-, de almuerzo de \$18.169.-, de cena de \$18.169.-. El goce de este viático rige desde el momento en que el trabajador sale del lugar de trabajo o domicilio en su sede habitual y termina cuando regresa a éste.

(*) No se consideran viáticos durante el viaje, cuando los gastos correspondientes estén incluidos en la estadía en el hotel o en el valor del pasaje (Ej. Desayuno en el Hotel, Comida en el avión o medio de transporte terrestre que incluya comida, sin considerar la merienda como tal), aunque se sirvan en horarios no coincidentes con el establecido para tal efecto en la Compañía o cuando el programa de la comisión de servicio incluya participar en eventos en que se encuentre considerado el servicio de alimentación.

3.1.4 Varios: La Compañía entregará un monto adicional diario de \$7.041.- con el objeto de efectuar gastos no considerados en los ítems anteriores, como, por ejemplo, gastos de movilización (Metro, Metro-bus, Bus interprovincial, colectivo), propinas, etc. (este concepto no incorpora peaje y estacionamiento).

3.2 VIÁTICO POR COMISIÓN DE SERVICIO CON REGRESO DENTRO DEL MISMO DÍA

Cuando un trabajador(a) debe efectivamente incurrir en gastos adicionales y extraordinarios por encontrarse en comisión de servicio en una ciudad o lugar alejado de su sede habitual de trabajo, que supere una distancia de 40 kilómetros, y que implica permanecer en dicho lugar más allá de media jornada laboral, serán compensados con los montos de viáticos que aquí se indican y, por lo tanto, no constituyen una retribución para el trabajador(a) como sucede con las remuneraciones.

A contar del 01 de agosto de 2023, los gastos que se compensarán y se pagarán como viáticos serán los que a continuación se señalan:

3.2.1 Transporte: La Compañía pagará los gastos de transporte y peajes según corresponda, cuando el trabajador deba incurrirlos con ocasión de la comisión servicio con regreso dentro del mismo día. De preferencia se deberá utilizar medios de transporte terrestres. Sin embargo, cuando la distancia de traslado supere los 500 Kilómetros, se utilizará el transporte aéreo.

Los traslados dentro de la misma localidad serán de cargo de la Compañía con excepción de la movilización entre el lugar de residencia y las dependencias de la Compañía y viceversa. Para financiar estos gastos, la Compañía otorgará un anticipo, el cual deberá ser rendido en un plazo máximo de 5 días hábiles, a partir de la fecha de terminación de la comisión de servicio.

3.2.2 Alimentación: La Compañía pagará, según corresponda, un viático (*) sin rendición de desayuno de \$3.233.-, de almuerzo de \$18.169.-, de cena de \$18.169.-. El goce de este viático rige desde el momento en que el trabajador sale del lugar de trabajo o domicilio en su sede habitual y termina cuando regresa a éste.

(*) No se consideran viáticos durante el viaje, cuando los gastos correspondientes estén incluidos en la estadía en el hotel o en el valor del pasaje (Ej. Desayuno en el Hotel, Comida en el avión o medio de transporte terrestre que incluya comida, sin considerar la merienda como tal), aunque se sirvan en horarios no coincidentes con el establecido para tal efecto en la Compañía o cuando el programa de la comisión de servicio incluya participar en eventos en que se encuentre considerado el servicio de alimentación.

3.2.3 Varios: La Compañía entregará un monto adicional diario de \$7.041.- con el objeto de efectuar gastos no considerados en los ítems anteriores como, por ejemplo, gastos de movilización, (Metro, Metro-bus, Bus interprovincial, colectivo), propinas, etc. (este concepto no incorpora peaje y estacionamiento)

3.3 PAGO ADICIONAL POR HORAS TRABAJADAS EN EXCESO

Los gastos de desayuno, almuerzo o comida en que el Trabajador(a) debe incurrir por encontrarse trabajando en horas que excedan a su jornada ordinaria en la franja horaria que se indica en la tabla siguiente, serán pagados en la liquidación de remuneraciones del mes siguiente con los topes que se señalan a continuación. Estos valores serán pagados sin rendición, teniendo el carácter de imponible y tributable:

Desayuno	Almuerzo	Comida
6:30 a 7:30 horas	12:30 a 14:00 horas	20:30 a 22:00 horas
\$3.297.-	\$6.579.-	\$6.579.-

Los pagos de esta cláusula 3.3. son incompatibles con los Viáticos por Comisión de Servicio por concepto Alimentación y/o Varios establecidos en los puntos 3.1. y 3.2 precedentes.

Todos los valores de viáticos indicados en esta Cláusula 3. se reajustarán conforme lo señala el Título V del presente convenio colectivo.

TÍTULO IV: DE LAS OTRAS REMUNERACIONES

1. ASIGNACIÓN POR GUARDIAS DE EMERGENCIA

A contar de **01 de agosto del 2023**, la Compañía pagará al Trabajador(a) que acepte realizar guardia de emergencia, una asignación equivalente al **38% de su sueldo base diario**, por cada día de guardia que realice en el mes con un valor mínimo de **\$25.000.- brutos** y un tope máximo de **\$51.000.- brutos**.

Para tal efecto, se entiende que se efectúa guardia de emergencia, cuando el Trabajador(a), por designación de la Compañía y aceptación propia, está ubicable dentro de la ciudad de su residencia, durante su período de descanso, para ser llamado a resolver situaciones de emergencia, siempre que se hubiere convenido e informado previamente mediante el rol de guardias de Santiago o Zonas.

El tiempo efectivamente trabajado durante la guardia de emergencia y fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se considerará como jornada extraordinaria para efectos de pago, como asimismo el tiempo ocupado en sus traslados.

Esta asignación se pagará conjuntamente con el sueldo mensual correspondiente al mes siguiente al que se efectuó la guardia.

2. ASIGNACIÓN DE RELADORES

La Compañía pagará a los que se desempeñen como Relatores y que la Dirección de Personas haya reconocido como tales, la suma de **\$7.000 brutos**, por hora efectivamente trabajada como Relator. Este valor se aumentará en un 50% cuando la relatoría se efectúe fuera del horario laboral del relator.

Para tener derecho a esta asignación, se deberá haber acordado su relatoría y pago con la Dirección de Personas, en forma previa a efectuar el curso.

3. ASIGNACIÓN DE HORARIO ESPECIAL

Los Trabajadores(as) que tengan pactadas jornadas de trabajo que consideren horas ordinarias trabajadas entre las 21 horas de un día hábil y las 8 horas del día siguiente y entre las 21 horas del día

A handwritten signature in blue ink is written over a circular stamp. The stamp contains the word 'RECEBIDA' in capital letters.

viernes hábil y las 21 horas de un día sábado, se pagarán con un recargo de **25% del valor hora normal** de trabajo. Las horas ordinarias trabajadas pagadas entre las 21 horas de la víspera de un día domingo y festivo y las 8 horas del día hábil siguiente, se pagarán con un recargo de **30% del valor hora normal** de trabajo.

4. BONO DE REEMPLAZO

Los trabajadores(as) contratados en forma indefinida, que con la aprobación del Gerente respectivo o en quien él delegue, desempeñen por a lo menos **5 días corridos** consecutivos o por lo menos **12 días corridos** no consecutivos en el transcurso de un año calendario, un cargo superior reemplazable, a saber: Gerente, Gerente de Área, Subgerente, Jefe de Área, Supervisor y Coordinador que tengan gente a cargo, ganarán por cada mes completo de reemplazo, un bono equivalente al **18%** del valor mínimo del nivel del cargo del trabajador reemplazado.

Para el cálculo del valor diario del respectivo Bono Reemplazo, se considera una proporción del monto mensual a razón de 1/30 por cada día de reemplazo, conforme a la siguiente formula:

Bono Reemplazo: $(18\% \text{ del valor mínimo del nivel del cargo del trabajador reemplazado } / 30) \times \text{N}^\circ \text{ días corridos de reemplazo}$

El bono de reemplazo así determinado se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente al del reemplazo, con excepción del bono de reemplazo por a lo menos 12 días corridos no consecutivos en el transcurso de un año calendario, el cual será cancelado en la liquidación de remuneraciones del mes de enero del año siguiente.

5. ANTICIPO QUINCENAL

Con cargo a la liquidación de las remuneraciones mensuales, la Compañía pagará un anticipo quincenal de sueldo antes del día 15 de cada mes, de un monto equivalente hasta un 40% del sueldo base mensual, siempre y cuando el Trabajador tenga alcance líquido para ello.

TÍTULO V: DE LA REAJUSTABILIDAD DE ASIGNACIONES, BONOS Y BENEFICIOS

Todas las asignaciones, bonos y beneficios expresados en pesos en este convenio colectivo y que no tuvieran una fórmula expresa propia de reajustabilidad distinta especificada en este mismo convenio, por ejemplo, estar expresado en UF o en Ingresos Mínimos Mensuales, se reajustarán en la siguiente forma y oportunidad:

Los valores de las asignaciones, bonos y beneficios que están expresados en pesos al 31 de marzo del 2023, serán reajustados en marzo de cada año, comenzando en marzo 2024, en el 100% de la variación experimentada por el IPC entre el mes de marzo del año anterior y el mes de febrero del año siguiente.

Se excluyen de este reajuste el Bono extraordinario por vigencia del convenio colectivo y sus cuotas, cualquier otro Bono o Asignación que se pague sólo por la firma del presente convenio colectivo y el Pago por kilometraje.

TÍTULO VI: DE LOS BENEFICIOS AL TRABAJADOR Y SU FAMILIA

1. FERIADO ANUAL

Para la Compañía, el descanso de los colaboradores/ras es primordial, por esto de conformidad a lo establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo, cada colaborador/a con más de un año de servicios en la Compañía, tendrá derecho a un feriado anual de quince días hábiles, el que para todos los efectos será considerado como periodo de vacaciones.

1.1 FERIADO ANUAL ZONA ESPECIAL

Los trabajadores(as) contratados en forma indefinida antes del **01 de noviembre del 2006**, según fecha de ingreso corporativa señalada en Anexo N° 1 y, que, al momento de hacer uso efectivo de sus vacaciones, tengan como sede de trabajo la región de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Aisén del General Carlos Ibañez del Campo, de Magallanes y la Antártica Chilena, I, II, III, XI, XII o XV Región, tendrán 25 días hábiles de vacaciones, independientemente de su antigüedad en la Compañía.

1.2 DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES

Los Trabajadores(as) con fecha de ingreso corporativa anterior al **01 de mayo de 2001** e identificados con un asterisco (*) en el Anexo N°1, tendrán derecho a días adicionales de vacaciones en función de los años de antigüedad en la Empresa de acuerdo a la siguiente tabla:

Antigüedad			Días Adicionales
De 0	a	7 años	0 días
De 8	a	11 años	3 días
De 12	a	14 años	4 días
De 15	a	16 años	5 días
De 17	a	18 años	6 días
De 19	a	20 años	7 días
De 21	ó	más años	10 días

Los Trabajadores(as) identificados con dos asteriscos (**) en el Anexo N°1 tendrán derecho a días

adicionales de vacaciones y días libres, en función de los años de antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad			Días Adicionales
De 0	a	7 años	0 días
De 8	a	11 años	3 días
De 12	a	14 años	4 días
De 15	a	18 años	5 días
De 19	a	más años	6 días

Los días adicionales de vacaciones, serán devengados al cumplimiento de cada anualidad en la fecha de ingreso corporativa, según lo indicado en Anexo N°1 . La fracción superior a seis meses se considera como año completo, en el caso que se ponga término al contrato de trabajo del respectivo trabajador(a).

Este beneficio es incompatible con los días de feriado progresivo determinados por ley. Con todo, será facultad del trabajador(a) optar por el beneficio que más le convenga y elegir el régimen a aplicar.

1.3 COMPENSACIÓN DE DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES

Los Trabajadores(as) que tienen días adicionales señalados en el punto 1.2 precedente, podrán optar al pago del total o parte de ellos si cumplen los siguientes requisitos:

- a) No tener días de vacaciones pendientes de períodos anteriores;
- b) Deben haber hecho uso efectivo, de a lo menos 15 días hábiles de su feriado anual;
- c) Deben hacer uso inmediato de los días adicionales de vacaciones no compensados

Para estos efectos cada día de vacaciones se valorizará en un monto bruto de 1,4 veces el Total Haberes de Comparación (THC) definido para el proceso de revisión de rentas dividido por 30.

1.4 COMPENSACIÓN DE DÍAS PROGRESIVOS

Los Trabajadores(as), que tengan días de feriado progresivo, conforme lo establece la ley, podrán optar al pago de ellos si cumplen los siguientes requisitos:

- a) No tener un saldo de días de vacaciones pendientes de 2 periodos (30 días).
- b) Deben haber hecho uso efectivo, de a lo menos 15 días hábiles de su feriado anual;
- c) Se podrán compensar hasta 2 periodos de feriado progresivo

Para estos efectos cada día de vacaciones se valorizará en un monto bruto de 1,4 sueldos base, definido para el proceso de revisión de rentas, dividido por 30.

2. BONO VACACIONES

Con el fin de asegurar los gastos asociados al periodo de feriado anual de los trabajadores(as), la Compañía pagará un bono anual de vacaciones, según las siguientes condiciones a elegir por parte de los trabajadores(as):

- a) **Bono anual de vacaciones de \$450.000 brutos** para aquellos que hagan uso efectivo de a lo menos 10 días hábiles continuos de su feriado anual, durante un año calendario (enero a diciembre) solicitados en una única petición en el portal de la Empresa, aprobado y autorizado por la jefatura correspondiente.
- b) **Bono anual de vacaciones de \$650.000 brutos** para aquellos que hagan uso efectivo de 15 días hábiles continuos de su feriado anual, durante un año calendario (enero a diciembre) solicitados en una única petición en el portal de la Empresa, aprobado y autorizado por la jefatura correspondiente.

Los Trabajadores (as) solo recibirán un bono anual durante el año, dependiendo de la cantidad de días ingresados de vacaciones, ambos bonos son excluyentes.

En ambos casos se adelantará el 75% del monto en la quincena, liquidándose el resto en la liquidación final del mes de ocurrido el pago y no se pagará cuando el feriado anual sea solicitado en periodos menores a 10 días hábiles. En caso de que el Trabajador haya percibido el bono de vacaciones y por cualquier causa no hiciere uso efectivo y continuo de a lo menos 10 días o 15 días de su feriado anual, según su elección, la Compañía queda autorizada para efectuar en la liquidación de remuneraciones más próxima, el descuento del bono de vacaciones. No se hará el descuento en esa oportunidad, en el caso que se interrumpa las vacaciones del Trabajador(a) a petición escrita y fundada de la respectiva jefatura, con un nivel mínimo de Gerente de Área.

En los casos del personal que tenga jornada de 6 días en la semana y les corresponda regresar después de sus vacaciones, un sábado o domingo, lo harán el día hábil siguiente.

Si la relación laboral termina y el Trabajador(a) no ha hecho uso efectivo de su feriado anual, la Compañía no está obligada a pagar el Bono de Vacaciones al momento de efectuar el finiquito correspondiente.

3. BONO ESPECIAL DE VACACIONES

Los trabajadores contratados en forma indefinida, según fecha de ingreso corporativa señalada en el Anexo N°1, que se desempeñen en las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Aysen y Magallanes, recibirán un bono especial de vacaciones pagadero en las mismas condiciones y fecha de bono de vacaciones estipulado en la cláusula N°2 precedentemente, siempre y cuando el trabajador haga uso a lo menos de 15 días hábiles de vacaciones continuos, el cual serán complementarios y cuyo monto será el que se indica a continuación:

\$928.947.- Brutos para aquellos trabajadores/as con 2 o más hijos/as reconocidos/as como cargas familiares.

\$677.360.- Brutos para aquellos trabajadores /as con 1 hijo/a reconocido/a como carga familiar.

\$677.360.- Brutos para el trabajador/a sin cargas familiares.

4. AGUINALDO DE NAVIDAD

La Compañía otorgará un aguinaldo de navidad de **\$300.000 brutos** a los Trabajadores(as) que al 10 de diciembre de cada año tengan contrato de trabajo vigente con la Compañía.

Un 75% de este bono se pagará en el anticipo quincenal del mes de diciembre de cada año y se liquidará a fines de dicho mes.

5. AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

La Compañía otorgará un aguinaldo de fiestas patrias de **\$245.000- brutos** a los Trabajadores(as) que al 10 de septiembre de cada año tengan contrato de trabajo vigente con la Compañía.

Un 75% de este bono se pagará en el anticipo quincenal del mes de septiembre de cada año y se liquidará a fines de dicho mes.

6. PAGO CONJUNTO OPTATIVO DE AGUINALDOS Y BONO DE VACACIONES

El trabajador(a) podrá anualmente solicitar el pago en forma conjunta e íntegra del Bono Anual de Vacaciones, Aguinaldo de Fiestas Patrias y Aguinaldo de Navidad indicados en los puntos 2, 4, y 5 precedentes, en cualquiera de los siguientes meses: marzo, septiembre o diciembre.

Esta opción es incompatible con los pagos estipulados en los puntos 2, 4 y 5 precedentes de este convenio colectivo.

El trabajador(a) que desee solicitar este beneficio deberá seleccionar el bono anual de vacaciones que desea incorporar al bono conjunto, según lo establecido en el punto 2 de este Título VI.



Si el trabajador(a), al 30 de noviembre de cada año, no hace uso efectivo de a lo menos 10 o 15 días de feriado anual, según la opción seleccionada, la Compañía quedará facultada para ingresar al sistema, a contar del 1 de diciembre, el saldo insoluto de días de vacaciones que el trabajador no ha hecho efectivo, debiendo comenzar, desde la fecha antes mencionada, a ejercer su periodo de descanso. Asimismo, si el trabajador presenta su renuncia voluntaria a la Empresa, deberá devolver los montos de aguinaldo de fiestas patrias, aguinaldo de navidad y bono de vacaciones que hubieran sido pagados en forma anticipada a la fecha en que se devengó el beneficio. Por este acto, los trabajadores(as) autorizan expresamente a la Empresa para el ingreso de vacaciones y para efectuar los descuentos antes referidos de las remuneraciones o del finiquito en su caso.

7. SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD Y DENTAL

La Compañía proveerá a los Trabajadores(as) afectos al presente instrumento colectivo, un Seguro Complementario de Salud y Dental, conforme a las condiciones acordadas periódica y exclusivamente entre la Compañía y la respectiva Empresa de Seguros.

En general, los seguros se basan sobre dos grandes consideraciones, a saber, el principio de mutualidad en virtud del cual el asegurador agrupa un número considerable de asegurados, preferentemente de riesgos homogéneos con cuyas contribuciones conforma un fondo capaz de afrontar los siniestros; y las estadísticas que permiten a la aseguradora elaborar hipótesis de comportamiento futuro de los riesgos y estimar las primas. Así la Compañía negociará, a través de sus agentes o corredores de seguro, la póliza que más convenga a los trabajadores sin que para ello tenga necesariamente en consideración un monto específico por trabajador, más propio de una lógica de fondo de reparto, sino la mantención de los beneficios que se conceden (prestaciones y coberturas).

8. SEGURO CATASTRÓFICO DE SALUD

La Compañía mantendrá el seguro catastrófico conforme a las condiciones acordadas exclusivamente entre la Compañía y la respectiva Compañía de Seguros.

La prima de este seguro se financiará mediante el aporte del 100% de parte de la Compañía.

Serán beneficiarios aquellos trabajadores(as) que tenían contratado este seguro al 31 julio de 2023 con sus respectivas cargas familiares registradas en la Compañía. Si durante la vigencia de este instrumento colectivo el trabajador incorpora nuevas cargas familiares, el costo de la prima mensual por la diferencia deberá ser financiada por el trabajador.

Valores prima mensual actual según número de beneficiarios:

Trabajador sólo UF 0,0892.

Trabajador con 1 carga familiar UF 0,1527

Trabajador con 2 cargas familiares UF 0,2325

Trabajador con 3 cargas familiares UF 0,3042

Si el asegurado tiene dentro de sus cargas un hijo mayor de 24 años (estudiante hasta los 26 años), padre o madre, el monto de la prima mensual por dichas cargas será de UF 0,0892.

9. ANTICIPOS Y COMPENSACIONES POR ENFERMEDADES

Durante los períodos en que el Trabajador(a) esté acogido a cualquier sistema de Licencias Médicas, Licencia Maternal (correspondiente al Descanso prenatal y descanso prenatal suplementario, Descanso postnatal y descanso postnatal prolongado, Permiso postnatal parental y Permiso por enfermedad grave del niño menor de un año) u otra Licencia por Incapacidad Laboral, la Compañía otorgará los siguientes beneficios:

- Pago de remuneración completa de los 3 primeros días, para licencias con duración menor a 10 días
- Pago de remuneración completa de la licencia en caso de que la renta del trabajador(a) este sobre el tope legal. Esto a través de una compensación adicional.
- En el mes de la licencia, la empresa asegura mantener el nivel de remuneración del trabajador(a) de manera que no se vea afectada su liquidez mensual.

Explicación del proceso de remuneraciones en el período de licencia médica:

Durante los períodos en que el Trabajador(a) esté haciendo uso de cualquier sistema de Licencia Médica, Licencia Maternal (correspondiente al Descanso prenatal y descanso prenatal suplementario, Descanso postnatal y descanso postnatal prolongado, Permiso postnatal parental y Permiso por enfermedad grave del niño menor de un año) u otra Licencia por Incapacidad Laboral, la Compañía dejará de pagar las remuneraciones ordinarias por los días no trabajados, tanto fijas como variables e incorporará en la liquidación de sueldos más próxima un "Anticipo de Subsidio", por un monto líquido estimado del Subsidio de incapacidad laboral o Subsidio maternal a percibir por el Trabajador(a), el que con posterioridad pagará el respectivo organismo de salud a la Compañía.

Si el subsidio pagado por el organismo de salud fuese distinto al anticipo otorgado, la Compañía efectuará las compensaciones y o descuentos que correspondan, siempre velando por el principio de que el trabajador(a) no vea afectada su liquidez mensual. Sin perjuicio de lo anterior el trabajador(a), en ningún caso podrá recibir un ingreso mensual superior al que le correspondería en circunstancias de no ser beneficiario de licencia médica.

En caso de que la licencia fuere rechazada o reducida, por cualquier causa, el trabajador deberá realizar la respectiva apelación a la institución de salud correspondiente (Organismo de Salud: Isapre o Fondo Nacional de Salud FONASA, la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN, a la Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO u Organismo de Administración de la ley 16.744 de Accidentes o Enfermedades Laborales). De no realizarse dicha apelación, habilitará a la Compañía para suspender el pago del "Anticipo de Subsidio", de la respectiva licencia médica. Al mismo tiempo, el trabajador(a) que realice las Apelaciones correspondientes tendrá un plazo de 3 meses para regularizar cada licencia médica rechazada para su resolución favorable al reclamo interpuesto (será obligación del trabajador(a) informar a la Compañía el estado de la apelación respectiva).

En caso de que la Compañía no cuente con convenio con el Organismo de salud, el trabajador(a) habilitará a la Compañía para descontar el monto de "Anticipo de Subsidio" de sus remuneraciones al mes siguiente de pagado dicho anticipo de subsidio. Para efectuar el ajuste en caso de trabajadores(as) desvinculados, en conformidad al artículo 58 del Código del Trabajo, se procederá a descontar de la liquidación de finiquito, los saldos de Anticipo o Compensaciones de Subsidio que no hayan sido restituidos a la Compañía que se adeudasen.

En caso de licencias menores a 10 días que hayan sido aprobadas, será de cargo de la Compañía el pago de las remuneraciones a través de una "Compensación" de los primeros tres días, mientras estos no sean subsidiados por la institución de salud respectiva, así como las diferencias que se generen entre el subsidio pagado y la remuneración ordinaria correspondiente al período de la licencia.

10. BENEFICIOS PARA EL DESARROLLO HABITACIONAL Y REMODELACIÓN.

La Compañía otorgará a los Trabajadores(as) los beneficios del Plan Habitacional según las políticas de la Compañía elaboradas en virtud de sus facultades de dirección, organización y administración. Para su otorgamiento, se deberá solicitar información y evaluación a la Gerencia de Relaciones Laborales.

11. REGALO DE NAVIDAD

La Compañía entregará a los Trabajadores(as) individualizados en el Anexo N° 1, un bono extraordinario de navidad, en la quincena del mes de diciembre. El monto a pago será de **\$90.000**, para cada colaborador(a), el cual será para todos los efectos de pago, un monto líquido.

12. BONO O CENA EN VISPERAS DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO



La Compañía pagará a los Trabajadores(as) que se encuentren trabajando desde las 21:00 horas, en las vísperas de Navidad y año nuevo, de cada año, un bono de **\$28.568.- brutos** que se pagará juntamente con la remuneración del mes de enero del año siguiente, o le brindará una cena en sus respectivos lugares de trabajo, en las mismas condiciones actuales, a elección de la Empresa.

13. SALA CUNA

A contar de agosto 2023, la Compañía pagará directamente el beneficio de sala cuna a todas las trabajadoras que lleven a sus hijos menores de dos años, a salas cunas habilitadas y debidamente registradas, con un tope máximo de **\$ 400.000.- líquidos** por hijo, hasta el mes en que el menor cumpla dos años.

La sala cuna deberá contar con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Si no fuera posible encontrar una sala cuna por el costo indicado en este punto, y no hubiere posibilidad de sala Cuna alternativa por el mismo costo dentro del listado de instituciones puestas a disposición por la Compañía, esta pagará la diferencia.

En la eventualidad que la trabajadora o trabajador no pueda llevar a la Sala Cuna la carga familiar beneficiaria, la comisión Bipartita considerará los antecedentes presentados, para pagar la asignación excepcional del beneficio a la trabajadora o trabajador, teniendo en consideración el estado de salud del hijo (a) respaldado con la respectiva documentación médica.

14. BENEFICIO DE ATENCIÓN NIVEL MEDIO MENOR EN JARDIN INFANTIL

A contar de agosto 2023, la Compañía otorgará a las madres o padres que hayan hecho uso del beneficio de Sala Cuna, una vez vencido dicho beneficio, una ayuda de hasta **\$ 400.000.- líquidos** mensuales, para financiar el cuidado de la Atención del Menor en establecimientos que deben contar con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, previa evaluación social de una Comisión Bipartita constituida entre el Sindicato y RRHH.

Este beneficio se pagará en forma directa al respectivo establecimiento o al trabajador (a), hasta que el hijo (a) cumpla los cuatro años. Podrán acceder a este beneficio hasta un límite de **25 cupos** por año de vigencia del convenio colectivo (incluyendo los beneficiarios con continuidad de años anteriores).

Para optar a este beneficio se considerarán los siguientes criterios:

- Total haberes de comparación
- Número de integrantes de la familia
- Situación socioeconómica
- Evaluación de la comisión bipartita

En la eventualidad que la trabajadora o trabajador no pueda llevar al Jardín Infantil la carga familiar beneficiaria, la Comisión Bipartita considerará los antecedentes presentados, para pagar la asignación excepcional del beneficio a la trabajadora o trabajador, teniendo en consideración el estado de salud del hijo (a) respaldado con la respectiva documentación médica.

15. MOVILIZACIÓN SALA CUNA

Este beneficio tiene como propósito dar cumplimiento a lo dispuesto en el Código del Trabajo, en los Artículos N° 203 y 206, en lo referente al pago de valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento o sala cuna, así como el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para alimentar al hijo(a) menor de dos años, respectivamente.

La Compañía pagará un bono por concepto de movilización para todas las madres y padres trabajadores que tengan hijo(s) menor(es) de dos años y que asistan a sala cuna o bien deban trasladarse para dar alimento al hijo. Para estos efectos, los trabajadores(as) deberán acreditar la asistencia de su(s) hijo(s) a la sala cuna o bien – en el otro caso - informar mensualmente a la Compañía los días en que hizo uso efectivo del traslado para dar alimento.

Esta movilización asciende a **\$65.000.- líquidos** mensuales por trabajador(a), o la proporción que corresponda por los días que hizo uso efectivo del beneficio durante el mes, independiente del número de hijos, monto que se pagará en la liquidación de sueldo del mes siguiente. Este pago se extenderá hasta el mes en que el menor cumpla los dos años.

16. SEGURO DE VIDA COLECTIVO

La Compañía contratará un seguro de vida colectivo para los trabajadores(as) identificados en el Anexo 1, cuya cobertura será la siguiente:

Fallecimiento del trabajador:

Muerte natural	20 rentas con un mínimo de 750 UF.
Muerte accidental	40 rentas con un mínimo de 1.500 UF.
Fallecimiento de Cónyuge o Conviviente civil:	375 UF
Fallecimiento de Hijo:	187,5 UF

La prima de este seguro se financiará mediante el aporte del 100% de parte de la Compañía y en la eventualidad que la Compañía de Seguros no acepte la incorporación del Trabajador(a) o alguna de sus cargas familiares, la Gerencia de Relaciones Laborales y la corredora de seguros, evaluará la factibilidad de su ingreso de acuerdo con los criterios de la póliza.

La condición de conviviente civil deberá ser acreditada con el respectivo certificado emitido por el Registro Civil.

17. SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES

La Compañía ofrecerá en forma permanente productos y servicios con descuentos especiales para el Trabajador(a) y su grupo familiar, en condiciones especificadas en cada una de las ofertas, las cuales serán revisadas anualmente, por la política que establezca la Compañía para estos efectos.

La Compañía entregará a cada trabajador(a) afecto a este convenio, un servicio de comunicación móvil para ser utilizado como herramienta de trabajo y también como aporte para su vida personal, de acuerdo a las necesidades que imponen las actividades laborales, no pudiendo bajar de los minutos, planes y servicios en general que ya se tengan asignados al 31 de julio 2023. Este servicio es personal, intransferible y exclusivo para trabajadores(as) con contrato de trabajo indefinido.

18. GASTOS DE TRASLADO

La Compañía pagará los gastos de traslado en que incurra un Trabajador(a) cuando deba cambiar de residencia dentro del país con motivo de su destinación en forma permanente a una ciudad o localidad distinta a aquella en que prestaba sus servicios. Estas normas tendrán aplicación cuando el traslado tenga su origen en una decisión unilateral de la Empresa. Los gastos de traslado deberán ser previamente autorizados por la Compañía.

19. DIA DE LAS TELECOMUNICACIONES

La Compañía pagará anualmente al sindicato, durante la vigencia del presente Convenio a contar del año 2024, en el mes mayo de cada año, la suma de **\$25.000.-** brutos, por cada trabajador vigente al presente convenio colectivo, que tenga la calidad de socio al sindicato al día 31 de diciembre del año anterior, para que el Sindicato organice los festejos correspondientes al día de las telecomunicaciones, en cada año calendario. El Sindicato deberá acreditar que ha usado este aporte en los festejos correspondientes al día de las telecomunicaciones, presentando la respectiva boleta o factura de los gastos efectuados dentro de la respectiva anualidad.

20. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

La Compañía pagará a los trabajadores(as) identificados en el Anexo N° 1, o a sus herederos, las siguientes asignaciones:

- Asignación fallecimiento del trabajador, por cualquier causa: en este caso la empresa pagará una asignación equivalente a **\$681.710**



- Asignación fallecimiento Hijo, hermanos(as), Cónyuge, conviviente o Acuerdo de Unión Civil del trabajador, la Empresa pagará una asignación equivalente a **\$492.000.-** por evento.
- Asignación fallecimiento Padre o Madre del trabajador, la Compañía pagará una asignación equivalente a **\$443.000.-** por evento.

La solicitud del beneficio deberá ser presentada dentro de los 30 días siguientes de ocurrido el evento, acreditando este, con el certificado de defunción y los certificados de matrimonio, unión civil y nacimiento, según sea el caso.

Respecto a la asignación para conviviente civil, esta podrá ser solicitada, solo en una oportunidad, durante la vigencia de presente convenio Colectivo.

21. ASIGNACIÓN POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL (AUC)

La Compañía otorgará a los trabajadores(as) identificados en el Anexo N°1 con dos asteriscos (**), y que contraiga matrimonio, una Asignación por Matrimonio, que se pagará por única vez, por la suma de **\$226.110. I**

A contar de agosto 2023, la Compañía pagará a los trabajadores individualizados en el Anexo N°1 y que no estén en la condición anterior, una asignación de **\$150.000.-** por haber contraído matrimonio o celebrado un acuerdo de unión civil. Para operativizar el proceso de pago, el colaborador deberá presentar al área de Relaciones Laborales, el respectivo certificado de matrimonio o de AUC.

Este beneficio solo se pagará, por una sola vez al colaborador, durante la vigencia del convenio colectivo. El monto de la asignación por Matrimonio o AUC, en el mes de marzo 2024 será ajustado conforme a la variación experimentada por el IPC por el periodo comprendido entre el mes de marzo 2023 y el mes de febrero 2024, y así sucesivamente todos los meses de marzo de los siguientes años, durante la vigencia de este Convenio

22. ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO.

La Compañía otorgará a los trabajadores identificados en el Anexo N°1 con dos asteriscos (**), una Asignación por Nacimiento, que se pagará por cada nuevo nacimiento de un hijo(a) o adopción, por la suma de **\$ 194.006.-**

A contar de agosto 2023, la Compañía pagará a los trabajadores individualizados en el Anexo N°1 y que no estén en la condición anterior, una asignación de **\$152.000.**, por nacimiento de hijo(a). Para operativizar el proceso de pago, el colaborador deberá presentar al área de Relaciones Laborales, el respectivo certificado de nacimiento.



El monto de esta asignación, en el mes de marzo 2024 será ajustado conforme a la variación experimentada por el IPC por el periodo comprendido entre el mes de marzo 2023 y el mes de febrero 2024, y así sucesivamente todos los meses de marzo de los siguientes años, durante la vigencia de este Convenio.

23. BONO ASISTENCIA PADRES ENFERMOS.

La Compañía otorgará **20** cupos anuales, para el pago de una bonificación especial, para aquellos Trabajadores(as) que tengan a su cuidado o cargo, a su padre o madre, debiendo estos tener la condición de adultos mayores, y que padezcan una enfermedad o estado, que produzca un gasto importante en su cuidado.

El bono tendrá un valor máximo de **\$180.000.-** líquidos y se pagará de forma mensual de abril a marzo de cada año.

Para acceder a este beneficio los Trabajadores deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Acreditar el diagnóstico del Padre o Madre, mediante el certificado médico correspondiente.
- Presentar mensualmente las boletas o facturas que acrediten los gastos efectuados por concepto de cuidado o tratamiento de los padres.

La designación de los beneficiarios será de cargo del Sindicato, el cual deberá validar estas con la Gerencia de Relaciones Laborales, en particular con la Trabajadora Social de la Compañía.

24. BONO ESPECIAL POR TRABAJO EN DÍAS QUE SE INDICAN

El personal que esté trabajando en turnos en alguno (s) de los siguientes días: 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, o 25 de diciembre, cualquiera sea el número de turnos o parte de ellos que trabaje ese día, tendrá derecho a un bono especial de **\$11.800.- brutos**, por cada uno de esos días, el que se pagará en la liquidación de remuneraciones más próxima posible. Los días 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre se pagarán en la liquidación del mes siguiente.

25. BONO ESPECIAL POR EXPOSICIÓN A DELITOS GRAVES:

Los trabajadores (as) que tengan el cargo de Técnicos de Terreno, en la ejecución de funciones de atenciones técnicas o en el trayecto al cumplimiento de esas asignaciones, y que formen parte de la Dirección de Tecnología, recibirán, en caso ser víctimas de un delito de carácter grave (Secuestro, Robo con intimidación u otro en que se vea expuesto la integridad del trabajador), y en donde se compruebe la sustracción de sus artículos personales (teléfono, tarjetas bancarias y documentos personal) el pago de un bono de **\$200.000 líquidos**. Para hacer efectivo el bono se deberá contar con:



- a) Denuncia presentada por la Compañía ante Carabineros, Policía de Investigaciones, Juzgados de Garantía o Fiscalía, dando cuenta del delito.
- b) Aprobación del Gerente del área a la cual pertenece el técnico (a) o técnicos afectados. Quien deberá informar de esto a la Gerencia de Relaciones Laborales.

El bono se pagará de única vez por trabajador (a) afectado (a).

26. PAGO POR KILOMETRAJE

La Empresa otorgará a los trabajadores (as) de regiones, con excepción de la Región Metropolitana, cuyas funciones estén asociadas a la generación de negocios para la Compañía, el pago por Km recorrido en sus vehículos particulares. Estas funciones son aquellas que requieren desplazamientos frecuentes y necesitan de un vehículo para esto.

Los cargos afectos, las condiciones de pago, el valor por Km a pagar y toda la regulación de este pago, será la establecida en el Manual de pago por KM, que genera la Gerencia de Administración Corporativa.

TÍTULO VII: DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. VESTUARIO, CALZADO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

La Empresa proporcionará a sus Trabajadores(as), libre de costo, el vestuario, calzado y elementos de protección personal adecuados, que les permita un desempeño seguro de sus actividades, debiendo el Trabajador(a) usarlos y mantenerlos en perfecto estado de mantenimiento.

La entrega de los elementos señalados en el punto precedente dependerá de las áreas donde se desempeña, de las funciones de cada Trabajador(a), como de los riesgos implícitos en las mismas.

Para efectos de establecer el vestuario, calzado y elementos de protección personal adecuados, aplicar la entrega, el uso y mantenimiento de dichos elementos, se constituirá una Comisión de Vestuario, Calzado, Equipos de Protección Personal y oficinas comerciales, la que estará integrada por representantes de la Empresa y de los Sindicatos.

2. HERRAMIENTAS

Las partes acuerdan que la entrega, control, valor y descuento por pérdida de herramientas de propiedad de la Compañía, se mantendrán en las mismas condiciones actuales.

3. JORNADAS DE TRABAJO

La duración y distribución de la jornada de trabajo, turnos y sus asignaciones de los Trabajadores(as) afectos al convenio colectivo, se regirán por las disposiciones actualmente vigentes a su respecto, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

En las oportunidades en que la Compañía autorice el término anticipado de la jornada de trabajo en vísperas de festivos, y el personal que atiende directamente al público o que se encuentre en turnos no pueda gozar de esta franquicia, la Empresa otorgará a estos Trabajadores un número equivalente de horas libres otorgadas a la generalidad del personal. Estas horas libres serán otorgadas en la o las oportunidades en que, de común acuerdo, fijen el Trabajador(a) y su jefe directo, considerando siempre las necesidades del servicio.

TÍTULO VIII: DE LOS PERMISOS

Matrimonio o AUC	5 días hábiles
Natalidad	8 días hábiles
Natalidad Múltiple	6 días hábiles por cada hijo
Fallecimiento Hijo	10 días corridos
Fallecimiento Cónyuge, Conviviente Civil.	7 días corridos
Fallecimiento Padre, Madre, Hermano.	4 días hábiles
Fallecimiento Abuelos, Suegros.	3 días hábiles
Cambio de Domicilio	1 día

1. PERMISO POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL (AUC)

La Compañía otorgará **cinco días hábiles de permiso continuos**, que se considerarán trabajados para todos los efectos legales, a aquel Trabajador(a) que contraiga matrimonio o celebre un acuerdo de unión civil y así lo acredite.

Este permiso deberá hacerse efectivo dentro de los treinta días siguientes al hecho que lo origina. El día sábado se considerará inhábil para este efecto.

Este permiso es incompatible con el establecido en otras disposiciones legales que establezcan beneficios en esta materia.

2. PERMISO POR NATALIDAD

La Compañía otorgará al Trabajador **ocho días hábiles de permiso pagado**, por nacimiento de un hijo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo N° 195 del Código del Trabajo.

En caso de nacimientos múltiples, la Empresa otorgará **seis días hábiles de permiso pagado**, por cada hijo de ese alumbramiento, el cual será incompatible con el beneficio legal señalado en el párrafo anterior.

El Trabajador deberá acreditar esta circunstancia con el correspondiente certificado de nacimiento o certificado que otorgue el cuidado personal o acredite la adopción, en su caso.

3. PERMISO POR FALLECIMIENTO

La Compañía otorgará **10 días corridos de permiso pagado** en caso de fallecimiento de un hijo.

En caso de muerte de cónyuge o conviviente civil la Compañía otorgará **7 días corridos de permiso pagado y, cuatro días hábiles de permiso pagado**, en caso de fallecimiento de padre o madre y hermano(a), de conformidad a lo dispuesto por el artículo N° 66 del Código del Trabajo.

La Compañía otorgará **tres días hábiles de permiso pagado**, en caso de fallecimiento de abuelos y suegros del trabajador(a). Este permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origina. El sábado se considerará como inhábil para este efecto.

Cuando las circunstancias lo aconsejen por situaciones de tiempo de viaje a otra localidad, el Gerente, Gerente de Área o Jefatura que corresponda, podrá aumentar en forma prudencial el número de días indicados anteriormente. El Trabajador, a *posteriori*, deberá acreditar esta circunstancia con el correspondiente certificado de defunción.

Este permiso es incompatible con el establecido en otras disposiciones legales que establezcan beneficios en esta materia.

4. PERMISOS ESPECIALES

Con el objeto de facilitar al Trabajador(a), la solución de problemas de índole personal y familiar, la Compañía dará permiso, a los Trabajadores para ausentarse del trabajo, entre enero y diciembre del respectivo año calendario, hasta por un máximo de **25,5 horas al año** sin descuento de remuneración, conforme las siguientes condiciones:

- Saldo de días de vacaciones (de periodo anterior) igual a cero días.
- Las horas no son acumulables año a año.
- En cada ocasión el trabajador no podrá tomarse en total más de las horas equivalentes a un día de trabajo; y

- No podrán ser tomadas en periodos contiguos con las vacaciones.
- Para los efectos de este permiso especial, cada jornada de trabajo equivale a 8 horas.

5. PERMISOS SINDICALES

La Compañía otorgará horas de trabajo sindical a los Directores(as) Sindicales para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo. Estas horas no podrán exceder 8 horas semanales por cada director según corresponda legalmente, acumulables conforme a la ley. Sin embargo, cada director podrá ceder a uno o más de los restantes, la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere.

El límite anterior podrá excederse sólo cuando se trate de citaciones practicadas a los directores(as), en su carácter de tales, por la Compañía o las Autoridades Públicas. Estas horas no se consideran dentro de las horas antes señaladas, pero deberá acreditarse la citación si así lo exigiere la Compañía.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas de acuerdo con esta cláusula, a los directores para cumplir funciones sindicales, se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Las remuneraciones, beneficios e imposiciones previsionales de cargo del Empleador que le correspondan a aquellos durante el tiempo del permiso legal serán de cargo de la Compañía.

No obstante, las partes de común acuerdo en forma expresa podrán extender estas horas de trabajo sindical cuando se requiera, para el debido cumplimiento de las Labores Sindicales.

La Compañía otorgará a los Directores(as) Sindicales todas las facilidades para su cometido, así, permitirá el más libre acceso y desplazamiento de los mismos a las diversas dependencias de la Compañía, previo aviso, con la debida anticipación, a la Gerencia de Relaciones Laborales.

Por otra parte, el Sindicato podrá difundir sus comunicaciones por escrito a los afiliados sin restricciones, pudiendo establecer Diarios Murales u otras formas fijas de aviso o comunicaciones en la empresa, previa autorización de la Gerencia de Relaciones Laborales.

Los delegados(as) de los Sindicatos tendrán derecho a permiso con goce de remuneración, cuando concurren hasta un máximo de dos consultivos anuales de hasta 3 días cada uno de su organización sindical.

6. DÍAS LIBRES DEL PERSONAL EN COMISIÓN DE SERVICIO FUERA DE SU SEDE

La Compañía otorgará días libres, que se considerarán trabajados para todos los efectos legales, al

Trabajador(a) que sea asignado en comisión de servicio fuera de su respectiva ciudad de residencia, de acuerdo con la siguiente tabla:

- Un día libre por tener entre 15 y 29 días continuos de comisión.
- Dos días libres por tener entre 30 y 44 días continuos de comisión.
- Tres días libres por tener entre 45 y 59 días continuos de comisión.
- Cinco días libres por 60 o más días continuos de comisión.

Este beneficio no es acumulable y se otorgará en un plazo no superior a dos semanas, una vez concluida la comisión de servicio.

Para estos efectos también se considerará que el Trabajador se encuentra en comisión de servicio cuando asista a cursos de capacitación enviado por la Compañía.

7. DÍAS LIBRES POR TRABAJO EN NAVIDAD Y/O AÑO NUEVO, DÍA DEL TRABAJO Y FIESTAS PATRIAS

El Trabajador que se desempeñe en turnos de: Navidad (25 de diciembre), Año Nuevo (1 de enero), Fiestas Patrias (18 o 19 de septiembre), Día del Trabajo (1 de mayo) de cada año, o en turnos que se inicien desde las 21:00 horas de las vísperas de dichas festividades, gozará de **un día libre** con derecho a remuneración por cada uno de los turnos completos que haya comprendido el trabajo en dichas festividades.

Este beneficio se otorgará en forma adicional a todo otro descanso legal o convencional y será concedido por la Compañía dentro de los tres meses siguientes a esas festividades, conforme lo permitan las necesidades del servicio.

8. DÍA POR CAMBIO DE DOMICILIO

Los Trabajadores(as) afectos al presente convenio colectivo, tendrán derecho a **un día de permiso pagado**, para el cambio de vivienda, que se otorgará una vez presentado el respectivo salvoconducto.

9. PERMISO SIN GOCE DE SUELDO

El presente convenio colectivo, tendrá disponible 3 cupos, durante su periodo de vigencia, para que aquellos trabajadores(as) que requieran realizar estudios, prácticas profesionales o pasantía, nacional y/o en el extranjero y puedan postular al beneficio de Permiso sin goce de sueldo por un periodo máximo de hasta 6 meses. La solicitud de este permiso deberá ser fundada y presentada a la jefatura directa y respaldada por el director de la Dirección correspondiente, y al Sindicato, quienes revisando la situación puedan apoyar y presentarla a la brevedad a la Gerencia de RRLL. para su conocimiento y aprobación por parte del(a) Director(a) de Personas.



10. PERMISO POR EMERGENCIAS A PERSONAS TEA

Los trabajadores que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias que ocurran a sus pupilos en los establecimientos educacionales.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con Trastorno del Espectro Autista con fecha anterior al uso de cualquiera de los permisos indicados.

TÍTULO IX: BECAS Y BENEFICIOS DE ESTUDIOS

1. OBJETIVO

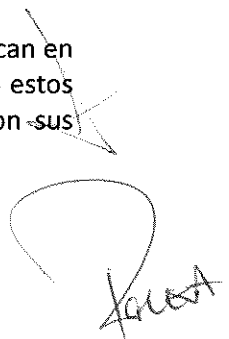
Anualmente, la Empresa otorgará Bonos y Becas Anuales de Escolaridad, Mérito Académico y de Perfeccionamiento, **en favor de los trabajadores(as) y de sus hijos que sean cargas familiares**, en las condiciones y modalidades que se indican en el presente convenio. Estas becas se devengarán y pagarán en el curso del año respectivo, conforme a la fecha de solicitud del trabajador(a). Asimismo, se constituirá una Comisión Bipartita, integrada por representantes de la Compañía y del Sindicato, en adelante "la Comisión Bipartita", en los casos y para los efectos que se indican en este Título.

2. BONOS O BECAS PARA EL TRABAJADOR(A) Y SUS HIJOS(AS) CARGAS FAMILIARES

A este beneficio están afectos los siguientes Trabajadores(as):

Pueden ser beneficiarios de estos bonos y becas, los trabajadores(as) que cumplen los requisitos antes señalados y/o sus hijos(as), según corresponda, siempre que estén debidamente acreditados como carga familiar del trabajador(a), y que se encuentren estudiando. Para ello, el trabajador(a) deberá acreditar cada año, que el beneficiario está cursando estudios en enseñanza Preescolar, Básica, Media, Comercial, Industrial, Técnicos, Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales o Universitarios, en Establecimientos Educacionales del Estado o reconocidos por éste, con Certificado de Estudio original o copia legalizada ante notario.

Para este efecto la Empresa pagará Bonos o Becas de Estudio, cuyos montos serán los que se indican en cada uno de los siguientes niveles de educación y el trabajador(a) deberá acreditar que ha usado estos dineros en el pago de matrícula y/o arancel, a su vez podrá incorporar como rendición y con -sus



respectivas boletas o facturas los gastos incurridos en la lista de útiles, textos escolares y uniformes requeridos por el establecimiento educacional. En caso contrario, la parte no justificada se considerará como Bono de Escolaridad, imponible y tributable.

2.1 BONO DE ESCOLARIDAD PREESCOLAR

Por cada hijo(a) mayor de 2 años, que esté siguiendo curso preescolar se pagará un bono de **\$550.000.- brutos anuales**.

2.2 BECA DE ENSEÑANZA BÁSICA, MEDIA, TÉCNICA, COMERCIAL O INDUSTRIAL

Por cada hijo(a) que acredite estos estudios se pagará una beca de **\$550.000.- brutos anuales**

El Trabajador(a) deberá acreditar que ha usado estos dineros en el pago de la escolaridad, en caso contrario la parte no justificada se considerará Bono de Escolaridad, imponible y tributable.

2.3 BECA DE ESTUDIOS EN CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA

Por cada hijo(a) que acredite estos estudios, se pagará una beca de **\$850.000.- brutos anuales**.

El Trabajador(a) deberá acreditar que ha usado estos dineros en el pago de la escolaridad o mensualidad, en caso contrario la parte no justificada se considerará Bono de Escolaridad, imponible y tributable.

2.4 BECA DE ENSEÑANZA SUPERIOR

Por cada hijo(a) que acredite estos estudios, se pagará una beca de **\$1.430.000.- brutos anuales** siempre que se trate de carreras impartidas por Universidades o Institutos Profesionales de Enseñanza Superior, reconocidas por el Ministerio de Educación, de duración superior a dos años. En el caso de los hijos se considerará también en este grupo a aquellos que se encuentren estudiando en las Escuelas matrices de las FF.AA.: Militar, Naval, de Aviación, de Carabineros, Investigaciones o Gendarmería.

Esta beca se continuará pagando hasta el mes de diciembre de cada año en que el hijo (a) cumpla con la edad de 26 años, según corresponda, sólo mientras duren los estudios iniciados siendo carga familiar. Es decir, esta beca se dejará de otorgar a los hijos (as) mayores de 24 años que se cambien de la carrera que cursaban al momento de perder la condición de carga familiar.

2.5 BONO PARA EDUCACIÓN EN PREUNIVERSITARIO.



La Compañía entrega 5 cupos anuales, a hijos/as de trabajadores(as), para que cursen estudios preuniversitarios, con el fin de poder preparar su ingreso a la universidad. Este bono tendrá un valor de **\$500.000 brutos anuales**.

Este beneficio será entregado al hijo/a de un trabajador(a), solo una vez durante la vigencia del presente convenio, la prioridad en la entrega del beneficio la tendrán aquellos postulantes que no se encuentren cursando enseñanza media o superior. Solo, si no hubiese, postulantes en esta condición, se podrá extender a quienes estén cursando 4° medio y por último, a quienes estén cursando enseñanza superior. Este beneficio es incompatible con las becas al mérito.

El listado de beneficiario deberá ser presentado por el sindicato a la Gerencia de Relaciones Laborales, para su ingreso y respectivo pago.

3. FECHAS DE PAGO DE BONOS Y BECAS

Las becas y bonos se pagarán en el curso del año calendario respectivo, a contar del mes de febrero en adelante en la medida que los trabajadores(as) soliciten el beneficio, y hasta diciembre de cada año.

4. BECAS AL MÉRITO ACADÉMICO Y PERFECCIONAMIENTO

BECA AL MÉRITO ACADÉMICO: La Compañía destinará anualmente a partir del año 2024 y durante la vigencia del presente convenio colectivo, un fondo anual constituido por un monto de **\$ 140.000.000.-** para el otorgamiento de esta Beca. No obstante lo anterior, el sindicato podrá considerar en la entrega de este beneficio con un monto diferenciado, a aquellos alumnos que por el hecho de gozar de gratuidad o ser becados en sus instituciones educacionales, hubieran quedado fuera del proceso, siempre y cuando cumplan con el resto de los requisitos de esta beca. Este fondo se usará para financiar un programa de becas destinadas a apoyar a los hijos de los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, que se destaquen por su excelencia académica, en carreras impartidas por Universidades o Institutos Profesionales reconocidos por el Estado, cuya duración sea superior a cuatro semestres.

La Beca al Mérito Académico es compatible con la Beca de Enseñanza Superior del punto 2.4 anterior, pero la suma de ambas no debe exceder el 75% del valor anual de la carrera. En el caso que ello ocurriera, se deberá rebajar del monto otorgado por concepto de Beca al Mérito Académico, hasta lograr dicho tope. Se entenderá como valor anual de la carrera el costo que ella tenga para el Trabajador, habiendo descontado el monto de otras becas externas recibidas y sin descontar los créditos obtenidos para tal objeto en cualquier otra institución externa.

BECA DE PERFECCIONAMIENTO: La Compañía destinará anualmente a partir del año 2024 y durante la



vigencia del presente convenio colectivo, un fondo anual por un monto de **\$180.000.000.-** para un programa de becas destinadas a apoyar a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, en el financiamiento de carreras de Pre Grado, Post Grado, Post Títulos, Certificaciones, y así como también para cursos anuales de idiomas de instituciones reconocidas, previo patrocinio de la respectiva jefatura (sólo para cursos de idiomas), siempre y cuando los estudios estén relacionados a sus funciones y cargos HAY en la Compañía. La Comisión Bipartita, tendrá la responsabilidad de revisar las postulaciones de los cursos de inglés.

La Beca de Perfeccionamiento es compatible con las Becas de Estudios en Centros de Formación Técnica y con la Beca de Enseñanza Superior de los puntos 2.3 y 2.4 anteriores, pero la suma de ambas no debe exceder el 75% del valor anual de la carrera. En el caso que ello ocurriera, se deberá rebajar del monto otorgado por concepto de Beca de Perfeccionamiento, hasta lograr dicho tope. Se entenderá como valor anual de la carrera el costo que ella tenga para el Trabajador, habiendo descontado el monto de otras becas externas recibidas y sin descontar los créditos obtenidos para tal objeto en cualquier otra institución externa.

Para el Trabajador, las materias contenidas en estos programas o carreras deberán estar relacionadas directamente con las funciones que él desarrolle o desarrollará en la Compañía, velando siempre porque lo aprendido sea aplicable en la Empresa en lo inmediato o en el mediano plazo.

El fondo de Beca al Mérito y Perfeccionamiento será revisado cada año calendario por la Compañía conforme a la variación de socios que hubiere experimentado el Sindicato entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de ese año por desvinculaciones por las causales de necesidades de la empresa y por mutuo acuerdo. Así, si al 31 de diciembre del año la cantidad de socios que han sido desvinculados por necesidades de la empresa o sus contratos han terminado por mutuo acuerdo durante dicho lapso, representa una cifra superior al 12,5% de los socios vigentes al inicio del mismo periodo, el fondo anual de Beca al Mérito y Perfeccionamiento se reducirá en un 5% para el año calendario siguiente. De lo contrario, el fondo se mantendrá y su monto será reajustado conforme al sistema de reajustabilidad definido en la presente clausula. La reducción de socios producto de un plan de retiro no se considerará en el cálculo anterior, es decir no se considerarán para efectos de la reducción del fondo.

La compañía, de conformidad a lo establecido en la adenda de fecha 17 de marzo del 2017 y con el objeto de apoyar la educación de los hijos cargas familiares que se destaquen por su mérito académico y los trabajadores que estudien carreras de enseñanza superior de pre o post grado, siempre que las materias contenidas en estos programas o carreras estén relacionados directamente con las funciones que desarrollen o desarrollaran en la Compañía, velando siempre porque lo aprendido sea aplicable en la Empresa, en lo inmediato o en el mediano plazo, destinará anualmente un monto adicional de \$48.000.000, el cual será complementario al fondo de becas merito académico y perfeccionamiento.



5. CONDICIONES GENERALES

5.1 PROCESO DE POSTULACIÓN, SELECCIÓN Y ADJUDICACIÓN DE BECAS

5.1.1 Becas al Mérito Académico

Se realizará un concurso anual en el mes de marzo de cada año y la Comisión Bipartita definirá el Fondo a asignar para este beneficio, el cual se distribuirá en partes iguales entre todos los Trabajadores(as) que cumplan con los requisitos que se indican a continuación:

Estudios de Enseñanza Universitaria:

- Promedio Final de concentración de notas de Enseñanza Media (recién egresados de Enseñanza Media): mayor o igual a 6,0.
- Promedio Año Anterior de Educación Superior: mayor o igual a 5,0

Para la adjudicación de esta Beca se considerarán a lo menos los siguientes criterios:

- Nota del Alumno y;
- Total Haberes de Comparación del Trabajador

5.1.2 Becas de Perfeccionamiento

Se realizarán dos concursos anuales en el mes de marzo, de modo de cubrir las carreras que comienzan en cada semestre, en los cuales se considerarán los siguientes criterios mínimos de postulación:

- Promedio Año Anterior de Educación Superior (a partir del 2° Año): mayor a 5,0 o lo que determine la Comisión Bipartita
- Concluir la carrera dentro de los plazos establecidos en la malla curricular hasta con un año de extensión (por semestre tomar a lo menos el 75% de la malla curricular).

Para postulaciones presentadas con posterioridad al mes señalado, se podrán considerar como casos de excepción, siempre y cuando la Comisión Bipartita estime que existe la factibilidad técnica y presupuestaria de aceptarlas.

Para la adjudicación de esta Beca la Comisión Bipartita podrá considerar a lo menos los siguientes antecedentes del trabajador:

- Nota Evaluación Desempeño año anterior dentro del estándar del cargo.
- Ingreso Per-Cápita, considerando el THC por el N° de cargas vigentes en la CCAF

- Obtención del beneficio con anterioridad

5.2 PROCESO DE POSTULACIÓN, SELECCIÓN Y ADJUDICACIÓN DE BECAS

Se constituirá una Comisión Bipartita, integrada por representantes de la Compañía y del Sindicato, la cual llevará a cabo los procesos de postulación, selección y adjudicación de las Becas de Mérito Académico y de Perfeccionamiento. Además, dicha Comisión, fijará el número de becas y su monto, como también el valor de los ponderadores, puntajes en cada criterio o demás variables necesarias para el cumplimiento de los criterios acordados en este.

5.3 OTORGAMIENTO DE BECAS

Al recibir la beca, el Trabajador(a) asume la responsabilidad de cumplir con las exigencias de la Universidad, siendo el caso de retiro o abandono no justificado, causal de caducidad del beneficio y devolución de los aportes efectuados por la Empresa (con la excepción de aquellos que por problemas de salud u otras casuísticas las cuales serán analizadas por la comisión)

5.4 JUSTIFICACIÓN DE PAGOS

Para los efectos de este beneficio, requerido su otorgamiento y cumpliendo con los requisitos para su procedencia, la Compañía tendrá un plazo de treinta días para pagarlo. La solicitud deberá contener todos los antecedentes requeridos para ello.

Cada Trabajador(a) deberá justificar los montos pagados por concepto de becas de mérito académico y becas de perfeccionamiento, mediante la presentación de documentos de pago de las respectivas entidades educacionales, en un plazo no superior a 60 días corridos desde recibida la beca.

En caso contrario, los valores pagados por estos conceptos deberán ser reembolsados a la Empresa, la que estará autorizada para descontar este valor en la(s) liquidación(es) de sueldo más inmediata(s) que corresponda(n), o de las indemnizaciones por término de convenio de trabajo, o de cualquier otra que le corresponda percibir al trabajador a la fecha de la terminación del contrato individual de trabajo.

5.5 ENSEÑANZA ESPECIALIZADA

La Empresa pagará una asignación especial por cada hijo(a), para financiar su educación en establecimientos destinados a la rehabilitación o tratamiento de niños(as) con deficiencias físicas o mentales, hasta por el monto máximo mensual de **\$540.000.-** de enero a diciembre.

Para acceder a este beneficio los Trabajadores(as) deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Acreditar el diagnóstico del niño(as), mediante el certificado médico correspondiente.

- Presentar mensualmente las boletas o facturas que acrediten los gastos efectuados por concepto de dicha educación especializada.

5.6 FACILIDADES PARA ESTUDIAR Y RENDIR EXAMEN DE GRADO

La Empresa reconoce la importancia del desarrollo de las personas mediante los estudios y perfeccionamiento, por lo cual buscará dar al Trabajador(a) las facilidades para que pueda adaptar sus horarios y jornada de trabajo al estudio, sin por ello dejar de cumplir su obligación con el trabajo. Asimismo, para los Trabajadores(as) afectos al presente convenio colectivo, y en caso de que deba rendir examen de grado, la Compañía le otorgará un permiso especial, por una sola vez, con goce de remuneraciones **de hasta 60 horas**.

Para los trabajadores del Anexo N°1 con uno o dos asteriscos, se otorgarán, hasta 4 (cuatro) horas semanales de permiso para las personas que estudian. Estas horas se definirán de común acuerdo, por escrito, entre el beneficiario y su supervisor directo. Copia de este acuerdo debe ser enviado a la Gerencia de Relaciones Laborales. Estas no serán acumulativas de semana a semana. Este beneficio cesará cuando el trabajador repruebe el trimestre, semestre, año o periodo académico según corresponda.

5.7 BONO DE PREMIO POR TITULACIÓN

Para premiar el esfuerzo de Trabajadores(as) que concluyan sus estudios realizados acogidos a los beneficios de Becas establecidos en el presente convenio, la Compañía pagará por una sola vez el equivalente 20% del total del SRV pagado en el año de la titulación o el 40% de Total Haberes Comparable (THC) del trabajador/ra, lo que más convenga a este, por haberse titulado de carreras de Pre Grado, diplomados o estudios de Post Grado. Este bono se pagará dentro del mes de acreditación de la titulación en la forma y oportunidad que se indica en el párrafo siguiente.

La acreditación deberá hacerse a más tardar del año siguiente de la titulación, mediante el respectivo Título o Certificado de Título emitido por la Entidad correspondiente que acredite haber cumplido en forma definitiva los requisitos para acceder a dicho Título. Por tanto, la acreditación no se podrá realizar con certificados de Título en Trámite.



5.8 GENERALIDADES.

El beneficio de estudio por hijos(as) se pagará al Trabajador(a), en su calidad de representante legal de sus hijos(as). Este beneficio se devengará sólo una vez por cada hijo(a) por año. En caso de que ambos padres sean Trabajadores de la Empresa, el beneficio se pagará a aquél que acredite haber pagado la matrícula. Estas becas, con excepción de las Becas de Enseñanza Especializada, se pagarán desde fines del mes de febrero de cada año, en forma anual, contra la presentación de la solicitud de beca de estudio, hasta diciembre, y desde el día 15 de abril de cada año en adelante el Trabajador(a) deberá presentar el o los certificados de alumno regular respectivos. El plazo límite para certificar el uso adecuado de este beneficio, mediante documentos oficiales de haber efectuado el pago correspondiente en la institución educacional es hasta el 15 de diciembre de cada año.

En caso de los hijos(as) estudiantes de los Trabajadores(as), que inicien sus estudios en el segundo semestre académico del año, el pago de la beca se inicia en el mes en que comiencen sus estudios, y contra presentación del certificado de alumno regular. El plazo límite para certificar el uso adecuado de este beneficio, mediante documentos oficiales de haber efectuado el pago correspondiente en la institución educacional es el 15 de diciembre de cada año.

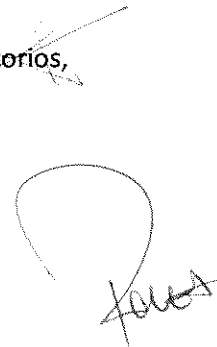
Cuando no se presente la documentación requerida de acuerdo a lo estipulado para cada beca o bono, los valores pagados por estos conceptos deberán ser reembolsados a la Compañía, la que estará autorizada para descontar este valor en la(s) liquidación(es) de sueldo más inmediata(s) que corresponda(n) o de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo, o de cualquier otra que le corresponda percibir al trabajador(a) a la fecha de la terminación del contrato individual de trabajo.

TÍTULO X: DE LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO (IPAS)

1. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO POR LOS AÑOS SERVIDOS ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2003

Los trabajadores afectos a este convenio colectivo se regirán en lo que dice relación con los períodos servidos hasta el 31 de diciembre de 2003, por el régimen indemnizatorio que les era aplicable en virtud de su contrato individual de trabajo o de los convenios colectivos que le eran aplicable al 31 de diciembre de 2003.

A modo ejemplar, y sin que ello sea taxativo, se aplicarán los siguientes regímenes indemnizatorios, según corresponda:



1.1 A los trabajadores que al 31 de diciembre de 2003 tenían derecho a 40 días por año de servicio, cuyo contrato individual de trabajo termine por cualesquiera de las causales contempladas en el Artículo N° 159 y Artículo N° 161 del Código del Trabajo, la Compañía les pagará una indemnización equivalente a 40 días de Renta Afecta por cada año de servicio y fracción, redondeada con un decimal, prestados continuamente a la Empresa entre la fecha de ingreso del trabajador y el 31 de diciembre de 2003 o su fecha de retiro, lo que ocurra primero. Sin embargo, si dicha fracción fuera superior a seis meses, se redondeará al entero superior.

1.2 A los trabajadores que al 31 de diciembre de 2003 tenían derecho a 40 días por año de servicio después de cinco años, cuyo contrato individual de trabajo termine por cualesquiera de las causales contempladas en el Artículo N° 159 excepto la renuncia voluntaria, y Artículo N° 161 del Código del Trabajo, la Compañía les pagará una indemnización equivalente a 40 días de Renta Afecta por cada año de servicio y fracción, redondeada con un decimal, prestados continuamente a la Empresa entre la fecha de ingreso del trabajador y el 31 de diciembre de 2003 o su fecha de término del contrato, lo que ocurra primero. Sin embargo, si dicha fracción fuera superior a seis meses, se redondeará al entero superior.

No obstante, lo anterior, procederá esta indemnización en el caso de renuncia voluntaria, si al momento de la terminación de dicho contrato de trabajo, la relación laboral hubiere estado vigente ininterrumpidamente durante cinco años.

1.3 Para estos efectos la renta afecta a IPAS será la suma de Sueldo Base, Asignación Complementaria, Asignación de Zona y 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada, 1/12 del Aguinaldo de Fiestas Patrias, 1/12 del Aguinaldo de Navidad, 1/12 del Aguinaldo de Navidad por carga familiar, 1/12 del Bono Feriado Anual, 1/12 del Bono Feriado Anual por carga y 1/12 del Monto Día de Vacaciones, calculados con los valores vigentes al 31 de diciembre de 2003.

Para los trabajadores que al momento del término de su Contrato Individual tengan remuneración reestructurada o limpia, su remuneración para estos efectos será su sueldo base mensual, a la que se agregarán las asignaciones que le sean aplicables y que no hayan sido incorporadas en su sueldo limpio.

1.4 El monto de estas indemnizaciones será calculado al 31 de diciembre de 2003 y se consignará en el respectivo contrato individual de trabajo, con indicación del régimen indemnizatorio que le corresponde hasta esa fecha de acuerdo con lo ~~convenido~~ precedentemente.

1.5 El monto de estas indemnizaciones calculadas al 31 de diciembre de 2003, se reajustará de acuerdo al valor que más convenga al trabajador, entre:

a) La variación del IPC desde el 01 de enero de 2004 y la fecha de término de la relación laboral.

b) La variación porcentual que ha tenido la suma de Sueldo Base, Asignación Complementaria, Asignación de Zona, 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada y Asignación de Colación desde el 31 de diciembre de 2003, hasta la fecha de término de la relación laboral.

1.6 La fecha de ingreso del trabajador será la que indique su contrato individual de trabajo, que podrá incluir años de servicios en otras empresas de la corporación siempre que no hubieren sido ya indemnizados por la Compañía o sus filiales.

2. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO POR LOS AÑOS SERVIDOS DESPUES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2003.

2.1 CONCEPTO

Si el contrato individual de trabajo hubiere estado vigente un año o más, y la Compañía le pusiere término por necesidades de la empresa o desahucio del empleador, en conformidad al Artículo N° 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle al trabajador una indemnización por los años de servicio prestados continuamente a la Empresa a partir del 01 de enero de 2004, cuyo monto, forma de cálculo y condiciones a continuación se señalan. También procederá el pago de esta indemnización en caso de fallecimiento del trabajador, por jubilación por vejez por haber cumplido la edad que la Ley establece para ello o por invalidez total debidamente declarada.

2.2 MONTO Y FORMA DE CÁLCULO

La indemnización será una suma de dinero equivalente a 30 días de la Renta Afecta a IPAS por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente a la Empresa, a partir del 01 de enero de 2004, y siempre que no hubieren sido ya indemnizados por la Compañía o sus filiales y en particular que no hubieren sido ya indemnizados en períodos cubiertos en la cláusula anterior.



2.3 RENTA AFECTA A IPAS

Para estos efectos la renta afecta a IPAS será igual a la suma de: Sueldo Base, 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada, Asignación de Movilización y la Asignación de Colación calculados a la fecha de término de la relación laboral. Para aquellos trabajadores sujetos a comisiones, la renta afecta comprenderá también el promedio percibido de estas en los tres (3) meses anteriores al mes de la terminación del contrato de trabajo.

3. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

En caso de fallecimiento del trabajador la indemnización por años de servicios, indicada en las cláusulas anteriores, se pagará a sus herederos legales, quienes deberán acreditar tal calidad con la presentación de la resolución dictada por la autoridad competente.

La indemnización por muerte del trabajador será compatible con toda otra ayuda o beneficio que pague la Compañía por la misma causa y que se encuentre establecida en este convenio colectivo.

4. OPORTUNIDAD DE PAGO

Estas indemnizaciones serán pagadas al momento de suscribir el finiquito el que se extenderá dentro de los 10 días siguientes a la fecha de terminación del contrato individual de trabajo. En caso de fallecimiento del trabajador, estas indemnizaciones serán pagadas dentro de los 30 días siguientes a la presentación de la resolución dictada por la autoridad competente.

5. INCOMPATIBILIDAD

Estas indemnizaciones serán incompatibles con toda otra indemnización por años de servicios que por razón del término del contrato individual de trabajo le haya correspondido, corresponda o pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea el origen y a cuyo pago concurra la Compañía, total o parcialmente.

6. ANTICIPOS

En caso de que se hubiera pagado anticipadamente parte o toda la indemnización por años de servicio, este anticipo se considerará efectuado en días indemnizables al momento en que fue pagado. Para calcular la indemnización que corresponda, al término del contrato individual de trabajo, se deberán restar los días que se hubieren anticipado del monto total de días a que la persona tuviere derecho por su antigüedad en la Compañía.

7. TOPES Y LÍMITES

La suma de las indemnizaciones pagadas en las cláusulas 1 y 2 aquí expresadas, no estarán sujetas a los límites de 90 UF y 11 años a que alude el artículo N° 163 inciso segundo del Código del Trabajo.

8. OPCIÓN

Sin perjuicio de la incompatibilidad de la suma de las indemnizaciones convencionales aquí determinadas y la indemnización legal, se elegirá siempre la que más convenga al trabajador.

9. ASISTENCIA AL RETIRO VOLUNTARIO

Con el objeto de apoyar a aquellos trabajadores(as) que, de acuerdo a sus intereses personales en materia de jubilación, previsión y retiro voluntario, deseen poner término a su relación laboral con la Compañía; ésta hará sus mejores esfuerzos en promover, en conjunto con el sindicato SINTELFÍ, que puedan acogerse a un plan de retiro voluntario, durante la vigencia del presente instrumento colectivo.

El sindicato, colaborando con esta iniciativa, propondrá a los trabajadores(as) que puedan ser beneficiados del señalado plan, de tal manera que al final del respectivo año calendario se hagan efectivos los retiros.

Los requisitos que deben cumplir los trabajadores son:


- Mujeres con edad igual o superior a 50 años.
- Hombres con edad igual o superior a 55 años.
- Antigüedad de a lo menos 20 años.

Por su parte la Compañía concederá a los beneficiarios de este plan, condiciones de retiro especiales, las cuales permitirán que el trabajador(a), si así lo desea, pueda desarrollarse en forma independiente o insertarse en alguna otra área productiva.

TÍTULO XI: OTROS ACUERDOS

1. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes acuerdan que la Empresa podrá extender la aplicación de todo o parte de las estipulaciones



del presente convenio colectivo, a todos o parte de los trabajadores(as) de la Empresa que no tengan afiliación sindical, con excepción de las disposiciones transitorias. Para acceder a los beneficios, dichos trabajadores(as) deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar al Sindicato de este convenio el 100% (cien por ciento) del valor de la cuota ordinaria sindical.

Las partes fijan como criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a los trabajadores(as) sin afiliación sindical, los siguientes:

- a) Sólo se considerará extensión de beneficios la efectuada a los trabajadores(as) que desempeñen funciones similares a la de los trabajadores(as) afectos a este convenio colectivo.
- b) Sólo se considerará a los trabajadores(as) con contrato de trabajo indefinido.

Las partes dejan expresa constancia que no constituyen extensión de beneficios las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces.

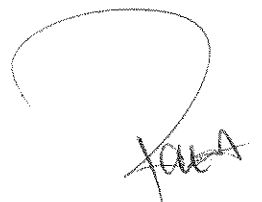
2. BONO EXTRAORDINARIO PARA TRABAJADORES QUE ACEPTEN LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

La Compañía pagará un Bono Extraordinario mensual de \$ **83.333.- brutos**, a los trabajadores(as) que hayan aceptado la extensión de beneficios pactada en el convenio Colectivo 2023 – 2026, y a que se refiere la cláusula anterior, el que será devengado desde el 01 de agosto 2023 y hasta la fecha de vencimiento del presente convenio.

Este Bono no sufrirá reajuste por IPC o cualquier otro incremento y no se considerará base de cálculo para ningún efecto legal o contractual.

3. EQUIDAD ENTRE TRABAJADORES(AS)

De conformidad a lo establecido en la ley, se establecerán criterios de equidad y homologación en género y funciones, estos son: Si en una misma unidad un trabajador(a) desarrolla la totalidad de funciones y/ o tareas que otro trabajador(a) con grado superior, se deberá homologar hacia arriba el grado del primer trabajador(a). Ahora, si una trabajadora ejerce funciones similares a un trabajador en el mismo nivel, con igual nivel de desempeño y con igual cantidad de años en la empresa, se deberá homologar hacia arriba el sueldo de la trabajadora de manera de igualarlo al del trabajador. Para lo antes descrito, cada jefatura, ante requerimiento del trabajador, solicitará esta revisión de posiciones presentes en su equipo al respectivo Business Partner o consultor de RRHH, que en conjunto con el equipo de compensaciones analizará el caso evaluando su factibilidad e impacto.



4. RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO.

La Compañía realizará una ceremonia de reconocimientos por años de servicios y entregará un presente, a todos los trabajadores(as) que cumplan más 20 años en la Compañía, y cada quinquenio, a contar del año 2024, siendo esta ceremonia cada dos años según la serie $2024+2n$, siendo $n= 1, 2, 3...$ La fecha de cálculo para esta ceremonia será el 31 de diciembre del año anterior, siendo para el 2024, los que hayan cumplido años para los quinquenios el 31 de diciembre del 2023. Para esto, la Gerencia de Relaciones Laborales, comunicará a los sindicatos, los socios(as) a reconocer y como se llevará a cabo este proceso.

CAPITULO FINAL

TÍTULO XII: DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

1. BONO EXTRAORDINARIO POR VIGENCIA DE CONVENIO COLECTIVO

La Compañía pagará a los Trabajadores(as) individualizados en el respectivo Anexo N°1, con motivo de la firma del presente convenio, un Bono Extraordinario por vigencia del convenio colectivo, ascendente a la suma total de **\$4.000.000.- brutos**, el que se pagará en una cuota en el mes de agosto del 2023.

Dicho Bono se devengará sólo durante la vigencia de este convenio Colectivo y su monto total se pagará en 36 cuotas mensuales y sucesivas de \$111.111.- cada una, las que se pagarán juntamente con la remuneración mensual del trabajador(a), a contar de agosto 2023. En consecuencia, en caso de desvinculación por necesidades de la empresa o desahucio del empleador(a), o por plan de retiro o por cualquier forma en que el trabajador(a) deje de pertenecer a la Compañía, a excepción de renuncia voluntaria o despido, fundado en cualquiera de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, las cuotas no pagadas, se incorporaran a su finiquito como indemnización adicional.

Este bono no sufrirá reajuste de IPC o cualquier otro incremento y no se considerará base de cálculo para ningún efecto legal o contractual.

2. PRÉSTAMOS POR CUMPLIMIENTO CONVENIO COLECTIVO

La Compañía otorgará por una sola y única vez, y sólo con motivo de la firma del presente convenio colectivo, un préstamo, durante la quincena de agosto 2023, a los trabajadores(a) afectos al presente convenio, por un monto de **\$4.000.000.- líquidos** cada uno.

Equivalentes en su sumatoria, al 100% del monto bruto del Bono extraordinario, señalado en cláusula precedente, el cual asciende a **\$4.000.000**. Los descuentos legales por el monto antes descrito serán de cargo del trabajador(a).



Este préstamo no devengará intereses y se pagarán, por parte del Trabajador(a), en 36 cuotas mensuales y sucesivas de \$111.111.- cada una. Las cuotas se descontarán de la remuneración mensual del trabajador, a contar del mes de agosto 2023, previo pago del monto.

Sólo en caso de desvinculación por necesidades de la empresa o desahucio del empleador, o por plan de retiro o por cualquier forma en que el trabajador(a) deje de pertenecer a la Compañía, a excepción de renuncia voluntaria o despido fundado en cualquiera de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, el saldo insoluto será remitido o condonado por la empresa a través de una Indemnización Pactada para efectos contables.

La forma de pago se entiende aplicable, solo al proceso de negociación colectiva 2023-2026.

3. COMPENSACIÓN ESPECIAL DE VACACIONES

La Compañía entregará 45 cupos, para aquellos trabajadores(as), que teniendo días adicionales de vacaciones, según lo establecido en el Título VI, cláusula 1.2 del presente convenio Colectivo, y con el objeto de que puedan hacer uso del beneficio de compensación, se establecerá, solo por el periodo 01 agosto 2023 al 01 agosto 2024, la posibilidad de acceder a una compensación especial de vacaciones, si cumplen los siguientes requisitos:

- a) Deben haber hecho uso efectivo, de a lo menos 15 días hábiles de su feriado anual, en el año a compensar.
- b) El número de días adicionales de vacaciones a compensar deberá ser igual al número de días adicionales de vacaciones que el colaborador deberá hacer uso en el año a compensar, estos deberán ser adicionales a los 15 mencionados en la letra a), a razón de un día "tomado" un día compensado.

Para estos efectos cada día de vacaciones especiales a compensar, se valorizará en un monto bruto de 1,4 sueldos base, definido para el proceso de revisión de rentas, dividido por 30.

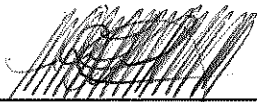
4. BONO PRONTO TÉRMINO.

La Compañía pagará, solo por la firma de este convenio Colectivo, a los trabajadores(as) incluidos en el Anexo N°1, por única vez, la suma de \$350.000 líquidos, por haber negociado y acordado este convenio colectivo en una negociación colectiva anticipada, eficaz, evitando la conflictividad del proceso reglado.

El bono indicado en esta cláusula se pagará a todo evento (Retiro por necesidades de la empresa o mutuo acuerdo y renuncia voluntaria).



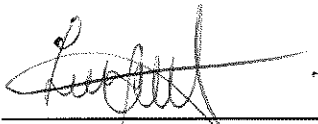
FIRMAN EN REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA:



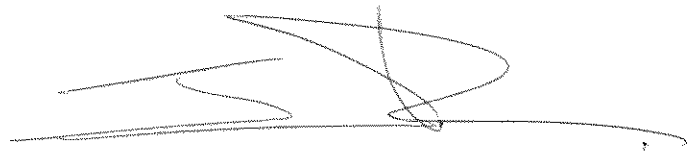
Ana Karina Ulloa Marsicobetre



Claudio López Guerrero




Lorena Corro Vásquez



José María Revilla Cabrera



FIRMAN EN REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO:

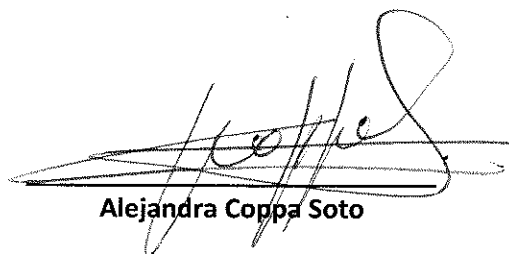

Maria Angelica Moraga Chavarria

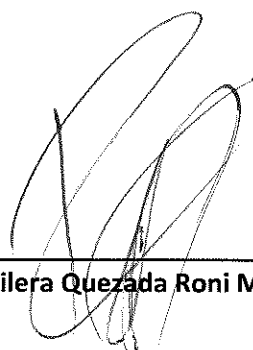

Cristian Mauricio Blanco Alvarado


Rodrigo Olea Arce


Vanessa Solange Rojas Font


Gemita Flores Barrera


Alejandra Coppa Soto


Aguilera Quezada Roni Marcelo

