CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

TRANSPORTE AEREO S.A.

Y

SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1 DE EMPRESA TRANSPORTE AEREO S.A.

En Santiago de Chile, a 15 de febrero de 2019, entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1 DE TRANSPORTE AÉREO S.A.**, representado por su directiva, integrada por los señores **Gabriel Tello Milla, Roberto Veliz Montenegro, Elizabeth Flores Reyes y Cintia Rodríguez Elizondo**, los que por sí y en representación de los trabajadores socios del mismo sindicato, individualizados en los anexos adjuntos que forman parte del presente documento, por una parte; y, por la otra, **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, representada por los señores **Martín Michay Papi y José Tomás Edwards Delpino**, todos domiciliados en Av. Américo Vespucio N°901, comuna de Renca de esta ciudad, en adelante e indistintamente la Empresa, Lanexpress o La Compañía, acuerdan celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo conforme con lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, cuyas cláusulas son las que a continuación se detallan:

CLAUSULA PRIMERA: PARTES DEL CONVENIO

El presente instrumento se aplicará a la empresa **TRANSPORTE AEREO S.A.** y a los trabajadores individualizados en las nóminas del presente instrumento y que en la actualidad son socios del **SINDICATO DE TRABAJADORES N°1 DE TRANSPORTE AÉREO S.A.**, en adelante e indistintamente "los trabajadores", "afiliados" o "empleados", quienes pertenecen a áreas distintas e independientes entre sí y que para efectos de orden del presente instrumento, se dividen en las siguientes áreas:

a) Trabajadores socios del Sindicato de Trabajadores N° 1 de TRANSPORTE AÉREO S.A., que se desempeñan en las áreas de **Ventas y de Aeropuertos de Regiones (Rampa y Servicio al Pasajero)**, y que están individualizados en el **Anexo N°1** que se adjunta al presente instrumento y que forma parte del mismo; y

b) Trabajadores socios del Sindicato de Trabajadores N°1 de TRANSPORTE AEREO S.A., que se desempeñan en el área de **Contact Center Remotos**, y que están individualizados en el **Anexo N°2** que se adjunta al presente instrumento y que forma parte del mismo.

Por su parte, el presente convenio colectivo, consta de los siguientes capítulos:

CAPITULO PRIMERO: Cláusulas aplicables a todos los trabajadores del Sindicato de Trabajadores N°1 de Transporte Aéreo S.A., sin distinción del área en la que desempeñen sus funciones;
CAPITULO SEGUNDO: Cláusulas aplicables sólo a trabajadores que se desempeñan en las áreas de Ventas y de Aeropuertos de Regiones (Rampa y Servicio al Pasajero);
CAPITULO TERCERO: Cláusulas aplicables sólo a trabajadores que se desempeñan en las áreas de Contact Center Remotos
CAPITULO CUARTO: Cláusula finales de convenio colectivo, sobre pagos con motivo de la celebración del convenio, extensión de beneficios, vigencia, aplicabilidad e imputación de beneficios.

CAPITULO PRIMERO: CLAUSULAS APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES N°1 DE TRANSPORTE AEREO S.A.

CLAUSULA SEGUNDA: REAJUSTE IPC

El sueldo base, aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, asignaciones de matrimonio, nacimiento, escolaridad, fallecimiento, colación, asignación de vacaciones, bono de estudios y movilización especial a que se refiere el presente instrumento, se reajustarán cada seis meses en la misma proporción que varíe el Indice de Precios al Consumidor (IPC) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o por el organismo que legalmente lo reemplace o suceda, en las fechas y por los períodos de variación del I.P.C. que se señalan a continuación:

Fecha en que se aplicarán el reajuste del IPC	Período de variación del IPC aplicable
1° de julio de 2019	Enero 2019 – junio 2019
1° de enero de 2020	Julio 2019 – diciembre 2019
1° de julio de 2020	Enero 2020 – junio 2020
1° de enero de 2021	Julio 2020 – diciembre 2020
1° de julio de 2021	Enero 2021 – junio 2021
1° de enero de 2022	Julio 2021 – diciembre 2021

En caso que la variación acumulada del IPC llegase al 5% antes de cumplirse el semestre correspondiente, el otorgamiento del reajuste se aplicará en el mes inmediatamente siguiente al que se cumpla dicha condición, imputándose este reajuste al que corresponda en el mismo semestre.

CLAUSULA TERCERA: BONO DE GESTION

Los trabajadores afectos al presente convenio colectivo podrán optar a los bonos de gestión que establezca la compañía, para los trabajadores de igual nivel de cargo o función, en los términos y condiciones que la Compañía indique y con las modificaciones que se produzcan cada año.

CLAUSULA CUARTA: GRATIFICACIÓN

La Empresa pagará a todos los trabajadores adscritos a este Convenio por concepto de gratificación legal, el equivalente al 25% de lo que éste devengue por concepto de remuneraciones mensuales de conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo. En todo caso, la gratificación anual de cada trabajador no excederá de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Mensualmente se podrá anticipar y liquidar la proporción devengada de este beneficio, quedando la empresa eximida de la obligación establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo, sea cual fuere la utilidad líquida que ésta obtuviere en el ejercicio.

CLAUSULA QUINTA: LICENCIA MEDICA O BONIFICACIÓN POR INCAPACIDAD

La Empresa pagará al Trabajador la diferencia que pudiere producirse entre el 100% de la remuneración mensual y el subsidio que pague el respectivo organismo previsional por concepto de licencia médica, de manera que el Trabajador no sufra una disminución en su renta líquida mensual.

Será requisito para que opere este beneficio, que la licencia médica reglamentaria, válida y oportunamente emitida, sea presentada a la Compañía dentro del plazo legal y asimismo sea aprobada íntegramente y pagada por la institución de salud respectiva. Si fuere presentada fuera de plazo, no fuere aprobada o se aprobare parcialmente, la Empresa no está obligada a pagar el diferencial; pero, si por cualquier causa la Empresa pagare el diferencial, el Trabajador deberá devolverlo a la Empresa. La devolución se hará mediante descuento del diferencial pagado por

error en la remuneración mensual del mes siguiente a la notificación por parte de la institución de salud del rechazo o parcialidad.

Por su parte, la Empresa pagará a los trabajadores integrantes de esta negociación, los tres primeros días de subsidio por incapacidad laboral cuando las licencias médicas sean otorgadas por menos de 11 días.

La presentación de la licencia médica fuera de plazo o la presentación de otro documento en lugar de la licencia médica, tal como un certificado médico u otro documento de cualquier otra índole, no darán derecho a los beneficios pactados, sin perjuicio que estos últimos antecedentes eventualmente pudiesen calificar o justificar la ausencia al trabajo.

CLAUSULA SEXTA: PASAJES LIBERADOS

Los trabajadores que tengan contrato vigente con la Compañía y con el único fin que puedan volar en aeronaves de la empresa, podrán utilizar un máximo de hasta 2 pasajes liberados e intransferibles en cada año calendario, emitidos por la empresa, sujetos a espacio y sin valorización comercial, en las rutas nacional o internacional que ésta opere.

De igual forma, cada una de las personas que formen parte del grupo familiar del trabajador expresamente señaladas en la Política Staff Travel de la Compañía, podrá utilizar un máximo de hasta 2 pasajes liberados e intransferibles en cada año calendario, emitidos por la empresa, sujetos a espacio y sin valorización comercial, en las rutas nacional o internacional que opere la Empresa.

Tanto el trabajador como los beneficiarios expresamente señalados en la política respectiva, podrán solicitar y utilizar los beneficios de pasajes liberados que se detallan tanto en este instrumento, como en la Política Staff Travel que estuviere vigente al momento de hacer uso del beneficio y sus posteriores modificaciones que pueda efectuar la empresa, así como dar fiel cumplimiento de los requisitos y condiciones señaladas en los mismos documentos.

Para los efectos de esta cláusula, todo beneficio de pasajes es una obligación de hacer, por lo que no tiene carácter remuneracional, ni es compensable en dinero bajo ninguna circunstancia. Asimismo, la empresa podrá en cualquier momento, modificar el contenido, condiciones, alcance y requisitos del beneficio de pasajes y su Política Staff Travel.

Constituye un requisito esencial de este beneficio, el que el trabajador lo solicite en forma previa y con las formalidades que la empresa determine, motivo por el cual, mientras no solicite formalmente el uso del beneficio, no adquiere ningún derecho sobre éste.

Este beneficio es ofrecido por la empresa como mera liberalidad, sin que tenga relación alguna con la prestación efectiva de los servicios contratados, sino que sólo en consideración a su calidad de trabajador de la empresa.

Asimismo, el beneficio de pasajes es anual y no tendrá carácter acumulativo, extinguiéndose el derecho a utilizar cada uno de los pasajes detallados en esta cláusula el 31 de diciembre de cada año, e iniciándose un nuevo beneficio en los mismos términos antes señalados para la anualidad siguiente.

Las partes acuerdan que el costo de las tasas de embarque será de cuenta y cargo del respectivo beneficiario, debiendo éstas ser pagadas por cada uno de ellos al momento de emisión de los pasajes.

De acuerdo a lo preceptuado en el Código de Conducta y en la Política de Staff Travel, se encuentra estrictamente prohibido hacer mal uso de este beneficio, como por ejemplo: que se utilice en forma comercial (no podrán venderse, comprarse, donarse, negociarse ni intercambiarse por dinero o servicios); no podrán efectuarse reservas y/o presiones indebidas para ser embarcados; proporcionar a la empresa información o documentación que no sea fidedigna o utilizar la franquicia de equipaje con fines comerciales y/o lucrativos. Asimismo, en el caso de aquellos trabajadores que inscriban beneficiarios como Acompañantes Anuales, éstos siempre deben viajar junto al Trabajador.

Finalmente, este beneficio terminará automática e inmediatamente y sin derecho a indemnización alguna, conjuntamente con el término de la relación laboral, tanto para el trabajador, como para los beneficiarios que la Política Staff Travel permita incluir, quedando liberada la empresa de cualquier obligación relacionada con este beneficio.

CLAUSULA SEPTIMA: PRESTAMOS

1. PRESTAMO DE EMERGENCIA

La Empresa podrá, de acuerdo a su política interna y las limitaciones establecidas por ley, otorgar préstamos a los trabajadores con un tope máximo de **2,5 veces el sueldo base** cuando se vean afectados por algunos de los siguientes imprevistos:

a) Incendios, accidentes o catástrofes en general. Cualquiera de estos casos fortuitos debe afectar al trabajador en forma individual, quedando excluidos, por tanto, aquellos hechos que dañen a la comunidad en general, lo que será calificado, en cada caso, por la Gerencia de Recursos Humanos.

b) Gastos médicos no cubierto por la Isapre o Fonasa, según corresponda, en que incurra el trabajador y sus cargas familiares, debidamente autorizadas. Para este efecto, el trabajador deberá tramitar la documentación pertinente con el propósito de obtener de la Isapre o Institución de Salud en que esté afiliado, el monto bonificado de la parte de los gastos que a este organismo le corresponda solventar. Establecida así la diferencia entre el costo total y el cubierto por la Institución de Salud, La Empresa podrá otorgar un préstamo equivalente a dicha diferencia, con tope de **2,5 sueldos base brutos**, el que será pagado por el trabajador en hasta **18 cuotas** mensuales, iguales y sucesivas.

Al momento del otorgamiento de cada préstamo de emergencia, el monto en pesos será expresado en su equivalente en unidades de fomento, debiendo el trabajador suscribir la Solicitud de Préstamo Asistencial requerida para tal efecto.

2. PRESTAMO DE LARGO PLAZO

La empresa podrá otorgar un préstamo de libre disposición a los trabajadores que forman parte del presente instrumento colectivo. El monto del préstamo será equivalente a **tres (3) sueldos base brutos**, expresados en Unidades de Fomento (U.F.), pagaderos en su equivalente en pesos, moneda de curso legal a fecha de pago de cada cuota, en **36 cuotas** mensuales, iguales y sucesivas, sin interés. Solo se otorgará a los trabajadores que tengan antigüedad igual o superior a un año en la empresa o que a la fecha del pago de la primera cuota no se encuentren pagando otro préstamo de similares características. En todo caso, ningún trabajador podrá tener más de un préstamo de Largo Plazo otorgado durante la vigencia del presente instrumento colectivo.

Este préstamo se podrá solicitar desde el 1° de marzo de 2019.

3. PRESTAMO DE VACACIONES

Los trabajadores podrán solicitar un préstamo equivalente al 50% del sueldo base mensual, el que se pagará en **6 cuotas** mensuales iguales y sucesivas expresadas en U.F., con dos meses de carencia, sin interés, cuando hagan uso de su feriado legal. Este préstamo se otorgará cuando el trabajador haga uso del total de su feriado anual de 15 días, o bien cuando complete 10 días, sea de forma continua o fraccionada. El trabajador no podrá acceder a solicitar este préstamo en caso que tenga vigente otro préstamo de vacaciones.

4. PRÉSTAMO HABITACIONAL

La empresa podrá otorgar a un máximo de **20 trabajadores** en cada año calendario un préstamo habitacional por un monto que en caso alguno podrá exceder de **8 sueldos** base mensual del trabajador escogido. Dicho préstamo será expresado en Unidades de Fomento de acuerdo a su equivalente en pesos a la fecha de su otorgamiento. Ningún trabajador podrá optar ni obtener este beneficio por más de una vez durante la vigencia de su relación laboral.

Para acceder a uno de los cupos anuales que podrá otorgar la empresa, el trabajador que opte al beneficio deberá cumplir los siguientes requisitos copulativos:

- Sólo podrá postular al beneficio con el único objeto de aportar el pie de un crédito hipotecario en la compra de un inmueble a nombre del trabajador, prepagar o amortizar un crédito hipotecario de un inmueble de propiedad del trabajador.

- Presentar los antecedentes fidedignos que a juicio de la empresa acrediten el destino del préstamo según se indica en el numeral anterior;
- Tener una antigüedad ininterrumpida en la empresa de a lo menos 3 años a la fecha de postular;
- No tener evaluaciones de desempeño próximo o bajo lo esperado en los últimos tres años;
- Que el monto de la cuota para restituir el préstamo sumado al total de los descuentos por préstamos otorgados por la empresa no implique infringir lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo.

Para postular a este beneficio, el sindicato deberá realizar un concurso interno anual entre sus socios, durante los meses de Septiembre y Octubre de cada año, y presentará a la empresa una nómina de hasta **25 postulantes**, junto a todos los antecedentes requeridos precedentemente.

De esa nómina, la compañía definirá quiénes ocuparán las **20 vacantes anuales**.

El trabajador que obtenga el préstamo habitacional a que se refiere la presente cláusula estará obligado a restituirlo en su equivalente en pesos, moneda de curso legal a fecha de pago de cada cuota, en **84 cuotas** mensuales, iguales y sucesivas, expresadas en Unidades de Fomento, sin intereses, venciendo la primera cuota conjuntamente con el pago de las remuneraciones correspondiente al mes siguiente en que dicho préstamo se otorgue.

ACELERACION Y PAGO DE UNO O MÁS PRÉSTAMOS Y COMPENSACION AUTOMATICA EN CASO DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

En la eventualidad que aquel trabajador que habiendo solicitado y obtenido uno o más de los préstamos señalados en esta cláusula, dejare de pertenecer a la empresa por cualquier causa, el saldo adeudado por cada uno de los préstamos obtenidos se considerarán como de plazo vencido y la totalidad de lo adeudado será actualmente exigible, en cuyo caso se compensará íntegramente y sin necesidad de declaración alguna con cualquier haber pendiente que se encontrare a favor del trabajador con ocasión del término de la relación laboral hasta el monto de tales haberes, quedando el trabajador obligado a pagar a la empresa el saldo que eventualmente quedare pendiente de pago luego de la compensación.

DOCUMENTACION, GASTOS NOTARIALES Y TOPES LEGALES

Los costos notariales y de impuestos de timbres y estampillas de cada uno de los préstamos a que se refiere esta cláusula serán de cargo del trabajador. Junto con ello, el trabajador deberá firmar los documentos y antecedentes que la empresa considere necesarios. Estos préstamos se sujetarán a las limitaciones para los descuentos convencionales a que se refiere el artículo 58 del Código del Trabajo.

CLAUSULA OCTAVA: SEGUROS

A) Seguro de Vida

La empresa mantendrá, sin costo para los trabajadores, y mientras subsista la relación laboral, un seguro de vida a favor de cada trabajador, con los siguientes montos asegurados:

En caso de muerte natural: UF1.000
En caso de muerte accidental: UF2.000

El pago de este seguro se hará al o a los beneficiarios designados por el trabajador, o a sus herederos legales, si no ha realizado tal designación.

Si por cualquier motivo, al momento de la renovación de la póliza con la Compañía de Seguros respectiva, esta última decide disminuir la cobertura, la empresa no asume ninguna obligación de aumentar el costo de la prima mensual o cualquier otra obligación que tenga por objeto mantener los montos señalados precedentemente.

B) Seguro Complementario de Salud

La empresa pagará en su totalidad la prima de un seguro complementario de salud para todos aquellos trabajadores que se encuentren afiliados a una Isapre o Fonasa.

Las coberturas y beneficios de este seguro complementario son negociadas directamente entre La Empresa y la aseguradora, pudiendo ser modificados en el futuro a su solo arbitrio, sin que ello implique obligación alguna para la empresa de mantener inalterado el nivel de cobertura de los beneficios otorgados por la Compañía aseguradora.

CLAUSULA NOVENA: CAPACITACION

La Empresa procurará que los trabajadores, a lo menos, una vez al año participen de un curso de capacitación que signifique un perfeccionamiento en las funciones propias de su cargo. El costo del curso será asumido por la empresa y se desarrollará de acuerdo con la planificación que determine el área respectiva.

CLAUSULA DECIMA: CALENDARIO Y ASIGNACIÓN DE VACACIONES

La empresa pagará una asignación de vacaciones a los trabajadores que hagan uso efectivo del feriado legal, sujeto a las siguientes modalidades y condiciones:

1. El valor diario de la asignación de vacaciones variará según la temporada operacional en la que se utiliza este derecho.
2. Por cada día de feriado legal en "Temporada Operacional Baja", que corresponde para los equipos de Aeropuerto los meses de Marzo a Noviembre, excluido Julio, se pagará **$14.285** brutos. Para el área de Ventas Regiones, la temporada operacional baja corresponde a los meses de marzo a octubre, excluido julio. Para el área de Contact Center Remotos, la temporada operacional baja serán los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, agosto y octubre;
3. Por cada día de feriado legal en "Temporada Operacional Alta", que corresponde para los equipos de Aeropuerto los meses de Enero, Febrero, Julio y Diciembre, se pagará **$12.088** brutos. Para el área de Ventas Regiones, la temporada operacional alta corresponde a los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero y julio. Para el área de Contact Center Remotos, la temporada operacional alta serán los meses de enero, julio, septiembre, noviembre y diciembre.

A modo de ejemplo:
Se paga por día hábil de uso de feriado legal básico y según temporada.

- 15 días Temporada Baja = **$214.275**
- 12 días Temporada Baja = **$171.420** + 3 días Temporada Alta = **$36.264** Total: **$207.684** brutos.
- 2 días de Temporada Baja = **$28.570** + 8 días de Temporada Alta = **$96.704** Total: **$125.274** brutos.

4. Para efectos del pago de la asignación de vacaciones, se considerarán tanto los días de feriado legal básico como progresivo;
5. Estos valores regirán para los días de feriado que se tomen a contar del 1° de marzo de 2019, según anualidad por fecha de ingreso del trabajador.

La empresa autorizará el uso del feriado legal en cada caso, dependiendo de la disponibilidad operacional que exista en el respectivo periodo y en el cargo en que se desempeña el trabajador, priorizando a los trabajadores con mayor número de días acumulados.

En el evento que una o ambas asignaciones se paguen en circunstancias que el trabajador no haga uso del feriado por cualquier circunstancia, el monto pagado constituirá un anticipo de remuneraciones y será descontado de la remuneración del mes siguiente al que la empresa fuere notificada o tomare conocimiento de la situación.

Adicionalmente, en caso que el trabajador cumpla roles de turno que consideren días sábado, domingo y festivos, y solicitare al menos 10 días hábiles corridos de feriado legal y estos concluyan en viernes, el trabajador se reintegrará a sus labores habituales el lunes o día hábil siguiente, en caso de ser este festivo.

CLAUSULA UNDECIMA: AGUINALDOS, ASIGNACIONES Y BONOS

El monto de los beneficios establecidos en la presente cláusula se calculará y pagará en forma proporcional a dichos trabajadores de acuerdo a la duración de su jornada ordinaria semanal de trabajo, considerando para tales efectos que los montos aquí pactados corresponden a un trabajador full time o con jornada completa. Así, por ejemplo, los

trabajadores part time con una jornada semanal de 20 horas recibirán el monto de manera proporcional a dichas horas.

Se exceptúan de esta norma las asignaciones de matrimonio, nacimiento, fallecimiento, escolaridad y excelencia académica, los cuales se pagarán por las sumas expresadas a continuación, independientemente de la duración de las respectivas jornadas de trabajo.

1. AGUINALDOS

La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente convenio colectivo los siguientes aguinaldos:

a) Aguinaldo de Fiestas Patrias: La empresa pagará a cada trabajador la suma bruta de **$145.340**, más **$11.180** brutos por cada carga legal reconocida. Este aguinaldo se devenga y paga junto con el anticipo de remuneraciones correspondiente a la primera quincena del mes de Septiembre, ello siempre y cuando a la fecha de su pago el trabajador tenga contrato vigente con la empresa.

b) Aguinaldo de Navidad: La Empresa pagará a cada trabajador la suma bruta de **$156.520,** más **$11.180** brutos por cada carga familiar reconocida. Este aguinaldo se devenga y paga junto con el anticipo de remuneraciones correspondiente a la primera quincena del mes de Diciembre, ello siempre y cuando a la fecha de su pago el trabajador tenga contrato vigente con la empresa.

2. ASIGNACIONES

La Empresa pagará las siguientes asignaciones a los trabajadores afectos al presente convenio colectivo:

a) De Escolaridad hijos

La Empresa pagará al trabajador una vez al año, por cada hijo estudiante, sea o no reconocido como carga legal acreditada, que siga cursos regulares en los niveles que seguidamente se indican en establecimientos reconocidos por el Ministerio de Educación, previa presentación del respectivo certificado de matrícula, las siguientes asignaciones escolares (todas expresadas en montos brutos):

I. Parvulario, jardín infantil y kindergarten	**$ 93.682**
II. Enseñanza Básica	**$ 117.564**
III. Enseñanza Media	**$ 124.908**
IV. Enseñanza Universitaria y Técnica	**$ 233.284**

Para estos efectos, se entiende por enseñanza técnica la impartida por institutos de educación superior, con una duración igual o mayor a cuatro semestres.

El pago de la asignación escolar se podrá efectuar conjuntamente con el pago de las remuneraciones correspondientes al mes de Diciembre del año anterior al de la matrícula, o en los meses de Enero, Febrero, Marzo o Abril del respectivo año de matrícula o, en el mes de Agosto, toda vez que inicien los estudios en el segundo semestre del año.

La asignación escolar pactada será imputable a todo otro beneficio de similares características que contemple o pudiere contemplar la legislación nacional.

b) De Excelencia Académica

La empresa, como incentivo y reconocimiento al esfuerzo académico que realicen los hijos de los funcionarios socios del sindicato, otorgará premios anuales por rendimiento académico, de acuerdo a lo siguiente:

i.- Premio Enseñanza Básica

Se otorgará al hijo del funcionario que acredite el mejor promedio de notas de enseñanza básica de todos los hijos de funcionarios afectos al presente instrumento, durante el respectivo año escolar. Para este premio se dispone de **15 cupos** anuales por curso. El monto de esta asignación será de **$223.116** brutos.

ii.- Premio Enseñanza Media

Se otorgará al hijo del funcionario que acredite el mejor promedio de notas de enseñanza media de todos los hijos de funcionarios afectos al presente instrumento, durante el respectivo año escolar. Para este premio se dispone de **15 cupos** anuales por curso. El monto de esta asignación será de **$237.058** brutos

iii.- Premio Prueba Selección Universitaria

Se otorgará al hijo del funcionario que acredite el mejor puntaje en la Prueba de Selección Universitaria de todos los hijos de funcionarios afectos al presente instrumento del respectivo año, sin considerar las pruebas especiales y que, además, se haya matriculado en una Universidad o Instituto de Educación Superior. Este premio no podrá ser otorgado más de una vez para la misma persona. Para este premio se dispone de **15 cupos** anuales. El monto de esta asignación será de **$442.743** brutos.

iv.- Premio Enseñanza Superior

Se otorgará hasta **15 cupos** a los hijos de los funcionarios, que acrediten el mejor promedio de notas del año académico de todos los hijos de funcionarios afectos al presente instrumento, por estudios que realice en una Universidad o Instituto de Educación Superior reconocido por el Estado, con una duración igual o superior a seis semestres. El monto de esta asignación será de **$442.743** brutos.

El plazo para la presentación de las postulaciones a estos premios vence indeclinablemente el último día hábil del mes de mayo de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Durante el mes de junio se publicarán e informarán los resultados del proceso, y se pagará además la asignación correspondiente en conjunto con la remuneración del mismo mes.

La evaluación de los rendimientos académicos acreditados será realizada por una Comisión Bipartita, conformada por la directiva del SINDICATO DE TRABAJADORES N°1 DE TRANSPORTE AÉREO S.A. y representantes de la Empresa, los que designarán en cada oportunidad

3. <u>BONOS</u>

La Empresa pagará los siguientes bonos a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo:

a) De Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil

La Empresa pagará al trabajador que por primera vez contraiga matrimonio o celebre un acuerdo de unión civil durante la vigencia el presente Convenio, y previa presentación del correspondiente certificado del Servicio de Registro Civil e Identificación dentro de un plazo no superior a 30 días contados desde la fecha del matrimonio, una asignación ascendente a la suma de **$110.274** brutos. Este beneficio puede obtenerse sólo una vez durante la vigencia de la relación laboral.

b) De Nacimiento o adopción

La Empresa pagará al trabajador ante el nacimiento de un hijo o, ante la adopción legal, la suma de **$110.274** brutos. Para impetrar este beneficio el trabajador deberá presentar el correspondiente certificado del Servicio de Registro Civil e Identificación o copia autorizada de la sentencia definitiva que le conceda dicha adopción, dentro de un plazo no superior a 30 días contados desde la fecha del nacimiento o sentencia judicial que otorgue la adopción.

c) De Fallecimiento

La empresa otorgará al trabajador una asignación de **$1.014.201** brutos por fallecimiento de su cónyuge, conviviente civil, padres o cargas legales debidamente autorizadas. En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa pagará una asignación de fallecimiento de **$1.014.201** brutos al cónyuge o a los hijos del trabajador fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando para ello acreditar el estado civil o parentesco respectivo.

Gozarán de los bonos de las letras a), b) y c), precedentes, esto es, matrimonio, nacimiento y fallecimiento, todos los trabajadores con contrato vigente al día en que se produzca el respectivo evento.

d) Bono Especial por Hijos que Padezcan Discapacidad

Se otorgará a todos aquellos trabajadores que tengan hijos que padezcan discapacidad, entendiéndose como tal, toda aquella persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social.

Dicha discapacidad, debidamente acreditada mediante certificado otorgado por la autoridad correspondiente, en el que se indique el tipo y grado de incapacidad que padece el hijo, dará lugar al pago de un bono anual. El monto del bono será de **$392.084** brutos por cada hijo, el cual será pagado conjuntamente con las remuneraciones del mes de abril de cada año. En caso de dudas, resolverá la situación el Área Médica de la empresa.

Para casos específicos que no cumplan con el porcentaje requerido para obtener este bono, el Sindicato evaluará junto con la Empresa caso a caso para realizar una excepción, considerando como requisito mínimo la certificación emitida por el SENADIS.

e) Bono de Estudio Trabajadores

La Empresa pagará un bono de estudios anual ascendente a **$245.054** pesos brutos a cada trabajador que acredite su condición de estudiante en alguna universidad pública o privada, instituto de educación o centro de formación técnica reconocidos por el Estado, y siempre que los estudios tengan al menos dos semestres de duración con 80 horas pedagógicas cada uno.

En la eventualidad que los estudios que curse un trabajador no tenga relación alguna con la actividad que desarrolle la empresa, esta última, en conjunto con el Sindicato resolverán acerca de la procedencia del pago de este bono.

Asimismo, tendrán derecho al bono de estudio aquellos trabajadores que se encuentran realizando estudios destinados a recibir su licencia de enseñanza media en alguna institución de educación reconocida por el Estado.

Adicionalmente, este bono de estudios se pagará en las condiciones ya señaladas a aquellos trabajadores que sigan cursos de perfeccionamiento en el idioma inglés, aunque no conduzcan a la obtención de un título profesional y sin considerar su área de desempeño. No se incluye a las personas que se capaciten a través de cursos regulares de inglés que imparta la empresa.

Este bono de estudios se pagará sólo una vez por año calendario. Para los estudios que comienzan el primer semestre, la asignación se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes de Abril de cada año y para los estudios que comienzan en el segundo semestre, la asignación se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes de Agosto de cada año. En todo caso, para devengar el pago, el trabajador deberá acreditar la matrícula por el año académico que se inicia y no podrá recibir el beneficio cuando repita el semestre o año académico.

A los trabajadores que lo soliciten, la Empresa podrá otorgar facilidades para el rendimiento de exámenes, siempre y cuando no se vea afectado el normal desarrollo de las funciones del trabajador o la operación de la Empresa.

De igual forma, como incentivo y reconocimiento al esfuerzo académico que realicen los trabajadores, la Empresa otorgará **premios anuales por rendimiento académico**, de acuerdo con lo siguiente:

e.i) Premio por rendimiento de Enseñanza Media. Se otorgará un premio al trabajador que acredite el mejor promedio de notas del ciclo de enseñanza media durante el año escolar respectivo. Cupos: **5 por enseñanza media.**

e.ii) Premio por rendimiento académico de Enseñanza Superior. Se otorgará un premio al trabajador que acredite el mejor promedio de notas del año académico del ciclo de la enseñanza superior. Este beneficio es válido para Universidades e Institutos de Educación Superior, reconocidos por el Estado y con una duración igual o superior a dos semestres. Cupos: **8 por enseñanza superior.**

El monto de los premios, el plazo para la presentación de las postulaciones, publicación de los premios, fecha de pago de los premios y evaluación de los rendimientos académicos, se regirá por lo indicado en la cláusula undécima del presente instrumento, referida a "Excelencia Académica Hijos".

f) Bono Titulación

Adicionalmente, la empresa pagará por una sola vez un bono de titulación ascendente a **$367.579** brutos a cada trabajador que durante la vigencia del presente instrumento se titule de una carrera técnico o profesional impartida por una universidad pública o privada, instituto de educación o centro de formación técnica reconocidos por el Estado. El trabajador deberá acompañar un certificado de título original extendido por la entidad educacional y el bono se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a que se haya efectuado dicha acreditación.

g) Bono de Idiomas

Aquellos trabajadores que se desempeñen en áreas de atención directa al público, tales como Agencias de Ventas, Oficinas Satélites, Aeropuertos y Malls, y que acrediten un dominio de un **75%** o más del idioma Inglés y/o

Portugués, tendrán derecho a un bono mensual ascendente a la suma de **$98.021** brutos, y aquellos que tengan un dominio entre un **50%** y un **74%** de uno cualquiera de los referidos idiomas, tendrán un bono mensual ascendente a **$73.514** brutos.

Todo lo anterior será determinado y medido de acuerdo al procedimiento que determine la Compañía, a través del departamento de Capacitación.

En caso que el trabajador que acrediten el dominio de más de un idioma –sin incluir el idioma español- percibirá un bono adicional por dicho idioma equivalente a un 50% del bono de idioma referido precedentemente, en la misma modalidad y con las mismas condiciones señaladas en esta cláusula.

CLAUSULA DUODECIMA: SALA CUNA

Cuando una trabajadora decida enviar a su hijo menor de dos años a una sala cuna, deberá elegir entre las alternativas que le ofrezca la Empresa, de conformidad con la legislación vigente. Aquellas trabajadoras que opten por llevar a sus hijos menores de dos años a una de estas salas cuna, recibirán mensualmente el pago del valor correspondiente a los pasajes de transporte público que deba emplearse para la ida y regreso del menor a la sala cuna de acuerdo con lo dispuesto en el art. 203 del Código del Trabajo. Este beneficio se hará extensivo a los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores de dos años.

Las partes acuerdan que previa evaluación del Comité Asistencial de la Compañía, en aquellos casos en que no exista en la localidad sala cuna inscrita en la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), la Empresa ofrecerá un bono compensatorio de **$261.460** brutos mensuales a la Trabajadora que legalmente tuviere derecho al beneficio, para el cuidado del menor en el propio hogar hasta que éste cumpla los dos años de edad. Se entenderá por localidad el sector geográfico aledaño al lugar de trabajo, dentro del radio urbano o rural en que se encuentre el lugar donde la trabajadora cumple sus funciones habituales. También se incluirá dentro del concepto de localidad, la comuna de residencia del Trabajador.

De igual forma, el Comité Asistencial podrá evaluar y otorgar igual bono compensatorio a las Trabajadoras que teniendo derecho legalmente al beneficio, cumplan efectivamente funciones en horario nocturno o que por el sistema de turnos que desempeñan, no les sea factible acceder a las salas cunas rol JUNJI de la localidad.

Si la Empresa otorga el beneficio señalado en el párrafo anterior, éste permanecerá vigente mientras se mantengan las condiciones que dieron lugar a su otorgamiento. Si cambiaren una o más condiciones o bien el hijo cumple los dos años de edad, lo que ocurra primero, la Empresa dejará automáticamente de otorgar el bono compensatorio, debiendo la Trabajadora optar entre las alternativas que la Empresa le ofrece en conformidad con el Código del Trabajo.

Los beneficios convenidos en esta cláusula serán aplicables asimismo a aquellos trabajadores que, siendo padres de un menor de 2 años, se les haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de su hijo.

CAPITULO SEGUNDO: CLAUSULAS APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES OFICINAS DE VENTAS Y AEROPUERTOS DE REGIONES (ANEXO N°1)

Los beneficios establecidos en el presente capítulo de este Convenio Colectivo aplicarán en forma proporcional a dichos trabajadores de acuerdo a la duración de su jornada ordinaria semanal de trabajo, considerando para tales efectos que los montos aquí pactados corresponden a un trabajador full time o con jornada completa. Así, por ejemplo, los trabajadores part time con una jornada semanal de 20 horas recibirán el monto de manera proporcional a dichas horas.

CLAUSULA DECIMOTERCERA: PLAN DE CARRERA DE TRABAJADORES DE AEROPUERTOS REGIONES Y SUELDOS BASE PISO

1. GENERALIDADES

Para que un trabajador pueda postular a un ascenso de acuerdo a los diferentes cargos que se detallan en el siguiente plan de carrera, el trabajador deberá cumplir copulativamente con las siguientes condiciones:

a) Cumplir con los requisitos indicados para cada uno de los cargos;
b) Tener en su última evaluación de desempeño anual una evaluación "Esperado" o superior; y
c) Deberá existir al menos una vacante de la posición a la que se está postulando y en el aeropuerto en el que se está postulando.

2.- PLAN DE CARRERA TRABAJADORES SERVICIO AL PASAJERO

Para los efectos de ascensos y promociones de los trabajadores de las áreas de Servicio al Pasajero y, los cargos en orden creciente de jerarquía, se regirán por los siguientes criterios:

2.1. SERVICIO AL PASAJERO: AGENTE SERVICIO AL PASAJERO FULL TIME / PART TIME

1. **Categoría Junior o Inicial:** A esta categoría corresponden todos aquellos trabajadores que tengan en la empresa hasta seis meses de antigüedad en el cargo para el cual fueron contratados.
2. **Categoría Pleno:** A esta categoría corresponden todos aquellos trabajadores que tengan en la empresa una antigüedad superior a seis meses y menos de tres años en el cargo para el cual fueron contratados.
3. **Categoría Senior:** A esta categoría corresponden todos aquellos trabajadores que tengan en la empresa tres o más años de antigüedad en el cargo para el cual fueron contratados, teniendo presente que el paso de la categoría "PLENO" a la categoría "SENIOR", requiere tener en su última evaluación de desempeño anual una evaluación "Esperado" o superior. En caso contrario, se postergará la promoción hasta que cumpla el requisito de desempeño anual.

2.2. SERVICIO AL PASAJERO: AGENTE LEAD

Corresponden todos aquellos trabajadores que tengan el cargo de Agente LEAD.

2.3. SERVICIO AL PASAJERO: SUPERVISOR

Corresponden todos aquellos trabajadores que tengan el cargo de SUPERVISOR SERVICIO AL PASAJERO.

3.- PLAN DE CARRERA TRABAJADORES RAMPA

3.1. RAMPA: OPERARIOS

3.1.1. Categoría Junior o Inicial: A esta categoría corresponden todos aquellos trabajadores que tengan en la empresa hasta de seis meses de antigüedad en el cargo para el cual fueron contratados.

3.1.2. Categoría Pleno: A esta categoría corresponden todos aquellos trabajadores que tengan en la empresa una antigüedad superior a seis meses en el cargo para el cual fueron contratados.

3.2. RAMPA: CONDUCTOR

Corresponden todos aquellos trabajadores que tengan el cargo de CONDUCTOR.

3.3. RAMPA: CONDUCTOR SENIOR
Corresponden todos aquellos trabajadores que tengan el cargo de CONDUCTOR SENIOR.

3.4. RAMPA: LIDER DE RAMPA, antes Encargado de Operaciones Plataforma (EOP)
A partir de la vigencia del presente instrumento el cargo denominado "Encargado de Operaciones Plataforma" (EOP), pasará a denominarse "Líder de Rampa", de manera tal que toda referencia a Encargado de Operaciones de Plataforma deberá entenderse hecha al Líder de Rampa.

3.4.1. Categoría Junior o Inicial: A esta categoría corresponden todos aquellos trabajadores Líder de Rampa que tengan en la empresa menos de 3 años de antigüedad en el cargo para el cual fueron contratados o que no tengan habilitación Wide Body.

3.4.2. Categoría Senior: A esta categoría corresponden todos aquellos trabajadores Líder de Rampa que tengan en la empresa tres o más años de antigüedad en el cargo para el cual fueron contratados.

3.5. RAMPA: SUPERVISOR RAMPA
Corresponden todos aquellos trabajadores que tengan el cargo de SUPERVISOR RAMPA

4. SUELDOS BASE MINIMOS TRABAJADORES DE SERVICIO AL PASAJERO Y RAMPA EN AEROPUERTO DE REGIONES

Los montos brutos mínimos de los sueldos base mensual para los cargos de los trabajadores señalados en los planes de carrera de los trabajadores de Servicio al Pasajero y Rampa en Aeropuertos de Regiones, son los que se indican a continuación, cuyos valores son válidos a partir del mes de marzo de 2019 y ya incluyen el reajuste por IPC a que se refiere la cláusula segunda precedente:

Cargo	Otros Aeropuertos	Aeropuertos ANF/CJC
Supervisor Spax	$799.631	$934.634
Agente Lead	$508.856	$602.320
Agente Spax Senior - Full Time	$405.008	$540.011
Agente Spax Pleno - Full Time	$342.699	$477.702
Agente Spax - Full Time	$321.929	$451.740
Agente Spax Senior - Part Time	$181.734	$218.081
Agente Spax Pleno - Part Time	$150.580	$176.542
Agente Spax - Part Time	$143.664	$166.157
Supervisor Rampa	$799.631	$934.634
Líder de Rampa Senior	$571.165	$675.013
Líder de Rampa	$498.471	$602.320
Conductor Senior	$456.932	$477.702
Conductor	$347.891	$399.816
Operario Pleno	$291.456	$347.891
Operario	$291.456	$332.314

5. SUELDOS BASE MINIMOS TRABAJADORES DEL AREA DE VENTAS

Los montos brutos mínimos de los sueldos base mensual para los cargos de los trabajadores del área de ventas de Regiones, son los que se indican a continuación, cuyos valores son válidos a partir del mes de marzo de 2019 y ya incluyen el reajuste por IPC a que se refiere la cláusula segunda precedente:

Cargo	Sueldo Base piso
Supervisor Ventas	$750.000
Ejecutivo Ventas	$400.000
Ejecutivo Cuentas	$350.000
Promotor Lan.Com	$310.000
Agente Ventas Lobby	$310.000

CLAUSULA DECIMOCUARTA: POLIFUNCIONALIDAD

Conforme lo dispone el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, la empresa y los trabajadores pueden convenir que estos últimos desarrollen más de una función específica, sean estas alternativas o complementarias. Producto de lo anterior, los trabajadores que se individualizan en el Anexo N°1 y en forma adicional a las funciones que actualmente forman parte de sus labores habituales, desempeñarán a sólo requerimiento del empleador, en forma permanente o esporádica y según las necesidades operacionales de la Compañía, una o más de las funciones que se señalan a continuación de acuerdo a cada uno de sus cargos:

Cargo del Trabajador	Funciones Adicionales a las habituales
Agente de Servicio al Pasajero en cualquiera de sus categorías, Agente Lead y Supervisores de Servicio al Pasajero	Tareas de Ventas y Ancillaries y todas las labores asociadas a dichas tareas
Conductor	Tareas de Deshielo, tareas de carga asociadas al traslado de carga de bodega y desconsolidación de ésta en los horarios valle. Deberán realizar estiba centralizada los Conductores de aquellos aeropuertos que no cuenten con puente durante los períodos en los que se requiera la suplencia del Líder de Rampa (Ex EOP)
Conductor Senior	Tareas de Deshielo, tareas de carga asociadas al traslado de carga de bodega y desconsolidación de ésta en los horarios valle, realizar estiba centralizada durante los períodos en los que se requiera la suplencia del Líder de Rampa (Ex EOP)
Líder de Rampa (Ex EOP), en cualquiera de sus categorías	Estiba centralizada, supervisión de operaciones Seat Container, Tractado de Avión, Marshall & Parking, Tareas de deshielo, tareas de carga asociadas al traslado de carga de bodega y desconsolidación de ésta en los horarios valle
Operario	Tareas de Deshielo, tareas de carga asociadas al traslado de carga de bodega y desconsolidación de ésta en los horarios valle
Supervisor de Rampa	Tareas de Deshielo, Marshall & Parking, tareas de carga asociadas al traslado de carga de bodega y desconsolidación de ésta en los horarios valle

CLAUSULA DECIMOQUINTA: SUPLENCIAS Y SUBROGANCIAS

La Empresa se pagará un bono adicional a aquellas personas que, a solicitud de la respectiva Jefatura, ocupen durante un periodo mínimo de 10 días una función superior en calidad de suplente o subrogante. Dichas funciones superiores no podrán extenderse en su conjunto por más de **4 meses**, ni ejercerse en más de **2 oportunidades** en un mismo año calendario.

El bono adicional corresponderá a la diferencia entre el promedio de la banda salarial de sueldo base de la persona subrogada y el sueldo base del subrogante que asumirá temporalmente su cargo.

CLAUSULA DECIMOSEXTA: UNIFORMES, HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

La compañía entregará a los trabajadores que por sus funciones lo requieran en conformidad a las definiciones de la empresa, uniforme, elementos de protección personal y herramientas necesarias para su desempeño, sin costo alguno para él, obligándose este último a utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de las funciones propias de su cargo.

CLAUSULA DECIMOSEPTIMA: DE LA JORNADA DE TRABAJO

a) Jornada de Trabajo

La jornada semanal ordinaria será hasta la máxima permitida por ley. En caso que por contrato individual se haya pactado una jornada inferior, esta corresponderá a la convenida entre las partes, ajustándose a las limitaciones que por ley apliquen en cada caso.

Cuando, por razones debidamente calificadas, el personal que labore en jornadas distintas al turno nocturno deba exceder su jornada ordinaria máxima semanal de trabajo, sólo tendrá derecho a percibir las horas extraordinarias con el recargo legal del **50%**, cualquiera que sea la oportunidad, hora o lugar en que se desempeñe.

No obstante, para el caso de trabajadores que desarrollen sus funciones en turno nocturno programado, vale decir que su jornada ordinaria de trabajo se inicia y termina dentro del rango comprendido entre las **19:00 y 07:00** horas, la hora extraordinaria nocturna, esto es, aquella que se trabaje en exceso de las horas ordinarias programadas del turno nocturno, se pagarán con un recargo sobre el valor de la hora ordinaria normal del **65%**.

b) Trabajo en domingos y festivos, asignación de movilización

Las partes dejan constancia que los trabajadores que se desempeñan en las Áreas de Rampa de los Aeropuertos Regionales, desarrollan funciones que son necesarias e impostergables para la buena marcha de la empresa, conforme con lo dispuesto en el artículo 38 N°4 del Código del Trabajo, de manera que se encuentran exceptuados del descanso en días domingos, festivos y feriados.

Las partes acuerdan que la Empresa pagará una asignación de movilización especial para los trabajadores señalados en el párrafo precedente por un monto líquido ascendente a **$66.167** a cada trabajador que en un mes calendario preste servicios efectivos al menos tres domingos en dicho mes. No obstante, si uno o más meses del año tiene cinco días domingo, la asignación se pagará a aquellos trabajadores que desempeñen efectivamente sus funciones durante cuatro domingos. Esta asignación se pagará conjuntamente con la remuneración mensual del mes inmediatamente siguiente a aquel en que se devengó este beneficio. Este valor a pago está sujeto al reajuste semestral en el **100%** de la variación que experimente el I.P.C.

Las partes dejan constancia que la asignación de movilización pactada se mantendrá vigente mientras se mantenga el actual sistema de descanso dominical y distribución de jornada de los trabajadores fundado en el artículo 38 N°4 del Código del Trabajo; de modo que si por la naturaleza de las funciones de los trabajadores, cambiare el sistema de descanso semanal y distribución de jornada y no fuere más aplicable la norma señalada, dejará de pagarse el bono de movilización pactado precedentemente.

c) Acuerdo art. 38 bis Código del Trabajo

Conforme con lo dispuesto en el art. 38 bis del Código del Trabajo, los trabajadores que trabajan en domingos y festivos de acuerdo con lo dispuesto en el art. 38 N°7 del mismo cuerpo legal, gozarán de 7 días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Estos días domingo de descanso son adicionales a los dos domingos de descanso que se les deben otorgar en cada mes calendario. La misma disposición señala que sólo mediante acuerdo escrito con los trabajadores, o con los sindicatos correspondientes, hasta tres de estos días domingos adicionales podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se otorguen junto a un domingo de descanso.

En conformidad a la normativa legal vigente, las partes acuerdan que los trabajadores parte de la negociación colectiva a quienes les corresponde tal beneficio harán uso de sus días domingo adicionales de descanso, reemplazando tres días domingo al año por días sábado, los que se distribuirán junto a días domingo de descanso semanal, obligándose a suscribir el respectivo comprobante.

d) Programación de roles de turnos Aeropuertos

Los turnos que se utilizarán para la preparación de los roles mensuales, que no incluyen al personal administrativo, serán los que la empresa programe de aquellos incluidos en el **Anexo N°3**, de acuerdo a sus facultades de administración y según la demanda operacional existente. Este listado de turnos podrá ser modificado un máximo de dos veces al año de común acuerdo con el Sindicato.

e) Descanso mínimo entre jornadas sucesivas

La duración de la jornada ordinaria semanal de trabajo será de hasta 45 horas, distribuidas en los días y horas que establezcan el Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad y los respectivos contratos de trabajo. Con todo, en la programación de la jornada ordinaria de trabajo, la duración del descanso mínimo entre jornadas sucesivas no podrá ser inferior a **11 horas continuas**.

CLAUSULA DECIMOCTAVA: FESTIVOS ESPECIALES

No obstante que las partes están de acuerdo en que los trabajadores a que se refiere la cláusula decimoséptima letra b) precedente se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos en conformidad a lo establecido en el artículo 38 N°4 del Código del Trabajo, en la eventualidad que por aplicación del sistema de turnos les corresponda prestar servicios efectivos los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre, o 25 de diciembre, tendrán derecho a que las horas ordinarias trabajadas en tales días les sean remuneradas con **100%** de recargo sobre el valor de la hora ordinaria.

Las horas ordinarias trabajadas en los días 24 y 31 de diciembre se pagarán con recargo del **50%**. Asimismo, en el evento que un año calendario el 18 y 19 de septiembre sean martes y miércoles o miércoles y jueves, respectivamente, las horas ordinarias trabajadas en los días lunes 17 o viernes 20, respectivamente, se pagarán con un recargo del **50%**. Dichas horas no podrán ser compensadas con días de descanso.

Respecto de los trabajadores que se desempeñen en áreas de Ventas, para los efectos de los días 17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre, se organizarán de forma tal que cumplan turnos que permitan mantener la continuidad operacional y buen servicio. Los trabajadores del área de Administración dispondrán en esos días de las tardes libres a partir de las 15:00 hrs.

CLAUSULA DECIMONOVENA: PERMISOS CON PAGO DE REMUNERACIONES

La empresa otorgará los siguientes permisos con pago de remuneraciones, sujeto a las condiciones que en cada caso se indica:

1. La Empresa otorgará el permiso por nacimiento y fallecimiento según se indique en la legislación vigente. Ante el fallecimiento de un hermano del trabajador, cuyo funeral sea en una región distinta a la de residencia de este último, la empresa le otorgará un permiso de **dos días continuos**. Para hacer uso de este permiso, el trabajador deberá presentar un certificado de defunción del hermano y acreditar dentro de los 30 días siguientes al fallecimiento, que el funeral fue realizado fuera de la región de residencia del trabajador. Si el funeral se efectúa en la misma ciudad de residencia del trabajador el permiso será de **1 día**.
2. El trabajador tendrá derecho a **un día** de permiso durante la vigencia del presente Convenio Colectivo para utilizar en mudanzas o cambios de casa.
3. En caso que el trabajador contraiga matrimonio o celebre un Acuerdo de Unión Civil, por única vez durante la relación laboral, la empresa le dará permiso de **5 días hábiles**.
4. Permiso trámite matrícula: Los trabajadores que tengan hijos que estudien una carrera universitaria técnica o profesional en una región distinta a la de residencia del trabajador, tendrán un permiso de **1 día hábil al año**, para poder efectuar los trámites de matrícula en la institución educacional respectiva. Para poder hacer uso de este beneficio, se debe solicitar el permiso con una anticipación mínima de 5 días hábiles y presentar el comprobante de pago de matrícula dentro de los 5 días siguientes.

Por otra parte, la Empresa podrá otorgar otros permisos con pago de remuneraciones al Trabajador, de conformidad con las siguientes normas:

a) Petición fundada y por escrito a su jefe directo
b) Que el permiso no recaiga inmediatamente antes o después del feriado anual.

CLAUSULA VIGESIMA: FIESTA DE NAVIDAD

La Empresa realizará, en el mes de diciembre de cada año, salvo por razones de caso fortuito o fuerza mayor, una fiesta de Navidad para los hijos de los trabajadores menores de **dieciséis (16) años** al día 31 de dicho mes. Alternativamente a la organización de dicha fiesta de Navidad y sujeto a las mismas condiciones, la empresa podrá optar a su solo arbitrio por financiar la fiesta de Navidad mediante la entrega a las jefaturas de cada Oficina Venta y Aeropuerto de Regiones en el mes de noviembre de cada año de los fondos que a criterio exclusivo de la Compañía sean suficientes para tales efectos. En este caso, la empresa informará al Sindicato a más tardar el último día hábil del mes de octubre de cada año sobre los montos que serán proporcionados.

Asimismo, la Empresa entregará un regalo a cada uno de los hijos de los trabajadores menores de **trece (13) años**, o bien, les entregará un vale o tarjeta para canjear un regalo en algún local comercial elegido por la Compañía. En todo caso, la Empresa velará para que el local comercial elegido ofrezca a los trabajadores regalos de la calidad acostumbrada.

CLAUSULA VIGESIMO PRIMERA: ASIGNACIÓN Y BONOS

a) Asignación de Colación

La Empresa pagará a cada trabajador que se desempeñe en Agencias de Ventas, cumpliendo jornada de turno Administrativa, una asignación de colación ascendente a la suma líquida de **$4.137** por cada día o jornada efectivamente trabajada.

Por otra parte, los trabajadores que se desempeñen en jornada de sistema de turnos, Malls y Aeropuertos, exceptuados del descanso en días domingos, festivos y feriados, percibirán una asignación de colación de **$4.584** líquidos por cada día efectivamente trabajado.

Para el caso de las Agencias u Oficinas de Ventas de Regiones, vale decir, todos aquellos que están ubicados en ciudades distintas a Santiago, cuando un trabajador deba realizar jornada de trabajo en día sábado, la asignación de colación se pagará siempre que se trabajen efectivamente al menos tres horas laborales.

Dichos montos no se verán alterados cuando se exceda la jornada a causa de trabajo extraordinario, salvo cuando por los motivos previstos en el artículo 29 del Código del Trabajo, la jornada se prolongue por más de **4 horas**, evento en el cual el trabajador tendrá derecho a una nueva asignación de colación.

No obstante lo señalado precedentemente, la Empresa quedará eximida del pago de esta asignación de colación siempre y cuando la proporcione en especie, en lugares que esta determine, para cuyo objeto podrá además celebrar convenios con establecimientos comerciales o de servicios. De esta manera, un trabajador que reciba la colación en especie por el lugar en el que trabaja, no recibirá asignación de colación, ya que ambos beneficios son incompatibles.

b) Bono por Trabajo Nocturno

Para aquellos trabajadores que desempeñen sus labores en turno nocturno programado, según la definición en la cláusula decimoséptima, letra a) párrafo tercero de este instrumento, la empresa pagará un bono equivalente a **$7.692** brutos por cada noche que preste servicios efectivos en un turno nocturno, siempre que al menos se cumplan **4 horas** de trabajo efectivo durante dicho turno. No se considerará turno nocturno para los efectos de esta cláusula aquel que por cualquier razón se extienda más allá de las **19:00 hrs.** Para el solo efecto del pago de este bono, también se considerará turno nocturno aquel que se inicie hasta las **05:00 hrs.**

c) Bono Trabajo por servicios a terceros

La empresa pagará a cada trabajador que en el mes respectivo preste servicios para aeronaves de Líneas Aéreas comerciales que no sean operadas por Latam Airlines Group S.A., sus sociedades filiales y relacionadas, entre las

que se encuentran Transporte Aéreo S.A., Lan Cargo S.A., TAM y TAM Mercosur, de acuerdo a instrucciones recibidas por su empleador o quien lo represente, un único bono mensual, según las siguientes condiciones:
Entre 1 y 5 vuelos en cada mes calendario: **$13.176** brutos
Más de 5 vuelos en cada mes calendario: **$26.352** brutos

El bono sólo se pagará para aquellos trabajadores que hayan participado en la prestación de servicio a terceros, y con un mes de desfase del periodo en que se entregó el servicio.

d) Bono Tutoría
La empresa pagará un Bono de tutoría ascendente a **$4.392** brutos diarios a aquellos trabajadores que ésta designe para efectuar labores de acompañamiento en la etapa de inducción en terreno a trabajadores que presten servicios en los aeropuertos (servicio al pasajero, rampa) en la Empresa. Aquellos trabajadores que formen parte del área de Capacitación o que tengan la calidad de instructores no podrán ser acreedores a este Bono de Tutoría. El monto final del bono será fijo (no variable) y se encontrará previamente definido en función de la duración del acompañamiento que determine la empresa al momento de la designación.

e) Bono Licencia DGAC
La empresa en reconocimiento a la capacitación y especialización técnica de los trabajadores que forman parte de este Convenio Colectivo, pagará un bono por única vez durante la vigencia de la relación laboral de cada trabajador de **$219.600** brutos a aquellas personas que a partir del 1 de marzo de 2019 y hasta el 28 de febrero de 2022, obtengan por primera vez su Licencia Aeronáutica emitida por la DGAC.

Con todo, los trabajadores que al 1° de marzo de 2019 ya cuenten con la licencia aeronáutica emitida por la DGAC la Empresa les pagará por única vez, conjuntamente con las remuneraciones del mes de marzo de 2019, un bono bruto de **$109.800.**

f) Bono EPCA
La empresa pagará un bono de **$20.000** brutos mensuales a todos aquellos trabajadores que por encargo de la empresa, cumplan la función de instruir a funcionarios en cambios de procesos, circulares y también de la gestión local de todos los cursos que realiza el personal. Este bono se pagará mensualmente mientras la empresa mantenga la designación del trabajador en las funciones de instrucción descritas.

g) Bono Instructor Conductor y Conductor Senior
La empresa pagará un bono de **$80.000** brutos mensuales a aquellos trabajadores que por encargo de la empresa realicen labores de instrucción para los cargos de Conductor y Conductor Senior. Este bono se pagará mensualmente mientras la empresa mantenga la designación del trabajador en las funciones de instrucción descritas.

h) Bono Instructor Cursos Regulatorios
La empresa pagará un bono de **$80.000** brutos mensuales a aquellos trabajadores que por encargo de la empresa realicen labores de instrucción de cursos regulatorios. Este bono se pagará mensualmente mientras la empresa mantenga la designación del trabajador en las funciones de instrucción descritas.

CLAUSULA VIGESIMO SEGUNDA: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

Si el contrato de trabajo con Transporte aéreo S.A. hubiere estado vigente un año o más y la empresa le pusiere término de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código del Trabajo, se pagará al trabajador una indemnización por años de servicios equivalente a 30 días de la última remuneración devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente en Transporte Aéreo S.A., siempre que hubiese ingresado a prestar servicios a la empresa hasta el **31 de diciembre 1998**, inclusive.

Aquellos trabajadores que ingresaron a la empresa desde el **1° de enero 1999** serán indemnizados, en su caso, con los límites establecidos en los artículos 163 inc. 2° y 172 inc. 3°, ambos del Código del Trabajo.

Asimismo, la empresa pagará al trabajador una indemnización contractual equivalente a un mes de sueldo base por cada año completo trabajado ininterrumpidamente para la empresa, sin los topes legales, cuando el contrato de

trabajo terminare por renuncia del trabajador, originada exclusivamente por una cualquiera de las siguientes situaciones:

a) Renuncia por edad, aplicable sólo a aquellos trabajadores con una antigüedad superior a 5 años continuos en la empresa y que hayan cumplido 60 años en el caso de las mujeres o 65 años de edad en el caso de los hombres, con la sola condición que debe dejar de prestar servicios en la empresa.

b) Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional que causen una incapacidad permanente, igual o superior al 70% de la capacidad de ganancia, y que sea declarada por el organismo competente mediante resolución que se encuentre firme.

En estos casos, será condición de la esencia para la procedencia de esta indemnización contractual, que el trabajador haya presentado su renuncia por escrito, debidamente firmada y ratificada ante uno cualquiera de los Ministros de Fe que se señalan en el artículo 177 del Código del Trabajo, acompañando a la misma la resolución en la que se declare la incapacidad o jubilación del trabajador. Aquellos trabajadores que habiendo estado en la empresa 20 años o más y reciban la indemnización de renuncia por edad a que se refiere la presente cláusula, participarán al término de su relación laboral en una ceremonia que la empresa definirá en cada caso como reconocimiento a su antigüedad en la Compañía, oportunidad en la cual se les otorgará un presente de un valor simbólico.

Adicionalmente, la Empresa pagará sin los topes legales una indemnización contractual equivalente a un mes de sueldo base por cada año completo trabajado en forma ininterrumpida para la empresa si el contrato terminare por fallecimiento del trabajador. En este caso, la indemnización se pagará al beneficiario designado por el trabajador en el seguro de vida. En ausencia de tal designación, se pagará al cónyuge o a los hijos o a los padres del trabajador fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, con expresa exclusión de toda otra relación de parentesco no designada aquí, bastando para ello con acreditar el estado civil respectivo o la relación de parentesco, y acompañar la posesión efectiva correspondiente.

CLAUSULA VIGESIMO TERCERA: APORTE EXTRAORDINARIO AL FONDO DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

Aquellos trabajadores que teniendo una antigüedad igual o superior a **10 años** ininterrumpidos de servicio para Transporte Aéreo S.A., y hayan cumplido los 55 años de edad en el caso de las mujeres y 60 años de edad en el caso de los hombres, y a quienes la empresa les ponga término a sus contratos de trabajo por la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", una vez que el trabajador haya firmado y ratificado el finiquito propuesto por la empresa ante Notario Público y sin reserva de derechos, esta última efectuará un depósito convenido mediante el cual pagará en la cuenta individual que el (la) trabajador (a) mantenga en su AFP o INP la cantidad necesaria para completar el monto mínimo que por ley se establece para jubilar por vejez si así fuere del caso. Esta suma de manera alguna será pagada al trabajador directamente y tendrá un **tope de 10%** de la remuneración imponible por trabajador.

CAPITULO TERCERO: CLAUSULAS APLICABLES A EJECUTIVOS CONTACT CENTER REMOTOS DE TRANSPORTE AEREO S.A. (ANEXO N°2)

CLÁUSULA VIGESIMO CUARTA: BONOS

Los beneficios establecidos en el presente capítulo de este Convenio Colectivo aplicarán en forma proporcional a dichos trabajadores de acuerdo a la duración de su jornada ordinaria semanal de trabajo, considerando para tales efectos que los montos aquí pactados corresponden a un trabajador full time o con jornada completa. Así por ejemplo, los trabajadores part time con una jornada semanal de 20 horas recibirán el monto de manera proporcional a dichas horas.

a) Bono de Adherencia

La Empresa otorgará mensualmente a todo trabajador que desarrolle su actividad bajo la modalidad de sistema de bloques discontinuos de conexión diarios, que se encuentren exceptuados del descanso dominical conforme lo establecido en el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo y que registre **97%** de puntualidad y adherencia, un bono de adherencia que se determinará y pagará en la forma señalada en los párrafos siguientes.

A partir del 1° de marzo de 2019, el trabajador recibirá un bono de adherencia mensual de **$43.920** brutos, siempre y cuando en dicho mes registre un **97%** de conexión y trabajo efectivo durante sus bloques diarios y que la interrupción entre los bloques discontinuos de conexión dentro de un mismo turno diario que escoja el trabajador sea mayor a 2 horas de acuerdo a la disponibilidad de bloques ofrecidos por la empresa. Este bono no se perderá en los siguientes casos de falta de conexión:

k1) En los períodos destinados a capacitación, reuniones u otras actividades requeridas previa y formalmente por la empresa;

k2) En los períodos en que el trabajador haga uso de su feriado legal;

k3) En los días de permisos legales, tales como fallecimiento o nacimiento y también por matrimonio;

k4) Por problemas técnicos que impidan la conexión del trabajador y previa constatación del tipo de problema (por parte del área de soporte de IT), en cuyo caso se procederá a recuperar la totalidad de dicho período o bloque de desconexión en su domicilio o bien el trabajador deberá concurrir a las dependencias de contact center si el problema técnico no tiene solución dentro de las próximas 48 horas y previo acuerdo con el supervisor, para mantener el derecho a percibir el bono. En el evento que no sea posible lo anterior, la empresa determinará opciones de bloques de recuperación por problemas técnicos y dentro de la misma semana en que se produjo la falta de conexión o a más tardar el día lunes (sea hábil o inhábil) siguiente en caso que la falta de conexión se haya producido un domingo en la tarde, a menos que esto último implique trabajar más de 6 días continuos, en cuyo caso el bloque de recuperación se hará el día siguiente; y

K5) Desconexión masiva declarada por la Compañía;

K6) Desconexión durante los turnos nocturnos, entendiéndose por tal aquel que comienza a las 19:00 hrs. y termina a las 03:00 hrs.

Cualquiera de las situaciones que se produzca, deberá ser coordinado con el supervisor de turno.

La empresa no estará obligada a pagar este bono de adherencia en los siguientes casos:

a) Si el trabajador no registra un **97%** de puntualidad en la conexión y trabajo efectivo durante sus bloques diarios en el mes respectivo, por lo tanto, se pierde con motivo de licencias médicas.

b) Si por cualquier razón, especialmente por acuerdo de las partes, orden de la autoridad administrativa, disposición legal o sentencia judicial, la empresa se encontrare impedida de lo siguiente:

b.1) De que sus trabajadores puedan desarrollar sus funciones en domingos y festivos conforme al artículo 38 N°7 del Código del Trabajo; o

b.2) De que los trabajadores puedan desarrollar sus funciones en bloques discontinuos diarios de conexión con una interrupción mayor a 2 horas en un mismo turno diario.

El devengamiento y pago del referido bono se efectuará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquel en que el trabajador hubiere registrado un **97%** de puntualidad en la conexión y trabajo efectivo durante sus bloques diarios.

b) Bono por Trabajo Nocturno
Para aquellos trabajadores que desempeñen sus labores en turnos nocturnos programados, que se inicien y terminen dentro del rango horario definido entre las 19:00 y 03:00 hrs., la empresa pagará un bono equivalente a **$7.686** brutos por cada noche que preste servicios efectivos en un turno nocturno, siempre que al menos se cumplan **4 horas** de trabajo efectivo durante dicho turno. No se considerará turno nocturno para los efectos de esta cláusula aquel que por cualquier razón se extienda más allá de las 19:00 hrs. Para el solo efecto del pago de este bono, también se considerará turno nocturno aquel que se inicie hasta las 03:00 am.

c) Bono Idioma
Aquellos trabajadores que se desempeñen en las áreas que requieran el uso de idioma y que tengan un dominio acreditado de un 75% o más de un segundo idioma (Inglés, Alemán, Francés, y/o Portugués) tendrán derecho a un bono mensual ascendente a la suma de **$98.021** brutos. Aquellos que tengan un dominio entre un 50% y un 75% tendrán un bono mensual ascendente a **$73.514** brutos.

La evaluación del dominio del idioma será realizada por el Departamento de Capacitación, a través de una evaluación anual general y de acuerdo a esa evaluación, el trabajador podrá seguir gozando del bono en iguales condiciones, bajar el monto del bono a recibir, incrementarlo o perderlo, si fuera el caso.

En caso que el empleado domine más de un idioma distinto al español, percibirá un bono complementario equivalente a un 50% de la asignación y con las mismas modalidades y requisitos arriba señalados.

CLÁUSULA VIGESIMO QUINTA: ELEMENTOS DE TRABAJO

La Empresa proporcionará a los trabajadores durante el presente año una silla que cumpla los requerimientos ergonométricos, en conformidad a la legislación vigente y de acuerdo al procedimiento que la empresa establezca para su otorgamiento, funciones y mantención.

CLAUSULA VIGESIMO SEXTA: FESTIVOS ESPECIALES

No obstante que las partes están de acuerdo en que los trabajadores de la empresa se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos en conformidad a lo establecido en el artículo 38 N°4 del Código del Trabajo, en la eventualidad que por aplicación del sistema de turnos les corresponda prestar servicios efectivos los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre, o 25 de diciembre, tendrán derecho a que las horas ordinarias trabajadas en tales días les sean remuneradas con **100%** de recargo sobre el valor de la hora ordinaria a menos que la empresa de mutuo acuerdo con el trabajador decidan compensar el trabajo en tales días con un día de descanso.

Los festivos distintos a los especiales mencionados anteriormente se remunerarán con **50%** de recargo sobre el valor de la hora ordinaria a menos que la empresa decida compensar el trabajo en tales días con un día de descanso.

CLAUSULA VIGESIMO SEPTIMA: COMISIONES DE SERVICIO Y REEMBOLSOS

Cada vez que la Empresa requiera que el trabajador concurra a Santiago desde la V Región o viceversa, se pagará un viático de **$6.588** brutos en cada oportunidad, reembolsándose, asimismo, los gastos de movilización equivalente al valor de un pasaje en bus a Santiago ida y vuelta. Asimismo, se reembolsarán los gastos de movilización en transporte público hasta los terminales de buses respectivos.

Por citaciones de la empresa a actividades de capacitación a efectuarse en Santiago, se pagará a los trabajadores que deban trasladarse desde la V Región un monto de **$3.294** brutos, más vale de colación.

A su vez, por reuniones que cite la empresa en Viña del Mar o en Santiago, se reembolsarán los gastos de movilización en transporte público en el que se pueda incurrir.

CLAUSULA VIGESIMO OCTAVA: PERMISOS ESPECIALES

La empresa otorgará los siguientes permisos con pago de remuneraciones, sujeto a las condiciones que en cada caso se indica:

1) La Empresa otorgará el permiso por el nacimiento y fallecimiento según se indique en la legislación vigente. Ante el fallecimiento de un hermano del trabajador, cuyo funeral sea en una región distinta a la de residencia de este último, la empresa otorgará un permiso de **dos días** continuos. Para hacer uso de este permiso, el trabajador deberá presentar un certificado de defunción del hermano y acreditar dentro de los 30 días siguientes al fallecimiento, que el funeral fue realizado fuera de la región de residencia del trabajador. Si el funeral se efectuó en la misma ciudad de residencia del trabajador, el permiso será de **1 día**;

2) De igual forma, el trabajador tendrá derecho por una sola vez a **un día** de permiso durante la vigencia del presente Contrato Colectivo para utilizar en mudanzas o cambios de casa;

3) En caso que el trabajador contraiga matrimonio o celebre un Acuerdo de Unión Civil por única vez durante la relación laboral, la empresa le dará permiso de **5 días hábiles.**

Por otra parte, la Empresa podrá otorgar otros permisos con pago de remuneraciones al Trabajador, de conformidad con las siguientes normas:

a) Petición fundada a su jefe directo; y
b) Que el permiso no recaiga inmediatamente antes o después del feriado anual.

CLAUSULA VIGESIMO NOVENA: CONTINGENCIA

Cuando por necesidad de la operación el trabajador que estando en su domicilio se active una vez transcurridos al menos dos horas del término de su bloque agendado, el tiempo de permanencia en el lugar de trabajo será pagado con un recargo de un **85%** sobre el valor de la hora ordinaria.

Se entenderá por contingencia las catástrofes naturales que impacten directamente a la demanda normal del Contact Center y sólo es activable por la empresa.

Dicho pago no aplica cuando exista continuidad en su turno agendado, en cuyo caso corresponderá el pago de las horas extraordinarias que sean procedentes.

CAPITULO CUARTO: CLAUSULAS FINALES

Las cláusulas que se indican a continuación son de aplicación general de este instrumento y rige respecto de todos los trabajadores que forman parte del mismo.

CLAUSULA TRIGESIMA: CLAUSULAS POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

Las partes convienen por una sola vez para todos los trabajadores afectos al presente instrumento, en forma extraordinaria, por motivo de la firma del presente convenio colectivo y sólo durante su vigencia, con el único objeto de poner término a la negociación colectiva, lo siguiente, de manera tal que no formarán parte del piso de la próxima negociación colectiva conforme con lo dispuesto en el artículo 336 de Código del Trabajo:

1.- BONO TERMINO DE NEGOCIACIÓN ANTICIPADA

La Empresa pagará a cada trabajador, por una sola vez, un "Bono Término de Negociación Anticipada" a los trabajadores que forman parte del proceso de negociación anticipada y que se individualizan en los Anexos 1 y 2 del presente instrumento, conforme a su tipo de jornada y antigüedad ininterrumpida en la empresa, según se indica a continuación:

a) Aquellos trabajadores a jornada completa que tengan una antigüedad laboral igual o superior a 1 año en la Empresa, tendrán derecho a recibir un bono ascendente a la suma de **$1.400.000** brutos.
b) Aquellos trabajadores a jornada completa que tengan una antigüedad laboral menor a 1 año en la Empresa, tendrán derecho a recibir un bono ascendente a la suma de **$1.200.000** brutos.
c) Aquellos trabajadores que tengan una jornada part time de hasta 20 horas semanales, independientemente de su antigüedad laboral, tendrán derecho a recibir un bono ascendente a la suma de **$622.000** brutos.

El pago de este Bono se anticipará conjuntamente con las remuneraciones del mes de febrero de 2019.

2.- PREMIO POR ANTIGUEDAD

La empresa pagará un premio de antigüedad a los trabajadores que forman parte del proceso de negociación colectiva anticipada y que se individualizan en los Anexos 1 y 2 del presente instrumento, conforme a su antigüedad laboral ininterrumpida en la empresa al 1° de marzo de 2019, según se indica a continuación:

Antigüedad en Transporte Aéreo	Monto Bruto del Premio
Antigüedad mayor a 4 años y menor a 6 años	$275.049
Antigüedad igual o mayor a 6 años y menor a 8 años	$384.849
Antigüedad igual o mayor a 8 años y menor a 12 años	$609.390
Antigüedad igual o mayor a 12 años	$719.190

Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad igual o menor a 4 años, no tienen derecho a este premio de antigüedad.

El pago de este Premio se anticipará conjuntamente con las remuneraciones del mes de febrero de 2019.

3.- ANTICIPO PREMIO QUINQUENIO

La empresa otorgará un premio de quinquenio consistente en un pago por una sola vez de un porcentaje de su sueldo base, a aquellos trabajadores que se individualizan en los Anexos 1 y 2 del presente instrumento y que durante la vigencia del presente instrumento cumplan quinquenios de antigüedad laboral ininterrumpida en la empresa, según se indica a continuación:

Cumplimiento de Quinquenio	Porcentaje de sueldo base a pagar
5 años de antigüedad	15%
10 años de antigüedad	30%
15 años de antigüedad	40%
20 años de antigüedad	100%
25 años de antigüedad	125%
30, 35 o 40 años de antigüedad	150%

Extraordinariamente, en el mes de febrero de 2019 se anticipará el premio de quinquenio a aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente instrumento cumplan alguno de los quinquenios de antigüedad laboral que se indican en la tabla precedente.

4.- REAJUSTES REALES DE LOS SUELDOS BASE

El sueldo base de los trabajadores que se individualizan en los Anexos 1 y 2 del presente instrumento, será incrementado por única vez, de acuerdo al rango del monto bruto del sueldo base en que se encuentren, en los porcentajes y oportunidades que se indican a continuación:

Rango Monto Bruto Sueldo Base (SB)	Marzo 2019	Marzo 2020	Marzo 2021
Trabajadores con SB hasta $500.000	2%	2%	2%
Trabajadores con SB desde $500.001 hasta $750.000	2%	1%	1%
Trabajadores con SB mayor a $750.000	1%	1%	1%

5.- BONO POLIFUNCIONALIDAD

La empresa, en forma extraordinaria y por una sola vez, pagará en el mes de febrero de 2019 un Bono como compensación única por las nuevas tareas que cada trabajador deberá desarrollar durante toda la vigencia de su relación laboral, conforme lo señalado en la cláusula decimocuarta del presente instrumento, según el cargo de cada y por los montos que en cada caso se indican a continuación:

Cargo del Trabajador	Monto Bruto Bono Unico
Agentes de Servicio al Pasajero, Leads y Supervisores de Servicio al Pasajero	$700.000
Conductores	$550.000
Conductores Senior y Conductores Aeropuertos sin Puente	$700.000
Líder de Rampa (Ex EOP)	$900.000
Operarios	$550.000
Supervisor de Rampa	$900.000

Adicionalmente, aquellos trabajadores que se desempeñen en oficinas de ventas y en labores administrativas que se encuentran individualizados en el Anexo N°1 de este instrumento, recibirán conjuntamente con las remuneraciones del mes de febrero de 2019 un bono en carácter de único y extraordinario por la suma bruta de **$230.000**.

CLAUSULA TRIGESIMO PRIMERA: ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS PARA TRABAJADORES QUE NO HAN PARTICIPADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las partes acuerdan que la empresa podrá aplicar general o parcialmente las estipulaciones del presente Convenio Colectivo a los trabajadores sin afiliación sindical, como asimismo a quienes se afilien al sindicato con posterioridad a la celebración de este instrumento, quienes en todo caso deberán aceptar la extensión, obligándose a pagar el 100% de la cuota sindical ordinaria, mediante descuento de sus remuneraciones. En el caso de los trabajadores que se afilien al sindicato y acepten la extensión de beneficios, sólo procederá el descuento de la cuota sindical en su calidad de socios del mismo.

La aplicación de las estipulaciones del presente instrumento incluirá sólo aquellos beneficios que se devenguen con posterioridad a la fecha de aceptación por parte del trabajador de la extensión de beneficios y en caso alguno podrán incluir aquellos beneficios que se otorgan con motivo de la firma de este instrumento colectivo a que se refiere la cláusula trigésima precedente, con excepción del reajuste real del sueldo base del numeral 4 que corresponda aplicar de acuerdo a la fecha en que se haya extendido los beneficios.

Las partes fijan como criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a los trabajadores sin afiliación sindical, los siguientes:
a) Sólo se considerarán a los trabajadores con contrato de trabajo vigente.
b) Que la extensión de estos beneficios les implique un incremento permanente y efectivo en sus ingresos.

CLAUSULA TRIGESIMO SEGUNDA: DE LA IMPUTABILIDAD

Todos los beneficios descritos en el presente Convenio Colectivo son y serán imputables a cualquier beneficio de semejante naturaleza que por ley se establezca.

CLAUSULA TRIGESIMO TERCERA: DE LA INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS

Queda expresamente establecido que este Convenio Colectivo es el único acuerdo de las partes sobre remuneraciones y demás beneficios, por lo que reemplaza y deja sin efecto cualquier otro beneficio expreso o tácito otorgado con anterioridad, especialmente aquellos señalados o enunciados en cualquier otro Contrato o Convenio colectivo al que las personas que forman parte del presente instrumento colectivo hayan podido formar parte con anterioridad a la entrada en vigencia del mismo.

CLAUSULA TRIGESIMO CUARTA: VIGENCIA

El presente convenio colectivo, que modifica y deja sin efecto toda y cualquier otra convención, acuerdo o costumbre, tácita o expresa, verbal o escrita que no haya sido expresamente incluida en este instrumento, regirá durante **36 meses** en el período comprendido entre el **1° de marzo de 2019** y el **28 de febrero de 2022**, con lo que las relaciones laborales, beneficios, prestaciones y condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores afectos a este instrumento serán únicamente las establecidas precedentemente.

CLAUSULA TRIGESIMO QUINTA: EJEMPLARES

El presente instrumento se otorga y suscribe en **TRES** ejemplares de idéntico tenor y fecha, quedando uno en poder de cada parte y uno en poder de la Inspección del Trabajo.
Se deja constancia que no concurre a la firma del presente instrumento el dirigente sindical, señor Helmut Paredes Toledo, quien ha sido debidamente informado del mismo y se encuentra de acuerdo con sus términos, toda vez que se encuentra actualmente con problemas de salud que le impiden asistir. Con todo, el SINDICATO declara que conforme a sus estatutos, el presente instrumento puede ser celebrado válidamente con la mayoría (y no unanimidad) de los miembros de la directiva sindical.

Firman en este acto,

Por el **SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1 DE TRANSPORTE AÉREO S.A.**

Gabriel Tello Milla

Cintia Rodríguez Elizondo

Roberto Veliz Montenegro

Elizabeth Flores Reyes

Por **TRANSPORTE AÉREO S.A.**

Martín Michay Papi

José Tomás Edwards Delpino

ANEXO N° 3
Listado de roles de turnos

Código	Inicio	Termino	Duración
N060	0:00	9:00	9:00
N082	0:30	8:00	7:30
N065	1:00	8:30	7:30
N068	1:00	10:00	9:00
N072	2:00	11:00	9:00
NO59	2:30	10:00	7:30
NO61	2:30	11:30	9:00
N074	3:00	10:30	7:30
N076	3:00	12:00	9:00
MA93	3:30	12:30	9:00
M002	4:00	11:30	7:30
M004	4:00	13:00	9:00
M062	4:30	12:00	7:30
M007	4:30	13:30	9:00
M009	5:00	12:30	7:30
M011	5:00	14:00	9:00
PT07	5:00	9:00	4:00
M014	5:30	14:30	9:00
M017	6:00	13:30	7:30
M019	6:00	15:00	9:00
PT09	6:00	10:00	4:00
M072	6:30	15:30	9:00
M026	7:00	14:30	7:30
M028	7:00	16:00	9:00
PT10	7:00	11:00	4:00
M029	7:30	15:00	7:30
M071	7:30	16:30	9:00
P003	7:30	11:30	4:00
M030	8:00	15:30	7:30
M032	8:00	17:00	9:00
A154	8:00	13:00	5:00
PT11	8:00	12:00	4:00
M036	8:30	17:30	9:00
M034	8:30	16:00	7:30
P053	8:30	13:30	5:00
PT40	9:00	14:00	5:00
M040	9:00	16:30	7:30
MA96	9:00	18:00	9:00
PT12	9:00	13:00	4:00
M044	9:30	17:00	7:30
M051	10:00	19:00	9:00
M049	10:00	17:30	7:30
PT13	10:00	14:00	4:00

Código	Inicio	Termino	Duración
M053	10:30	18:00	7:30
M055	10:30	19:30	9:00
M082	10:30	14:30	4:00
PT14	11:00	15:00	4:00
M058	11:00	18:30	7:30
M060	11:00	20:00	9:00
PT84	11:00	16:00	5:00
MA97	11:30	20:30	9:00
T005	12:00	21:00	9:00
PT85	12:00	17:00	5:00
PT15	12:00	16:00	4:00
T007	12:30	20:00	7:30
T009	12:30	21:30	9:00
T013	13:00	21:00	8:00
PT16	13:00	17:00	4:00
T012	13:00	20:30	7:30
T014	13:00	22:00	9:00
T016	13:30	21:00	7:30
T020	14:00	21:00	7:00
T021	14:00	21:30	7:30
T023	14:00	23:00	9:00
PT17	14:00	18:00	4:00
T022	14:00	22:00	8:00
T027	14:30	22:00	7:30
T029	14:30	23:30	9:00
T032	15:00	22:30	7:30
T033	15:00	23:00	8:00
T034	15:00	0:00	9:00
T031	15:00	22:00	7:00
PT18	15:00	19:00	4:00
T036	15:30	23:00	7:30
A306	15:30	23:40	8:10
N001	15:30	0:30	9:00
T039	16:00	23:30	7:30
N002	16:00	1:00	9:00
T038	16:00	23:00	7:00
T040	16:00	0:00	8:00
PT19	16:00	20:00	4:00
PT88	16:00	21:00	5:00
T042	16:30	23:30	7:00
N003	16:30	1:30	9:00
PT20	17:00	21:00	4:00
PT52	17:00	22:00	5:00
N005	17:00	0:30	7:30
N007	17:00	2:00	9:00

Código	Inicio	Termino	Duración
N006	17:00	1:00	8:00
N008	17:30	1:00	7:30
N009	17:30	2:30	9:00
PT76	17:30	21:30	4:00
N013	18:00	3:00	9:00
PT21	18:00	22:00	4:00
N017	18:30	2:00	7:30
N020	18:30	3:30	9:00
PT22	19:00	23:00	4:00
N022	19:00	4:00	9:00
PT48	19:30	23:30	4:00
N029	20:00	5:00	9:00
PT23	20:00	0:00	4:00
N028	20:00	3:30	7:30
N036	21:00	6:00	9:00
P050	21:00	1:00	4:00
N035	21:00	4:30	7:30
PT24	22:00	2:00	4:00
N044	22:00	7:00	9:00
N051	23:00	6:30	7:30
N052	23:00	8:00	9:00
P060	23:00	3:00	4:00
N057	23:30	8:30	9:00