

# 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 **xx de enero de 2022**, entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1 DE TRANSPORTE AÉREO S.A.**, representado por su directiva, integrada por Gabriel Tello Milla, Helmuth Paredes Toledo 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 José Tomás Edwards Delpino y asesorada por Carlos Valenzuela Wodehouse, todos domiciliados para estos efectos en Av. Presidente Riesco N°5711, comuna de Las Condes, Santiago, 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 el área de **Aeropuertos de Regiones (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 Aeropuertos de Regiones;

**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 Índice 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:

<b>Fecha en que se aplicarán el reajuste del IPC</b>	<b>Período de variación del IPC aplicable</b>
1° de enero de 2022	Julio 2021-diciembre 2021
1° de julio de 2022	Enero 2022 – junio 2022
1° de enero de 2023	Julio 2022 – diciembre 2022
1° de julio de 2023	Enero 2023 – junio 2023
1° de enero de 2024	Julio 2023 – diciembre 2023
1° de julio de 2024	Enero 2024 – junio 2024

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 brutos** 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 cubiertos 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 1º de febrero de 2022.

### **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 **10 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 **15 postulantes**, junto a todos los antecedentes requeridos precedentemente.

De esa nómina, la compañía definirá quiénes ocuparán las **10 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.

<b>CLAUSULA OCTAVA: SEGUROS</b>
---------------------------------

#### **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 a los meses de Marzo a Noviembre, excluido Julio, se pagará **\$15.456** 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 a los meses de Enero, Febrero, Julio y Diciembre, se pagará **\$13.086** brutos. Para las áreas 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 = **\$231.840**
- 12 días Temporada Baja = **\$185.472** + 3 días Temporada Alta = **\$39.258** Total: **\$224.730** brutos.
- 2 días de Temporada Baja = **\$30.912** + 8 días de Temporada Alta = **\$104.688** Total: **\$135.600** 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 1º de febrero de 2022, 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 **\$157.342**, más **\$12.103** 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 **\$169.444**, más **\$12.103** 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	<b>\$ 101.419</b>
II. Enseñanza Básica	<b>\$ 127.272</b>
III. Enseñanza Media	<b>\$ 135.223</b>
IV. Enseñanza Universitaria y Técnica	<b>\$ 252.549</b>

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 **8 cupos** anuales por curso. El monto de esta asignación será de **\$241.541** 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 **8 cupos** anuales por curso. El monto de esta asignación será de **\$256.635** 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 **8 cupos** anuales. El monto de esta asignación será de **\$479.306** brutos.

#### **iv.- Premio Enseñanza Superior**

Se otorgará hasta **8 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 **\$479.306** 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 se designarán en cada oportunidad.

### **3. BONOS**

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 **\$119.380** 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 **\$119.380** 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 **\$1.097.954** 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 **\$1.097.954** 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 **\$424.462** 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 **\$265.292** 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: **3 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: **4 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 **\$397.933** 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 **\$106.116** 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 **\$79.586** 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 o trabajador con derecho a sala cuna en los términos indicados en la normativa vigente, 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 o trabajadores 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 o trabajadoras 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 **\$283.051** brutos mensuales a la Trabajadora o Trabajador 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 o trabajador cumple sus funciones habituales. También se incluirá dentro del concepto de localidad, la comuna de residencia del Trabajador o Trabajadora.

De igual forma, el Comité Asistencial podrá evaluar y otorgar igual bono compensatorio a las Trabajadoras o Trabajadores 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 o Trabajador 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 o trabajadoras que, siendo padres o madres 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 DE 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 DECIMO TERCERA: 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**

Corresponde a todos aquellos trabajadores que tengan el cargo de Agente LEAD.

### **2.3. SERVICIO AL PASAJERO: SUPERVISOR**

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

## **3. SUELDOS BASE MINIMOS TRABAJADORES DE SERVICIO AL PASAJERO 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 en Aeropuertos de Regiones, son los que se indican a continuación, a cuyos valores se aplicará el reajuste por IPC a que se refiere la cláusula segunda precedente:

<b>Cargo</b>	<b>Otros Aeropuertos</b>	<b>Aeropuertos ANF/CJC</b>
SUPERVISOR SERVICIO AL PASAJERO - Full Time	\$873.197	\$1.020.620
AGENTE LEAD - Full Time	\$555.671	\$657.733
AGENTE SERVICIO AL PASAJERO SENIOR - Full Time	\$442.269	\$589.692
AGENTE SERVICIO AL PASAJERO PLENO - Full Time	\$374.227	\$ 521.651
AGENTE SERVICIO AL PASAJERO - Full Time	\$351.546	\$493.300
AGENTE SERVICIO AL PASAJERO SENIOR - Part Time	\$198.454	\$238.144
AGENTE SERVICIO AL PASAJERO PLENO - Part Time	\$164.433	\$192.784
AGENTE SERVICIO AL PASAJERO - Part Time	\$156.881	\$181.443

## **CLAUSULA DECIMO CUARTA: 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:

<b>Cargo del Trabajador</b>	<b>Funciones Adicionales a las habituales</b>
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

#### **CLAUSULA DECIMO QUINTA: SUPLENCIAS Y SUBROGANCIAS**

La Empresa 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 DECIMO SEXTA: 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 DECIMO SEPTIMA: 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. 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.

### **c. Programación de roles de turnos Aeropuertos**

c.1 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.

c.2 A partir de febrero de 2022, en la preparación de roles mensuales, la empresa programará al menos dos días libres continuos en 3 ocasiones en cada mes de vigencia del presente instrumento colectivo. Uno de los citados períodos de días libres se programará en fin de semana en cada mes calendario.

### **d. 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 DECIMO OCTAVA: FESTIVOS ESPECIALES**

Los trabajadores que 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.

## **CLAUSULA DECIMO NOVENA: 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 **\$4.479** 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 **\$4.962** 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 **\$8.326** 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: **\$ 14.264** brutos

Más de 5 vuelos en cada mes calendario: **\$28.529** 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 **\$ 4.796** 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) 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 EPCA**

La empresa pagará un bono de **\$21.651** 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.

**f) Bono Instructor Cursos Regulatorios**

La empresa pagará un bono de **\$86.606** 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 **1º de enero 1999** serán indemnizados, en su caso, con los límites establecidos en los artículos 163 inc. 2º y 172 inc. 3º, 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 el caso. Esta suma de manera alguna será pagada al trabajador directamente y tendrá un **tope de 10%** de la remuneración imponible por trabajador.

#### **CLAUSULA VIGESIMO CUARTA: PROCEDIMIENTO COMPENSACIÓN POR CAMBIOS AL TURNO EN AEROPUERTOS DE REGIONES**

La empresa podrá cambiar los turnos de trabajo programados de los trabajadores de aeropuertos de regiones, en cuyo caso la empresa compensará a los trabajadores cuyos turnos programados hayan sido modificados mediante el pago de un bono compensatorio, que se pagará junto a las remuneraciones de enero, abril, julio u octubre, según corresponda, para compensar los cambios de turno del trimestre previo, conforme a lo siguiente:

- a) Enero: el que considerará cambios de turno en los meses Octubre, Noviembre y Diciembre;
- b) Abril: el que considerará cambios de turno en los meses Enero, Febrero y Marzo;
- c) Julio: el que considerará cambios de turno en los meses Abril, Mayo y Junio; y
- d) Octubre: el que considerará cambios de turno en los meses Julio, Agosto y Septiembre.

Para el cálculo del monto bruto de cada bono compensatorio, se aplicará la siguiente fórmula:

1.- Por cada trimestre evaluado, se contabilizarán los cambios al turno que se hayan efectuado en el trimestre anterior. Estos cambios de turno se clasificarán entre cambios solicitados por la Compañía y cambios solicitados por el trabajador.

2.- A los cambios solicitados por la compañía, se les restará los cambios solicitados por el trabajador. En este caso, podrán ocurrir 2 situaciones:

2.1.- Si el resultado de la resta entre Cambios Solicitados por la compañía, menos los cambios solicitados por el Trabajador resulta positivo, se pagará **\$5.450** brutos por cada evento en exceso.

2.2.- Si el resultado de la resta entre Cambios Solicitados por la compañía, menos los cambios solicitados por el Trabajador resulta cero o negativo, el Trabajador no tendrá derecho al pago del Bono compensatorio.



Consideraciones generales:

a) La evaluación será trimestral y no acumulable con otros trimestres.

b) La evaluación se realizará considerando el Rol Programado por la Compañía y el Rol Efectuado real por el trabajador.

#### **CLAUSULA VIGESIMO QUINTA: ENFERMEDADES FUNCIONARIOS Y FAMILIARES DIRECTOS EN REGIONES**

En caso de enfermedad o accidente grave del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o sus hijos y que no tenga tratamiento adecuado en la región de residencia del trabajador, de acuerdo a su domicilio registrado en el contrato de trabajo o alguno posterior comunicado formalmente a la empresa, ya sea por falta de médicos especialistas o tecnología médica para atender dicha enfermedad o accidente, según se acredite mediante certificado otorgado por el Servicio de Salud del Centro Asistencial de la Región de residencia del trabajador, la empresa proporcionará sin costo para el trabajador un pasaje de emergencia confirmado en cabina económica en la ruta hacia y desde Santiago, Región Metropolitana (ida y vuelta), para la persona que deba recibir el tratamiento. Asimismo, se otorgará alojamiento en habitación estándar en hotel que la Compañía tenga convenio por la primera noche en la ciudad de Santiago.

No serán de cargo de la empresa los gastos por medicamentos, tratamientos médicos y/u hospitalización ni cualquier otro gasto que haya motivado su traslado a la ciudad de Santiago.

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

##### **CLÁUSULA VIGESIMO SEXTA: 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 febrero de 2022, el trabajador recibirá un bono de adherencia mensual de **\$47.584** 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:

- a.1) En los períodos destinados a capacitación, reuniones u otras actividades requeridas previa y formalmente por la empresa;
- a.2) En los períodos en que el trabajador haga uso de su feriado legal;
- a.3) En los días de permisos legales, tales como fallecimiento o nacimiento y también por matrimonio;
- a.4) Por problemas técnicos que impidan la conexión del trabajador y previa constatación del tipo de problema (por parte del área de soporte de IT);
- a.5) Desconexión masiva declarada por la Compañía;

- a.6) Desconexión durante los turnos nocturnos, entendiéndose por tal aquel que comienza a las 19:00 hrs. y termina a las 03:00 hrs.
- a.7) Cortes eléctricos sin responsabilidad del Trabajador;
- a.8) Cambio de proveedor de internet informado por la Compañía;
- a.9) Mantenciones programadas por la Compañía;
- a.10) Permisos especiales otorgados por el Supervisor siempre y cuando no sean superiores a 3 horas;
- a.11) Desconexiones durante el horario de colación;
- a.12) Para agentes BO y NO VOZ, desconexiones durante trabajo en Zendesk o doble función;
- a.13) Actualizaciones programadas por el área IT de la Compañía; y
- a.14) Otras casuísticas con afectación de domicilio con documentos probatorios.

Cualquiera de las situaciones que se produzca, deberá ser coordinada 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 **\$8.326** 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 **\$106.116** brutos. Aquellos que tengan un dominio entre un 50% y un 75% tendrán un bono mensual ascendente a **\$79.586** 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 SEPTIMA: ELEMENTOS DE TRABAJO**

- a) Sillas ergonómicas: La Empresa proporcionará a los trabajadores durante el presente año, una silla que cumpla los requerimientos ergonómicos, en conformidad a la legislación vigente y de acuerdo al procedimiento que la empresa establezca para su otorgamiento, cuidado y uso de la misma para mantenerla en buen estado.

- b) Kits de teletrabajo: La empresa entregará a los trabajadores, durante el primer año de vigencia del instrumento colectivo, un kit de teletrabajo consistente en un apoya notebook, un teclado y un mouse inalámbrico.

#### **CLAUSULA VIGESIMO OCTAVA: 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 NOVENA: COMISIONES DE SERVICIO Y REEMBOLSOS**

Cada vez que la Empresa requiera que el trabajador concorra a Santiago desde la V Región o viceversa, se pagará un viático de **\$7.379** 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 **\$3.689** 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 TRIGESIMA: 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 TRIGESIMO PRIMERA: 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.

#### **CLAUSULA TRIGESIMO SEGUNDA: FERIADO ANUAL (VACACIONES)**

En común acuerdo entre las partes (Ejecutivo y Empresa), la Empresa otorgará los días de vacaciones solicitados por el trabajador, sin limitar el mínimo o máximo de éstos (ejemplo 1, 2, 6, 4, etc. días) y sin temporalidad, unificando criterio entre las áreas y supervisores.

La Empresa entregará una planilla semestralmente con los cupos disponibles por cada área, la que será actualizada por el supervisor (no modificable por el ejecutivo) según se vayan llenando los cupos y que estará visible para todos en un compartido por área. Esta programación será respetada para la asignación y calendarización de las vacaciones, sin perjuicio que en caso de contingencia mayor pueda sufrir alguna modificación. La Jefatura tendrá 5 días hábiles para dar respuesta de aprobación o rechazo a esta programación.

- Para el primer semestre, a más tardar 25 de octubre, se deberá compartir planilla para el periodo enero a junio.
- Para el segundo semestre a más tardar el 25 de abril, se deberá compartir planilla para el periodo Julio a diciembre.

En el caso de que para una misma fecha se produzcan más postulaciones que los cupos disponibles, no se realizarán sorteos y la Empresa determinará prioridad haciéndolo de conocimiento de todos los ejecutivos solicitantes de acuerdo a las siguientes variables:

- a) Aquellas personas que tengan mayoría de vacaciones acumuladas.
- b) Aquellas personas que NO hayan tomado vacaciones durante los 12 meses anteriores.
- c) Aquellas personas que NO se hayan tomado vacaciones en temporada alta en el año anterior.

El trabajador tendrá plazo para solicitar sus vacaciones, hasta 40 días antes del inicio de su feriado legal. El supervisor o persona encargada tendrá hasta cinco días corridos para la aprobación de la solicitud de vacaciones. La Jefatura deberá mantener una planilla compartida con todas las asignaciones de vacaciones entregadas, con la finalidad de transparentar el proceso de asignación de vacaciones.

#### **CLAUSULA TRIGESIMO TERCERA: TURNOS ROTATIVOS DE FINES DE SEMANA**

La empresa implementará a partir del mes de febrero de 2022 para los trabajadores pertenecientes al equipo del Contact Center Remoto, una modalidad de turnos rotativos de fines de semanas, con sistema uno por uno. Dicho sistema consistirá en que aquellos trabajadores que de acuerdo a su sistema de turnos les corresponda trabajar un fin de semana, el siguiente fin de semana será de días libres. Se entenderá por fin de semana los días sábado y domingo exclusivamente. Este sistema rotativo se repetirá consecutivamente en el mes y las siguientes programaciones de turnos.

#### **CLAUSULA TRIGESIMO CUARTA: REUNIONES DE GRUPO POR SUPERVISOR R5**

Las Reuniones entre supervisores y sus ejecutivos (R5) serán obligatoriamente 1 vez al mes, a menos que exista alguna contingencia mayor que no lo permita. Será responsabilidad del supervisor enviar Planilla compartida a todo el equipo con los temas tratados o que se iban a tratar, con la finalidad de mantener actualizada esta planilla. Este

documento será enviado a todos los ejecutivos del grupo y jefe de área dentro del plazo de 3 días de ocurrida la R5, o desde la fecha en que ésta estaba prevista si no pudo realizarse. En este último caso, si hubiesen temas urgentes a informar o tratar se realizarán conferencias por grupos pequeños a través del softphone (que no será obligación si no existen temas urgentes o dudas).

#### **CLAUSULA TRIGESIMO QUINTA: DE LLAMADAS ANTES DE TERMINAR EL TURNO**

Cuando un ejecutivo esté por finalizar su turno y reciba una llamada que signifique seguir trabajando en el requerimiento después del término del mismo, hay 2 opciones a seguir:

- Caso Urgente: El ejecutivo deberá crear un caso en rt4 en la cola que corresponda según su área de trabajo y escribir en el asunto "Caso final de turno urgente fecha/hora", incluyendo todos los datos necesarios para la resolución oportuna con información de contacto vía email y telefónica de la persona que llamó. Generado el caso se enviará número del mismo a Duty con copia a supervisor directo, para que el primero (duty) lo asigne a un ejecutivo del área que esté en turno, éste podrá ponerse en back office para trabajar el caso.
- Caso no urgente: Ofrecer al pasajero la opción de terminar el requerimiento al día siguiente según los horarios de su turno, informándole vía email, cuando esté listo. Si el pasajero no lo acepta, se procederá según punto anterior.

#### **CLAUSULA TRIGESIMO SEXTA: SOBRE PÉRDIDA DE BREAK ENTRE TURNOS**

La Empresa se compromete a respetar los descansos de 15 minutos y/o de 1 hora, cuando el ejecutivo, por estar atendiendo un llamado no los puede tomar a la hora establecida en su rol. En estos casos se considerará que los recupere inmediatamente después de terminado el llamado y en su totalidad, para esto siempre se informará al Duty con copia al supervisor directo (en el mismo momento) expresando el motivo (número de caso de rt4, Pnr, u otros) que lo justifique.

Las solicitudes hechas con posterioridad de ocurrido el retraso no serán consideradas.

Para efectos de actualización (agendamientos) en el TTV será:

- Break de 1 hora. Se desplazará la hora, siempre y cuando la llamada se extienda por más de 5 minutos finalizado el bloque agendado. Ejemplos:

Ejemplo 1. Break de 10:00 a 11:00 y ejecutivo sale de 10:04 a 11:04 el TTV no sufrirá modificación pues no afecta para pago adherencia diaria, que tiene una tolerancia de 5 minutos al día.

Ejemplo 2. Break de 10:00 a 11:00 y ejecutivo sale de 10:06 a 11:06 el TTV sí deberá ser modificado.

- Break de 15 minutos: Se debe tomar la totalidad de los minutos apenas se corte la llamada, así haya sido 1 minuto de retraso, pero en el TTV se mantendrá el horario original, pues no afectará la adherencia.

#### **CLAUSULA TRIGESIMO SEPTIMA: TIEMPO DE INFORMACIÓN ACERCA DE CAPACITACIONES PRESENCIALES**

Las capacitaciones presenciales serán informadas con la publicación del rol (último lunes del mes previo).

Cuando al ejecutivo se le programe una capacitación presencial no prevista en la publicación se le dará aviso con la siguiente anticipación:

- Capacitaciones presenciales de 3 o más días: aviso con al menos 15 días corridos de anticipación.
- Capacitaciones menores o iguales a 2 días: aviso con al menos, 5 días corridos de anticipación.

Lo indicado en esta cláusula no aplica para cursos o capacitaciones e-learning, los cuales podrán ser solicitados en cualquier momento dentro del rol publicado.

#### **CLAUSULA TRIGÉSIMO OCTAVA: LIBERACIÓN DE FESTIVOS**

Cuando existen feriados en Chile entre semana (de lunes a viernes), la Empresa se compromete a liberar a una parte de la dotación de cada área, siempre que la operación lo permita, según lo siguiente:

Para la selección de los ejecutivos, la Empresa utilizará el siguiente criterio:

- Excluir a ejecutivo que haya sido liberado en el último o penúltimo feriado inmediatamente anterior al que se liberará.
- Se realizará un sorteo utilizando sitio web disponible para este tipo de acción y que entregue de manera pública el registro de los participantes y ganadores, enviando un pantallazo a todos los ejecutivos y jefatura de área. (ej. Página [www.sortea2.com](http://www.sortea2.com)).

#### **CLAUSULA TRIGÉSIMO NOVENA: LIBERACIÓN DÍA DEL CUMPLEAÑOS**

El ejecutivo dispondrá de un día completo libre y sin re-distribución de horas para el día de su cumpleaños de lunes a viernes y festivos en la semana, con la sola excepción de que éste ocurra en fin de semana o turno nocturno.

#### **CLAUSULA CUADRAGESIMA: DEL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL**

La empresa realizará al menos una vez al año capacitaciones referidas a manejo de Estrés laboral y cuidado de la salud mental.

### **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 CUADRAGESIMO PRIMERA: 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 **\$1.600.000** 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 **\$1.300.000** 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 **\$700.000** brutos.

El pago de este Bono se anticipará conjuntamente con las remuneraciones del mes de enero de 2022.

##### **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 enero de 2022, según se indica a continuación:

<b>Antigüedad en Transporte Aéreo</b>	<b>Monto Bruto del Premio</b>
Antigüedad mayor a 4 años y menor a 6 años	\$300.354
Antigüedad igual o mayor a 6 años y menor a 8 años	\$420.255
Antigüedad igual o mayor a 8 años y menor a 12 años	\$665.454
Antigüedad igual o mayor a 12 años	\$785.355

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 enero de 2022.

### **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:

<b>Cumplimiento de Quinquenio</b>	<b>Porcentaje de sueldo base a pagar</b>
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 2022 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 en un 1% en el mes de marzo de cada año de vigencia del presente instrumento colectivo. Así, se incrementará en un 1% en marzo de 2022, 1% en marzo de 2023 y 1% en marzo de 2024.

### **CLAUSULA CUADRAGESIMO SEGUNDA: 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 cuadragésimo primera 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 CUADRAGESIMO TERCERA: 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 CUADRAGESIMO CUARTA: 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 CUADRAGESIMO QUINTA: 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 enero de 2022** y el **31 de diciembre de 2024**, 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 CUADRAGESIMO SEXTA: 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.

Firman en este acto,

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

**Gabriel Tello Milla**

**Cintia Rodríguez Elizondo**

**Helmuth Paredes Toledo**



Por **TRANSPORTE AÉREO S.A.**

**Carlos Valenzuela Wodehouse**

**José Tomás Edwards Delpino**

**ANEXO N° 1****Trabajadores del Sindicato que se desempeñan en las áreas de Ventas y Aeropuertos de Regiones**

<b>N°</b>	<b>Rut</b>	<b>BP</b>	<b>Nombre</b>
1	17503753-5	4460491	Aguilera Morales Christopher Abdon
2	19396072-3	3838839	Aguilera Muñoz Karina Belen
3	17655242-5	4366088	Ahumada Ramos Nelson Alfredo
4	17239906-1	3839004	Albornoz Henriquez Sebastian Antonio
5	16260338-8	4382225	Alcaino Price Karen Constanza
6	18161504-4	4376277	Andrade Calderon Evelyn Mizrrayn
7	17723825-2	4372787	Araya Castillo Lisa Amparo
8	19709991-7	4068407	Araya Pinto Alberto Exequiel
9	19397893-2	4006935	Araya Venegas Barbara Javiera
10	19463792-6	4452472	Ardiles Araya Steicy Alexia
11	16868975-6	4300791	Arevalo Maya Rebeca Solange
12	18972582-5	4318118	Baez Honores Carla Danae
13	20080589-5	4310852	Barcaza Quezada Fabiola Andrea
14	18413619-8	4351157	Barra Vallejos Alejandro Andres
15	15308732-6	4352768	Barrientos Garcia Carlos Emir
16	8809493-K	2368	Barrientos Ojeda Carlos Segundo
17	20348556-5	4374200	Becerra Quintos Jorge Gerald
18	18508674-7	4286935	Bruna Bruna Debbie Scarlet
19	17246110-7	4061652	Bugueño Vilches Brian Ivan
20	17789185-1	4309906	Cabezas Triviño Scarlett Aracelli
21	19693142-2	4304760	Caceres Muñoz Kevin Joel
22	19100176-1	4226192	Callejas Varas Miguel Angel
23	19537867-3	4069535	Campusano Campusano Benjamin Ignacio
24	13525737-0	8404	Camus Alocilla Isabel Andrea
25	18802183-2	3709586	Chacon Aedo Stefanie Andrea
26	13889964-0	3799633	Contador Walker Jimena Andrea
27	16067772-4	639320	Contreras Marschhausen Ana Isabel
28	21172983-K	4448175	Contreras Zuñiga Javiera Ignacia
29	18971725-3	4450014	Cuellar Huanca Makarena Constanza
30	8400218-6	1662927	Del Pino Barraza Isabel Haydee
31	19104119-4	4312207	Diaz Ortiz Yanain Andrea
32	17937382-3	4298329	Diaz Soto Sara Milka
33	17530106-2	4169171	Encina Reyes Eduardo Alexis
34	13420644-6	4067366	Fernandez Perez Katherine Melissa
35	16628676-K	1026848	Fierro Alanis Maria Jose
36	9156427-0	2696	Flores Reyes Elizabeth Viviana
37	15581479-9	3478795	Fuentes Gallardo Maria Edith
38	14309128-7	9153	Galvez Vargas Jose Miguel
39	15023115-9	4370688	Godoy Araya Elda Luisa
40	16439370-4	3968182	Godoy Casabonne Luis Hernan
41	16875122-2	3968181	Godoy Diaz Darinka Natalia
42	18217736-9	4386358	Gomez Alfaro Jose Carlos Roberto
43	16575919-2	3774873	Gomez Olguin Daniela Paz
44	16095208-3	2240360	Gonzalez Salgado Solange Alejandra
45	17038099-1	3262217	Gonzalez Sotella Camila Natalia
46	17582326-3	3801955	Gutierrez Elgueta Mauricio Alejandro

<b>Nº</b>	<b>Rut</b>	<b>BP</b>	<b>Nombre</b>
47	21199749-4	3937087	Henriquez Muñoz Jeremy Aaron
48	24138084-K	4337428	Hernandez Garzon Diana Patricia
49	19701876-3	4199709	Hernandez Pavez Katherine Belen
50	18655046-3	4318133	Heusser Rojas Nicolas Andres
51	16459329-0	4476819	Humeres Arancibia Laura Veronica
52	15904158-1	4306100	Igor Naiman Juan Gabriel
53	18737063-9	4233161	Inostroza Garcia Camila
54	15019656-6	1366128	Jara Gonzalez Patricia Andrea
55	19397809-6	4299639	Lobos Colon Pilar Andrea
56	18184100-1	4286918	Lopez Ordenes Kiara Valeska
57	18182658-4	3108877	Maldonado Titichoca Ximena Loreto
58	19367664-2	4352073	Maldonado Valderas Ximena Fernanda
59	18996484-6	3751911	Marescotti Chaparro Bianca Valentina
60	16789433-K	4430615	Mendez Diaz Jocelyn Del Pilar
61	17605278-3	3843487	Merino Salinas Camila Paola
62	17492468-6	4356575	Miranda Godoy Mariela Genoveva
63	15022505-1	695833	Morales Lopez Jackelyn Lizet
64	18135907-2	4306481	Morales Pineda Francisco Javier
65	18014918-K	4450960	Muñoz Araya Michael Orlando
66	19463779-9	4451429	Muñoz Cabrera Exequiel Alejandro
67	17271911-2	4448692	Muñoz Jaime Franco Antonio
68	16706107-9	4065113	Nunez Munoz Sebastian Andres
69	26584048-5	4450734	Obregon Valentina Lucila
70	18354108-0	3854168	Ojeda Rojas Luis Segundo
71	18125181-6	4430626	Olivares Dominguez Katherine Andrea
72	16560581-0	2686958	Oyarce Opazo Nicole Jazmin
73	12345527-4	6183	Paredes Toledo Helmuth Javier
74	18182650-9	3787481	Pasten Pasten Constanza Paola
75	16825477-6	2936591	Perez Perez Sandra Joselyn
76	14243611-6	9084	Pizarro Reid Maria Glenda
77	17078278-K	3646494	Plaza Gomez Maria Jose
78	17613640-5	3764995	Polanco Prieto Alexandra Ninoska
79	20098935-K	4360582	Pulgar Rojas Nathalia Belen
80	14646403-3	3020309	Quiroz Rosado Harold Rodrigo
81	19641531-9	3943029	Ramirez Pino Andrea Nicold
82	18129772-7	3848035	Ramirez Pino Carolina Ignacia
83	16594232-9	4307501	Ramirez Zarate Camila Andrea
84	17491810-4	3095907	Riquelme Rojas Joscelyn Andrea
85	15181743-2	1272534	Rivas Bassaletti Gloria María Constanza
86	17936679-7	4299669	Robledo Yañez Christian Andres
87	13215015-K	7816	Rodriguez Elizondo Cintia Alejandra
88	18972387-3	4342946	Rojas Collao Rolando Alberto
89	19190935-6	4067274	Rojas Montenegro Jose Ignacio
90	17867438-2	4300670	Romero Iglesias Jhordan Esteban
91	19221727-K	4309910	Romero Toro Constanza Alejandra
92	24452632-2	4430098	Salazar Lopez Nikol Gabriela
93	15909536-3	2494833	Salinas Arancibia Natali Del Carmen
94	22671852-4	3979559	Sanchez Celia Mabel
95	16437265-0	4310071	Scheef Cardenas Luisa Isabel

<b>Nº</b>	<b>Rut</b>	<b>BP</b>	<b>Nombre</b>
96	19552219-7	4316678	Silva Godoy Constanza Javiera
97	17117510-0	4195603	Sossa Godoy Elisabet Selena
98	13070149-3	7641	Soto Benavides Fabiola
99	16894346-6	4121224	Soto Morales Marcos Antonio
100	16303212-0	3447629	Soto Salamanca Maria Margarita
101	12838062-0	7052	Tello Milla Gabriel Enrique
102	15012292-9	3836345	Torres Assen Patricia Del Carmen
103	17654875-4	4282664	Trigo Tabilo Alejandra Carolina
104	19617465-6	3891808	Troncoso Arancibia Camila Francisca
105	17435817-6	4304765	Urria Muñoz Marco Alejandro
106	19499612-8	4476841	Valenzuela Sepulveda Fernanda Marisol
107	23337117-3	3799632	Vasquez Miranda Jelen Monica
108	17588256-1	4300669	Velasquez Almonacid Cinthya Paola
109	12446809-4	6293	Veliz Montenegro Roberto
110	15679661-1	2502561	Villalobos Fuenzalida Kamila Belen Del Carmen
111	18793551-2	4294224	Villalobos Muñoz Valeska Nicol
112	18812412-7	4367388	Villantureo Prieto Loreto De Los Angeles
113	18643477-3	3792772	Viveros Sepulveda Nicole Jasmin Andrea
114	20416512-2	4322674	Zepeda Espinosa Valentina Antonia De Lourdes
115	13174901-5	1313731	Zomoza Gonzalez Helen Carolina
116	19984412-1	4443376	Zuñiga Parraguez Valentina Constanza
117	16008215-1	3422818	Zuñiga Zuñiga Richard Alejandro

**ANEXO N° 2****Trabajadores del que se desempeñan en el área de Contact Center Remotos**

<b>N°</b>	<b>Rut</b>	<b>BP</b>	<b>Nombre</b>
1	12822615-K	2330462	Acosta Pacheco Jeanette De Lourdes
2	12636031-2	3324131	Aravena Moya Pamela Carolina
3	12676580-0	2772430	Arce Olguin Cristina Marcela
4	11348534-5	2493558	Bernal Ovalle Irene Del Carmen
5	15465472-0	2493548	Beroiza Lecaros Marcela Johanna
6	8380790-3	1578518	Bonilla Mansilla Dánisa Tatiana
7	8712329-4	971425	Bustos Azocar Maria Cecilia
8	12085456-9	2815110	Caceres Araya Maria Del Carmen
9	15787105-6	2493585	Calderon Navea Carmen Gloria
10	13226348-5	2343236	Castillo Lorca Nixxy Carola
11	13635801-4	1416535	Castro Anabalón Carolina Adriana
12	11620960-8	2379650	Castro Pinochet Hugo Alejandro
13	12226195-6	2815115	Catalan Briones Maria Veronica
14	15424356-9	2487106	Chacana Soto Maureen Andrea
15	11693470-1	1384950	Chacon Brito Pabla Loreto
16	16967612-7	3436235	Chavez Lopez Maria Jose
17	12240878-7	1474647	Contador Acosta Maria Carolina
18	13257640-8	1472324	Correa Galaz Solange Andrea
19	10708498-3	1330314	Cossio Mercado Claudia Ximena
20	10596536-2	481899	Diaz Roman Fabiola Andrea
21	6068378-6	663255	Duran Ferraz De Andrade Maria Carolina Alejandra
22	12950414-5	1475334	Espinola Peñafiel Maritza Viviana
23	9535403-3	411261	Febre Oliva Veronica Trinidad
24	6794673-1	886586	Fell Guerin Jacqueline
25	12091251-8	1465907	Figueroa Boassi Lucy Paola
26	13558033-3	2692588	Flores Muñoz Maria Francisca
27	8312901-8	3158974	Flores Soto Vilma Roxana
28	15341839-K	2621728	Fuentes Carrasco Daniel Andres
29	10725920-1	3184588	Garcia Alfaro Paola Lorena
30	21641720-8	1330304	Garcia Serrano Pamela
31	11638713-1	511411	Garrido Albornoz Patricia Alejandra
32	13712615-K	2772440	Garrido Gonzalez Ana Ester
33	17326110-1	3324095	Gomez Gomez Marisa Alejandra
34	10447244-3	2503113	Gonzalez Chavez Yanner Jose
35	13285892-6	2330476	Grogg Almendras Carolina Alejandra
36	6994344-6	1330337	Guerra Muñoz Ximena Rosa
37	11845682-3	61909	Gutierrez Villavicencio Judith Del Carmen
38	9528297-0	416886	Herrera Marchesini Viviana Andrea
39	13767470-K	2476896	Ibarra Araneda Patricia Andrea
40	12626649-9	1468769	Jimenez Zubicueta Mariela Andrea
41	11180912-7	1330332	Jofre Molina Viviana Elena
42	10500954-2	1416538	Lajehanniere Monsalve Mylene Pascale
43	6983654-2	1474678	Lara Poblete Nora Felicia Del Carmen
44	12088246-5	66540	Lopez Campos Liliana Maria
45	7031177-1	1468715	Lopez Salow Lorena Lia
46	14712889-4	2388567	Malo De Rodriguez Martha Lucia

<b>Nº</b>	<b>Rut</b>	<b>BP</b>	<b>Nombre</b>
47	13851205-3	1472331	Mellado Velquen Evelyn Cecilia
48	13840969-4	3306986	Meneses Ortiz Lorena Alejandra
49	12018586-1	2379473	Miquel Carmona Maria Josefina
50	13023766-5	1330292	Muñoz Osorio Ximena Oriana
51	9037349-8	2473397	Orellana Acuña Veronica Del Carmen
52	12448052-3	2205344	Padilla Jil Claudia Olga
53	9816021-3	455783	Perez Aguirre Marcia Cecilia
54	11978594-4	1468746	Quezada Kaulen Ximena Macarena
55	14506309-4	2333046	Retamales Martinez Ana Luisa
56	12500841-0	683512	Reyes Allende Yolanda Elizabeth
57	15377907-4	2772505	Reyes Friz Macarena Victoria
58	11826986-1	1468499	Reyes Peroni Cristian Patricio
59	12052878-5	5772	Rio Vergara Carolina Andrea
60	11628050-7	2476840	Riquelme Briones Marlene Elizabeth
61	11657240-0	2772507	Rivas Opazo Nancy Edith
62	8520084-4	1270621	Rojas Garces Liliana Veronica
63	9415328-K	1440553	Rojas Gonzalez Katia Ivonne
64	6004407-4	788106	Sabja Giacaman Monica Antonieta
65	12621996-2	1468767	San Martin Gonzalez Rossana Andrea
66	12620963-0	2642896	Santis Ponce Claudia Andrea
67	15320558-2	616895	Schneider Silva Cecilia
68	9822172-7	1440557	Silva Pacheco Betty Ena
69	12954274-8	2815178	Soto Riveros Karen Klancy
70	8058587-K	538193	Valencia Alvarez Maria Veronica
71	10583433-0	2493669	Valenzuela Marin Cruza Valeska
72	13230856-K	1474768	Vargas Barrientos Jocelyn Nataly
73	7177292-6	2205315	Vega Alarcon Angelica Susana
74	9152263-2	2452646	Verdugo Toro Cecilia Jeannette
75	8592529-6	563174	Young Moreau Veronica Isabel
76	10832537-2	2772542	Zamorano Zamorano Claudia Alejandra

**ANEXO N° 3**  
**Listado de roles de turnos**

<b>Código</b>	<b>Inicio</b>	<b>Termino</b>	<b>Duración</b>
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

<b>Código</b>	<b>Inicio</b>	<b>Termino</b>	<b>Duración</b>
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



<b>Código</b>	<b>Inicio</b>	<b>Termino</b>	<b>Duración</b>
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