

CONTRATO COLECTIVO STCLA 2021 - 2024



SINDICATO NACIONAL DE
TRIPULANTES DE CABINA
de la Empresa Latam Group
S.A.

CONTRATO COLECTIVO STCLA 2021 - 2024

En Santiago de Chile, a 6 de abril de 2021, entre **LATAM Airlines Group S.A.** RUT N°89.862.200-2, representada por los señores Pablo González Soto, Carlos Valenzuela Wodehouse y Cristóbal Ramírez Muñoz, todos domiciliados en Av. Presidente Riesco 5711 piso 20, comuna de Las Condes, por una parte y, por la otra, el **SINDICATO NACIONAL DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LATAM AIRLINES GROUP S.A.**, representado por su directiva, señores Sebastián Brajovic Lamarca, César Pradenas Arriagada, Bárbara González Brotfeld, Pablo Navarrete González e Isabel Larraín Saffa, correo electrónico sindicato@stcla.cl, todos domiciliados para esos efectos en Los Pensamientos 1664, Providencia, se procede a celebrar el siguiente Contrato Colectivo, cuyas cláusulas son las que a continuación se detallan.



ÍNDICE

CAPÍTULO I - CONDICIONES COMUNES

DE LAS CONDICIONES GENERALES	7
CLÁUSULA PRIMERA. PARTES AFECTAS AL CONTRATO	7
CLÁUSULA SEGUNDA. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	7
CLÁUSULA TERCERA. EJEMPLARES.....	10
CLÁUSULA CUARTA. VIGENCIA.....	11
CLÁUSULA QUINTA. IMPUTABILIDAD	11
CLÁUSULA SEXTA. INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS.....	11
CLÁUSULA SÉPTIMA. LICENCIA DGAC, PASAPORTES, VISAS, MAE Y HABILITACIONES .	11
CLÁUSULA OCTAVA. CLÁUSULA DE FLEXIBILIDAD	12
CLÁUSULA NOVENA. INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DE AVIACIÓN.....	12
CLÁUSULA DÉCIMA. SEGURO DE VIDA COLECTIVO Y SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD	12
CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA. ACCIDENTES, ENFERMEDADES Y LICENCIAS MATERNALES.....	13
CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA. BENEFICIOS PARA TRABAJADORES QUE NO HAN PARTICIPADO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	14
CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA. COMISION DE TRABAJO	15
CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA. ROL SENIORITY	16
CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA. VENTAS A BORDO DE PRODUCTOS DISTINTOS A DUTY FREE	18
 DE LOS BENEFICIOS REMUNERACIONALES	 18
DÉCIMO SEXTA. SUELDO BASE, HORA DE VUELO Y REAJUSTES.....	18
CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMA: PLAN DE CARRERA.....	21
CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVA. PAGO HORAS DE VUELO Y COMISIONES POR VENTAS A BORDO.....	23
CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA. REAJUSTABILIDAD.....	23

CLÁUSULA VIGÉSIMA. ASIGNACIÓN DE MARZO	24
CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERA. ASIGNACIÓN DE FIESTAS PATRIAS	24
CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDA. ASIGNACIÓN Y VIÁTICO DE NAVIDAD.....	25
CLÁUSULA VIGESIMO TERCERA. ASIGNACIÓN DE MATRIMONIO, NATALIDAD Y FALLECIMIENTO.....	25
CLÁUSULA VIGESIMO CUARTA. BONO ESPECIAL POR HIJO CON DISCAPACIDAD.....	26
CLÁUSULA VIGESIMO QUINTA. INCENTIVO SOBRE 70 HORAS DE VUELO	26
CLÁUSULA VIGESIMO SEXTA. PAGO DE SITUACIONES EXCEPCIONALES.....	27
CLÁUSULA VIGESIMO SÉPTIMA. ASIGNACIÓN TRIPULANTE EXTRA.....	28
CLÁUSULA VIGESIMO OCTAVA. FERIADO ANUAL	28
CLÁUSULA VIGESIMO NOVENA. BONO DE TERMINO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA	30
DE LOS BENEFICIOS NO REMUNERACIONALES	31
CLÁUSULA TRIGÉSIMA: COLACIÓN.....	31
CLÁUSULA TRIGÉSIMO PRIMERA. REVALIDACION DE LICENCIA DE VUELO (REVA)	31
CLÁUSULA TRIGÉSIMO SEGUNDA. MOVILIZACIÓN	31
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA. HOSPEDAJE	33
CLÁUSULA TRIGÉSIMO CUARTA. UNIFORMES Y EQUIPAJE.....	35
CLÁUSULA TRIGÉSIMO QUINTA. PERMISO SIN PAGO DE REMUNERACIONES	35
CLÁUSULA TRIGÉSIMO SEXTA. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO	36
CLÁUSULA TRIGÉSIMO SÉPTIMA. PRÉSTAMO EMERGENCIA.....	39
CLÁUSULA TRIGÉSIMO OCTAVA. PASAJES LIBERADOS	40
CLÁUSULA TRIGÉSIMO NOVENA. PÉRDIDA LICENCIA DE VUELO POR MOTIVOS ESPECIALES	41
CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA. ENFERMEDADES O ACCIDENTES FUERA DE LA BASE.....	42
DE LA DIRECTIVA SINDICAL.....	43
CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO PRIMERA. PERMISOS SINDICALES	43

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO SEGUNDA. CONSIDERACIONES ESPECIALES.....	44
CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO TERCERA. CAPACITACION DE DIRIGENTES	44

CAPÍTULO II - CONDICIONES ESPECÍFICAS PARA TRIPULANTES DE CABINA

DE LOS BENEFICIOS REMUNERACIONALES	45
CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO CUARTA. BONO DE ANTIGUEDAD	45
CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO QUINTA. PAGO POR ACTIVIDADES EN TIERRA	45
CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO SEXTA. BONO POR OPERACIÓN CON TRIPULACIÓN INCOMPLETA	47
CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO SÉPTIMA. JEFE DE SERVICIO A BORDO ENTRENADOR	47
CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO OCTAVA. PAGO GARANTIZADO POR COMPARACIÓN DE ROL	49
CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO NOVENA. MÍNIMO DE HORAS DE VUELO GARANTIZADAS	50
CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA. BONO ASISTENCIA	51
CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA PRIMERA. BONO ANUAL POR RESULTADOS FINANCIEROS Y OPERACIONALES.....	51
CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA. FUNCIONES EN CARGO SUPERIOR.....	53
CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA TERCERA. BONOS Y COMPENSACIONES LEY 20.321.....	53
CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA CUARTA. REALIZACION DE PSV	56
CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA QUINTA. VENTAS A BORDO	56
 DE LA JORNADA LABORAL	 57
CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA SEXTA. PROGRAMACIÓN DEL ROL DE VUELO.....	57
CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.....	58
CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA OCTAVA: JORNADA DE TRABAJO	58
CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA NOVENA. OBLIGACIONES DE LOS TRIPULANTES DE CABINA	63
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA. DIAS LIBRES ADICIONALES.....	64
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMERA. SOLICITUD DE ROLES SIMILARES	66

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA. JORNADAS ESPECIALES EN TEMPORADA BAJA ...	67
CLÁUSULA SEXAGÉSIMO TERCERA: SOLICITUD GENERAL DE DÍAS LIBRES Y VUELOS, CUMPLEAÑOS Y ORDEN DE PRELACIÓN	68
CLÁUSULA SEXAGÉSIMO CUARTA: OPCIÓN DE ROL MATERNIDAD Y BENEFICIO DE SALA CUNA	69
CLÁUSULA SEXAGÉSIMO QUINTA. ISLA DE PASCUA	73
DE LOS BENEFICIOS NO REMUNERACIONALES	74
CLÁUSULA SEXAGÉSIMO SEXTA. SUBSIDIO ESPECIAL PARA CURSOS DE INGLÉS, FRANCÉS O PORTUGUÉS	74
CLÁUSULA SEXAGÉSIMO SÉPTIMA. VIÁTICOS	75
CLÁUSULA SEXAGÉSIMO OCTAVA. PREFERENTIAL BIDDING SYSTEM (PBS)	76
CAPÍTULO III – CONDICIONES ESPECÍFICAS PARA VENDEDORES DUTY FREE	
CLÁUSULA SEXAGÉSIMO NOVENA. BONO ANUAL.....	77
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA. PAGO DE HORAS DE VUELO	78
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMERA. OPCIONES PARA ROL MATERNAL.....	79
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA: BONO META DE VENTAS CUATRIMESTRAL	81
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCERA. MOVILIDAD INTERNA	82
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA CUARTA. COMPENSACIÓN POR CANCELACIONES DE VUELO.....	82
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA: VIÁTICO	82
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA: VENTAS A BORDO	83
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEPTIMA: BONO ASISTENCIA.....	85
CAPÍTULO IV – CLÁUSULAS POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO	
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OCTAVA: AHORRO APV	86
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NOVENA: REAJUSTE ENERO 2023 A BONO DE VACACIONES	86

CLÁUSULA OCTOGÉSIMA: CLÁUSULAS TRANSITORIAS	87
CLÁUSULA OCTOGÉSIMA PRIMERA: VUELOS HOLDING	91
CLÁUSULA OCTOGÉSIMA SEGUNDA: MESA DE TRABAJO.....	98
 Anexo 1 – Nómina de trabajadores.....	100
Anexo 2 – Perímetro de Movilización.....	108
Anexo 3 - Manual para la aplicación del beneficio de cupos de renuncia voluntaria	
Tripulantes de Cabina LATAM Airlines Group S.A.	109



CAPÍTULO I - CONDICIONES COMUNES

Las cláusulas que forman parte de este capítulo serán aplicables a todos los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, con independencia del cargo que ocupen.

DE LAS CONDICIONES GENERALES

CLÁUSULA PRIMERA. PARTES AFECTAS AL CONTRATO

El presente contrato colectivo regirá entre LATAM AIRLINES GROUP S.A. y los Trabajadores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LATAM AIRLINES GROUP S.A., todos consignados en la nómina que, firmada por las partes, se adjunta como "Anexo 1", formando parte integrante de este instrumento.

El objeto del presente instrumento colectivo es establecer las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios en dinero que regirán entre la empresa y los trabajadores durante su vigencia.

CLÁUSULA SEGUNDA. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Para los efectos del presente contrato colectivo de trabajo y su aplicación práctica, cada vez que se haga referencia a las siguientes expresiones, deberá entenderse en relación con las definiciones que a continuación se indican:

2.1 Antigüedad laboral: Período ininterrumpido de tiempo durante el cual el trabajador se ha desempeñado en el cargo de Tripulante de Cabina de LATAM Airlines Group S.A. Para el sólo efecto del cálculo de indemnizaciones por años de servicio, la antigüedad se contabilizará desde la fecha de la contratación.

2.2 Asiento de reposo a bordo: Las condiciones de confort mínima que deben considerar los asientos que la tripulación disponga para descanso a bordo son las siguientes:

- a) Reclinación de 8 pulgadas o más
- b) Asiento con apoya pies
- c) Cortina doble mejorada para mayor aislamiento
- d) Redireccionamiento del timbre de llamada de pasajero
- e) Plumón Business Class o superior
- f) Almohada Business Class o superior
- g) Amenity kit descanso tripulación
- h) Pitch de 39 pulgadas o más
- i) Posibilidad de apagar luz side wall panel del área de descanso

2.3 Base habitual de residencia: Ciudad desde donde se origina su rol mensual de vuelo. Para los efectos de este contrato, será la ciudad de Santiago o la Isla de Pascua, según corresponda.

2.4 Cancelación de Actividad Programada: Es la anulación del vuelo programado, sin importar si éste es realizado por otra tripulación o es anulado operacionalmente.

2.5 Cargo o categoría: Función que desempeña y posición que ocupa un tripulante de cabina a bordo de los aviones. Existen cinco cargos o categorías: Jefe de Servicio a Bordo, Tripulante de Cabina Especialista, Tripulante de Cabina, Tripulante de Cabina Trainee y Vendedor de Duty Free.

2.6 DGAC: Dirección General de Aeronáutica Civil o el organismo que legalmente lo reemplace o suceda.

2.7 Día Blanco: Es aquel día que figura en el respectivo Rol de vuelo sin actividad laboral, sin perjuicio de la facultad de la empresa para programar alguna actividad en dicho día.

2.8 Empresa, compañía, empleador: LATAM AIRLINES GROUP S.A., antes LAN AIRLINES S.A., Línea Aérea Nacional Chile S.A. o LAN CHILE S.A.

2.9 Evaluación de Desempeño: Es la evaluación realizada por el jefe de tripulantes de Cabina a partir de toda la información formal obtenida de competencias, actitudes y ejecución general de las tareas en un período de tiempo. Esta evaluación y su respectiva retroalimentación tienen el objetivo de aportar al crecimiento profesional de la carrera de los Tripulantes de Cabina.

2.10 Hijos, hijas: Los hijos e hijas que tengan la calidad de carga familiar del trabajador, reconocida por la respectiva institución previsional y que hayan sido informadas a la empresa en calidad de tal.

2.11 Horas de Vuelo: Es aquel período de tiempo indivisible que forma parte del Período de Servicio de Vuelo en función del cumplimiento de un Rol Mensual de Vuelo y que para devengarse es necesaria la asistencia del Tripulante a sus labores en el Período de Servicio de Vuelo respectivo. La definición respecto a su cómputo y oportunidad de pago se encuentra en la cláusula décimo sexta del presente instrumento.

2.12 Interactive Voice Response, IVR: Sistema interactivo de respuesta con voz, que se utiliza para chequeo de roles por parte del tripulante vía telefónica.

2.13 IPC: El índice de Precios al Consumidor determinado mensualmente por el Instituto Nacional de Estadísticas o por el organismo que legalmente lo reemplace o suceda.

2.14 Licencia médica: Aquella licencia médica que en cumplimiento de la normativa vigente y aplicable al efecto es otorgada y tramitada conforme con los requisitos, procedimientos, formalidades y plazos establecidos en dicha normativa y es autorizada por la institución respectiva y presentada dentro 48 horas hábiles siguientes a su emisión a la Empresa.

2.15 Período de Bloqueo Nocturno: Se entiende por Período de Bloqueo Nocturno el lapso que transcurre entre las 00:30 hrs. y las 05:30 hrs. del lugar en que se inicia el Período de Servicio de Vuelo.

2.16 Período de descanso: Es todo tiempo en tierra durante el cual el empleador releva a un miembro de la tripulación de toda función relacionada con su trabajo, con el objeto que este se mantenga en descanso para recuperarse física y psíquicamente luego de un Período de Servicio (PS) o Período de Servicio de Vuelo (PSV).

2.17 Período de Servicio Nocturno: Es el tiempo transcurrido entre las 21:00 hrs. de un día calendario y las 06:00 hrs. del día siguiente, correspondientes al lugar donde se encuentre operando el tripulante. Será considerado un 50% de PSV Nocturno el tiempo transcurrido entre las 21:00 hrs. y 01:30 o de la 1:30 a las 06:00 hrs. No se podrán efectuar dos períodos de servicio nocturnos consecutivos al 100%.

2.18 Preferential Bidding System (PBS): Sistema que permite al tripulante hacer solicitudes de acuerdo a sus preferencias de estilo de rol priorizándolas mediante un sistema de puntos, para que éstas puedan ser tenidas en cuenta en la confección de la programación.

2.19 Rol de Vuelo: Instrumento de planificación mensual y anticipada de vuelos y demás actividades en tierra que forman parte del Período de Servicio de Vuelo y Período de Servicio, y que corresponde a la jornada en turnos de trabajo de los tripulantes de cabina y de los Vendedores Duty Free. Para efectos de su remuneración, cada vuelo es una unidad indivisible de horas y actividades relacionadas con el mismo.

2.20 Sueldo Base, remuneración básica: Es el estipendio obligatorio y fijo bruto, en dinero, pagado por períodos iguales, determinado en el presente Contrato Colectivo, que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios en la jornada de trabajo, excluido todo otro pago ordinario o extraordinario por cualquier concepto, según sea el nivel de las funciones que desarrolla.

2.21 Subcategoría: Dentro de cada uno de los cargos o categorías antes mencionados, salvo en los casos del Tripulante de Cabina Trainee y Vendedor de Duty Free, existe una subcategoría “Senior”, que corresponderá a los tripulantes que cumplan los requisitos de antigüedad y desempeño. Esta subcategoría no podrá ser inferior al 25% de la dotación de cada cargo, con excepción de la subcategoría de Jefe de Servicio a Bordo Senior, en cuyo caso no podrá ser inferior al 35% de la dotación de la categoría de Jefe de Servicio a Bordo. En todo caso, el ascenso no será automático, quedando siempre sujeto a disponibilidad o vacantes en el cargo y a la evaluación de antecedentes por parte de la Jefatura respectiva.

2.22 Trabajadores, Trabajadoras, Personal, Tripulantes de Cabina, Vendedor Duty Free: Aquellas personas que, contando con su respectiva licencia de vuelo vigente, en tal calidad prestan servicios personales para la compañía, sin distinción de sexo, con contrato vigente y se encuentran afiliados al Sindicato.

2.23 Turno o retén: Se entiende por turno aquel período de 12 horas consecutivas, dentro del cual el trabajador debe estar personalmente disponible para ser contactado y activado por la compañía para realizar actividades inherentes a las funciones de su cargo.

2.24 Viático: Es el monto en dinero, en moneda nacional o extranjera, que la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores antes del vuelo, y que tiene por objetivo costear los gastos de alimentación cuando le corresponde pernoctar fuera de la base habitual de residencia. Este viático no constituye remuneración.

2.25 Vuelo Round Trip: Se trata de un vuelo en el que la misma tripulación opera el tramo de ida y, seguidamente, el de regreso entre dos localidades, todo dentro de un mismo Período de Servicio de Vuelo.

CLÁUSULA TERCERA. EJEMPLARES

El presente instrumento se otorga y suscribe en tres ejemplares de idéntico tenor y fecha, quedando uno en poder del sindicato, otro en poder de la empresa y uno tercero depositado en la Inspección Comunal del Trabajo.

CLÁUSULA CUARTA. VIGENCIA

El presente contrato colectivo de trabajo regirá desde el 1° de abril de 2021 hasta el 31 de marzo de 2024, dejando sin efecto y reemplazando en todas sus partes los convenios y/o contratos colectivos de trabajo vigentes en la empresa, del que son parte los trabajadores comparecientes en el presente contrato.

CLÁUSULA QUINTA. IMPUTABILIDAD

Se deja expresamente establecido que, si por cualquier causa dispuesta por la ley u otra disposición obligatoria la empresa tuviera que otorgar o pagar beneficios o aumentos de la misma naturaleza de los aquí estipulados, estos últimos se imputarán a los ordenados por la ley u otra disposición obligatoria.

CLÁUSULA SEXTA. INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS

Los beneficios establecidos en este contrato priman y reemplazan los beneficios contenidos en los respectivos contratos individuales de trabajos -en lo que sean pertinentes- o en los instrumentos colectivos firmados con anterioridad al presente instrumento.

CLÁUSULA SÉPTIMA. LICENCIA DGAC, PASAPORTES, VISAS, MAE Y HABILITACIONES

La empresa reembolsará, previa presentación del comprobante original de pago, el valor íntegro de la primera licencia DGAC y la de sus posteriores renovaciones que deban obtener los trabajadores para el desempeño de sus funciones.

Asimismo, la empresa reembolsará íntegros los gastos de renovación de pasaportes, licencias de vuelo y visas, al personal indicado anteriormente que lo requiera para el desarrollo de sus funciones, siempre y cuando estos documentos no hayan sido extraviados por culpa del Tripulante.

Dichos reembolsos serán siempre por el valor total correspondiente a cada gasto, y no quedan sujetos a descuentos legales, al no constituir remuneración.

CLÁUSULA OCTAVA. CLÁUSULA DE FLEXIBILIDAD

Las partes acuerdan que la empresa podrá asignar a los Tripulantes vuelos nacionales e internacionales, a bordo de las aeronaves que la empresa disponga, pudiendo ser éstas propias o arrendadas, de matrícula chilena o extranjera, y cualquiera sea la ruta en que LATAM Airlines Group S.A. u otra empresa del Holding LATAM preste servicios. Asimismo, dentro de las funciones del trabajador se incluye la prestación de servicios de atención de pasajeros en tierra y la prestación de servicios en vuelos wet lease.

En todo caso, la empresa no dispondrá unilateralmente, en caso alguno, de la prestación de servicios del trabajador a favor de terceros, que no sea en la forma establecida en el párrafo precedente.

Lo anterior es sin perjuicio de lo acordado en los respectivos contratos individuales de trabajo.

CLÁUSULA NOVENA. INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DE AVIACIÓN

En caso de muerte, o de invalidez física permanente o total, declarada como tal por los organismos competentes y que se haya producido con ocasión de un accidente de aviación ocurrido durante una comisión de servicio o vuelo en cumplimiento de funciones propias de su cargo, sea en aviones operados por LATAM Airlines Group S.A. o por otra compañía filial o relacionada, la Empresa pagará una indemnización de **US\$70.000.-**

El pago de esta indemnización se efectuará al trabajador o en su caso a la o las personas que éste haya designado como beneficiarios del seguro de vida establecido en la cláusula Décima, a falta de estos, a sus herederos, previa tramitación de la respectiva posesión efectiva.

CLÁUSULA DÉCIMA. SEGURO DE VIDA COLECTIVO Y SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD

1. Seguro de vida

La empresa contratará, sin costo para el trabajador, un seguro colectivo de vida por los siguientes montos:

a) Por muerte natural	U.F. 2.000
b) Muerte accidental	U.F. 4.000
c) Invalidez (2/3 pérdida de capacidad de ganancia)	U.F. 2.000

Los trabajadores afectos al presente instrumento se obligan a designar a los beneficiarios del seguro de vida, quien o quienes en definitiva será(n) el (los) que reciba(n) la indemnización que eventualmente corresponda. A falta de tal designación, se pagará este beneficio a sus herederos legales.

2. Seguro de accidentes personales

La empresa mantendrá una cobertura de Seguros de Accidente Personales, a su costo, de acuerdo con los siguientes montos:

Muerte accidental	U.F. 130
Invalidez total y permanente	U.F. 130
Gastos médicos	U.F. 13

3. 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 Compañía 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.

En el evento de activar y utilizar un trabajador afecto al presente instrumento colectivo el seguro complementario de salud aquí descrito, la empresa procurará que los montos cubiertos por la respectiva póliza de seguro y que conforme a la misma deban ser devueltos al trabajador, sean depositados en la cuenta bancaria del trabajador dentro de los 45 días siguientes a la solicitud de devolución.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA. ACCIDENTES, ENFERMEDADES Y LICENCIAS MATERNALES

La empresa pagará al trabajador la diferencia que pudiera producirse entre el 100% de la remuneración mensual y el subsidio que pague el respectivo organismo previsional, de manera que el trabajador no sufra una disminución en su renta líquida mensual. Asimismo, la empresa pagará los tres (3) primeros días de licencia cuando ésta se otorgue por menos de diez (10) días.

Para estos efectos, se entenderá como remuneración mensual un monto equivalente al promedio de los últimos tres (3) meses efectivamente volados.

Para el caso del cálculo de las eventuales diferencias cuando se trate de subsidios por licencia maternal, la compañía utilizará como base de cálculo los meses efectivamente volados en régimen normal, vale decir, sin considerar los meses en que la trabajadora haya hecho uso de beneficios de jornada especial.

Para los efectos de la aplicación de la presente cláusula será requisito indispensable que el trabajador presente una licencia médica válidamente emitida dentro de los plazos legales y reglamentarios vigentes y asimismo la licencia médica respectiva haya sido pagada por la Isapre correspondiente o FONASA. Si por cualquier motivo, la licencia médica no es pagada por la Isapre o FONASA, toda suma que haya pagado la empresa en relación con esta cláusula será considerada como anticipo de remuneraciones para todos los efectos y deberá ser restituida por el trabajador.

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA. BENEFICIOS PARA TRABAJADORES QUE NO HAN PARTICIPADO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I.- Trabajadores sin afiliación sindical:

Las partes acuerdan que la empresa podrá extender la totalidad o parte de los beneficios contenidos en el presente contrato colectivo de trabajo a los trabajadores sin afiliación sindical que actualmente se desempeñen en la Compañía, como asimismo respecto de aquellos trabajadores sin afiliación sindical que ingresen a la Compañía con posterioridad a la suscripción del presente instrumento. Dicha extensión no incluirá el Bono de Cierre de la negociación colectiva y regirá respecto de todos aquellos beneficios que se devenguen a partir de la fecha de aceptación por parte del trabajador de la propuesta que le presente la empresa y previa autorización de descuento del 100% de la cuota ordinaria sindical en beneficio del Sindicato.

II.- Trabajadores que se afilien al Sindicato:

Las partes acuerdan que a los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la suscripción del contrato colectivo, se les aplicará todas las estipulaciones del presente instrumento que se devenguen a contar de la fecha de la notificación de la afiliación por parte del Sindicato a la Empresa. En cualquier caso, no se incluirá el Bono de Término de la Negociación Colectiva a dichos trabajadores.

Asimismo, se aplicarán todas las estipulaciones del presente instrumento, excluido el Bono de Término de la Negociación Colectiva, a todo trabajador afiliado al sindicato con anterioridad a su suscripción y que no esté incluido en el Anexo N°1.

Aquellos trabajadores que habiendo sido objeto de la extensión de beneficios señalada en el punto I anterior y que con posterioridad se afilien al sindicato, en ningún caso podrán duplicar dichos beneficios.

Las partes fijan como criterio objetivo, general y no arbitrario para el presente acuerdo de extensión de beneficios, que la aplicación de las cláusulas del presente contrato colectivo le implique un incremento permanente y efectivo en sus ingresos.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA. COMISION DE TRABAJO

Dentro de los primeros 90 días de vigencia del presente instrumento colectivo, se constituirá una mesa de trabajo conjunta entre el sindicato y la empresa, con el objeto de abordar y establecer acuerdos en dicho período en las siguientes materias, sólo respecto de los trabajadores afiliados al sindicato:

1.- Las partes han acordado la entrega periódica, por parte de la Empresa al Sindicato, de la siguiente información:

- Excel del rol efectuado, ordenado con las siguientes columnas: Apellido, nombre, RUT, cargo, listado de vuelos, horas por vuelo, BP.
- Excel del rol programado, ordenado con las siguientes columnas: Apellido, nombre, RUT, cargo, listado de vuelos, horas por vuelo, BP.
- Listado de personas sindicalizadas que ingresen al área de tripulantes cuando corresponda.
- Tripulantes bajadas por embarazo (mensual).
- Tripulantes con licencias médicas (mensual).
- Entrega de listado de beneficiados con renuncia voluntaria (semestral).
- Tripulantes despedidos y renunciados (mensual).
- Listado de descuento de préstamos, cuotas sindicales y cuotas asimiladas, deberán incluir categoría o subcategoría de la persona.
- Detalle del tipo de rol maternal de las tripulantes con este beneficio.

Al respecto, esta Comisión establecerá, dentro del plazo indicado, el detalle del mecanismo y formato en que se entregará dicha información.

2.- Tratamiento de la antigüedad en el traspaso de tripulantes desde Transporte Aéreo S.A. a LATAM Airlines Group S.A.;

3.- Detalle de la información de las liquidaciones de remuneraciones que se deberá entregar a los tripulantes.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA. ROL SENIORITY

La empresa en reconocimiento a sus tripulantes con más antigüedad de LATAM Airlines Group S.A., permitirá que anualmente puedan elegir su rol, tanto en vuelos, como en días libres, conforme se indica a continuación:

- a) Tripulantes con antigüedad en la compañía mayor a 20 años y menor que 25 años: 1 vez en cada año calendario;
- b) Tripulantes con antigüedad en la compañía mayor a 25 años: 2 veces en cada año calendario.

La compañía enviará mensualmente la lista de tripulantes que gozan del beneficio de rol 20 ó 25 años, con la antigüedad de cada uno. Esta información será enviada a todos los tripulantes de LATAM Airlines Group S.A. que gozan del beneficio y al Sindicato

La confección del rol se realizará hasta el 31 de Octubre del año anterior. Este plazo aplica para cualquier tipo de rol que solicite el Tripulante.

Una vez sea confirmado el beneficio de rol 20 o 25 años, el Equipo de Soporte Rol contactará vía email al beneficiado, con todos los detalles anteriores. Además se enviará el proyectado del itinerario del mes y Calendario para que el tripulante pueda confeccionar su rol.

Condiciones de otorgamiento de este rol:

- Max 90 hrs. y un mínimo de 60 hrs.
- Máximo 13 Libres
- Máximo 5 Libres en una sola secuencia
- Máximo 2 fines de semana libre
- Los TC's con más de 25 años podrán armar un rol en mes de Alta y otro en mes de Baja
- Este tipo de rol no considerará Vacaciones
- Secuencia de días trabajados. Si son 4 días libres, mínimo 6 días volados; si son 2 días libres, mínimo 3 días volados.

Tipo de Roles:

a) Rol Quincena

Para postular al Rol Quincena, tendrá la misma fecha límite de plazo para solicitar indicando en la solicitud mes y Quincena que el tripulante desea volar (Q1 ó Q2).

Se otorgará Rol Quincena para Beneficio Roles 20 y 25 años, con las siguientes consideraciones:

- 1 cupo por categoría mensual (1TJ y 1 TCE)
- Sin límite de horas programadas
- Los vuelos serán asignados por programación de roles de acuerdo a necesidad operacional, considerando los fines de semana libre. De acuerdo a lo anterior, el tripulante no podrá elegir o solicitar algún vuelo específico para la Quincena Volada.
- Pago asegurado de 35 hrs. de piso, al igual que Rol Jornada Parcial.
- Ante una cancelación, los días blancos podrán ser utilizados. Para asignaciones de actividades en días blancos, el Tripulante deberá chequear su actividad del día siguiente, a las 20:00 hrs. del día anterior

b) Vuelos Premium

Aquellos Tripulantes que confeccionen sus roles 20 ó 25 años, podrán solicitar como máximo dos vuelos Premium. Los vuelos Premium se consideran aquellos vuelos directo o con escala con más de 4 días de pairing y mínimo 1 blanco o libre (en posta de destino). Buscando la equidad en vuelos programados, es que para este tipo de roles el porcentaje de vuelos Premium para asignar será de 50% por ruta, definida como Premium.

c) Roles compartidos entre JSB

Dos Jefe de Servicio a Bordo podrán confeccionar Rol 20 ó 25 años durante un mismo mes, sólo para aquellos meses de baja (Marzo a Junio; Agosto; Octubre a Noviembre) si operacionalmente es factible priorizará el seniority mayor para determinar la asignación del JSB.

En el caso de priorización de los vuelos entre los roles 20 ó 25 años, también dependerá del seniority mayor. En este caso, los vuelos premium en este caso serán sólo 2 para ambos JSB.

d) Rol de lunes a viernes

Se otorgará 1 cupo de Rol de Lunes a Viernes, lo que permitirá tener los fines de semana libre del mes a confeccionar rol 20 ó 25 años, con las siguientes consideraciones:

Los vuelos serán asignados por programación de roles, considerando los fines de semana libre. Dado que este tipo de rol tendrá los fines de semana libre, no serán programadas las respectivas 106 hrs., en el mes de construcción del rol.

No se programarán turnos en este rol.

Ante una cancelación, los días blancos podrán ser utilizados. Para asignaciones de actividades en días blancos, el tripulante deberá chequear su actividad del día siguiente, a las 20:00 hrs del día anterior.

Un tripulante no podrá repetir el uso de este beneficio en los meses de alta entre un año y otro (Ej: Si TC eligió Enero 2017, no podrá elegir Enero 2018). Finalmente, en los meses en que los trabajadores hagan uso de este beneficio, no perderán el derecho a comparación de rol efectuado versus el rol programado a que se refiere el presente instrumento colectivo.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA. VENTAS A BORDO DE PRODUCTOS DISTINTOS A DUTY FREE

En la eventualidad que la compañía decida implementar la venta a bordo de productos distintos a los de Duty Free, se reunirá con el sindicato para formar una comisión bipartita en la que se definirá la forma de cálculo y monto de las comisiones que dichas ventas generen. Esta comisión dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde su primera sesión, para cerrar el proceso de revisión y efectuar sus conclusiones.

Para la implementación de ventas a bordo de productos distintos de Duty Free, la empresa informará al Sindicato de aquello con al menos 1 mes de anticipación. Las comisiones definidas se pagarán a partir de la fecha de implementación de tales ventas independientemente del momento en el que se haya llegado a acuerdo con el Sindicato.

DE LOS BENEFICIOS REMUNERACIONALES

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA. SUELDO BASE, HORA DE VUELO Y REAJUSTES

Tripulantes de Cabina

El valor bruto de los sueldos base mensuales mínimos y de las horas de vuelo (HV) mínimas, o valores de entrada para cada categoría y sub categoría, que se pagará a partir del 01 de abril de 2021, serán los que se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 1:

Cargo	Sueldo Base	Hora de Vuelo
JEFE SERVICIO A BORDO SENIOR	\$ 640.021	\$ 15.843
JEFE SERVICIO A BORDO	\$ 533.347	\$ 12.826
TRIPULANTE CABINA ESPECIALISTA SENIOR	\$ 426.680	\$ 9.810
TRIPULANTE CABINA ESPECIALISTA	\$ 375.503	\$ 7.545
TRIPULANTE CABINA SENIOR	1,1 IMM(*)	\$ 6.036
TRIPULANTE CABINA	1,05 IMM (*)	\$ 3.768
TRIPULANTE CABINA TRAINEE	1 IMM(*)	\$ 3.141

(*) IMM: Ingreso Mínimo Mensual

1. Los valores de sueldo base mínimo de la tabla 1 que no están indexados al Ingreso Mínimo Mensual (IMM), vale decir para los cargos de Tripulante de Cabina Especialista, Tripulante de Cabina Especialista Senior, Jefe de Servicio a Bordo y Jefe de Servicio a Bordo Senior, se reajustarán semestralmente según la variación del IPC, de acuerdo a lo señalado en la cláusula Décimo Novena presente instrumento.
2. En lo que respecta a los sueldos base mínimos que sí están indexados al IMM, es decir, de los cargos de Tripulante de Cabina Trainee, Tripulante de Cabina y Tripulante de Cabina Senior, se establecen las siguientes condiciones particulares:
 - 2.1. El valor mínimo del sueldo base del cargo Tripulante de Cabina Trainee será el que se fije por ley como Ingreso Mínimo Mensual.
El valor mínimo del sueldo base del cargo Tripulante de Cabina será un 5% (cinco por ciento) superior al Ingreso Mínimo Mensual.
El valor mínimo del sueldo base del cargo Tripulante de Cabina Senior será un 10% (diez por ciento) superior al Ingreso Mínimo Mensual.
En consecuencia, cada vez que por ley suba el Ingreso Mínimo Mensual, los sueldos base mínimos o de entrada de los Tripulantes de Cabina Trainee, Tripulantes de Cabina y Tripulantes de Cabina Senior se ajustarán multiplicando dicho valor por el factor indicado en la Tabla 1 precedente, según la categoría correspondiente.
 - 2.2. Solo en aquellos casos en que el porcentaje de reajuste a aplicar por incremento del IMM sea inferior al IPC devengado en el semestre inmediatamente anterior, procederá a utilizarse el porcentaje de IPC como valor de reajuste de los sueldos base mínimos de las categorías Tripulante de Cabina y Tripulante de Cabina Senior.
 - 2.3. Con todo, los Tripulantes de Cabina Trainee, Tripulantes de Cabina y Tripulantes de Cabina Senior, tendrán derecho a la reajustabilidad semestral según la variación del IPC establecida en la cláusula Décimo Novena del presente instrumento, dado que las condiciones establecidas en los puntos 2.1 y 2.2 anteriores hacen referencia a los valores mínimos o de entrada a la categoría o sub categoría respectiva.
3. Adicionalmente, se establece que el sueldo base mínimo del Tripulante de Cabina Especialista será al menos un 10% superior al sueldo base mínimo del Tripulante de Cabina Senior.
El sueldo base mínimo del cargo de Tripulante de Cabina Especialista Senior será al menos un 10% superior al sueldo base mínimo del cargo de Tripulante de Cabina Especialista.

El sueldo base mínimo del cargo de Jefe de Servicio a Bordo será al menos un 10% superior al sueldo base mínimo del cargo de Tripulante de Cabina Especialista Senior. El sueldo base mínimo del cargo de Jefe de Servicio a Bordo Senior será al menos un 10% superior al sueldo base mínimo del cargo de Jefe de Servicio a Bordo.

4. Los incrementos porcentuales reales de los sueldos base y las horas de vuelo que se aplicarán con ocasión de la firma del presente instrumento colectivo será el siguiente:

Fecha de aplicación del incremento	Sueldo Base categorías JSB Sr, JSB, TCE Sr, TCE	Sueldo Base categorías TCT, TC, TC Sr	Valor Hora de Vuelo
enero-2023	2%	2%	2%

El incremento señalado en la tabla precedente se aplicará sobre los valores definidos en la Tabla de valores base de sueldos base y horas de vuelo establecida en la presente cláusula.

Este reajuste se devengará respecto de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo que mantengan relación laboral vigente con la compañía a la fecha de pago de las remuneraciones del mes en que corresponda realizar el reajuste. Cabe señalar que este incremento será aplicado también a los sueldos base mínimos por cargo no indexados al IMM y a los valores mínimos de hora de vuelo vigente para cada cargo y subcategoría.

El incremento real establecido en la tabla 2 para los sueldos base de las categorías indexadas a IMM, se imputarán a los aumentos que por ley se fije para el IMM de los años de vigencia del presente instrumento colectivo.

Vendedores de Duty Free

Para los trabajadores que se desempeñan en el cargo de Vendedor Duty Free, los sueldos base mínimos serán los siguientes, de acuerdo a su antigüedad:

1. Menos de 5 años: 1 Ingreso Mínimo Mensual
2. Entre 5 y 10 años: 1,15 Ingresos Mínimos Mensuales
3. Más de 10 años: 1,3 Ingresos Mínimos Mensuales.

Los sueldos base de esta categoría se incrementarán de acuerdo a lo señalado en la tabla 2, de acuerdo a lo indicado para las categorías indexadas al Ingreso Mínimo Mensual.

5. GRATIFICACIÓN

La empresa pagará al trabajador por concepto de gratificación legal el equivalente al 25% de lo devengado por remuneración mensual legal de conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo. La empresa quedará de esta forma eximida de la obligación establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo, cualquiera fuere la utilidad líquida que obtuviere. Con todo, la gratificación anual del trabajador no excederá de 4.75 ingresos mínimos mensuales. Mensualmente se anticipará un doceavo de la gratificación anual.

CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMA: PLAN DE CARRERA

Para los efectos de ascensos de Tripulantes de LATAM Airlines Group S.A., la empresa considerará el desempeño laboral y experiencia profesional de éstos, condicionado a las vacantes que se encuentren disponibles de acuerdo a las necesidades y posibilidades que disponga la Empresa.

Asimismo, cuando en la Empresa se produzcan vacantes para un determinado cargo o función, los trabajadores podrán postular a él siempre que reúnan los requisitos y antecedentes exigidos.

La empresa publicará las vacantes que serán objeto de un concurso interno, y los trabajadores podrán acceder a ellas mediante Movilidad Interna.

Los cargos, en orden creciente de jerarquía, son los siguientes:

1. **Tripulante Trainee:** son aquellas personas que ingresan al cargo de tripulante en la compañía y que permanecen en esta condición hasta ser ascendidos al cargo de Tripulante de Cabina. Con todo, su permanencia en el cargo no puede exceder de un año calendario. Se desempeñan principalmente en Clase Turista.
2. **Tripulante de Cabina:** son aquellos tripulantes que tienen al menos un año de antigüedad en el cargo y trabajan principalmente en Clase Turista.
3. **Tripulante de Cabina Especialista:** son aquellos tripulantes que se desempeñan principalmente en Clase Ejecutiva.
4. **Jefe de Servicio a Bordo:** son aquellos tripulantes que cumplen un rol de supervisión de los estándares de seguridad y servicio de un vuelo, teniendo a su cargo un equipo de tripulantes de cabina.
5. **Vendedor de Duty Free:** Son aquellos trabajadores, poseedores de licencia de vuelo, que efectúan principalmente labores de venta a bordo, y, excepcionalmente, labores de servicio como Tripulante de Cabina.

En cada una de las categorías mencionadas, con excepción de los Tripulantes Trainee y Vendedor Duty Free, existirá una subcategoría denominada Senior. Esta subcategoría deberá representar a lo menos el 25% (veinticinco por ciento) de la dotación de cada cargo o categoría en LATAM Airlines Group S.A. con excepción la subcategoría de Jefe de Servicio a Bordo Senior, en cuyo caso no podrá ser inferior al 35% de la dotación total de la categoría de Jefe de Servicio a Bordo.

La pertenencia a la subcategoría Senior de cada cargo será requisito para que el Tripulante pueda ascender al cargo inmediatamente superior. Para pasar de una categoría a una subcategoría se requerirá como mínimo dos años de antigüedad en la categoría y desempeño exigidos para el cargo. A su vez, para ascender a la categoría siguiente, se requerirá como mínimo un año de antigüedad en la subcategoría anterior y desempeño exigido para el cargo.

En cada oportunidad que se efectúen ascensos entre categorías y como consecuencia de aquello se modifique el porcentaje de las subcategorías, la empresa aplicará los ascensos entre subcategorías para llegar a los cupos definidos.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan que el porcentaje de Jefe de Servicio a Bordo Senior se aplicará a la fecha de entrada en vigencia del presente contrato colectivo.

En todo caso, para los ascensos se podrán hacer excepciones en la antigüedad en el cargo, producto del crecimiento operacional y la necesidad de la empresa.

Para el caso de ascensos desde la categoría Tripulante de Cabina Senior a Tripulante de Cabina Especialista, y de Tripulante de Cabina Especialista Senior a Jefe de Servicio a Bordo, la compañía aplicará lo siguiente para efectos de reajuste de remuneraciones por ascenso:

- a. Se determinará el Valor Inicial sobre el cual aplicar el aumento de remuneraciones. Este corresponde al sueldo base del trabajador en la categoría de origen, más el valor equivalente a 70 horas de vuelo de su categoría actual.
- b. Luego se debe incrementar este Valor Inicial en un 10%, para determinar la remuneración en el nuevo cargo.
- c. Para alcanzar dicho monto, la compañía podrá aumentar tanto el valor del sueldo base como de la hora de vuelo indistintamente.
- d. En todo caso, si el nuevo valor de sueldo base o de hora de vuelo es menor al definido en la cláusula Décimo Sexta, la compañía deberá aumentar el valor que corresponda hasta alcanzar dicho mínimo o piso. Para el caso de ascensos entre subcategorías de un mismo cargo, la compañía aplicará lo siguiente para efectos de reajuste de remuneraciones por ascenso:

- d.a. Se determinará el Valor Inicial sobre el cual aplicar el aumento de remuneraciones. Este corresponde al sueldo base del trabajador en la categoría de origen, más el valor equivalente a 70 horas de vuelo de su categoría actual
- d.b. Luego se debe incrementar este Valor Inicial en un 8%, para determinar la remuneración en el nuevo cargo.
- d.c. Para alcanzar dicho monto, la compañía podrá aumentar tanto el valor del sueldo base como de la hora de vuelo indistintamente.
- d.d. En todo caso, si el nuevo valor de sueldo base o de hora de vuelo es menor al definido en la cláusula Décimo Sexta, la compañía deberá aumentar el valor que corresponda hasta alcanzar dicho mínimo o piso.

La empresa informará a cada tripulante ascendido, el detalle de los ajustes en el monto de sueldo base y el valor de la hora de vuelo que se aplicaron, en concordancia con la regla anterior.

Los Tripulantes que hayan sido traspasados desde Transporte Aéreo S.A., podrán postular a ascenso a la subcategoría siguiente, después de un año de antigüedad laboral en LATAM Airlines Group S.A.

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVA. PAGO HORAS DE VUELO Y COMISIONES POR VENTAS A BORDO

Las horas de vuelo de toda la dotación de Tripulantes y Vendedores de Duty Free se liquidarán y pagarán conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquel en que se devengaron, y se computarán como el tiempo total transcurrido entre el retiro de calzos con el propósito de iniciar el movimiento hasta el reposicionamiento de los mismos, al finalizar el vuelo.

Del mismo modo, la comisión por ventas de toda la dotación de Vendedores Duty Free se liquidará y pagará en conjunto con las remuneraciones del mes siguiente a aquel en que se devengaron.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA. REAJUSTABILIDAD

a) Los sueldos base, las horas de vuelo y todas las asignaciones o bonos de pago regular que se establecen en este instrumento colectivo, se reajustarán semestralmente (enero y julio) en el 100% de la variación que experimente el I.P.C. durante el semestre inmediatamente anterior. De esta manera, el primer reajuste se efectuará en julio de 2021, para el semestre enero-junio de 2021.

b) El reajuste descrito en el párrafo anterior se hará efectivo en los meses enero y julio de cada año de vigencia del presente Contrato. En todo caso, el reajuste se adelantará y se aplicará el mes inmediatamente siguiente a aquel en que la variación acumulada del I.P.C. haya llegado a un 5% una vez aplicado el último reajuste semestral. En este evento, cuando corresponda según la secuencia prefijada (enero o julio) la aplicación del reajuste del IPC, se procederá a realizar dicho reajuste semestral descontando el anticipo descrito en este párrafo. A modo de ejemplo, si la variación semestral fuere de un 7% y se anticipó al alcanzar 5%, en el cierre del semestre se reajustará el diferencial de 2%.

c) Los viáticos que estén expresados en moneda nacional se reajustarán anualmente, en el mes de Enero de cada año, según la variación anual de IPC. Dicho reajuste se aplicará siempre por aproximación en fracciones superiores a \$500 (quinientos pesos). En caso que no se alcance dicha fracción mínima, la siguiente evaluación de la variación de IPC considerará la variación acumulada de dos períodos, y así sucesivamente. Sólo a modo de ejemplo, si en Enero de 2022 la variación anual de IPC implicara un reajuste de \$350 al viático nacional, este se mantendrá sin variación, ya que no alcanzó la fracción mínima de \$500 (quinientos pesos). Luego, si al realizar la evaluación en Enero de 2022 la variación acumulada de los dos períodos implica un reajuste de \$620 pesos (seiscientos veinte pesos), se reajustará el valor del viático en \$1.000 (mil pesos) por aproximación.

CLÁUSULA VIGÉSIMA. ASIGNACIÓN DE MARZO

Durante la vigencia del presente contrato, la Empresa pagará a cada trabajador con contrato vigente a la fecha del pago, una asignación de **\$134.781** brutos, más **\$40.435** brutos por cada carga familiar reconocida.

Este beneficio se pagará en forma anual conjuntamente con el anticipo quincenal del mes de marzo de cada año a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de pago.

CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERA. ASIGNACIÓN DE FIESTAS PATRIAS

Durante la vigencia del presente contrato, la Empresa pagará a cada Trabajador con contrato vigente a la fecha del pago, una asignación de **\$121.302** brutos, más **\$36.391** brutos por cada carga familiar reconocida.

Este beneficio se pagará en forma anual conjuntamente con el anticipo quincenal del mes de septiembre de cada año a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de pago.

CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDA. ASIGNACIÓN Y VIÁTICO DE NAVIDAD

Durante la vigencia del presente contrato, la Empresa pagará a cada Trabajador con contrato vigente a la fecha del pago, una asignación de **\$148.259** brutos, más **\$45.286** brutos por cada carga familiar reconocida.

Este beneficio se pagará en forma anual conjuntamente con el anticipo quincenal del mes de diciembre de cada año a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de pago.

Adicionalmente, la empresa pagará un viático de **US\$100** a aquellos trabajadores que a las 00:00 horas (hora de SCL) del 25 de Diciembre o del 01 de Enero de cada año de vigencia del presente Contrato, se encuentren pernoctando fuera de la base habitual de residencia, o volando desde o hacia SCL.

CLÁUSULA VIGESIMO TERCERA. ASIGNACIÓN DE MATRIMONIO, NATALIDAD Y FALLECIMIENTO

1. Asignación de Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil

Durante la vigencia del presente Contrato, la empresa pagará al trabajador que contraiga matrimonio o acuerdo de unión civil por primera vez, y previa presentación del correspondiente certificado del Servicio de Registro Civil e Identificación, una asignación ascendente a la suma de **\$139.497** brutos. Este beneficio se pagará por una sola vez durante la relación laboral, en conjunto con la liquidación de remuneraciones del mes siguiente al que el trabajador presente el certificado de matrimonio o acuerdo de unión civil correspondiente.

2. Asignación de Natalidad

En caso que durante la vigencia del presente Contrato un trabajador sea padre, madre o cualquiera de ellos adopte un hijo, la compañía lo bonificará con una asignación única de **\$139.497** brutos por cada hijo. Esta asignación se pagará en conjunto con la liquidación de remuneraciones del mes siguiente al que el trabajador o trabajadora presente el certificado de nacimiento correspondiente. En caso que dos tripulantes afectos al presente instrumento sean padre y madre de un hijo, este bono se pagará una sola vez por cada hijo.

3. Asignación de Fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un Trabajador, cónyuge, conviviente civil (AUC), cargas o padres, la empresa otorgará al trabajador o a sus herederos, según sea el caso, una asignación ascendente a la suma bruta de **\$1.239.982**.

CLÁUSULA VIGESIMO CUARTA. BONO ESPECIAL POR HIJO CON 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 la discapacidad que padece el hijo, dará lugar al pago de un bono anual. El monto del bono será de **\$495.993** brutos (trescientos veinte mil pesos) por cada hijo, el cual será pagado conjuntamente con las remuneraciones del mes de abril de cada año. En caso que ambos padres sean trabajadores de la compañía y tengan derecho a este beneficio, sólo se pagará a uno de ellos.

En caso de dudas, resolverá la situación el área Médica de la empresa.

CLÁUSULA VIGESIMO QUINTA. INCENTIVO SOBRE 70 HORAS DE VUELO

Cada hora de vuelo que exceda de 70 horas voladas en cada mes calendario, se pagará conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes siguiente, con un incremento del 30% sobre su respectivo valor.

Se imputarán al cómputo de este número todas las horas que se generen por situaciones excepcionales a que se refiere la Cláusula Vigésimo Sexta, así como las horas voladas como Tripulante Extra a que se refiere la cláusula Vigésimo Séptima.

Para el caso particular de los Vendedores de Duty Free, sólo se considerarán para el cálculo de este incentivo las horas que ellos realicen en funciones de Tripulante de Cabina.

CLÁUSULA VIGESIMO SEXTA. PAGO DE SITUACIONES EXCEPCIONALES

La empresa pagará como horas de vuelo, y al respectivo valor de éstas, las siguientes situaciones excepcionales, sólo en las condiciones que a continuación se indican:

1. El Tiempo que los Tripulantes permanezcan a bordo de la aeronave, antes del retiro de calzos, encontrándose o no los pasajeros a bordo de ella, siempre y cuando se produzca un retraso de más de 30 minutos en la hora de salida programada para el vuelo, cualquiera que sea la causa de este retraso, e incluso si se deriva en una cancelación del vuelo.
2. El Tiempo que los Tripulantes, citados para un determinado vuelo, permanezcan en el aeropuerto sin abordar la aeronave, debido a una cancelación o retraso en la hora de salida programada para el vuelo, siempre que en este último caso el retraso sea superior a 30 minutos y se deba a responsabilidad de la Compañía, como por ejemplo, demoras en el mantenimiento programado del avión o en el despacho del vuelo. En consecuencia, no se considerarán como retrasos o cancelaciones, para estos efectos, aquellos que se deban a motivos ajenos a la Compañía, como por ejemplo, hechos de la naturaleza (razones climáticas como la neblina y otros), o bien, actos de la autoridad (cierre del Aeropuerto de origen o destino u otras contingencias o alteraciones operativas).
3. El Tiempo que los Tripulantes permanezcan a bordo de la aeronave al arribo de un vuelo, encontrándose los pasajeros a bordo de ella, siempre y cuando se produzca un retraso de más de 18 minutos desde la postura de calzos hasta la apertura de puertas, cualquiera que sea la causa de este retraso. En este caso, el tiempo de retraso se contabilizará y pagará a partir de la hora de la postura de calzos.
4. Las situaciones descritas en los números 1 y 2 precedentes serán aplicables a las postas intermedias, siempre y cuando el retraso en la hora de salida programada, o la cancelación del vuelo, en la respectiva posta no sea consecuencia del retraso inicial del vuelo o de un retraso en una posta anterior.
5. Para los efectos del pago como Horas de Vuelo del tiempo transcurrido en las situaciones descritas, si el retraso sobrepasa los primeros 30 minutos referidos en los números 1 y 2 precedentes, el tiempo de retraso se pagará a partir de la hora programada para la iniciación del vuelo.
6. El tiempo pagado como horas de vuelo, de conformidad a los números 1, 2, 3 y 4 precedentes, será considerado para los efectos del incentivo señalado en la cláusula Vigésimo Quinta de este contrato, "Incentivo sobre 70 horas de vuelo".
7. Lo dispuesto en esta cláusula será aplicable a los Tripulantes extra que viajen en vuelos que sufran retrasos en los términos aquí descritos. El pago de las horas de vuelo se hará de acuerdo a lo establecido en la cláusula Vigésimo Séptima presente contrato, "Asignación como Tripulante extra".
8. Los beneficios establecidos en la presente cláusula, a excepción de lo establecido en el punto 6., se pagarán también a los trabajadores que se desempeñan como Vendedor de Duty free, respecto del pago de horas de vuelo, al valor que les corresponde.

CLÁUSULA VIGESIMO SÉPTIMA. ASIGNACIÓN TRIPULANTE EXTRA

La compañía, por necesidades operacionales, podrá posicionar a los trabajadores en las postas o aeropuertos fuera de su lugar de residencia. En caso de realizarlo, el trabajador recibirá el pago del equivalente al 50% del valor de la hora de vuelo que le hubiese correspondido en caso de haberlo volado ejerciendo las funciones de su cargo (sea hora de vuelo o tiempo de viaje) en dicha condición. Además, tendrá un cupo positivo no desembarcable en el medio de transporte que sea utilizado para estos efectos, sin costo para el trabajador.

Todos los Tripulantes que sean posicionados por medio de vuelos operados por la compañía, tendrán derecho a UPG a Business Class, sujeto a espacio. Para los efectos del UPG a Business Class a que se refiere esta cláusula, el tripulante de Cabina tendrá una prioridad de UPG superior a la que tenga un trabajador de la categoría Rol General que se traslade en Cobus, esto es el correspondiente actualmente al código J40 y, a su vez, el Jefe de Servicio a Bordo tendrá una prioridad de UPG superior a la que tenga un trabajador de la categoría Mando medio (Jefaturas y supervisores) que se traslade en Cobus, esto es el correspondiente actualmente al código J34.

En caso de no haber suficientes espacios para la tripulación completa, estos se asignarán por orden de prelación según cargo y luego por antigüedad en el mismo, de acuerdo al procedimiento administrativo de aplicación general que para los efectos se ha establecido.

Adicionalmente, todas las horas que el trabajador vuele como tripulante extra se imputarán por completo para efectos del beneficio indicado en la cláusula Vigésimo Quinta, incentivo sobre 70 horas de vuelo.

Este beneficio se aplica también, en las mismas condiciones, para los trabajadores que se desempeñan como Vendedores de Duty Free y que, por razones operacionales, deban viajar como Tripulante Extra. Para efectos de base de cálculo, se utilizará el valor íntegro de la hora de vuelo que le corresponda cuando desempeñan las funciones de Tripulante de Cabina.

CLÁUSULA VIGESIMO OCTAVA. FERIADO ANUAL

1. Definiciones generales

Para los efectos de feriado progresivo y de conformidad a las normas legales que lo rigen, se considerarán servidos todos los años que continua o discontinuamente se hayan trabajado en LATAM Airlines Group S.A., cualquiera hayan sido los cambios jurídicos que haya experimentado la sociedad. De la misma forma y de manera excepcional, se considerarán para estos efectos como trabajados para la Compañía los servicios que se hayan prestado a la empresa Paramarketing.

2. Plan de vacaciones

La Empresa publicará cuatrimestralmente el plan de vacaciones a que tienen derecho los Tripulantes para el cuatrimestre siguiente. Así, se publicarán en el mes de febrero los cupos disponibles para los meses de mayo, junio, julio y agosto. En junio, para los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre; y en octubre, para los meses de enero, febrero, marzo y abril. De los cupos publicados en cada cuatrimestre, la empresa confirmará a lo menos el 50% de tales cupos con 60 días de anticipación al inicio del respectivo período de vacaciones. Dichas vacaciones ya otorgadas no podrán ser modificadas por la empresa, a menos que exista una solicitud previa del trabajador o caso fortuito o fuerza mayor.

Mensualmente y de acuerdo a la necesidad operacional, se publicarán dentro de los 10 primeros días de cada mes la disponibilidad de cupos para vacaciones para que sean utilizados por los trabajadores.

Los cambios que eventual y excepcionalmente pudieran producirse en el plan de vacaciones por necesidades de la empresa, serán comunicados al trabajador con una anticipación no inferior a 30 días. Dichos cambios no podrán afectar las vacaciones ya otorgadas a un trabajador.

3. Reintegro de vacaciones

En el caso que un trabajador haga uso de al menos cinco días hábiles continuos de su feriado anual y el último día recaiga en viernes, el trabajador podrá optar entre reintegrarse a rol el día lunes o el día hábil siguiente, o bien, reintegrarse a actividades de vuelo en día sábado. Si elige este último, la empresa le pagará una asignación por pronto reintegro que asciende a la suma bruta de **\$81.648**. Para hacer efectivo este beneficio, el trabajador deberá indicar expresamente al momento de hacer su solicitud de vacaciones que desea optar por el pronto reintegro. Si no se indica expresamente, se entiende que el trabajador se acoge al beneficio de reintegro el Lunes o hábil siguiente. El pago del bono de pronto reintegro se efectuará en conjunto con la liquidación de remuneraciones del mes siguiente al que se hizo uso del feriado legal, y no aplica cuando el tripulante solicite vacaciones de emergencia.

4. Bono de vacaciones

La empresa pagará un Bono de Vacaciones por el valor bruto de **\$16.649** por cada día de feriado legal anual que el Tripulante de Cabina haga uso efectivo, independiente de la anualidad a la que correspondan.

5. Feriatos Progresivos

Los Trabajadores con derecho a feriatos progresivos harán uso de los mismos de acuerdo con la solicitud que realicen a su jefatura directa, la que en atención a las necesidades operacionales, podrá entregar bloques con una duración menor a 5 días. Estos días tendrán asociado el pago del bono establecido en el numeral 4 precedentemente.

6. Prioridad para asignación de vacaciones

Para efectos del otorgamiento de las solicitudes de vacaciones, la compañía asignará el 20% de los cupos a aquellos trabajadores de mayor antigüedad de cada categoría en la empresa.

CLÁUSULA VIGESIMO NOVENA. BONO DE TERMINO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

En reconocimiento a las mejoras operacionales que este acuerdo podrá generar, tales como Vuelos Holding, Bono anual por resultados financieros y operacionales, entre otras flexibilidades, la Compañía pagará por única vez y de manera extraordinaria por motivo de la firma del presente instrumento, un bono de término de la negociación colectiva por la suma de **\$3.500.000 (tres millones quinientos mil pesos)** brutos en conjunto con la liquidación de remuneraciones del mes de enero de 2022 debido a la actual situación financiera de la Compañía, a aquellos trabajadores que en dicha oportunidad cumplan con las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se encuentren afectos únicamente al presente convenio colectivo en los términos del art. 307 del Código del Trabajo;
- b) Que tengan contrato vigente con la Empresa; y
- c) Que hayan sido contratados por la Compañía antes del 01 de abril de 2021, excluyéndose a trabajadores que hayan sido contratados con posterioridad a esa fecha.

El pago de este bono de término de la negociación colectiva es independiente de las compensaciones que se puedan devengar con ocasión de las mejoras operacionales descritas.

En el caso de aquellos trabajadores individualizados en el Anexo N°1 cuyo contrato de trabajo termine por renuncia o necesidades de la empresa antes de la fecha de pago de este Bono de Término de la Negociación Colectiva, el mismo le será pagado conjuntamente con las remuneraciones del último mes con vínculo laboral vigente.

DE LOS BENEFICIOS NO REMUNERACIONALES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA. COLACIÓN

La empresa proporcionará colación en su lugar de trabajo a los trabajadores, de acuerdo al procedimiento que la misma establezca.

Cuando el avión no disponga de las facilidades para proporcionar las comidas adecuadas a bordo, la Empresa deberá otorgarlas sin costo para el trabajador en cada posta sin interferir con el itinerario de vuelo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO PRIMERA. REVALIDACION DE LICENCIA DE VUELO (REVA)

La compañía informará directamente al Tripulante con al menos 30 días corridos de anticipación la programación de la REVA y cargará los e-learning correspondientes con la misma anticipación.

Cuando un tripulante se reintegre luego de un período de vacaciones de 10 o más días, la Compañía programará la REVA al menos 9 días corridos después, contados desde la fecha de dicho reintegro.

Pago de remuneraciones por días en tierra por reprobación de REVA

El promedio será calculado de acuerdo a los últimos tres meses íntegramente volados por el trabajador, es decir, excluyendo aquellos meses con roles especiales. Si por imposibilidad de la Compañía, el Tripulante no pudiera realizar la nueva REVA dentro de los 7 días corridos de su reprobación, la Compañía pagará a contar del día 8 con el criterio descrito en este párrafo, incluyendo los días en que el Tripulante deba efectuar la nueva REVA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO SEGUNDA. MOVILIZACIÓN

La Empresa proporcionará movilización de acuerdo a las siguientes condiciones:

Aquellos trabajadores que a la fecha de firma del presente contrato colectivo tengan contrato de trabajo vigente con la compañía, tendrán derecho a este beneficio si su domicilio se encuentra dentro del radio establecido en el anexo N° 2 que se adjunta y se entiende forma parte integrante del presente contrato. Este beneficio se otorgará durante toda la vigencia de este contrato. Para aquellos Tripulantes que su domicilio de recogida inscrito en la Compañía se encuentre fuera del radio establecido en el Anexo N°2, la activación de turnos se deberá realizar con una anticipación igual o superior a 1:40 hrs.

En todo caso, la compañía otorga la posibilidad que hasta 88 Tripulantes y 2 Vendedores Duty Free, que tengan derecho a este beneficio, puedan optar a movilizarse por sus propios medios, recibiendo en sustitución del beneficio una asignación mensual de **\$ 237.416** líquidos. Los Tripulantes que opten por esta modalidad deberán inscribirse mediante solicitud escrita presentada ante su jefatura directa. Esta autorización tendrá una vigencia mínima de seis meses y se debe presentar durante el mes de agosto de cada año para el período de octubre a marzo, o durante el mes de febrero de cada año, para el período abril a septiembre. Con todo, si durante el año se liberan cupos, la compañía podrá realizar un proceso de postulación extraordinario.

En caso que se presenten más solicitudes que los cupos disponibles, la compañía priorizará a los postulantes siguiendo estos criterios:

1. Tripulantes que tengan su residencia habitual fuera del radio de recogidas establecido en este contrato colectivo, anexo N°2;
2. Fecha de inscripción para solicitar este beneficio;
3. Antigüedad en la compañía en el cargo de Tripulante o Vendedor Duty Free.

En caso que un Tripulante o Vendedor de Duty Free registre dos (2) atrasos a briefing en un año corrido, dejará de percibir inmediatamente esta asignación y perderá su cupo.

Si, por las razones que sean, el trabajador no ejerce funciones de su cargo por al menos 21 días corridos (con o sin pérdida de licencia), dejará de percibir inmediatamente esta asignación a partir del mes en que entere los 21 días corridos, y por los meses en que mantenga dicha condición, con un tope de 3 meses consecutivos.

En caso que no prestara servicios como Tripulante de Cabina o Vendedor Duty Free por un periodo igual o superior a tres meses consecutivos, el trabajador pierde el cupo y este será cedido a un trabajador que esté activo en la línea, y, cuando se reintegre, deberá volver al sistema de movilización estándar descrito en el párrafo segundo de esta cláusula, si le corresponde.

Si la pérdida del cupo se debe a los dos atrasos a briefing, no podrá volver a postular antes de transcurridos dos períodos consecutivos de postulación. Por el contrario, si la pérdida de cupo se debe a no prestar servicios de su cargo por 21 o más días, el trabajador podrá postular a su reintegro a los cupos que estén disponibles.

Sin embargo, para el caso de los trabajadores que se inactiven producto de ser bajadas a tierra debido a descanso pre y post natal, o por licencia médica laboral, su cupo no se hará disponible para otros trabajadores, y podrá retomarlo en cuanto se reintegre a vuelo.

Asimismo, el pago se realizará de forma proporcional a los días efectivamente trabajados, en caso que el tripulante haga uso de feriado legal, presente licencia médica (cualquiera sea su naturaleza) o sea bajado a tierra.

El beneficio de movilización descrito en esta cláusula, sólo comprende movilización para vuelos, comisiones de servicio y revalidaciones de licencia y cursos, cuando éstos dos últimos se realicen en el sector del Aeropuerto (edificio corporativo, aeropuerto y base de mantenimiento), y sólo para aquellos trabajadores que estén activos en la línea.

Las trabajadoras que sean bajadas a tierra por motivo de embarazo recibirán una asignación mensual de movilización por un monto de **\$93.760** líquidos, el que se pagará proporcionalmente considerando los días hábiles de trabajo en el mes correspondiente. Esta asignación será de carácter temporal, y se mantendrá hasta el día que comience la licencia pre natal. Alternativamente a dicho bono, aquellas tripulantes embarazadas que sean asignadas a prestar servicios en tierra en las dependencias de la compañía ubicadas en la zona del Aeropuerto, Base de Mantenimiento o Edificio Corporativo, podrán acceder a un servicio de movilización compartida hacia y desde el lugar de trabajo y su domicilio, en cuyo caso dejarán de percibir la asignación mensual de movilización.

Los trabajadores que sean designados por la compañía para cumplir labores de Jefe de Servicio a Bordo Entrenador, recibirán una asignación mensual de movilización por un monto **\$93.760** líquidos, que se pagará proporcionalmente a los días en que realicen labores de instrucción en tierra, según se señala en la cláusula Cuadragésimo Séptima.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA. HOSPEDAJE

La empresa proporcionará hospedaje a los trabajadores en habitaciones dobles para dos personas y con camas separadas y de conformidad con el procedimiento y modalidades que mantenga vigente. No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que se desempeñen como Jefe de Servicio a Bordo, Tripulante de Cabina Especialista o Vendedor Duty Free, o que tengan una antigüedad en la empresa superior a 30 meses, tendrán derecho a hospedaje en habitaciones individuales.

El hospedaje incluye gasto de lavado y de tintorería, según el procedimiento establecido por la empresa.

Una comisión formada por la Empresa y la Directiva Sindical involucrada, analizará y recomendará regularmente los lugares de hospedaje de las tripulaciones. Cualquier modificación al sistema de habitaciones deberá ser informada al Sindicato, y las mismas no podrán implicar, de ningún modo, menoscabo a las condiciones existentes.

En cualquier caso, el estándar mínimo en normas básicas de infraestructura, seguridad y conectividad para el óptimo descanso y estadía de los hoteles en que se hospedarán las tripulaciones, será el siguiente:

Ubicación:

- Máximo a 01:15 hrs., promedio, de tiempo de traslado desde el aeropuerto.
- Hoteles con transporte gratuito a mall, o que por su ubicación dispongan de fácil acceso al sistema de transporte público o sistemas de arriendo de autos.
- Apartado de áreas con índices altos de delincuencia comprobada, agrestes, industriales o muy ruidosas.
- De preferencia establecimientos asociados a cadenas hoteleras de reconocidos estándares internacionales.

Hotel:

- Restaurant, Room Service.
- Seguridad (vigilancia)
- Internet ilimitado en las habitaciones (al menos una hora diaria sin costo en lugares específicos donde tiene un alto costo adicional para la empresa, como PPT y AKL)
- Acceso a zonas de esparcimiento disponibles sin costo (gimnasio-piscina-crew lounge)
- Descuento en alimentos y bebidas sobre 15% precio de lista
- Servicio de lavandería con un mínimo de tres prendas del uniforme.

Habitaciones:

- Cortinas con Black Out
- Alejadas de áreas de ruido (salones eventos, restaurant, piscinas, etc.)
- Aire acondicionado/calefacción individual
- TV, Reloj despertador y servicio wakeup
- Posibilidad de hospedar acompañante en la habitación

Asignación de Habitación en el Hotel

- En los casos que las habitaciones entregadas no se condigan con las condiciones definidas en el presente Contrato Colectivo y mostradas en las visitas de inspección efectuadas por el Sindicato, se deberá realizar cambio de habitación y de no ser posible que el hotel contratado respete el estándar definido, la empresa deberá proceder al cambio de hotel en los siguientes 3 meses.
- En el caso que existan reiterados casos de esperas prolongadas e injustificadas de entrega de habitación, se deberá buscar una alternativa de hotel en los siguientes 3 meses.
- Se dispondrá de un canal de comunicaciones constante para eventuales contingencias a través de operaciones/movimiento diario.
- Durante el transcurso del año 2018 se designará a una persona en USA para resolver problemas exclusivos en los destinos que la empresa opera en dicho país.
- En casos de espera de más de 1 hora, las tripulaciones podrán optar a habitaciones de mayor categoría, en el caso que el hotel tenga disponible.

Habitaciones para tripulaciones pernoctando fuera de base en Navidad y Año Nuevo

No obstante lo señalado en el inciso primero de la presente cláusula, la compañía otorgará habitación individual a todas las tripulaciones, independiente de su antigüedad en la empresa, que deban pernoctar fuera de su base de residencia las noches del 24 al 25 de diciembre o del 31 de diciembre al 1 de Enero.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO CUARTA. UNIFORMES Y EQUIPAJE

La empresa proporcionará, sin costo para el trabajador, uniformes de acuerdo con las normas que, en uso de sus facultades privativas, mantenga vigentes.

En caso de pérdida del equipaje del trabajador durante un viaje en cumplimiento de sus funciones, la empresa aplicará a éstos las normas y procedimientos contenidas en el Manual de Operaciones de Aeropuertos, y entregará a cada trabajador afectado **US\$55** en ruta nacional y **US\$80** en ruta internacional.

La empresa, en caso de pérdida de equipaje de los trabajadores en un vuelo en cumplimiento de sus funciones pagará una indemnización igual al 50% del monto establecido para el seguro de equipaje vigente para los pasajeros. El monto a pagar será igual al 100% del monto establecido para el seguro de equipaje cuando la maleta usada por el trabajador sea de su propiedad, sólo en caso que la empresa no le hubiere entregado la que corresponde a cada tripulante.

La empresa dispondrá de stock disponible de uniformes y maletería en las inmediaciones del aeropuerto SCL.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO QUINTA. PERMISO SIN PAGO DE REMUNERACIONES

Se otorgarán cupos por el equivalente a 12 meses de suspensión de relación laboral en cada semestre sin pago de remuneraciones, manteniendo el pago de cotizaciones previsionales y de salud mínimas legales de cargo de la empresa. Estos cupos tendrán las siguientes características y condiciones:

- a) Cada cupo tendrá un mínimo de dos meses y un máximo de 6 meses de duración;
- b) Sólo podrán ser utilizados por hasta un máximo de 2 trabajadores de manera simultánea en cada semestre;
- c) Tales cupos simultáneos podrán segmentarse en más trabajadores en caso de existir períodos sin utilizar, considerando para ello sus necesidades y la factibilidad operacional de la empresa.
- d) Estos cupos no son acumulables, de manera tal que si concluye un semestre quedando cupos sin utilizar, estos no serán traspasados al semestre siguiente;

- e) Ningún trabajador podrá optar ni obtener este beneficio por más de una vez durante la vigencia de su relación laboral;
- f) El Trabajador beneficiado por uno de los cupos deberá celebrar el anexo de contrato que la empresa considere necesarios para tales efectos;
- g) En caso que la relación laboral de aquel trabajador que haya hecho uso de estos cupos terminare por la causal de necesidades de la empresa, la base de cálculo de sus indemnizaciones por años de servicio estará constituida por el promedio de las remuneraciones correspondiente a sus últimos tres meses efectivamente volados, excluyendo aquellos haberes legales a que se refiere el art. 172 del Código del Trabajo.

Para acceder a uno de los cupos que podrá otorgar la empresa, el trabajador que opte al beneficio deberá contar con evaluaciones de desempeño esperado o superior durante el último año.

A igualdad de condiciones de 2 o más postulantes, se privilegiará la antigüedad y el puntaje obtenido para los ascensos anuales dentro de cada sub-categoría a que se refiere la cláusula décimo séptima.

Sin perjuicio de lo indicado en la letra b) del presente numeral, la Empresa podrá aumentar los cupos a ser utilizados, lo que será aprobado por la Gerencia de Servicio a Bordo y Gerencia de Recursos Humanos, conforme a las condiciones operacionales de la Empresa.

Si durante los años calendario de vigencia del presente instrumento colectivo no se utiliza el cupo para permiso sin goce de remuneración en los términos indicados en el presente numeral, el cupo podrá ser usado durante el año inmediatamente siguiente dentro de la vigencia del contrato colectivo, esto es, el cupo no utilizado el 2021 podrá ser utilizado el año 2022, el del 2022 en 2023 y el cupo de 2023 el año 2024.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO SEXTA. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

1. En caso de despido por necesidades de la empresa.

Si el contrato de trabajo con LATAM Airlines Group S.A. o sus antecesoras legales hubiese estado vigente un año o más, y la Empresa le pusiera término de conformidad con el artículo 161 del Código del Trabajo, se pagará al trabajador una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a la Compañía, siempre y cuando el trabajador hubiese ingresado a prestar servicios a la Empresa con anterioridad al 01 de Junio de 1995.

Si se tratase de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses.

Aquellos trabajadores que ingresaron a la empresa a partir del 01 de Junio de 1995, serán indemnizados, en su caso, con los límites establecidos en el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo.

Se establece que se mantendrán 15 cupos con indemnización sin tope legal, por lo tanto desde el momento en que el número de personas ingresadas antes del 01 de Junio de 1995 quede en 14 personas, se sumará una más dando prioridad a la más antigua de la dotación, y así sucesivamente.

2. En caso de Fallecimiento del trabajador

En caso del fallecimiento del trabajador, la Empresa pagará la misma indemnización estipulada en el párrafo primero precedente a quien el trabajador haya designado como beneficiario del seguro de vida establecido en la cláusula Décima. En el caso que el trabajador no hubiese hecho tal designación, esta indemnización se pagará a sus herederos, siempre y cuando no se trate de un fallecimiento a consecuencia de un accidente de aviación y los beneficiarios hayan percibido la indemnización del seguro correspondiente, ya que dichas indemnizaciones son incompatibles.

3. Renuncia voluntaria por jubilación

Todo trabajador que a partir de la fecha en que cumpla la edad legal para jubilar deje de prestar servicios a la Empresa por renuncia voluntaria, tendrá derecho a percibir una Indemnización por años de servicio según lo estipulado en el número primero precedente. No se devengará este pago si la carta de renuncia no cumple con los requisitos legales establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, especialmente en lo que se refiere a la firma y ratificación de la renuncia ante Ministro de Fe.

Adicionalmente, habrá un cupo en cada año calendario para aquellos trabajadores que a partir de la fecha en que cumplan la edad legal para jubilar, puedan postular a dejar de prestar servicios a la Empresa por renuncia voluntaria, en cuyo caso el trabajador a quien se le otorgue el cupo tendrá derecho a percibir una Indemnización por años de servicio sin los límites de los artículos 163 inc. 2° y 172 del Código del Trabajo. No se devengará este pago si la carta de renuncia no cumple con los requisitos legales establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, especialmente en lo que se refiere a la firma y ratificación de la renuncia ante Ministro de Fe.

Los requisitos de postulación para este cupo anual son los siguientes:

1. Tener antigüedad mínima de 5 años en la compañía en el cargo de Tripulante o Vendedor de Duty Free;
2. No estar haciendo uso de licencia médica al momento de presentar la solicitud; y
3. Tener licencia de vuelo vigente.

El cumplimiento copulativo de estos requisitos es obligatorio para realizar la postulación. En caso de igualdad de condiciones entre dos o más postulantes al beneficio, se privilegiará a aquél que no haya tenido faltas graves en los seis meses anteriores a la fecha de postulación.

Si durante los años calendario de vigencia del presente instrumento colectivo no se utiliza el cupo para renuncia voluntaria en los términos indicados en el presente numeral 3, párrafo segundo, el cupo podrá ser usado durante el año inmediatamente siguiente dentro de la vigencia del contrato colectivo, esto es, el cupo no utilizado el 2021 podrá ser utilizado el año 2022, el del 2022 en 2023 y el cupo de 2023 el año 2024.

4. Cupos anuales por renuncia voluntaria

Aquellos trabajadores que deseen presentar su renuncia voluntaria, podrán optar a una indemnización contractual ascendente al 50% de su última remuneración mensual y 80% de su remuneración para las personas que tengan antigüedad superior a 20 años - considerando el promedio de los últimos tres meses efectivamente volados- por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, con el tope establecido en el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo. Con todo, esta indemnización no podrá exceder de un monto total de UF (Unidades de Fomento) definido de acuerdo la antigüedad en la empresa en el cargo de Tripulante, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Antigüedad	Cupos Tripulantes	Cupos Duty Free	% Indemnización	Tope UF
5 a 8 años	5	1	50%	200
8 a 15 años	8	1	50%	300
15 a 20 años	7	1	50%	600
20 años o más	5	1	80%	1.200

Para los trabajadores que postulen a este beneficio con más de 15 años y hasta 20 años de antigüedad, se le pagará el mayor valor entre el 50% de su última remuneración mensual -considerando el promedio de los últimos tres meses efectivamente volados- por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con el tope establecido en el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo, y el tope de 600 Unidades de Fomento.

Para los trabajadores que postulen a este beneficio con más de 20 años de antigüedad, se le pagará el mayor valor entre el 80% de su última remuneración mensual -considerando el promedio de los últimos tres meses efectivamente volados- por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, con el tope establecido en el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo, y el tope de 1.200 Unidades de Fomento.

Los requisitos de postulación son los siguientes:

1. Tener antigüedad mínima de 5 años en la compañía en el cargo de Tripulante o Vendedor de Duty Free;
2. No tener faltas graves notificadas formalmente en los últimos 6 meses;
3. Tener licencia de vuelo vigente.

El cumplimiento copulativo de estos requisitos es obligatorio para realizar la postulación.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO SÉPTIMA. PRÉSTAMO EMERGENCIA

a) Préstamo Emergencia

Cuando el trabajador se vea afectado por una emergencia, debidamente calificada por la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Servicio a Bordo, la empresa podrá otorgarle en su calidad de trabajador, un préstamo por un monto equivalente de hasta dos veces la remuneración bruta mensual del trabajador.

Este préstamo será descontado de la remuneración del Trabajador en un plazo de 12 meses a contar del mes siguiente al de su otorgamiento, y se reajustará de acuerdo a la variación del I.P.C. en el período respectivo. En caso de término del contrato de trabajo, la totalidad del saldo adeudado se hará inmediatamente exigible como si fuera de plazo vencido y la empresa podrá descontarlo de aquellas sumas de dinero que le corresponda al trabajador con ocasión del término de la relación laboral.

b) Préstamo Largo Plazo

La empresa podrá otorgar a los trabajadores que forman parte del presente Contrato Colectivo un préstamo expresado en Unidades de Fomento (UF), en las siguientes condiciones:

- i) Se otorgará con hasta 6 meses de gracia, y se pagará en hasta 24 cuotas iguales, mensuales y sucesivas, expresadas en unidades de fomento, sin interés;
- ii) Se otorgarán por un monto de hasta **3** remuneraciones brutas mensuales;
- iii) Solo se otorgarán a los trabajadores que tengan contrato de trabajo indefinido en la empresa; y
- iv) Este préstamo se activará y podrá ser solicitado a contar del 1° de julio de 2022, y por una sola vez por cada trabajador durante la vigencia de este instrumento colectivo.

Aceleración y pago de uno o más préstamos y compensación automática 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO OCTAVA. PASAJES LIBERADOS

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

Asimismo, la Empresa otorgará un pasaje 100% liberado, confirmado desembarcable, para el cónyuge, o uno de sus padres o uno de sus hermanos o uno de sus hijos o un acompañante, con el fin de que alguno de ellos viaje junto al trabajador en el evento que éste pase Navidad o Año Nuevo fuera de la base, con ocasión de su trabajo. Este beneficio podrá ser impetrado en ambas oportunidades.

Tanto el Trabajador como las personas relacionadas con éste, para poder solicitar y utilizar este beneficio deberán cumplir los requisitos y condiciones señaladas tanto en este instrumento, como en la Política Staff Travel que estuviere vigente al momento de hacer uso del beneficio.

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.

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 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 permitan incluir, quedando liberada la empresa de cualquier obligación relacionada con este beneficio.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO NOVENA. PÉRDIDA LICENCIA DE VUELO POR MOTIVOS ESPECIALES

En caso que la autoridad competente, independiente de la causal o razón, no autorice a un trabajador a continuar ejerciendo sus actividades como tal, o pierda su licencia de vuelo definitivamente por accidente del trabajo o enfermedad profesional producida a causa o con ocasión del trabajo, calificada como tal por los organismos competentes, la empresa, en la medida de lo posible, lo reubicará en otras funciones. Se excluye expresamente a aquellos trabajadores que hayan reprobado sus exámenes de revalidación o renovación de licencia.

Si el trabajador pierde su licencia de vuelo definitivamente por accidente del trabajo o enfermedad producida por causa u ocasión del trabajo y no resultara posible la reubicación mencionada en el párrafo anterior, éste podrá renunciar a su trabajo, percibiendo una indemnización única y total equivalente al 50% de la indemnización por años de servicios que le pudiese corresponder, con un tope de UF 300. Adicionalmente, para los casos señalados en este párrafo, la empresa dispondrá de 2 cupos anuales durante la vigencia del presente instrumento con el pago de la totalidad de su indemnización por años de servicio con los límites de los artículos 163 inc. 2° y 172 del Código del Trabajo, previa renuncia del trabajador.

La indemnización que se pague con ocasión de la aplicación de esta cláusula, no será imputable a los cupos que se establecen en la cláusula Trigésimo Sexta de este Contrato, "Indemnización por años de servicio."

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA. ENFERMEDADES O ACCIDENTES FUERA DE LA BASE

La empresa contratará a su costa un Seguro de Asistencia en Viaje con el fin de cubrir los gastos médicos ambulatorios, hospitalarios y de medicamentos, derivados de alguna enfermedad o accidente que sufra el trabajador fuera de su base por el ejercicio de sus funciones. Para la activación de dicho seguro el Tripulante deberá llamar vía cobro revertido al call center de la aseguradora seleccionada para estos efectos. Los reembolsos se realizarán en la ciudad o base de origen del Tripulante afectado de acuerdo con los procedimientos vigentes, a más tardar en conjunto con el proceso de pago de remuneraciones más próximo, y en valores líquidos, ya que no están sujetos a descuentos legales por tratarse precisamente de reembolsos.

Todo trabajador que por el ejercicio de su cargo, función o empleo, se encuentre fuera de su país base permanente, como asimismo se encuentre cumpliendo una comisión de servicio, y se enferme o accidente no pudiendo ser trasladado a su lugar habitual de trabajo por prescripción médica (debidamente certificada por la autoridad local de la Empresa) la permanencia o comisión de servicio, en su caso, se entenderá automáticamente ampliada hasta la fecha en que la condición anterior desaparezca, luego de lo cual las horas programadas del vuelo de traslado hacia su base habitual de residencia, serán pagadas al 100% de su valor.

Mientras el trabajador se encuentre hospitalizado no tendrá derecho a viáticos en cuanto se mantenga esta situación, salvo gastos razonables de orden personal (como kit de aseo, llamadas telefónicas), que serán de cargo de la Empresa.

Si su reposo se lleva a cabo en un lugar que no sea hospital o centro asistencial, tendrá derecho al viático correspondiente mientras dure su prescripción médica. Dicho viático será pagado de inmediato en la localidad o base en donde se realiza el reposo médico.

No serán de cargo de la empresa los gastos por medicamentos y/u hospitalización, derivados de cualquier enfermedad preexistente que tenga el trabajador en caso que éste presente un episodio de esta enfermedad fuera de su base durante el ejercicio de sus funciones. Éstos serán pagados directamente por el trabajador. En caso de una emergencia por dicha preexistencia, se podrá activar este seguro únicamente para la estabilización médica (en caso riesgo vital) de dicho siniestro.

Con todo, no estarán incluidos en la cobertura del seguro descrito en esta cláusula los gastos derivados de siniestros generados por alcoholismo, toxicomanía, tratamientos bucodentales, afecciones crónicas o por accidentes y/o lesiones ocasionados por imprudencia manifiesta del trabajador.

DE LA DIRECTIVA SINDICAL

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO PRIMERA. PERMISOS SINDICALES

La empresa otorgará a los dirigentes del sindicato los permisos que sean necesarios para el desempeño de las actividades sindicales ordinarias, siendo de cargo de la empresa las remuneraciones y cotizaciones previsionales correspondientes.

En consecuencia, la empresa otorgará cinco (5) días hábiles durante el mes calendario a cada director sindical, no constituyendo dichos días parte de ningún período de descanso o día libre programado. Adicionalmente, la empresa otorgará un pozo de 7 días hábiles durante el mes calendario a repartir entre los directores sindicales, debiendo **comunicar con** la debida antelación a la empresa la oportunidad y el dirigente o dirigentes que harán uso de dicho pozo de días sindicales. Estos días de pozo se extinguen el último día de cada mes calendario, de modo tal que los días eventualmente no utilizados no se pueden traspasar al mes siguiente.

En cuanto a las actividades sindicales extraordinarias, tales como la asistencia a congresos internacionales de seguridad aérea, seminarios, conferencias o actividades que por carácter laboral, técnico y/o científicos sean de interés para los directores sindicales, la empresa les otorgará razonablemente los permisos que sean necesarios, los que deberán solicitarse con la debida antelación, les mantendrá sus remuneraciones mientras hagan uso de ellos y les otorgará las facilidades para su transporte.

En caso que el Sindicato designe un delegado para asistir a los eventos señalados en el párrafo precedente, deberá solicitarse a la empresa las facilidades aquí señaladas.

La empresa otorgará un permiso sindical extraordinario de 5 días hábiles a continuación de la fecha en que se haya sido firmado por las partes el contrato colectivo producto de una negociación colectiva, siendo de cargo de la empresa las remuneraciones y cotizaciones previsionales correspondientes.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO SEGUNDA. CONSIDERACIONES ESPECIALES

Adicionalmente se pactan las siguientes consideraciones especiales para los miembros de la directiva del sindicato:

1. La protección de garantía de desviación máxima tolerable en la programación del rol de vuelo (9% respecto del promedio de las horas de vuelo de la categoría) será aplicable a los trabajadores que ocupen cargos en la directiva sindical con hasta 6 días mensuales de actividad en tierra por el uso de los días sindicales.
2. La compañía abrirá la posibilidad que puedan postular a roles con jornadas especiales.
3. La compañía bajará a tierra a los tripulantes miembros de la directiva sindical con una anticipación no menor de 30 días previos a la fecha más temprana en que, según el Código del Trabajo, se deba iniciar un proceso de negociación reglada.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO TERCERA. CAPACITACION DE DIRIGENTES

En atención al alto reconocimiento de la Empresa respecto de la función sindical de sus Dirigentes, y la intención de que ellos puedan perfeccionarse, la Empresa ofrecerá, a su costo, 1 cupo anual para cada dirigente en cursos de capacitación, bajo las siguientes condiciones:

- a. Los cursos serán impartidos en Chile por una institución de enseñanza superior, técnica o equivalente reconocida por el Estado de Chile;
- b. Los cursos se referirán a capacitación en el ámbito laboral o técnico atinente a la función de Dirigente Sindical;
- c. El costo de cada cupo que será asumido por la empresa, no superará de U.F. 40, pudiendo ofrecer la Empresa asumir los siete cupos en un mismo curso, o en cursos diferentes.

Para estos efectos, el sindicato, con a lo menos 30 días de anticipación el inicio del curso respectivo, deberá informar a la compañía los datos del curso y los postulantes para su validación y aprobación de los pagos.

CAPÍTULO II - CONDICIONES ESPECÍFICAS PARA TRIPULANTES DE CABINA

Las cláusulas que forman parte de este capítulo serán aplicables exclusivamente a aquellos trabajadores afectos al presente instrumento colectivo que desempeñen funciones de servicio como Auxiliar de vuelo o tripulante de Cabina.

DE LOS BENEFICIOS REMUNERACIONALES

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO CUARTA. BONO DE ANTIGÜEDAD

La Empresa pagará a cada Tripulante que tenga una antigüedad ininterrumpida superior a 3 años a partir de su ingreso a las funciones propias del cargo de Tripulante de Cabina, un bono bruto mensual de antigüedad equivalente en pesos al 0,25% de su sueldo base bruto por cada nuevo año de servicio prestado a la empresa, con un tope de 4% del sueldo base. Este bono es imputable al bono de antigüedad que ya se ha pagado por aplicación de instrumentos colectivos anteriores.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO QUINTA. PAGO POR ACTIVIDADES EN TIERRA

Toda actividad en tierra por un período menor a siete días, de carácter obligatoria, que forme parte del Período de Servicio y que haya sido citada por la Empresa, tales como revalidaciones de seguridad y servicio, reuniones con jefaturas, debriefing de vuelos por seguridad y capacitaciones obligatorias programadas por la empresa, serán pagadas por hora de acuerdo al promedio de los últimos tres meses efectivamente volados por el trabajador, excluyendo aquellos meses en los que se haya hecho uso de roles especiales.

El cálculo de pago se hace tomando el promedio de los últimos 3 meses realmente volados sin interrupciones, para esto se toma en consideración la liquidación que realmente refleja estas horas, es decir, la liquidación del mes inmediatamente siguiente al realmente volado. Este promedio se divide por 30 (mes tipo).

En caso de encontrarnos con bajadas a tierra por una cantidad extensa de días, al momento de pago se informan días corridos de bajada y no solo días hábiles, por tanto en el caso hipotético de tener que pagarle a un TC que bajó a tierra por 20 días (horario administrativo) en un mes calendario tipo, finalmente este recibiría un pago de un mes completo o 30 días de pago.

La fórmula de cálculo será la siguiente:

Base cálculo pago por hora:

Este cálculo se hace con el promedio de los conceptos variables de los últimos tres meses efectivamente volados, dividido por 160, este número hace relación a los 20 días hábiles del mes, multiplicado por 8 horas diarias legales de trabajo, es decir, $20 \times 8 = 160$.

$$(\text{Promedio 3 meses}/160) \times \text{Horas en tierra}$$

En todo caso, cuando una actividad en tierra asignada en el rol publicado es cancelada o cambiada por la compañía, el trabajador involucrado podrá o no mantener el derecho al pago que correspondía por dicha actividad, según cada una de las siguientes situaciones:

1. Actividad en tierra es cambiada por turno: Si el turno no es activado, corresponderá el pago de la actividad en tierra originalmente programada.
2. Actividad en tierra es cambiada por blanco: Si el blanco no es cambiado por actividad en tierra o de vuelo, corresponderá el pago de la actividad en tierra originalmente programada. En caso que la actividad en tierra originalmente programada se traslape con un pairing o vuelo que se debió extender por razones operacionales, se pagará la actividad en tierra completa.
3. Actividad en tierra es cambiada por otra actividad en tierra que remunera menor valor comparado: En este caso, mantendrá el pago del valor de la actividad en tierra originalmente programada.
4. Actividad en tierra es cambiada por otra actividad en tierra que remunera mayor valor comparado: en este caso se pagará el mayor valor.
5. Actividad en tierra es cambiada por vuelo: en caso de producirse esta situación, la empresa pagará siempre lo correspondiente a las horas de vuelo efectuadas.
6. Actividad en tierra debe ser eliminada por solicitud de Libre Adicional (LAD) o Vacaciones de emergencia: En este caso, pierde el pago correspondiente al valor de la actividad en tierra originalmente programada.

No serán pagadas las horas en tierra producto de recalificaciones por violaciones de seguridad atribuibles al tripulante (apertura de toboganes) o recapacitaciones producto de reprobaciones del tripulante de sus cursos obligatorios.

Las partes convienen asimismo que no serán parte del Período de Servicio y tampoco darán derecho a remuneración al trabajador, el tiempo destinado al MAE y a cualquier otra actividad solicitada por el tripulante, sean o no impartidas por la Empresa.

No afectará el cálculo del promedio de los últimos tres meses volados la circunstancia que en dicho período el trabajador haya hecho uso de uno o más días del feriado contractual a que se refiere la cláusula Sexagésima del presente instrumento.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO SEXTA. BONO POR OPERACIÓN CON TRIPULACIÓN INCOMPLETA

En caso que por razones operacionales la compañía deba realizar vuelos planificados con un integrante menos en la conformación de la tripulación, en relación a la configuración definida por servicio para dicho vuelo, se pagará a cada miembro de dicha tripulación, que preste servicio efectivo en los vuelos correspondientes, un bono bruto de **\$41.021** por cada tripulante menos, el que se pagará en conjunto con la liquidación de remuneraciones del mes siguiente al que se devengó. Este bono no se devengará en caso que el vuelo respectivo esté integrado por una cantidad menor de tripulantes producto de fallas por enfermedad de un tripulante fuera de base.

Este bono se devengará en favor de un mismo trabajador cuando falte uno o más tripulantes y se pagará tanto a la ida como a la vuelta. Para estos efectos, se considerará ida y vuelta el tramo comprendido entre el origen y el destino final del vuelo, sin considerar escalas intermedias, con o sin pernocte.

Asimismo, este bono se devengará por cada vuelo round trip en el que el tripulante haya debido prestar servicios operando con tripulación incompleta, siempre y cuando no se devengue otro bono similar dentro del mismo pairing.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO SÉPTIMA. JEFE DE SERVICIO A BORDO ENTRENADOR

Adicionalmente a las labores propias de su cargo, al tripulante que la compañía le encomiende labores de capacitación, tendrá, entre sus principales funciones las siguientes:

- Relatoría de clases
- Formador de personas
- Capacitación en pilotos
- Coach a bordo como JSB/Entrenador
- Diseño de contenidos y proyectos.
- Cumplimiento de todas las demás tareas administrativas que conlleva su estadía en Capacitación: firma de certificados, libros de clase, etc.

Esta cláusula será aplicable a todos los trabajadores que cumplan las labores descritas precedentemente, independientemente de la denominación del cargo.

Estas labores adicionales propias de la función de capacitación, se desarrollarán en períodos que en total sumarán aproximadamente tres meses en cada año calendario, sin perjuicio de la posibilidad de que los períodos de capacitación se prolonguen o acorten dependiendo de las necesidades operacionales de la Compañía.

En aquellos meses en los que el trabajador ejecute labores de capacitación, su remuneración total en dicho mes será la suma de **\$2.546.450** brutos reajustables por IPC en la misma oportunidad y condiciones establecidas en la cláusula Décimo Novena, valor que incluirá el monto correspondiente al sueldo base, gratificación, horas de vuelo eventualmente voladas y cualquier otro haber remuneraciones de origen legal o contractual. En caso que las labores de capacitación se efectúen en fracciones de mes, la remuneración correspondiente se pagará considerando la proporción por los días que ejerció como instructor, más lo que haya devengado por concepto de horas de vuelo y otros pagos variables.

Queda excluido del cálculo de remuneración el bono de movilización que asciende a **\$93.760** líquidos, el que se pagará proporcionalmente a los días que realice labores de instrucción en tierra.

La empresa asegurará al trabajador el pago equivalente a 80 horas de vuelo sólo en el mes inmediatamente siguiente a aquel en que haya efectuado labores de capacitación. En los meses siguientes, la remuneración del trabajador será calculada y pagada de acuerdo a lo que establece el contrato de trabajo, incluyendo los incrementos reales incluidos en el presente instrumento.

El día 10 del mes anterior, se le informará al Jefe de Servicio a Bordo si en el mes siguiente será necesario que realice funciones de instrucción.

Beneficios adicionales de los Instructores de Línea:

- Se asignarán cupos de vacaciones a aquellos señalados en la cláusula vigésimo octava del presente instrumento;
- Aquellos que tengan derecho a realizarse el rol por seniority 20-25 años, no podrá ser modificado una vez que este haya sido confirmado:
- Cuando por necesidad operacional deban realizar actividades en un día sábado, el mismo será compensado con otro día en la semana acordado entre la jefatura de capacitación y el tripulante;
- Parar el cálculo de su promedio de bajada a tierra, se tomará su promedio personal o el de la categoría, el que resulte mayor;
- Tendrán movilización puerta a puerta para instructores en actividades fuera de horario laboral normal, que se inicia a las 8:00 hrs y termina a las 18:00 hrs.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO OCTAVA. PAGO GARANTIZADO POR COMPARACIÓN DE ROL

Según se establece en el artículo 152 ter C, inciso segundo del Código del Trabajo, en caso de modificaciones en el rol de vuelo que impliquen un número menor de horas de vuelo, el trabajador tendrá derecho a que se le remunere en conformidad a las horas originalmente programadas. Si en cambio, el trabajador efectuó una cantidad mayor de horas de vuelo, éstas deberán ser pagadas en su totalidad.

Para los efectos de determinar la cantidad de horas voladas, se utilizará el concepto de horas “calzo a calzo”. Si el trabajador no se presentare a un vuelo programado, no tendrá derecho a recibir el mayor valor entre el rol programado y el efectuado.

En caso que un trabajador solicite vacaciones de emergencia o haga uso los de días de permiso pagado a que se refieren la Cláusula Sexagésima del presente instrumento, no perderá el derecho a comparación de rol efectuado y programado, salvo en lo que respecta a las horas de vuelo no efectuadas en razón del o los días otorgados. Asimismo, se mantendrá el derecho a comparación de roles por cambios de vuelo solicitados entre trabajadores (conocidos como “swap de vuelos”), siempre y cuando dicho cambio no altere el rol programado de los días siguientes. En todo caso, la aprobación de los swap de vuelo debe sujetarse estrictamente a las condiciones y restricciones operacionales que en este instrumento colectivo se establecen.

1. Comparación de rol y licencias médicas por enfermedad común o accidentes no laborales

En caso que un trabajador presente licencia médica por una enfermedad común o accidente no laboral, independiente de su duración, podrá mantener el derecho a comparación de rol por el período del mes que no se vio afectada la programación de rol producto de su absentismo. Este beneficio sólo será aplicable dos veces en cada año calendario.

2. Comparación de rol y licencias médicas por enfermedad o accidente laboral

Cuando un tripulante se enferma o accidenta con causa o con ocasión del trabajo, teniendo derecho a los beneficios y subsidios de la ley 16.744, la compañía deberá mantener la comparación de rol, a menos que otro cambio de rol, por causa del trabajador que afecte la programación de las actividades posteriores, se produzca en el mismo mes que la enfermedad o accidente laboral. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1 precedente.

3. Comparación de rol y licencias médicas por enfermedad común o accidente no laboral fuera de base

Cuando un tripulante se enferma o accidenta estando fuera de su base habitual de residencia, la compañía deberá mantener la garantía de comparación de rol, a menos que otro cambio de rol, por causa del trabajador que afecte la programación de las actividades posteriores, se produzca en el mismo mes que la enfermedad o accidente no laboral. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1 precedente.

4. Comparación de rol en caso de publicación de rol de vuelo inválido

Si por error de programación, la compañía publica o entrega al trabajador un rol de vuelo inválido o erróneo, por no considerar, entre otros casos, la programación oportuna de revalidación de licencia o MAE o incumplimiento de la opción maternal de rol, la empresa deberá publicar y entregar un nuevo rol. En este caso, el trabajador tendrá derecho a que se le mantenga la opción de comparación de rol, en la medida que no sucedan algunas de las situaciones indicadas precedentemente, y que para ello se utilice como base de comparación el rol de vuelo programado cuyas horas de vuelo sean mayores.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO NOVENA. MÍNIMO DE HORAS DE VUELO GARANTIZADAS

Para efectos de comparación entre el rol programado y el rol efectuado, la compañía garantizará un piso mínimo de comparación de 65 (sesenta y cinco) horas de vuelo, independiente de las horas de vuelo efectivamente publicadas. A modo de ejemplo, si en un mes dado un tripulante recibe un rol con 58 horas de vuelo programadas, su comparación de rol para efectos de pago será el mayor valor entre las horas de vuelo que efectivamente realice y el piso garantizado de 65 horas.

Este piso garantizado de horas de vuelo no será aplicable a los trabajadores que no tengan el mes completo con programación de actividades, sea por licencia médica, vacaciones o por realización de actividades en tierra iguales o superiores a 5 (cinco) días, a excepción de los dirigentes sindicales, conforme a lo establecido en la cláusula Cuadragésimo Segunda del presente Contrato. Tampoco aplicará este piso garantizado en aquellos meses en los que el trabajador haga uso del beneficio de reintegro a vuelo luego de post natal o algunas de las modalidades de rol de vuelo especial, descritas en la Sexagésimo segunda.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA. BONO ASISTENCIA

Todo trabajador que registre un 100% de asistencia a los vuelos, turnos y actividades que le programe la compañía, recibirá un bono mensual de estímulo equivalente en pesos al 30% de su sueldo base bruto mensual.

Este 100% de asistencia será considerado siempre que el trabajador haya cumplido su rol de vuelo con la puntualidad y en la forma en que la empresa lo programó.

No obstante lo anterior, igualmente se considerará que el trabajador cumple con las condiciones para la obtención de este bono si la inasistencia se debe a licencia médica otorgada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo a la ley 16.744, calificado como tal por los organismos competentes. Con todo, si la ausencia se debe a licencia médica común y el período de reposo indicado en ésta comprende días de dos meses consecutivos, los días de licencia que corresponden al segundo mes no afectarán el pago del bono de asistencia en la medida que no excedan de tres días de ese mes.

En caso que durante un mes calendario un tripulante tenga una inasistencia médicamente justificada (licencia médica) distinta a una licencia de origen laboral, la empresa pagará igualmente un bono de asistencia, que en este caso ascenderá al monto bruto equivalente al 9% del sueldo base, calculado proporcionalmente a los días efectivamente trabajados.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA PRIMERA. BONO ANUAL POR RESULTADOS FINANCIEROS Y OPERACIONALES

1. La empresa pagará un bono anual por resultados financieros y operacionales según lo descrito en la presente cláusula, el cual se devengará y será pagado, en caso que corresponda, en el mes de marzo del año 2022, y en el mes de marzo de los años sucesivos de vigencia del presente instrumento colectivo, esto es marzo de 2023 y marzo de 2024, a aquellos trabajadores que tengan contrato vigente a la fecha del pago y que no les sea aplicable ninguna de las exclusiones que se establecen en el numeral 5 de la presente cláusula.

2. Para que se devengue este bono, será requisito que se cumplan copulativamente las siguientes condiciones:

- a) No ocurrencia de accidentes de aviación en el Grupo LATAM; y
- b) Obtención de utilidades

El valor final de este bono se determinará en función del cumplimiento de metas operacionales (Safety, OTP, NPS y costos) durante el año respectivo, esto es, se pagará en marzo de 2022 lo correspondiente, en caso de proceder, al cumplimiento de las citadas condiciones durante el año 2021 y así sucesivamente hasta el término de la vigencia del presente instrumento colectivo.

3. Para el cálculo del monto bruto a pago, se considerarán los valores que se detallan en la siguiente tabla, por cada cargo o categoría y subcategoría:

Jefe Servicio A Bordo Senior	\$1.245.766
Jefe Servicio A Bordo	\$1.092.126
Tripulante de Cabina Especialista Senior	\$778.602
Tripulante de Cabina Especialista	\$671.692
Tripulante de Cabina Senior	\$576.602
Tripulante de Cabina	\$508.588
Tripulante de Cabina Trainee	\$405.312

4. La determinación del monto del bono bruto a pago anualmente será el que resulte de la multiplicación directa del factor del cumplimiento de las condiciones indicadas en la presente cláusula, y el monto base según cada cargo o subcategoría, de acuerdo a la tabla contenida en el punto 3 precedente. Sólo a modo de ejemplo, para un Tripulante Cabina Especialista, en el caso de que no exista un accidente de aviación y se consigue el 75% del conjunto de condiciones de metas relativas a Utilidades, Safety, OTP, NPS y Costos, el multiplicador será el 75% del valor de la citada tabla, es decir, $75\% \times \$671.692 = 503.769$

5. Exclusiones del pago:

1) Haber estado menos de 160 días disponibles para la Compañía en actividades de vuelo o en tierra en el año considerado para cada pago.

Para estos efectos, se consideran como actividades en tierra:

- a. Instrucciones o actividades de capacitación;
- b. Tripulantes que temporalmente se encuentren asignadas a labores administrativas por permiso maternal;
- c. Licencias médicas por accidentes laborales, enfermedad profesional, pre y post natal, debidamente acreditadas.
- d. Actividades en tierra de los dirigentes sindicales.

2) Tripulantes en tierra por 40 días o más en el año considerado, por otras causas médicas o por salud incompatible al vuelo;

- 3) Tripulante que haya presentado licencias médicas por más de 40 días en el año considerado, continuas o discontinuas;
- 4) Tripulante que haya presentado más de 4 fallas a vuelo o actividades programadas por rol en alguno de los semestres considerados para el pago del respectivo bono, sean justificadas o no;
- 5) Tripulante que haya tenido 2 faltas o más formalmente comunicadas por la empresa en el año considerado.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA. FUNCIONES EN CARGO SUPERIOR

Si por excepción la Empresa debe asignar a un Tripulante a efectuar funciones en la aeronave que corresponden a las de un cargo superior, se le deberá pagar una asignación equivalente a la diferencia entre el valor de las horas de vuelo establecidas para el Tripulante y el valor de la subcategoría Senior que correspondan al cargo superior en que se desempeñó, más un recargo del 10%.

Esta asignación se pagará para aquellos tramos o vuelos en los que el tripulante ejerza efectivamente el cargo superior, y en cuanto sea relevado de la función dejará de devengar este beneficio. En el caso que dicho tripulante deba efectuar un tramo en calidad de Tripulante Extra o en traslado (Tx), tales horas de vuelo se pagarán de acuerdo al valor que corresponde al cargo superior efectuado.

Con todo, un Tripulante no podrá ejercer funciones que correspondan a un cargo de Jefatura más de 4 veces durante 3 meses consecutivos.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA TERCERA. BONOS Y COMPENSACIONES LEY 20.321

En la ley 20.321 se entregó, entre otros, al acuerdo de las partes las siguientes materias:

- a) Trabajo en días libres programados estando el trabajador fuera de su lugar de residencia por caso de fuerza mayor o caso fortuito (art. 152 ter C);
- b) Trabajo en días libres programados estando el trabajador fuera de su lugar de residencia;
- c) Compensación de los servicios prestados durante los días feriados (art. 152 ter L); y
- d) Compensación de los turnos de llamada o períodos de retén (art. 152 ter I).

En relación con lo anterior, las partes acuerdan lo siguiente:

- a) En aquellos casos en los que estando el trabajador fuera de su lugar de residencia y producto de causas de caso fortuito o fuerza mayor durante las actividades de vuelo programadas se afectare un día libre, la empresa devolverá dicho día libre programado y afectado al día siguiente de aquel en el que terminó el respectivo Período de Servicio de Vuelo y pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente en que se afectó el día libre la suma de **\$54.249** brutos por cada evento de libre normal y **\$77.497** brutos por cada evento de libre afectado correspondiente a las 106 hrs.

No se considerará para efectos de lo convenido precedentemente, aquellos días libres que hayan sido afectados como consecuencia directa de cambios de rol solicitados con anterioridad por el trabajador.

- b) La empresa otorgará el descanso por los servicios prestados en días festivos dentro de los siguientes sesenta días a aquel feriado en que el trabajador prestó servicios. La empresa otorgará, siempre que los requerimientos operacionales así lo permitan, el día de descanso compensatorio antes o después del descanso de 106 horas regulado en el artículo 152 Ter K del Código del Trabajo. Si la empresa no puede otorgar este día libre compensatorio antes o después de un bloque de días libres de 106 horas, dentro del plazo de 60 días ya señalado, se pagará al trabajador el valor correspondiente a un día de sueldo base mensual con un recargo de un 200%. En cualquier caso, el día compensatorio no podrá ser asignado como compensación en otro día que por calendario sea festivo.
- c) Las partes convienen que el bono de asistencia mensual de la cláusula Quincuagésima, que actualmente asciende al 30% del sueldo base mensual de cada trabajador, incluye la compensación por los 4 primeros turnos de llamada o períodos de retén mensuales para cada tripulante. A partir del quinto turno de llamada o período de retén programado por la Empresa –independientemente de si el turno se activa o no- se pagará por cada uno, un bono por los montos brutos que se indican a continuación de acuerdo al cargo del trabajador:

Jefe de Servicio a Bordo	\$ 15.166
Tripulante de Cabina Especialista	\$ 10.343
Tripulante de Cabina	\$6.893
Tripulante de Cabina Trainee	\$4.828

Adicionalmente, las partes se encuentran de acuerdo en que el tiempo destinado a los turnos de llamada o períodos de retén no forman parte de la jornada mensual de trabajo ni del Período de Servicio.

d) Afectación excepcional de día libre.

Si la tripulación que, debiendo realizar el vuelo ida y vuelta (roundtrip) Auckland – Sidney - Auckland o Madrid – Frankfurt - Madrid, no lo efectuara y dicha tripulación realizara tal vuelo ida y vuelta el día siguiente, podrá regresar a su base habitual de residencia el primer día libre programado.

La señalada modificación de este vuelo podrá efectuarse exclusivamente bajo las siguientes condiciones:

- i) El regreso de la tripulación a Santiago de Chile (SCL) no podrá realizarse con posterioridad a las 24:00 horas del primer día libre al que el trabajador tiene derecho tras la finalización del respectivo pairing, conforme a la programación original.
- ii) La tripulación no realizará más de un vuelo ida y vuelta (roundtrip) Auckland – Sidney - Auckland o Madrid – Frankfurt - Madrid según sea el caso, dentro del mismo pairing.
- iii) Cada tripulante cuyo día libre haya sido afectado producto de la contingencia señalada recibirá como pago un bono por un valor de **\$182.005** brutos por cada oportunidad en que esta situación se produzca. Dicho bono se pagará junto con la liquidación de remuneraciones del mes siguiente a aquel en que se realizó dicho vuelo ida y vuelta que haya afectado el día libre. Conjuntamente, recibirá el pago que le corresponda según lo establecido en la letra a) precedente.
- iv) El día libre afectado por el retorno producto de la modificación del rol programado a causa de la contingencia descrita, será restituido de forma íntegra, agregándose al final de la secuencia original de días libres a los que tenía derecho el trabajador conforme a la programación.
- v) En ningún caso, el ejercicio de esta opción podrá significar extender las labores de un tripulante más allá del límite de diez días continuos establecido en el artículo 152 ter H del Código del Trabajo.
- vi) Los integrantes de aquella tripulación que, encontrándose en Madrid o Auckland, no realicen el tramo Madrid-Frankfurt o Auckland-Sidney, producto que el mismo fue realizado por otra tripulación en virtud de la opción acordada en esta cláusula, mantendrán la totalidad de los viáticos, pago de horas de vuelo programadas y devengarán días libres de acuerdo a la Cláusula Quincuagésimo Octava, adicionales a los programados originalmente.

CLÁUSULA QUINUAGÉSIMA CUARTA. REALIZACION DE PSV

1. Con tripulación reforzada

La empresa pagará un bono a los tripulantes que hayan efectuado en el mes correspondiente a lo menos un Período de Servicio de Vuelo con tripulación de relevo o reforzada. Este bono será único, por lo que se pagará independientemente de la cantidad de oportunidades en el mes en el que la empresa programe un Período de Servicio de Vuelo en las condiciones ya descritas.

El monto de dicho bono en las condiciones ya señaladas, corresponderá a lo siguiente en el respectivo mes:

- a) Tripulante de Cabina: Bono mensual bruto de **\$81.345** que se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente;
- b) Tripulante de cabina especialista: Bono mensual bruto de **\$122.018** que se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente;
- c) Jefe de Servicio a Bordo: Bono mensual bruto de **\$162.692** que se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente.

2. Sin tripulación reforzada

En aquellos meses en los cuales se haya extendido el Período de Servicio de Vuelo programado de un trabajador de 12 a 14 horas en vuelo sin relevo o tripulación reforzada, la empresa le pagará por cada evento un bono compensatorio de **\$80.873** brutos conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente.

CLÁUSULA QUINUAGÉSIMA QUINTA. VENTAS A BORDO

La empresa pagará a los Tripulantes de Cabina que se desempeñen en vuelos en los que se realicen ventas a bordo (Duty Free), una comisión por concepto de ventas a bordo, la que será distribuida entre todos los Tripulantes que integren dichos vuelos, de acuerdo a lo establecido en el "Reglamento de Comisiones Duty Free". Dicho reglamento puede ser cambiado, siempre que exista acuerdo de las partes.

En los vuelos de prueba que programe y realice el área de Duty Free, la empresa pagará íntegramente la comisión de cada vendedor de Duty Free, y en ningún caso en desmedro de las comisiones fijadas para la Tripulación regular del vuelo.

Adicionalmente, la Empresa se compromete a poner a disposición de los Tripulantes de Cabina a través de intranet, la información detallada de las comisiones devengadas en cada uno de sus vuelos por concepto de ventas de Duty Free.

Para efectos de pagar en pesos chilenos las comisiones por ventas que son calculadas en dólares americanos, se establece que el tipo de cambio a utilizar será el valor del dólar americano "observado" del último día hábil del mes en que se efectuaron las ventas por las cuales se remunerará al trabajador.

DE LA JORNADA LABORAL

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA SEXTA. PROGRAMACIÓN DEL ROL DE VUELO

Equidad en la distribución de horas de vuelo

Durante la vigencia del presente contrato, y con el fin de evitar que se produzcan diferencias notorias en las programaciones de horas de vuelo, la empresa se compromete a programar de manera equitativa en las diferentes categorías los roles de vuelos entre toda la dotación de Tripulantes de cabina, sean o no parte del presente instrumento colectivo, sindicalizados y no sindicalizados.

De esta forma, la empresa publicará los roles mensuales a cada categoría cuidando que entre los trabajadores de una misma categoría no existan desviaciones mayores a un 9% (nueve por ciento) respecto del promedio mensual entregado por la empresa. Para estos efectos, no se considerará a las subcategorías de cada cargo.

En caso que la compañía publique para un trabajador una cantidad de horas de vuelo mensual total que esté por debajo de la desviación de un 9% respecto del promedio de la categoría, se procederá de la siguiente manera:

1. Primero, se tomará en cuenta la cantidad de horas de vuelo efectivamente voladas en dicho mes. Si esa cantidad es mayor al número de horas de vuelo definidas por la desviación del 9% respecto del promedio de la categoría, se pagará el mayor valor.
2. Segundo, si la cantidad de horas de vuelo efectivamente voladas es menor al número de horas de vuelo definidas por la desviación del 9% respecto del promedio de la categoría, se pagará el valor correspondiente al número de horas de vuelo equivalentes al promedio de la categoría menos un 9%.
3. Tercero, si la cantidad de horas de vuelo efectivamente voladas o la desviación del 9% respecto del promedio se ubican por debajo de las 65 horas de vuelo, se aplicará lo definido en la Cuadragésimo novena. Por el contrario, si la cantidad de horas de vuelo efectivamente voladas o la desviación del 9% respecto del promedio se ubican por sobre las 65 horas de vuelo, ya referidas, se pagará el mayor valor de ambos.
4. Cuarto, los tripulantes que fallen a vuelo y pierdan el derecho a comparación entre rol programado y rol efectuado, según lo definido en la Cuadragésimo Octava, sólo tendrán derecho a ser remunerados en base a sus horas efectivamente voladas.

Para efectos del cálculo de las horas programadas, no se considerará a aquellas personas que se encuentren gozando de su feriado legal, se encuentren con licencia médica, estén realizando cursos impartidos o autorizados por la empresa de duración superior a cuatro días, o hayan sido autorizadas a ejercer la opción descrita en la cláusula Sexagésimo cuarta, "Opción de Rol Maternidad".

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

La Empresa publicará mensualmente el rol de vuelo de cada Tripulante de Cabina con una anticipación de a lo menos cinco días al inicio del mes en el que regirá el rol de vuelo. Junto con lo anterior, se entregará al trabajador según corresponda información adicional, como las horas de actividades en tierra, turnos y vacaciones.

Mensualmente la empresa entregará al Sindicato, separado por categoría, la siguiente información: horas de vuelo programadas promedio, el rol programado de cada tripulante y el rol efectuado de cada tripulante. Las horas programadas promedio y el rol programado de cada tripulante se enviarán junto con el rol programado, a más tardar, el primer día del mes correspondiente al rol. Por otra parte, los roles de vuelo efectuados serán enviadas el quinto día hábil del mes subsiguiente.

La modalidad de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente cláusula, podrá ser modificada por las partes, conforme a lo señalado en la Cláusula Décima Tercera, Comisión de Trabajo, del presente contrato colectivo

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA OCTAVA: JORNADA DE TRABAJO

Para los efectos de Limitaciones de Tiempo de Vuelo, Períodos de Servicio de Vuelo, Períodos de Descanso y otras materias relativas a las tripulaciones de cabina, la Empresa continuará rigiéndose por las normas del Libro I, Título II, Capítulo VII del Código del Trabajo, artículos 152 ter y siguientes, y asimismo por la normativa dictada por la DGAC.

a) Días libres a continuación de secuencias de vuelos

Durante la vigencia del presente contrato, la dotación de Tripulantes tendrá derecho a dos (2) días libres completos después de cualquier secuencia de vuelos o programación de hasta cinco (5) días inclusive, y a cuatro (4) días libres completos después de cualquier secuencia de vuelos o programación de seis (6) y hasta diez (10) días inclusive de duración.

Asimismo, al regreso a la base de un vuelo proveniente de Auckland, Melbourne y Madrid o bien de aquellos vuelos provenientes de Nueva York y Los Ángeles siempre y cuando dichos vuelos tengan escala intermedia en Lima sin pernocte en dicha ciudad, la empresa garantiza a los Tripulantes al menos dos (2) días libres, imputables a los mencionados anteriormente. En cualquier caso, los vuelos de regreso a la Base y que provengan de Nueva York o Los Ángeles y que tengan pernocte en la ciudad de Lima, no devengarán días libres adicionales a los que por Ley corresponda otorgar. Sin perjuicio de lo anterior, si por cualquier motivo, el vuelo de regreso a la base proveniente de Los Ángeles con escala en Lima tenga permanentemente pernocte en dicha ciudad, a partir del mes en que ello ocurra, la empresa otorgará al menos dos días libres imputables a los descansos legales al regreso del vuelo directo a la Base proveniente de Nueva York.

b) Descanso de 106 horas mensuales

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 152 ter K del Código del Trabajo, la Empresa se compromete a otorgar a todos los Tripulantes un descanso de cuatro días calendarios consecutivos y completos, que incluyan días sábado y domingo, con el agregado que dichos descansos deberán ser por un mínimo de 106 horas consecutivas.

En relación con dicho descanso, las partes convienen que si en un mes calendario un trabajador tiene tres fines de semana libres por uso de feriado legal, no le corresponde en dicho mes el descanso señalado en el artículo 152 ter K ya referido. Tampoco le corresponderá este descanso especial si el tripulante deba desempeñarse por un mes calendario completo en labores de tierra.

c) Devolución de 106 horas en que se afecta un día sábado

Cuando producto de contingencias en la operación se afecta un día libre que sea sábado del bloque de 106hrs del art 152 ter K del Código del Trabajo, la empresa devolverá íntegramente y de común acuerdo con el trabajador dicho bloque durante el mismo mes en que haya sido programado. Si este bloque de 106 horas afectado estaba programado en el último fin de semana del mes calendario, la empresa devolverá íntegramente y de común acuerdo con el trabajador dicho bloque durante el mes subsiguiente en el rol publicado, adicional al bloque de 106hrs que le corresponda en dicho mes.

d) Cambio de funciones

En el evento que un trabajador deba ser cambiado de funciones por causales legales, como en el caso de las Tripulantes que se encuentren en la situación prescrita por el artículo 202 del Código del Trabajo, deberán sujetarse a la jornada de trabajo establecida de acuerdo a la legislación vigente.

e) **Turnos**

Se entenderá como turno N° 1 el período comprendido entre las 00:00 y las 11:59 horas; y como turno N° 2, el período comprendido entre las 12:00 y las 23:59 horas. No se programarán más de 12 horas continuas de turno, ni en forma consecutiva con otro turno. Asimismo, la empresa sólo podrá programar actividades con posterioridad a un turno N°2, siempre que el PSV o PS correspondiente se inicie una vez transcurridas 10 horas luego de finalizado dicho turno.

La empresa podrá activar a un Tripulante de turno con al menos 20 minutos de anticipación a la recogida. Para el caso de los trabajadores que se trasladan por su cuenta, la activación se hará con una anticipación no menor de una hora diez minutos (1:10 hrs).

La empresa podrá activar de turno al Tripulante para vuelos cuya hora estimada de salida sea hasta 2:25 horas posterior al término del turno respectivo. Si la hora de salida de vuelo está fuera del rango horario comprendido por el turno, de ocurrir retraso en la hora de salida, el vuelo podrá despegar hasta 1 hora después. Si se excede ese plazo, el tripulante queda liberado de toda función.

f) **Protección al reintegro de días Libres o vacaciones**

Cuando un trabajador termine su secuencia de días libres, feriado legal, días libres adicionales (LAD) no otorgados por recovery, día de cumpleaños y compensación de festivos trabajados (LF), la compañía programará el inicio de su primer Período de Servicio de Vuelo no antes de las 06:00 am del día siguiente.

Del mismo modo, si el trabajador tiene programado un turno 1, sólo podrá ser llamado para activación de dicho turno a partir de las 06:00 hrs.

g) **Asientos de descanso para vuelos nocturnos**

La compañía dispondrá de cuatro asientos para reposo a bordo, autorizados por la DGAC, en aquellos vuelos con duración entre calzos superior a 07:00hrs (Como, por ejemplo, los vuelos a Miami, Ciudad de México y Orlando) y que se realicen en periodo nocturno, excluyendo a los vuelos regionales.

h) **Asientos de descanso para vuelos en jornada especial**

Asimismo, la compañía dispondrá de cuatro asientos para reposo a bordo, autorizados por la DGAC, en aquellos vuelos de jornada especial con PSV superior a 12:00hrs y que se realicen con o sin pernocte en postas intermedias, excluyendo a los vuelos nacionales y regionales.

i) Características de los asientos de descanso

La empresa implementará las siguientes acciones de mejora continua en las condiciones de los asientos de descanso:

- Renovar los cojines de dichos asientos; e
- Incorporar cortinas rígidas o semirígidas

j) Protección a período de servicio de vuelo nocturno

Para efectos del presente instrumento colectivo, se entiende por Período de Bloqueo Nocturno (PBN) al lapso transcurrido entre las 00:30 y las 05:30 del lugar en que se inicia el Período de Servicio de Vuelo.

Respecto del PBN, aplicarán las siguientes condiciones:

1. La publicación del rol mensual podrá incluir hasta un vuelo Round trip que esté dentro del período de bloqueo nocturno.
2. La compañía no publicará ningún rol de vuelo con dos PSV consecutivos que abarquen de forma total o parcial el PBN.
3. Durante la ejecución del rol de vuelo de un tripulante se podrá realizar sólo un cambio o activación de turno en el mes que implique la ejecución de un PSV total o parcial en el PBN en forma consecutiva a otra noche. Por este evento, la compañía pagará un bono bruto de **\$40.435** pesos junto con las remuneraciones del mes siguiente.
4. Si se efectúa un PSV dentro del rango horario del PBN producto de una contingencia operacional, dicho evento será considerado para el pago del bono del párrafo precedente, pero no será considerado como cambio al rol, pudiendo efectuarse otro PBN consecutivo. A modo de ejemplo, si un tripulante tiene un vuelo programado con término de PSV el día 1 a las 23:00hrs, pero por mantenimiento, meteorología, etcétera, su PSV terminara más allá de las 00:30 del día 2 y el día 3 un vuelo con inicio de PSV entre las 00:30 y 05:30 hrs, este vuelo es efectuado con el pago de bono correspondiente de **\$40.435** brutos.

Se entiende para todos los efectos que esta restricción aplicará para Periodo de Servicio de Vuelo, que considera los vuelos, reentrenamientos periódicos en avión, prácticas periódicas de evacuación en tierra o en el agua, como asimismo traslados en vuelos por conveniencia del operador, y por lo tanto excluye turnos.

En todos los casos antes descritos, no se podrán realizar en forma consecutiva por 3 días seguidos, vuelos que incluyan PSV en el rango entre las 00:30 y las 05:30 hrs, siempre que el primero o el segundo abarquen más del 50% del periodo nocturno legal (21:00-06:00).

k) **Incremento del descanso por cambio de longitud geográfica**

Cuando un Tripulante realice un Período de Servicio de Vuelo que incluya un cambio de longitud geográfica de cuarenta y cinco grados, se deberá aumentar el Período de Descanso en dos horas. En forma progresiva se continuará incrementando este descanso en treinta minutos, por cada quince grados de longitud geográfica adicional.

l) **Conformación de Tripulación mínima**

Como norma general, la compañía conformará la tripulación de cabina mínima considerando un tripulante por cada cincuenta (50) asientos de la aeronave.

Sin embargo, ante la ocurrencia de situaciones excepcionales, se podrá conformar la tripulación utilizando parámetros distintos, siempre que se cuente con la aprobación respectiva de la DGAC y en acuerdo con el Sindicato.

m) **Cambios de actividad**

Los cambios de actividad al rol programado que impliquen que el inicio programado de la actividad de vuelo del tripulante (ETD) se inicie con 3 horas o más de anticipación o bien se extienda 4:30 horas o más respecto de la hora programada de término (ETA), dará derecho al tripulante afectado por cada cambio a partir del segundo, al pago de un bono por cambio de actividad, según el cargo:

- a) Los Tripulante de Cabina tendrán derecho a un bono por cambio de actividad por un monto de **\$8.441** brutos;
- b) Los tripulantes de Cabina Especialistas tendrán derecho a un bono por cambio de actividad por un monto de **\$10.551** brutos; y
- c) Los Jefe de Servicio a Bordo tendrán derecho a un bono por cambio de actividad por un monto de **\$15.827** brutos.

n) **Límite de Permanencia en el Domicilio**

Respecto de aquellos vuelos que por cualquier razón tengan un retraso en su hora de inicio originalmente programada, el tripulante será contactado al número telefónico que ha informado a la empresa para informar del retraso o reprogramación del vuelo. Con posterioridad, la empresa sólo podrá llamar solo una vez más al tripulante hasta 30 minutos antes del nuevo horario de recogida o bien en cualquier momento para informar que el vuelo ha sido cancelado o reprogramado. Con todo, el tiempo máximo de espera del tripulante en su domicilio no podrá superar las 5 horas contados desde la hora programada originalmente para su recogida, luego de lo cual el Tripulante quedará liberado de realizar el vuelo programado.

o) **Rutas IPC y GRU**

Respecto a los vuelos Round Trip, en la ruta SCL-IPC-SCL, la empresa no programará a continuación de la citada frecuencia un día blanco o libre, sin perjuicio de poder programarlo si las condiciones operacionales lo permiten. Lo indicado precedentemente no afecta el bono establecido para la citada ruta.

En cuanto a la ruta SCL-GRU-SCL, ésta podrá ser programada en la totalidad de las frecuencias que la empresa disponga, manteniéndose el pago del bono establecido para la citada ruta.

CLÁUSULA QUINGUAGÉSIMA NOVENA. OBLIGACIONES DE LOS TRIPULANTES DE CABINA

Es obligación y responsabilidad de cada Tripulante verificar sus actividades, utilizando para estos efectos los sistemas IVR o WEB.

Este chequeo se debe hacer a partir de las 20:00 horas del día anterior al de la actividad programada. Con posterioridad a esta hora, la compañía no podrá realizar cambios de actividad.

Tratándose de un cambio de actividad que implique inicio de PSV a las 07:00 AM o antes, la compañía notificará directamente al trabajador entre las 17:00 y las 20:00 hrs. del día anterior, siempre que el trabajador no se encuentre en su periodo de descanso.

Para asignaciones de actividades en días blancos, el tripulante será notificado dentro de la ventana de aviso entre 17:00 a 20:00 hrs, del día anterior, considerando que solo se podrá asignar una actividad con inicio de PSV posterior las 06:00 AM.

En los casos en que producto de Licencia Médica del trabajador se genere un día blanco en su rol de vuelo, el tripulante deberá chequear su actividad luego de las 20:00 hrs, la cual en todo caso no se podrá iniciar antes de las 06:00 am del día siguiente.

Para dichas situaciones, sea cambio de actividad o activación de día blanco, en caso que el Tripulante no conteste el llamado o la ventana de notificación esté dentro de su periodo de descanso, se entenderá que se auto notifica del cambio cuando chequee su actividad por IVR o Web, a partir de las 20:00 hrs, por lo que no contestar la llamada no constituirá causa para sanción.

Quedan exentos de chequeo y notificación los días blancos publicados y que se encuentren a continuación de un día libre publicado, ya que estos no podrán ser modificados.

Para el caso de permisos especiales, días libres adicionales otorgados por recovery y devoluciones de libres entregados post publicación (L pinchado), será responsabilidad individual de cada tripulante verificar su actividad para el día siguiente a partir de las 20:00hrs. Esto incluye chequear los días blancos generados por dicho cambio.

No se realizarán modificaciones a las actividades programadas después de día Libre, salvo que la empresa deba notificar al tripulante que dicha actividad se retrasó o canceló, y en este último caso el tripulante quedará sin actividad ese día.

Del mismo modo, la empresa no realizará cambios de actividad en el rol de vuelo a continuación de un Período de Servicio de Vuelo que haya terminado con posterioridad a las 20:00 hrs.

Los Tripulantes deberán poner en conocimiento de la empresa su número de teléfono, sea fijo o celular, y tienen la obligación de mantenerlo actualizado para efectos de la aplicación de lo señalado en los números precedentes.

En las postas, y después de cumplidos los períodos de descanso reglamentarios, los Tripulantes se encontrarán disponibles para la compañía en caso que surja la necesidad de reprogramar sus actividades.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA. DIAS LIBRES ADICIONALES

1. Aquellos trabajadores con contrato vigente al 1° de Enero de cada año, gozarán de seis días adicionales de permiso pagado al año (LAD), cuatro de los cuales podrán ser compensados en dinero con el recargo del 100% sobre el valor de la remuneración diaria calculada de acuerdo al promedio de los tres últimos meses efectivamente volados, cuando no se haya hecho uso de estos durante el año calendario. Los restantes dos días de permiso no se podrán compensar y se otorgarán en la forma y oportunidad señalada en el numeral 5 siguiente. Los días de permiso pagado se pueden solicitar en forma continua o discontinua y se otorgarán según la disponibilidad operacional que exista en el momento de hacerse efectivos.
2. En el caso que un trabajador tenga licencia por maternidad, licencia médica por enfermedad común, licencia médica por accidente laboral o enfermedad profesional o permiso sin goce de sueldo, se aplicará la siguiente regla:
 - a) Aquellos trabajadores que tengan hasta 120 días anuales de ausencias, gozarán de la totalidad de los días de permiso con goce de sueldo (LAD), vale decir, dos días compensables y cuatro días no compensables.

- b) Aquellos trabajadores que tengan entre 121 y 240 días anuales de ausencias, gozarán de cuatro días de permiso con goce de sueldo (LAD), compuestos por dos días de permiso compensable y dos días no compensables.
 - c) Aquellos trabajadores que tengan 241 o más días anuales de ausencias, no tendrán derecho a ninguno de los días de permiso con goce de remuneraciones.
3. Para aquellos trabajadores que tengan licencias médicas, sean de origen laboral o no, o permiso sin goce de sueldo por un período de un año calendario o más, no tendrán derecho a los días de permiso pagado que se establecen en esta cláusula.
 4. Se deja constancia que este beneficio es anual y no tendrá carácter acumulativo, extinguiéndose el 31 de diciembre de cada año, e iniciándose un nuevo beneficio en los mismos términos antes señalados para la anualidad siguiente. En la eventualidad que la Compañía no pueda otorgar estos días de permiso, compensará los días no utilizados en la forma ya señalada conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes de enero del año siguiente.
 5. Los dos días de permiso a que se refiere el primer párrafo y que no son compensables en dinero, podrán utilizarse en cualquier momento durante el año calendario, dependiendo de la disponibilidad operacional de la empresa al momento de hacer uso de los mismos. Con todo, en aquellas oportunidades en las que el trabajador haga uso de un bloque de 5 ó 15 días continuos de feriado, los 2 días de permiso no compensables ya referidos se imputarán a tal período de feriado, siempre y cuando dichos días no hayan sido utilizados por el trabajador con anterioridad dentro del año calendario.
 6. Ante una solicitud para utilizar días libres adicionales, la empresa deberá informar al trabajador su aceptación o rechazo con una anticipación no menor de 48 horas hábiles al día solicitado. Sin embargo, en caso de ser rechazada la solicitud, dentro de la ventana de 24 horas previas al día solicitado, la compañía podrá informar al trabajador de un cambio en las condiciones operacionales que permitirían aceptar su solicitud. En estos casos, el trabajador queda en libertad de aceptar o rechazar la asignación del libre administrativo.
 7. Sin perjuicio de lo señalado en el numeral anterior, mensualmente la empresa asignará 10 cupos de LAD confirmados, los que serán distribuidos entre las siguientes categorías: (a) 6 cupos para Tripulantes de Cabina; (b) 3 cupos para Tripulantes de Cabina Especialista; y (c) 1 cupo para Jefe de Servicio a Bordo.

8. Todos los beneficios contenidos en esta cláusula se extinguen inmediatamente al término a la relación laboral, por lo que no son indemnizables, ni forman parte de los haberes del trabajador a considerar en el finiquito respectivo.
9. Las partes acuerdan que nunca se establecerán períodos de embargo para la solicitud de los LAD.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMERA. SOLICITUD DE ROLES SIMILARES

En la medida que las posibilidades operacionales lo permitan, la Empresa otorgará a dos Tripulantes de Cabina que así lo soliciten, aun cuando dichos tripulantes se encuentren vinculados por una relación de pareja o sean familiares de primer grado (padre, hijo o hermano), la posibilidad de optar por alguna de las alternativas que se detallan a continuación:

- A) Que les sean programados por rol los mismos días libres, todos los meses.
- B) Que les sean programados por rol los mismos vuelos con pernoctada, todos los meses. En este caso, la pernoctada en los hoteles será en habitaciones dobles, independiente de lo establecido en la cláusula Trigésimo Tercera del instrumento colectivo vigente, "Hospedaje".

Aquellos Tripulantes que vuelen de acuerdo a esta opción, no perderán la posibilidad de asociar en Staff Travel un acompañante anual siempre y cuando los dos trabajadores sean tripulantes y tengan la opción de designar beneficiario acompañante anual de acuerdo a la Política Staff Travel.

Para optar por alguna de las posibilidades antes detalladas, ambos Tripulantes de Cabina deberán dirigir una solicitud firmada a la jefatura solicitando el beneficio, en la que acrediten la condición de pareja, o bien, exponer los antecedentes necesarios para justificar la necesidad transitoria de compartir el rol de vuelo. En caso de ser otorgado, éste tendrá una duración mínima de seis meses, renovables automáticamente en caso de no expresarse lo contrario. Para poner término al beneficio, bastará que uno de los dos involucrados envíe carta firmada a la jefatura realizando la solicitud, con al menos un mes de anticipación a la fecha de término del período vigente, para no afectar la normal programación del rol siguiente.

A quienes opten por la alternativa A precedente, se les reconoce el derecho a solicitar vuelos cada mes, inclusive diferentes a cada uno, pero si solicitan días libres, estos deberán ser los mismos para ambos.

A quienes opten por la alternativa B precedente, se les reconoce el derecho a solicitar días libres cada mes, inclusive diferentes a cada uno, pero si solicitan vuelos, estos deberán ser los mismos para ambos.

En caso de no cumplirse con los requisitos y formalidades arriba expuestas, quedará sin efecto la solicitud efectuada por los Tripulantes para ese mes, primando el beneficio de programación de roles similares.

Para efectos de este beneficio, se aplicará la misma definición de “pareja” que se utiliza para beneficios de pasajes liberados según la Política Staff Travel”.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA. JORNADAS ESPECIALES EN TEMPORADA BAJA

La empresa ofrecerá a los tripulantes según su categoría y en consideración a la antigüedad laboral de cada trabajador, 10 cupos trimestrales entre los meses de marzo y noviembre, para que se le programen roles de vuelo de jornada parcial, ello siempre y cuando cumplan a lo menos las siguientes condiciones:

1. Que su última evaluación de desempeño sea “esperado” o superior; y
2. No tener faltas graves en los últimos 6 meses.

Las características de la Jornadas Parciales serán las siguientes:

- Se trata de un rol quincenal, con las mismas regulaciones normales de un rol de 30 días
- Se garantiza pago mínimo de 35 Horas de Vuelo
- Las 106 horas de descanso que considera el artículo 152 ter K del Código del Trabajo, se entiende que son entregadas en la quincena de descanso.
- El trabajo en días feriados se entiende compensado durante la quincena libre o de descanso.
- La quincena del mes será asignada por la compañía según las necesidades operacionales, siendo la misma quincena la que se otorgará durante los tres meses de beneficio.

En caso que el beneficiario presente licencia médica que considere parte o la totalidad de los días de la quincena que no tienen rol de vuelo, mantendrá el derecho al pago de mayor valor entre la garantía de pago mínimo de 35 horas de vuelo antes señalada y la comparación del rol efectuado con el programado para el mes calendario en que presentó dicha licencia médica.

Para el cálculo de remuneraciones promedio, no se considerará el período en el que el trabajador estuvo bajo modalidad de jornada parcial.

La postulación se deberá realizar por un mínimo de tres meses. En la quincena libre se podrá programar sólo actividades relacionadas con la Revalidación de la licencia de vuelo (REVA). Durante el período de este beneficio no se otorgarán pedidos de libre y el trabajador podrá solicitar vuelos a destinos específicos sin una fecha determinada.

El Sueldo Base, bono anual de resultados financieros y operacionales y aguinaldos se pagarán de manera íntegra, no obstante la modalidad de jornada de este beneficio.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMO TERCERA: SOLICITUD GENERAL DE DÍAS LIBRES Y VUELOS, CUMPLEAÑOS Y ORDEN DE PRELACIÓN

1. Los trabajadores podrán pedir un vuelo y solicitar días libres para el mes subsiguiente a su jefatura directa. Estas solicitudes se deben cursar antes del día 10 del mes anterior al rol de vuelo que considera el requerimiento, siguiendo los procedimientos habituales. La empresa evaluará el otorgamiento de dichas solicitudes, tomando en consideración sus requerimientos administrativos y operacionales. Los días libres que aquí se otorgan son imputables a los días de descanso que corresponda de conformidad a la normativa vigente.
2. Sólo si los requerimientos de la empresa lo permiten, las jefaturas podrán aprobar intercambio de vuelo entre Tripulantes (swap), los que serán de exclusiva responsabilidad de éstos y deberán sujetarse a la normativa aeronáutica vigente.
3. La compañía gestionará la entrega y seguimiento a la ejecución de los vuelos solicitados en conformidad al número 1 precedente, asegurando al menos el 50% de las solicitudes de vuelos requeridos. Además, para facilitar dicho cumplimiento, no se programará turno el día anterior a un vuelo requerido. La garantía aplicará sólo respecto de las solicitudes de vuelos que se ajusten a las normas legales y convencionales respectivas.
4. El cumpleaños se programará como día Libre, dentro de los días libres que le corresponden en el mes, según normativa vigente e imputable a estos, a menos que el tripulante solicite un vuelo en particular, mediante los mecanismos dispuestos para las solicitudes de vuelos y días libres.
5. Las solicitudes de vuelo otorgados quedarán en el sistema con una marca que los identifique y el área de movimiento diario lo dejará como última prioridad para la activación en caso de requerirlo de acuerdo a la necesidad operacional.

6. El orden de prelación para el otorgamiento de las solicitudes mensuales es el siguiente:
- a. Primera Prioridad: Solicitudes de Tripulantes para el día de su cumpleaños, referidas en el numeral 4 de esta cláusula. Se entenderán en esta categoría las solicitudes de vuelo que consideren el día del cumpleaños dentro del pairing del vuelo. Tendrán preferencia los vuelos que se inicien el día del cumpleaños, por sobre aquellos que lo incluyan en el pairing.
 - b. Segunda Prioridad: Solicitudes Generales, referidas en el numeral 1 de esta cláusula.
 - c. Tercera Prioridad: Solicitudes para Roles Similares, referidas en la cláusula Sexagésimo Primera.
 - d. Cuarta Prioridad: Solicitudes de Tripulantes con Beneficios Maternales, referidas en la cláusula Sexagésimo Cuarta.

En caso que las solicitudes respecto de determinados vuelos excedan la disponibilidad de los mismos, se aplicarán los siguientes criterios de definición, en el orden que se señala:

- i) El orden de prelación establecido en el punto 6 anterior.
- ii) Se privilegiará al tripulante con menor cantidad de vuelos requeridos en los últimos 12 meses.
- iii) Se privilegiará al tripulante que tenga mayor tiempo respecto de su último vuelo requerido efectivamente realizado.
- iv) Se privilegiará al tripulante que tenga menor cantidad de viajes al destino requerido en los últimos 12 meses.
- v) Se privilegiará al tripulante que tenga mayor tiempo respecto de su último viaje, requerido o no, al destino solicitado.
- vi) Se privilegiará al tripulante con mayor antigüedad en la Empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMO CUARTA: OPCIÓN DE ROL MATERNIDAD Y BENEFICIO DE SALA CUNA

1. Opción de Rol Maternidad

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 152 ter M del Código del Trabajo, las partes convienen las siguientes condiciones de trabajo para la madre que vuelve a trabajar, estando vigente su derecho de alimentación:

- 1.1 Los horarios de los cursos de reintegro terminarán una hora antes y la empresa proveerá a la trabajadora el servicio de movilización normal de la empresa acorde a este horario;

1.2. Se darán las siguientes opciones de reintegro a las tripulantes, beneficiando a aquellas que tienen hijos menores a 8 meses, quienes podrán optar a un mayor número de posibilidades de reintegro que las madres con hijos entre 8 meses y 2 años:

- 1.2.1. Rol ruta completa, en cuyo caso se programará al tripulante en el límite inferior del promedio de las horas de vuelo de la categoría.
- 1.2.2. Rol sin pernoctada fuera de la base de residencia habitual del trabajador.
- 1.2.3. Rol sin vuelos los fines de semana. Esta alternativa es sin perjuicio del descanso a que se refiere el artículo 152 ter K del Código del Trabajo.
- 1.2.4. Rol con pernocte acordado fuera de la base de residencia habitual del trabajador. Este beneficio consiste en definir las siguientes dos restricciones: Primero, si se limitará a uno o más pernoctes mensuales y limitar la duración máxima de los mismos.
- 1.2.5. Rol sin turnos de llamada o períodos de retén. Adicionalmente, si se le programaran a la trabajadora días “blancos”, estos no podrán ser activados, y la compañía no podrá realizarle cambio de actividades a su rol programado.
- 1.2.6. Rol quincenal, sujeto a las siguientes condiciones:
 - (1) Las 106 horas de descanso a que se refiere el artículo 152 ter K del Código del Trabajo se entiende que son entregadas en la quincena de descanso.
 - (2) El trabajo en días feriados se entiende compensado durante la quincena libre o de descanso.
 - (3) La quincena del mes será asignada por la compañía según necesidades operacionales.
 - (4) Las horas de vuelo totales no podrán exceder las 50 horas en un mes calendario.
 - (5) La trabajadora no realizará actividad de tierra durante la quincena sin vuelo, salvo en el mes en el cual deba efectuar su revalidación de licencia de vuelo, la que le será programada como única excepción en el año durante su quincena libre.
 - (6) En caso de presentar la trabajadora licencia médica que considere parte o la totalidad de los días de la quincena que no tiene rol de vuelo ni actividades en tierra programadas, mantendrá el derecho al pago del mayor valor entre el rol efectuado y el programado para el mes calendario en que presentó dicha licencia médica.

Estas opciones se podrán combinar de la siguiente manera:

- a. Rol con pernocte acordado se podrá combinar con: Rol sin vuelo los fines de semana o rol quincenal;
- b. Rol sin turnos se puede combinar con todas las opciones;
- c. Rol sin pernocte con rol sin vuelos en fin de semana o rol quincenal.

Para todas las opciones anteriores se pagará el mayor valor entre 50 horas de vuelo en cada mes calendario y las horas efectivamente voladas o programadas según corresponda por comparación de rol, más el valor correspondiente a 10 horas de vuelo desde el reintegro de la tripulante hasta que el hijo cumpla 2 años. El valor de estas horas adicionales se reajustará en la misma proporción y oportunidad en que se reajusten las horas de vuelo de acuerdo a lo convenido en el presente instrumento.

Las tripulantes que se reintegren antes de que sus hijos cumplan 8 meses podrán escoger entre todas las opciones anteriores y sus combinaciones, y mantenerlas hasta que el hijo cumpla 2 años. Las tripulantes que se reintegren después de que su hijo cumplió 8 meses podrán escoger entre las opciones 1.2.1, 1.2.4, 1.2.5 y 1.2.6, y sus combinaciones, manteniéndolas hasta que el hijo cumpla 2 años de edad.

Cualquiera sea la opción que seleccione la tripulante, esta se mantendrá por un período de al menos 3 meses. Cualquier cambio debe avisarse a la jefatura con al menos 30 días de anticipación a la fecha de publicación del rol respectivo. No podrán realizarse más de 3 cambios durante el periodo de vigencia del beneficio.

Si la tripulante presentara licencia médica por más de 30 días consecutivos o por más de 15 días en dos meses consecutivos, deberá escoger nuevamente su opción cuando se reintegre según la edad de su hijo.

Los beneficios establecidos en el presente numeral podrán ser utilizados por los padres que sean objeto de la cesión de permiso de alimentación, en conformidad con lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo.

2. Beneficio de Sala Cuna

Cuando una trabajadora decida enviar a su hijo menor de dos años a una sala cuna, deberá elegir entre las alternativas que le ofrezca la empresa, de conformidad con la legislación vigente. Este beneficio se hará extensivo a los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores de dos años.

Las partes acuerdan que previa evaluación del Comité Asistencial de la Compañía, en aquellos casos en que no exista en la localidad sala cuna inscrita en la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), la empresa ofrecerá un bono compensatorio de **\$267.921** brutos a la trabajadora que legalmente tuviere derecho al beneficio, para el cuidado del menor en el propio hogar. Se entenderá por localidad el lugar geográfico aledaño al lugar de trabajo, dentro del radio urbano o rural en que se encuentre el lugar donde la trabajadora cumple sus funciones habituales. También se incluirá dentro del concepto de localidad la comuna de residencia de la trabajadora.

De igual forma, el Comité Asistencial podrá evaluar y otorgar igual bono compensatorio a las trabajadoras que, teniendo derecho legalmente al beneficio, cumplan efectivamente funciones en horario nocturno o que, por el sistema de turnos que desempeñan, no les sea factible acceder a las salas cunas con 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, la empresa dejará automáticamente de otorgar el bono compensatorio, debiendo la trabajadora optar entre las alternativas que la empresa le ofrece en conformidad con el Código del trabajo.

3. Consideraciones especiales a trabajadoras antes de comenzar su licencia pre natal.

Considerando las dificultades que pueda representar para una trabajadora prestar servicios mientras se encuentre embarazada, las partes convienen en que el tratamiento que estas trabajadoras tendrán hasta antes de iniciarse su descanso pre natal, serán las que se indican a continuación:

- a. La tripulante embarazada volará siempre y cuando acredite a la compañía un certificado médico que le permita ejercer las funciones de su cargo en estado de gravidez;
- b. La jefatura hará lo posible de acuerdo a las necesidades operacionales de la empresa para que la tripulante pueda prestar servicios preferencialmente dentro de un área o departamento de la Gerencia de Servicio a Bordo;
- c. Durante este período, la trabajadora podrá, si así lo estima conveniente y la compañía dispusiera de los medios y cupos necesarios, efectuar en su propio beneficio, cursos de uso de Excel, inglés o similares;
- d. La trabajadora embarazada podrá optar a un trabajo en tierra de jornada parcial (medio día), en cuyo caso recibirá el 50% de su remuneración que le corresponda por su trabajo en tierra. Sin perjuicio de lo anterior, para el cálculo del complemento al subsidio durante el permiso pre y post natal, será pagado por la empresa conforme a lo dispuesto en la cláusula cuadragésimo quinta precedente, es decir utilizando como base de cálculo los últimos tres meses efectivamente volados en régimen normal.

La empresa pondrá a disposición de las tripulantes embarazadas o que recientemente hayan dado a luz, una persona que atenderá o canalizará sus inquietudes sobre el lugar donde se desarrollará su trabajo en tierra si así correspondiere, su reintegro, cursos de capacitación, remuneraciones, etc.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMO QUINTA. ISLA DE PASCUA

Las siguientes condiciones particulares aplicarán exclusivamente a los Tripulantes de Cabina que estén basados permanentemente en la Isla de Pascua:

1. Para efectos de comparación entre el rol programado y el rol efectuado, la compañía garantizará un piso mínimo de comparación de 69 (sesenta y nueve) horas de vuelo, independiente de las horas de vuelo efectivamente publicadas, beneficio que se regulará en la forma señalada en la Quincuagésimo sexta precedente.
2. Los Tripulantes de Cabina que deban ser trasladados a Santiago para participar en actividades programadas por la empresa o cursos de revalidación de licencia de vuelo, lo harán en comisión de servicio (Cobus). Junto con lo anterior, recibirán por concepto de viático la suma líquida de **\$33.000** por cada día de pernocte en Santiago, en cumplimiento de actividades programadas por la compañía, sujeto a las mismas condiciones generales para viáticos según se conviene en la cláusula Sexagésimo Séptima de este instrumento colectivo. Para estas ocasiones la compañía designará el hospedaje en hoteles que se encuentren preferentemente en la zona centro u oriente de la ciudad, en todo caso, siempre alejados de la zona del Aeropuerto de Santiago (SCL).
3. La empresa entregará a los Tripulantes la calendarización anual de las fechas en que deban realizar los cursos de capacitación y Revalidación de Licencia Aeronáutica. Dichas fechas deberán ser previamente programadas en sus respectivos roles de vuelo. La calendarización de dichos eventos se realizará cautelando siempre el adecuado mantenimiento de la dotación necesaria para la operación de la base.
4. En relación con el cumplimiento del artículo 152 ter L del Código del Trabajo, compensación de los servicios prestados durante los días feriados, la compensación única que se establece para los tripulantes de cabina basados en Isla de Pascua es el pago del día de trabajo con un recargo del 200%.
5. El beneficio que se establece en la cláusula Vigésimo Segunda, referido al viático especial, será pagado a los tripulantes basados en Isla de Pascua en la medida que estos se encuentren en funciones del cargo a las 0:00 horas del día 25 de diciembre o 1° de Enero.
6. La empresa entregará un bono especial para Navidad por un monto bruto de **\$28.130** por cada hijo menor de 13 años, destinado a compra de regalos de Navidad. Este bono es incompatible con cualquier otro beneficio que otorgue la compañía por este concepto. El pago se realizará en la remuneración del mes de Diciembre de cada año.

7. En caso de enfermedad o accidente grave del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o sus hijos y que no tenga tratamiento adecuado en Isla de Pascua, 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 de Isla de Pascua, la empresa proporcionará sin costo para el trabajador lo siguiente:

- a) Pasaje de emergencia confirmado en cabina económica en la ruta IPC-SCL-IPC para la persona que deba recibir el, en caso de ameritarlo de acuerdo al análisis realizado por Gerencia Recursos Humanos, pasaje en las mismas condiciones para un acompañante;
- b) Traslado Aeropuerto-ciudad- Aeropuerto en la ciudad de Santiago al hacer uso del beneficio de pasajes de emergencia;
- c) Alojamiento en habitación estándar en hotel que la Compañía tenga convenio por las dos primeras noches de estadía en la ciudad de Santiago para la persona que deba recibir el tratamiento y su eventual acompañante; y
- d) Asimismo, el trabajador podrá optar al préstamo de emergencia a que se refiere la cláusula trigésimo séptima del presente instrumento, aun cuando se le hubiere otorgado dicho préstamo con anterioridad.

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.

DE LOS BENEFICIOS NO REMUNERACIONALES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMO SEXTA. SUBSIDIO ESPECIAL PARA CURSOS DE INGLÉS, FRANCÉS O PORTUGUÉS

La empresa otorgará anualmente a un máximo de diez (10) tripulantes afectos al presente contrato, no acumulables de un año en otro, un subsidio para cursos de inglés, francés o portugués ascendente al 100% de su valor y con un tope máximo de **\$732.504** pesos brutos para cada uno.

Para postular a este beneficio, los interesados deberán tener un desempeño igual o superior al nivel "esperado", en la respectiva Evaluación de Desempeño que realiza la Compañía, un porcentaje de inglés inferior al necesario para ascender, y además, deberán presentar una carta dirigida a la jefatura postulando al curso y adjuntando la documentación que acredite el instituto donde se imparte el mismo.

La selección de los postulantes la realizará la empresa y sólo considerará las circunstancias y documentos señalados precedentemente.

Una vez finalizado el curso, los trabajadores beneficiados deberán presentar a la empresa el certificado de aprobación del mismo y su registro de asistencia, que en ningún caso podrá ser inferior al 80%. En caso de no cumplir con al menos una de estas dos condiciones, el trabajador deberá reembolsar a la empresa la suma ascendente al 50% del subsidio otorgado, mediante descuento en su remuneración hasta en 10 cuotas, siempre que cada una no sea superior al 15% de la remuneración. En caso contrario, deberá aumentarse el número de las cuotas. Las partes dejan constancia que el presente beneficio sólo se otorgará mientras el trabajador mantenga su relación laboral con la empresa y cesará inmediatamente en el evento de renuncia del trabajador, desvinculación o cualquier otra causa que ponga término al contrato individual de trabajo.

Este beneficio aplicará también para quienes se desempeñen en la función de Vendedor Duty Free, disponiendo de un cupo anual y para los idiomas Inglés, Francés y Portugués. Para postular a este beneficio, los interesados deberán tener un desempeño igual o superior al nivel "esperado", en la respectiva Evaluación de Desempeño que realiza la Compañía, un porcentaje de inglés, francés o portugués inferior al nivel "Intermedio", y además deberán presentar una carta dirigida a la jefatura postulando al curso y adjuntando la documentación que acredite el instituto donde se imparte el mismo.

Si durante los años calendario de vigencia del presente instrumento colectivo no se utilizan los cupos indicados en la presente cláusula, podrán ser usados durante el año inmediatamente siguiente dentro de la vigencia del contrato colectivo, esto es, los cupos no utilizados el 2021 podrán ser utilizados el año 2022, los del 2022 en 2023 y los cupos de 2023 el año 2024.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMO SÉPTIMA. VIÁTICOS

Los viáticos de los Tripulantes de Cabina serán los siguientes:

1) VIÁTICO INTERNACIONAL

Brasil	US \$ 65 diarios
México	US \$ 55 diarios
Resto Sudamérica	US \$ 50 diarios
Nueva York	US \$ 65 diarios
Resto América	US \$ 60 diarios
Auckland	US \$ 75 diarios
Melbourne	US \$ 80 diarios
Polinesia	US \$ 80 diarios
Israel/Europa	€ 60 diarios

Los viáticos a Madrid se entregarán directamente en euros y por ventanilla en Santiago.

2) Viático Nacional:

El viático nacional será de **\$ 29.000 diarios**.

3) Viático Isla de Pascua

El viático para Isla de Pascua (IPC) será de **\$ 33.000 diarios**

4) Regulaciones particulares

Tanto el día de salida como el de llegada a SCL, se pagarán a razón de medio día de viático cada uno. En consecuencia, si el período de servicio termina pasadas las 00:00 hrs., hora local, se devengará el pago del medio día de viático.

De producirse un retraso o una permanencia no planificada que implique el devengo de viáticos adicionales según el procedimiento establecido en el párrafo anterior, la tripulación deberá recibir el viático correspondiente adicional, el que será pagado a su retorno a la base, si no fuera posible entregarlo directamente en la posta.

En caso de estadías programadas o planificadas en posta de 5 horas o más, la tripulación deberá ser enviada a un hotel y devengarán viático completo. Si la estadía fuese inferior a 5 horas, pero superior al tiempo que toma un tránsito normal en tierra (02:00 hrs.), la Empresa les proveerá colación fuera del avión, en un restaurante. Lo anterior no será aplicable en caso de mantenimiento.

En caso que, por razones de fuerza mayor, la tripulación sea relevada de sus funciones antes de iniciar un vuelo o una vez iniciado, pero ésta es enviada a su domicilio sin pernoctar fuera de base, los trabajadores deberán reintegrar por completo el viático que hayan retirado a la compañía.

En casos que el vuelo se postergue para el día siguiente, saliendo con la misma tripulación, no se pierde la primera noche de viático por reprogramación de vuelo.

Finalmente, si una tripulación debe realizar un vuelo en relevo de otra tripulación, en circunstancias que dicho vuelo ha sido reprogramado de tal forma que la salida sea entre las 0:00 hasta las 3:25 am, recibirá íntegro el viático originalmente asignado a la tripulación relevada.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMO OCTAVA. PREFERENTIAL BIDDING SYSTEM (PBS)

Durante el primer semestre de 2021 se implementará el sistema Preferential Bidding System (PBS), que permite al tripulante hacer solicitudes de acuerdo a sus preferencias de estilo de rol priorizándolas mediante un sistema de puntos, para que éstas puedan ser tenidas en cuenta en la confección de la programación de los roles de vuelo.

CAPÍTULO III – CONDICIONES ESPECÍFICAS PARA VENDEDORES DUTY FREE

Las cláusulas que forman parte de este capítulo serán aplicables exclusivamente a aquellos trabajadores afectos al presente instrumento colectivo que desempeñen funciones de Vendedor de Duty Free.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMO NOVENA. BONO ANUAL

1. La empresa pagará un bono anual por resultados financieros y operacionales según lo descrito en la presente cláusula, el cual se devengará y será pagado, en caso que corresponda, en el mes de marzo del año 2022, y en el mes de marzo de los años sucesivos de vigencia del presente instrumento colectivo, esto es marzo de 2023 y marzo de 2024, a aquellos trabajadores que tengan contrato vigente a la fecha del pago y que no les sea aplicable ninguna de las exclusiones que se establecen en el numeral 5 de la presente cláusula.

2. Para que se devengue este bono, será requisito que se cumplan copulativamente las siguientes condiciones:

- a) No ocurrencia de accidentes de aviación en el Grupo LATAM; y
- b) Obtención de utilidades y el cumplimiento de la meta de accidentes laborales con fatalidades en el Grupo LATAM.

El valor final de este bono se determinará en función del cumplimiento de metas operacionales (Safety, OTP, NPS y costos) durante el año respectivo, esto es, se pagará en marzo de 2022 lo correspondiente, en caso de proceder, al cumplimiento de las citadas condiciones durante el año 2021 y así sucesivamente hasta el término de la vigencia del presente instrumento colectivo.

3. Para el cálculo del monto bruto a pago, se considerarán los valores que se detallan en la siguiente tabla, por cada cargo o categoría y subcategoría:

Vendedor Duty Free	\$348.182
---------------------------	------------------

4. La determinación del monto del bono bruto a pago anualmente será el que resulte de la multiplicación directa del factor del cumplimiento de las condiciones indicadas en la presente cláusula, y el monto base según cada cargo o subcategoría, de acuerdo a la tabla contenida en el punto 3 precedente. Sólo a modo de ejemplo, para un Vendedor Duty Free, en el caso de que no exista un accidente de aviación y se consigue el 75% del conjunto de condiciones de metas relativas a Utilidades, Safety, OTP, NPS y Costos, el multiplicador será el 75% del valor de la citada tabla, es decir, $75\% \times \$330.000 = 247.500$

5. Exclusiones del pago:

- 1) Haber estado menos de 160 días disponibles para la Compañía en actividades de vuelo o en tierra en el año considerado para cada pago. Para estos efectos, se consideran como actividades en tierra:
 - a. Instrucciones o actividades de capacitación;
 - b. Tripulantes que temporalmente se encuentren asignadas a labores administrativas por permiso maternal;
 - c. Licencias médicas por accidentes laborales, enfermedad profesional, pre y post natal, debidamente acreditadas.
 - d. Actividades en tierra de los dirigentes sindicales.
- 2) Tripulantes en tierra por 20 días o más en el año considerado, por otras causas médicas o por salud incompatible al vuelo;
- 3) Tripulante que haya presentado licencias médicas por más de 20 días en el año considerado, continuas o discontinuas;
- 4) Tripulante que haya presentado más de 4 fallas a vuelo o actividades programadas por rol en el año considerado, sean justificadas o no;
- 5) Tripulante que haya tenido 2 faltas o más formalmente comunicadas por la empresa en el año considerado.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA. PAGO DE HORAS DE VUELO

1. Cuando opera como vendedor de Duty Free.

La empresa pagará como horas de vuelo a los vendedores Duty Free un monto bruto de **\$950** por cada hora de vuelo que realicen en funciones de Vendedor de Duty Free.

2. Cuando opera en funciones de servicio como Tripulante de Cabina

La empresa pagará como horas de vuelo a los vendedores Duty Free que deban asumir funciones de tripulante de cabina en caso que sean asignadas como parte de una Tripulación mínima, un monto bruto de **\$7.530**. En estos casos, se les aplicarán a los vendedores Duty Free todas las condiciones específicas para tripulantes de Cabina a que se refiere el presente instrumento. Asimismo, en el caso que una vendedora Duty Free vuele voluntariamente como Tripulante de línea, se le aplicarán todas las condiciones de las tripulantes de cabina contenidas en el presente instrumento.

Estos valores se incrementarán en los mismos porcentajes y oportunidades que se establecen en la cláusula Décimo sexta en la tabla 2, en la columna “Valor Hora de Vuelo”.

La empresa pagará como horas de vuelo, y al respectivo valor de éstas dependiendo de la función que le corresponda realizar a bordo, el Tiempo que los Vendedores Duty Free permanezcan a bordo de la aeronave, antes del retiro de calzos, encontrándose o no los pasajeros a bordo de ella, siempre y cuando se produzca un retraso de más de 30 minutos en la hora de salida programada para el vuelo, cualquiera que sea la causa de este retraso, e incluso si se deriva en una cancelación del vuelo.

Los vendedores Duty Free tendrán derecho a los beneficios contenidos en la Cláusula Vigésimo Sexta, Pago de Situaciones Excepcionales, a excepción del establecido en el punto 6 de la misma.

En caso de despido por necesidades de la empresa, la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo del vendedor Duty Free estará constituida por el sueldo base más el promedio de los últimos tres meses efectiva e íntegramente volados en la función de vendedor Duty Free, todo ello con los topes legales de 90 UF.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMERA. OPCIONES PARA ROL MATERNAL

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 152 ter M del Código del Trabajo, las partes convienen las siguientes condiciones de trabajo para la madre que vuelve a trabajar, estando vigente su derecho de alimentación:

1. Los horarios de los cursos de reintegro terminarán una hora antes y la empresa proveerá a la trabajadora el servicio de movilización normal de la empresa acorde a este horario;
2. Se darán las siguientes opciones de reintegro a las vendedoras Duty Free madres con hijos menores de 2 años:

- 2.1. Rol sin vuelos los fines de semana. Esta alternativa es sin perjuicio del descanso a que se refiere el artículo 152 ter K del Código del Trabajo.
- 2.2. Rol solo mañanas o solo tardes.
- 2.3 Rol con vuelos de PSV menor o igual a 7 hrs.
- 2.4 Rol quincenal

Las opciones anteriores se podrán otorgar de manera individual o combinada según acuerdo con su jefatura de acuerdo a necesidades operacionales.

En lo que respecta a la opción de Rol quincenal, señalada en el numeral 2.4 precedente, las condiciones específicas son las siguientes:

(1) Las 106 horas de descanso a que se refiere el artículo 152 ter K del Código del Trabajo se entiende que son entregadas en la quincena de descanso.

(2) El trabajo en días feriados se entiende compensado durante la quincena libre o de descanso.

(3) La quincena del mes será asignada por la compañía según necesidades operacionales.

(4) La trabajadora podrá realizar sólo una actividad de tierra durante la quincena sin vuelo.

(5) En caso de presentar la trabajadora licencia médica que considere parte o la totalidad de los días de la quincena que no tiene rol de vuelo ni actividades en tierra programadas, mantendrá el derecho al pago del mayor valor entre el rol efectuado y el programado para el mes calendario en que presentó dicha licencia médica.

(6) Esta modalidad de rol se remunerará de la siguiente manera: Se pagará el Sueldo Base íntegro por el mes completo, y se le adicionarán todas las comisiones por ventas devengadas durante la quincena trabajada, junto con el valor de hora de vuelo que le corresponda. Eventualmente, de corresponder, se pagarán bonos, aguinaldos y otros beneficios remuneracionales de manera íntegra, no proporcional a los días trabajados.

(7) En caso que a un trabajador que esté haciendo uso de rol de quincena se le deba calcular algún promedio para efectos de pago, por ejemplo, por licencia médica, se tomarán como base de cálculo los últimos 3 meses en que haya volado rol normal, no siendo el rol de quincena válido para tal efecto.

(8) Esta opción de rol es incompatible con rol solo mañanas o solo tardes, señalada en el numeral 2.2.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA: BONO META DE VENTAS CUATRIMESTRAL

Los trabajadores afectos al presente contrato, percibirán un bono bruto cuatrimestral de conformidad a su desempeño respecto a las metas de ventas definidas para cada periodo.

Este bono no será considerado para el cálculo del promedio trimestral por pago de bajada a tierra.

El grupo de vendedores se distribuirán en los grupos que se detallan en la siguiente tabla, según el porcentaje de cumplimiento de meta de venta del cuatrimestre evaluado.

	Valor Bono Bruto	% de cumplimiento de Meta de Ventas Cuatrimestre
Grupo1	\$252.685	116% a mas
Grupo2	\$214.782	106% a 115%
Grupo 3	\$138.976	100 a 105%

Los trabajadores de cada uno de los grupos arriba detallados recibirán un bono bruto cuatrimestral en los meses que se detallan en la siguiente tabla.

Cuatrimestre a evaluar	Mes de pago
Enero a Abril	Junio
Mayo a Agosto	Octubre
Septiembre a Diciembre	Febrero

Exclusiones:

No tendrá derecho a este bono el trabajador que tenga falta grave o acumulación anual de amonestaciones que equivalgan a falta grave para el otorgamiento de este bono, ni aquel trabajador que tenga menos de 10 días mensuales promedio de prestación efectiva de servicios durante el cuatrimestre evaluado.

Adicionalmente se pagará un bono valor bruto de **\$140.640** a las 5 vendedoras mejores evaluadas del cuatrimestre. Aplicará a este bono especial las mismas exclusiones precedentes.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCERA. MOVILIDAD INTERNA

Los trabajadores que ocupen cargos como vendedores de Duty Free podrán postular libremente a las vacantes que se generen en la compañía para cargo de Tripulante de Cabina. Los cupos serán informados oportunamente, por los medios masivos que la compañía disponga, y las postulaciones serán evaluadas de acuerdo a las políticas internas de movilidad que la empresa defina.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA CUARTA. COMPENSACIÓN POR CANCELACIONES DE VUELO

La compañía compensará a los Vendedores de Duty Free que no puedan realizar un vuelo asignado, en las siguientes circunstancias:

1. Carro para venta de Duty Free no disponible, producto de error en el carguío, contingencia operacional o similares, como por ejemplo, turbulencia que impida la venta.
2. Cambio de material, que afecta el carguío del carro de Duty Free o la posibilidad de embarcar al vendedor junto con la tripulación.
3. Cancelación de vuelo.

En todos estos casos, la empresa pagará al trabajador por cada vuelo asignado que no pueda efectuar, un monto bruto equivalente a la comisión mensual promedio de la ruta de dicho vuelo.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA: VIÁTICO

La empresa otorgará y regulará los viáticos (no compensables) en conformidad al procedimiento administrativo prescrito para tales efectos, el que se actualizará cuando corresponda.

La forma de pago del viático será la que a continuación se describe:

Tanto el día de salida como el de llegada se pagarán a razón de medio día de viático cada uno, en el entendido que el día de salida sea distinto al día de llegada y que estipulen pernoctada en el destino. En consecuencia, si el periodo de servicio termina pasadas las 00:00 hrs local, se devengará el pago del medio día de viático. Lo anterior aplica en vuelos de ruta nacional e internacional.

Excepcionalmente, y sólo en aquellos vuelos programados con un inicio y término en la Base SCL que no consideren pernoctada, pero que impliquen volar una fracción del primer día y otra fracción de la madrugada del día siguiente, se devengará pago de viático de acuerdo a lo descrito en el punto anterior. Se excluyen aquellos vuelos que por una contingencia operacional no planificada como clima, mantenimiento, etc. implique el arribo del vuelo en la madrugada del día siguiente.

En las rutas internacionales, el viático será de US\$ 60 diarios. Para rutas domésticas este será de **\$25.000**.

En caso de estadías programadas o planificadas en posta superiores a 5 horas, la tripulación deberá ser enviada a un hotel. En este caso se devengará viático completo. Si la estadía fuese inferior a 5 horas, pero superior al tiempo que toma un tránsito normal en tierra (2:00 Hrs.), la Empresa les proveerá colación fuera del avión, en un restaurante. Lo anterior no será aplicable en caso de mantenimiento.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA: VENTAS A BORDO

La empresa pagará a los Vendedores Duty Free el 50% de las comisiones que se paguen por la totalidad de las ventas de productos Duty Free a bordo efectuadas en cada vuelo, y que se calcularán y pagarán de acuerdo al procedimiento de ventas a bordo de productos Duty Free de la Compañía actualmente vigente y por cualquiera de sus modificaciones que la empresa le introduzca con posterioridad durante la vigencia del presente contrato colectivo. Mensualmente, la Compañía informará al conjunto de los vendedores Duty Free el promedio de venta por ruta de los últimos tres meses, identificando aquellos meses y rutas en que se produjeron quiebres de stock equivalente a un faltante igual o superior al 15% de los productos que debían ser cargados en el vuelo.

Adicional a lo anterior, la empresa pagará a los vendedores Duty Free semana corrida por las comisiones percibidas producto de las ventas a bordo, la cual se calculará y pagará de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Mensualmente se determinará el monto devengado por cada tripulante por concepto de las comisiones provenientes de las ventas a bordo;
2. Dicho monto se dividirá por 25;
3. El resultado de dicha división dará un monto diario a pagar por concepto de remuneraciones variables para efecto de semana corrida;
4. Dicho monto diario se pagará por cada uno de los días de descanso dominical o séptimo día a que se refiere el artículo 152 ter K del Código del Trabajo. De esta manera, dicho monto diario se multiplicará por 4 y se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquel en que se haya devengado.

Este monto será imputable a cualquier otro que eventualmente llegare a corresponder por cualquier concepto de similar naturaleza.

La Empresa pondrá a disposición de los vendedores duty free, a través de su intranet, la información detallada de las comisiones ganadas en cada uno de sus vuelos por concepto de ventas de Duty Free a bordo.

En caso que un vuelo tenga quiebre de stock de productos Duty Free equivalente a un faltante igual o superior al 15% de los productos que debían ser cargados en el vuelo, el vendedor Duty Free recibirá una compensación por dicho vuelo equivalente al promedio de la comisión de los últimos tres meses por la venta de los productos faltantes para esa ruta en que no haya existido quiebre de stock.

Para efectos de pagar en pesos chilenos las comisiones por ventas que son calculadas en dólares americanos, se establece que el tipo de cambio a utilizar será el valor del dólar americano “observado” del último día hábil del mes en que se efectuaron las ventas por las cuales se remunerará al trabajador.

En aquellos meses en que se programen menos de 10 vuelos, la empresa pagará al vendedor de Duty Free la diferencia que por concepto de ventas a bordo se produzca entre el promedio de venta de los últimos tres meses por los vuelos realizados y el piso de 10 vuelos.

Pago de actividades en tierra

Toda actividad en tierra por un período menor a siete días, de carácter obligatoria, que forme parte del Período de Servicio y que haya sido citada por la Empresa, tales como revalidaciones de seguridad y servicio, reuniones con jefaturas, debriefing de vuelos por seguridad y capacitaciones obligatorias programadas por la empresa, serán pagadas de acuerdo al promedio de los últimos tres meses efectivamente volados por el trabajador.

No serán pagadas las horas en tierra producto de recalificaciones por violaciones de seguridad atribuibles al trabajador (apertura de toboganes) o recapitaciones producto de reprobaciones del vendedor de sus cursos obligatorios.

Las partes convienen asimismo que no serán parte del Período de Servicio y tampoco darán derecho a remuneración al trabajador, el tiempo destinado al MAE y a cualquier otra actividad solicitada por el trabajador, sean o no impartidas por la Empresa.

No afectará el cálculo del promedio de los últimos tres meses volados la circunstancia que en dicho período el trabajador haya hecho uso de uno o más días del feriado contractual a que se refiere la cláusula sexagésima del presente instrumento.

Los beneficios establecidos en el presente numeral podrán ser utilizados por los padres que sean objeto de la cesión de permiso de alimentación, en conformidad con lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEPTIMA: BONO ASISTENCIA

Todo trabajador que en un mes calendario registre un 100% de asistencia a los vuelos y actividades que le programe la compañía, recibirá un bono mensual de estímulo equivalente en pesos al 25% de su sueldo base bruto.

Este 100% de asistencia será considerado siempre que el trabajador haya cumplido su rol de vuelo con la puntualidad y en la forma en que la empresa lo programó.

No obstante lo anterior, igualmente se considerará que el trabajador cumple con las condiciones para la obtención de este bono si la inasistencia se debe a licencia médica válidamente otorgada por accidente del trabajo calificado como tal por los organismos competentes. Con todo, si la ausencia se debe a licencia médica y el período de reposo indicado en ésta comprende días de dos meses consecutivos, los días de licencia que corresponden al segundo mes no afectarán el pago del bono de asistencia en la medida que no excedan de tres días de ese mes.



CAPÍTULO IV – CLÁUSULAS POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONTRATO 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 contrato 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:

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OCTAVA: AHORRO APV

Con ocasión de la firma del presente instrumento colectivo y con el fin de aumentar los fondos para pensión del trabajador, la empresa aportará a la Cuenta de Ahorro Previsional Voluntario del trabajador el mismo monto que éste ahorre mensualmente, con un tope de hasta \$10.000 mensuales, los que le serán descontados de su remuneración, siempre y cuando su Cuenta de Ahorro Previsional Voluntario esté vigente con alguna de las Administradoras de Fondos de Pensión con convenio vigente con la Empresa, debiendo ser activado por el Trabajador a través del canal RH Conect de Recursos Humanos o la herramienta que en un futuro lo reemplace.

El aporte indicado en el párrafo precedente, corresponderá a un máximo del 10% de los socios del Sindicato vigentes, en el respectivo mes en que se deba efectuar el aporte.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NOVENA: REAJUSTE ENERO 2023 A BONO DE VACACIONES

Sin perjuicio de lo establecido por las partes en el numeral 4 de la cláusula Vigésimo Octava del presente instrumento colectivo y con ocasión de la firma del mismo, el bono contenido en la citada cláusula se incrementará en un 5%, en enero de 2023.

CLÁUSULA OCTOGÉSIMA: CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Las siguientes cláusulas referidas a beneficios contenidos en el presente instrumento colectivo, tendrán una aplicación y vigencia transitoria hasta el día 31 de julio de 2022. De esta manera y en cumplimiento del protocolo de acuerdo celebrado por las partes con fecha 17 de agosto de 2020, entre el 1° de marzo de 2021 y el 31 de julio de 2022, las condiciones, plazos y montos de cada uno de los conceptos que se indican a continuación serán los únicos que regirán y aplicarán a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo:

1.- SUELDO BASE Y PERIODO DE SERVICIO DE VUELO SUPERIOR A 12 HORAS

Hasta el 31 de julio de 2022, el sueldo base a que se refiere la cláusula décimo sexta del presente instrumento colectivo, para cada categoría y subcategoría, se rebajará en un 20% respecto del monto que a cada trabajador le correspondía recibir de acuerdo a su contrato de trabajo en el mes de julio de 2020. En la eventualidad que para uno o más trabajadores el monto bruto de su base quedare bajo el valor bruto del ingreso mínimo producto de la rebaja antes señalada, la empresa le pagará igualmente a dicho trabajador el valor bruto del ingreso mínimo por concepto del sueldo base.

Como consecuencia de lo anterior, los beneficios del instrumento colectivo que están determinados en función del monto del sueldo base, como por ejemplo el Bono de Asistencia, se deberán calcular de acuerdo al nuevo monto del sueldo base contenido en esta cláusula. Es decir, se rebajará en un 20% respecto del monto que a cada trabajador le correspondía recibir de acuerdo a su contrato de trabajo en el mes de julio de 2020.

Respecto del Bono por Período de Servicio Mayor a 12 horas (Bono PSV) a que se refiere la cláusula Quincuagésima Cuarta del presente instrumento colectivo, la empresa pagará los siguientes nuevos valores para cada categoría, según se indica a continuación:

- a) **Tripulante de Cabina:** Bono mensual bruto de **\$65.076** que se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente;
- b) **Tripulante de cabina especialista:** Bono mensual bruto de **\$97.614** que se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente;
- c) **Jefe de Servicio a Bordo:** Bono mensual bruto de **\$130.154** que se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente.

2.- VALOR DE HORAS DE VUELO

Hasta el mes de julio de 2022 inclusive, el valor de las horas de vuelo a que se refiere la cláusula Décimo sexta del presente instrumento colectivo, se calculará de la forma que se indica a continuación:

1.- La empresa pagará para el tramo que comprende las primeras 50 horas de vuelos en cada mes calendario el valor que corresponda a cada categoría y subcategoría de acuerdo al instrumento colectivo y contrato individual, el cual se encuentra modificado por el porcentaje que se indica en la tabla siguiente. En cualquier caso, la empresa no pagará un monto menor al señalado a continuación:

Categoría	Valor Bruto Mínimo 1-50 Hrs	% sobre HV actual 1-50 Hrs
JSB Senior	\$16.477	4%
JSB	\$13.339	4%
TCE Senior	\$10.202	4%
TCE	\$7.620	1%
TC Senior	\$5.493	-9%
TC	\$2.864	-24%
TC Trainee	\$1.979	-37%

2.- La empresa pagará para el tramo que comprende entre las 51 horas y hasta las 70 horas de vuelos en cada mes calendario el valor que corresponda a cada categoría y subcategoría de acuerdo al instrumento colectivo y contrato individual, el cual se encuentra modificado por el porcentaje que se indica en la tabla siguiente. En cualquier caso, la empresa no pagará un monto menor al señalado a continuación:

Categoría	Valor Bruto Mínimo 1-50 Hrs	% sobre HV actual 1-50 Hrs
JSB Senior	\$15.843	0%
JSB	\$12.826	0%
TCE Senior	\$9.810	0%
TCE	\$7.545	0%
TC Senior	\$6.036	0%
TC	\$3.768	0%
TC Trainee	\$3.141	0%

3.- La empresa pagará para el tramo que comprende las 71 horas de vuelos en adelante en cada mes calendario, las sumas brutas que se indican a continuación para cada categoría:

Categoría	Valor Bruto Mínimo 1-50 Hrs
JSB Senior	\$26.000
JSB	\$21.000
TCE Senior	\$19.000
TCE	\$16.500
TC Senior	\$16.000
TC	\$13.500
TC Trainee	\$12.400

Para el cálculo y pago de las horas de vuelo en cada mes calendario, se considerará el rol programado o el rol efectuado, si este último fuese mayor. Asimismo, el valor de la hora de vuelo de cada tramo es independiente de los otros. Así, por ejemplo, si un Tripulante de Cabina Trainee vuela 60 horas en un mes calendario, recibirá a suma de **\$98.942** por las primeras 50 horas y la suma de \$31.410 por las restantes 10 horas como mínimo.

3.- PISO GARANTIZADO DE HORAS DE VUELO

Hasta el mes de julio de 2022 inclusive, el piso garantizado de las horas de vuelo a que tiene derecho el tripulante de acuerdo a la cláusula cuadragésima Novena del presente instrumento colectivo, será de 50 horas de vuelo en cada mes calendario. Esta modificación se aplicará también a Tripulaciones de Base Isla de Pascua, instructores en su retorno de tierra, trabajadoras con roles maternal, quedando asimismo en todos estos casos con un piso garantizado de 50 horas en cada mes calendario.

En aquellos meses en los que el trabajador haga uso del feriado legal, la cantidad de horas correspondiente al piso garantizado de horas de vuelo se calculará proporcionalmente a los días en los que estuvo disponible para prestar servicios a la empresa en el mes respectivo, incluyendo para este fin todos los días que no sean feriado legal dentro del mes calendario correspondiente.

4.- INGRESO MÍNIMO

Hasta el 31 de julio de 2022, ningún tripulante podrá recibir por concepto de remuneraciones y demás beneficios asociados a la prestación de sus servicios (total haberes) un monto que sea menor a los **\$650.000** brutos mensuales.

5.- REAJUSTE IPC

El reajuste por IPC a aplicar a partir del mes de julio de 2021 corresponderá a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de enero y junio de 2021, ambos meses incluidos y así sucesivamente hasta el término de la vigencia del presente acuerdo.

6.- BASE DE CALCULO DE INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIO

De acuerdo a lo pactado en el citado Protocolo de acuerdo, para el pago de las indemnizaciones por años de servicio a trabajadores cuya relación laboral termine entre abril de 2021 y octubre de 2022 y que tengan su origen por una cualquiera de las causales establecidas en la cláusula Trigésimo Sexta del presente instrumento colectivo (necesidades de la empresa, fallecimiento y renuncia por edad), se considerará para la base de cálculo de tales indemnizaciones, el promedio de las remuneraciones ordinarias de los últimos tres meses efectivamente volados que sean anteriores a abril de 2020, con los topes legales correspondientes. Este valor se expresará en Unidades de Fomento y se pagará en su equivalente en pesos a la fecha de término de la relación laboral.

Lo anterior es sin perjuicio de aquellos casos en los que de acuerdo al presente instrumento les corresponda el pago de sus indemnizaciones por años de servicio sin uno o ambos topes legales.

7.- BONO DE MOVILIZACION

Conforme al Protocolo de acuerdo de 17 de agosto de 2020, respecto del Bono de movilización a que se refiere la cláusula trigésimo Segunda del presente instrumento colectivo, éste dejará de pagarse como un monto fijo mensual y a partir del mes de abril de 2021 se pagará por tal concepto la suma líquida de **\$11.306** por cada día de pairing y actividad que comprenda movilización Latam, con el tope mensual correspondiente al monto fijo mensual indicado en el presente instrumento colectivo y que se encontrare vigente a la fecha de firma del citado Protocolo, esto es, agosto de 2020. Este pago se efectuará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquel en que se haya devengado.

8.- PLAN DE CARRERA

Respecto del Plan de Carrera a que se refiere la cláusula décimo séptima del presente instrumento colectivo, este dejará de aplicarse y en consecuencia, la empresa no estará obligada hasta Marzo de 2022 a efectuar ascensos ni cambios entre categorías.

9.- SUSPENSION EN EL COBRO DE PRESTAMOS

En la eventualidad que la empresa hubiese otorgado a trabajadores afectos al presente instrumento colectivo uno o más préstamos en virtud de lo establecido en la cláusula trigésimo séptima, se suspenderá el descuento de sus remuneraciones de las cuotas correspondientes al período de vigencia del citado Protocolo de acuerdo, es decir, hasta el mes de julio de 2022.

Dichas cuotas se pagarán en la misma modalidad, condiciones y montos pactados, mediante descuento de las remuneraciones del trabajador a partir de las remuneraciones correspondientes al mes de agosto de 2022.

Las partes acordaron asimismo, en el citado Protocolo de acuerdo que durante la vigencia del mismo, la empresa no otorgará nuevos préstamos a los trabajadores socios del sindicato.

10. BONO DE ANTIGÜEDAD

Respecto del Bono de Antigüedad a que se refiere a cláusula cuadragésimo cuarta del presente instrumento colectivo, el monto del mismo se pagará considerando el valor íntegro del sueldo base que el trabajador tenía pactado en su contrato de trabajo en el mes de julio de 2020.

Dicho valor se reajustará conforme a la variación del IPC que corresponda aplicar de acuerdo al presente instrumento colectivo.

CLÁUSULA OCTOGÉSIMA PRIMERA: VUELOS HOLDING

En aquellas oportunidades que la empresa lo requiera, los trabajadores afectos al presente convenio colectivo prestarán sus servicios a bordo de aviones de la flota Narrow Body de Transporte Aéreo S.A. (en adelante “Vuelos Holding”), lo cual se registrará por lo que se señala a continuación:

1. Las solicitudes de roles, que se deben efectuar en Preferential Bidding System (PBS), se podrán efectuar exclusivamente para los vuelos Wide Body. Asimismo, las tripulaciones de otra empresa (i.e. TC LU) no podrán utilizar PBS para solicitudes de roles en flota WB;

2. Se mantendrá el pago del mayor valor de Hora de Vuelo a igual categoría (i.e. TC Senior WB operando en NB, se pagará mayor valor de Hora de Vuelo entre su misma subcategoría, en este caso TC Senior, así, continuando el ejemplo, TC Senior WB con valor hora de vuelo **\$6.063**, operando NB con valor hora de vuelo **\$ 8.876**, se pagará **\$ 8.876** que corresponde al valor más alto);

3. El valor de los viáticos por operar en flota Narrow Body será el siguiente:

Doméstico Chile	\$29.000
Brasil	US \$65
Otros destinos dentro de Sudamérica	US \$50

4. Según necesidad operacional de la empresa, se implementarán cursos de habilitación en flota Narrow Body para los trabajadores afectos al presente instrumento. Se modificará, cuando sea posible, el proceso de revalidación de Licencia de Vuelo para permitir en un mismo proceso más extenso rendir la revalidación de todas las habilitaciones. Los tripulantes podrán realizar los cursos de habilitación inicial en flota NB en hasta tres ocasiones por material, no considerándose falta la reprobación de las dos primeras habilitaciones iniciales sólo respecto a material Narrow Body.

5. En aquellas ocasiones en las que un tripulante realice “Vuelos Holding”, además de lo contenido en el presente instrumento colectivo, le serán aplicables las siguientes condiciones:

5.1 Un PSV Nocturno Consecutivo Programado. Se entenderá para efectos del presente numeral como “Período de Servicio de Vuelo en Noches Consecutivas” (en adelante “PSVNC”) toda actividad de vuelo que se realice entre las **0:30** y las **05:30 hrs.** del mismo día calendario. Al respecto, la compañía podrá programar mensualmente hasta un evento en días consecutivos, secuencias de vuelo que deban desarrollarse, parcial o totalmente, dentro de la ventana de tiempo definida como PSVNC. En cada oportunidad en que el rol de vuelo incluya dicho evento, la empresa le pagará al tripulante un bono de **\$42.204** brutos.

Si por razones operacionales se realizan cambios en la programación del rol de vuelo o activación de turnos de un tripulante, de modo que este deba cumplir PSVNC, la compañía podrá hacerlo, pero con un tope de un evento en cada mes calendario, en forma adicional al programado.

Lo indicado en los dos párrafos precedentes del presente numeral no será aplicable en la eventualidad que un período de servicio de vuelo ya iniciado se extienda más allá de las **00:30 hrs.** y con ello se transforme en un nuevo PSVNC cuando la referida extensión tenga su origen en contingencias meteorológicas, médicas o de mantenimiento de aeronaves. En caso de ocurrir dicho evento, la compañía pagará al trabajador un bono por PSVNC equivalente a **\$42.204** brutos por cada evento.

5.2 Inicio de PSV a continuación de días libres. Cuando un trabajador termine su secuencia de días libres, feriado legal, días libres adicionales (LAD) adosados a días de feriado legal, día de cumpleaños y compensación de festivos trabajados (LF), la compañía podrá programarle el inicio de su primer Período de Servicio de Vuelo a contar de las **06:00** am del día siguiente al último día libre, con las siguientes excepciones:

5.2.1. La compañía podrá programar el inicio de su PSV entre las **03:30** y **05:59** hrs. del día siguiente al término de una secuencia de al menos **TRES** días libres consecutivos referidos precedentemente (días libres, feriado legal, días libres adicionales adosados a días de feriado legal, día de cumpleaños y compensación de festivos trabajados), siempre y cuando el término del PSV del último día trabajado antes de la secuencia de tales días de descanso haya sido programado a más tardar entre a las **19:30** hrs. y **21:59** hrs. A modo de ejemplo:

- a. Si el inicio del PSV al término de los días de descanso se inicia a las **03:30 am**, el término del PSV del último día trabajado, deberá concluir a más tardar a las **19:30** hrs.
- b. Si el inicio del PSV al término de los días de descanso se inicia a las **04:00 am**, el término del PSV del último día trabajado, deberá concluir a más tardar a las **20:00** hrs.
- c. Si el inicio del PSV al término de los días de descanso se inicia a las **05:30 am**, el término del PSV del último día trabajado, deberá concluir a más tardar a las **21:30** hrs.

En este caso, la empresa le pagará un bono de **\$48.535** brutos en cada oportunidad en que ello ocurra;

5.2.2. La compañía podrá programar el inicio de su PSV entre las **05:00** y **05:59** hrs. del día siguiente al término de una secuencia de **DOS** días libres consecutivos referidos precedentemente (días libres, feriado legal, días libres adicionales adosados a días de feriado legal, día de cumpleaños y compensación de festivos trabajados), siempre y cuando el término del PSV del último día trabajado antes de la secuencia de 2 días de descanso haya sido programado a más tardar entre las **21:00** hrs. y **21:59** hrs. A modo de ejemplo:

- a. Si el inicio del PSV al término de los días de descanso se inicia a las **05:00 am**, el término del PSV del último día trabajado, deberá concluir a más tardar a las **21:00 hrs.**
- b. Si el inicio del PSV al término de los días de descanso se inicia a las **05:30 am**, el término del PSV del último día trabajado, deberá concluir a más tardar a las **21:30 hrs.**

En este caso, la empresa le pagará un bono de **\$48.535** brutos en cada oportunidad en que ello ocurra; y

5.2.3. A aquellos tripulantes que durante la vigencia del presente instrumento opten mediante una comunicación escrita dirigida a su jefatura en el área de Servicio a Bordo, la compañía les podrá programar el inicio de su PSV entre las **03:30 y 05:59 hrs.** del día siguiente al término de una secuencia de al menos **DOS** días libres consecutivos referidos precedentemente (días libres, feriado legal, días libres adicionales adosados a días de feriado legal, día de cumpleaños y compensación de festivos trabajados), siempre y cuando el término del PSV del último día trabajado antes de la secuencia de tales días de descanso haya sido programado a más tardar entre las **19:30 hrs. y 21:59 hrs.** A modo de ejemplo:

- a. Si el inicio del PSV al término de los días de descanso se inicia a las **03:30 am**, el término del PSV del último día trabajado, deberá concluir a más tardar a las **19:30 hrs.**
- b. Si el inicio del PSV al término de los días de descanso se inicia a las **04:00 am**, el término del PSV del último día trabajado, deberá concluir a más tardar a las **20:00 hrs.**
- c. Si el inicio del PSV al término de los días de descanso se inicia a las **05:30 am**, el término del PSV del último día trabajado, deberá concluir a más tardar a las **21:30 hrs.**

En este caso, la empresa le pagará un bono de **\$48.535** brutos en cada oportunidad en que ello ocurra, el cual no es adicional al bono establecido en el numeral 5.1 anterior. La vigencia de esta opción es de doce meses para cada tripulante que se haya inscrito.

5.3 Situaciones excepcionales

5.3.1 Pago de horas de Vuelo por situaciones excepcionales. La empresa pagará como horas de vuelo y al respectivo valor de estas, las siguientes situaciones excepcionales en las condiciones que a continuación se indica:

5.3.1.1 El tiempo que los tripulantes permanezcan en la aeronave, antes de que se ponga en funcionamiento el primer motor, encontrándose o no los pasajeros a bordo de ella, siempre y cuando se produzca un retraso por más de 30 minutos en la hora de salida programada para el vuelo, cualquiera que sea la causa de este retraso.

5.3.1.2 El tiempo que los tripulantes citados para un determinado vuelo permanezcan en el aeropuerto sin abordar la aeronave, debido a una cancelación o atraso en la hora de salida programada para el vuelo, siempre que en este último caso, el retraso sea superior a 30 minutos y se deba a responsabilidad de la Compañía, como por ejemplo, demoras en el mantenimiento del avión o en el despacho del vuelo. En consecuencia, no se considerarán como retrasos o cancelaciones, para estos efectos, aquellos que se deban a motivos ajenos a la compañía, como por ejemplo, hechos de la naturaleza tales como razones climáticas, o bien, actos de la autoridad como cierre del Aeropuerto u otras contingencias.

5.3.1.3 El tiempo en exceso de 30 minutos que los tripulantes permanezcan en la aeronave realizando sus funciones después del último parking break y apertura de puerta, debido al retraso en el desembarque de pasajeros por espera de buses cuando el avión se posiciona en estacionamiento remoto, la atención de pasajeros en camillas, incubadoras, o con necesidades especiales. El registro y activación de este tiempo de pago se realizará en coordinación con el Ejecutivo en turno de Servicio a Bordo, quien constatará y autorizará estas situaciones excepcionales. Adicionalmente, se contabilizará dicho tiempo en exceso de 30 minutos dentro del Período de Servicio de Vuelo respectivo, que podría dar lugar a cambios en los descansos, en la actividad programada para el día siguiente o algunos de los beneficios establecidos en este instrumento.

5.3.1.4 Las situaciones descritas en los números 1 y 2 precedentes serán aplicables a las postas intermedias, siempre y cuando el retraso en la hora de salida programada en la respectiva posta no sea consecuencia del retraso inicial del vuelo o de un retraso en una posta anterior.

Para los efectos del pago como horas de vuelo del tiempo transcurrido en las situaciones descritas, si el retraso sobrepasa los primeros 30 minutos referidos en los números 1, 2 y 3 precedentes, el tiempo de retraso se pagará a partir de la hora programada para la iniciación o término del vuelo, según corresponda

El tiempo pagado como horas de vuelo, de conformidad a los números 1, 2 y 3 precedentes, será considerado para los efectos del incentivo “De las horas de vuelo en exceso de 63.”

5.3.2 Pago por cambio de vuelo derivado de cancelación de vuelo anterior

En cada oportunidad que a un tripulante se le cancele el primer tramo o vuelo de un Período de Servicio de Vuelo estando en las dependencias del Aeropuerto de Santiago, la empresa podrá cambiar dicho vuelo por otro o bien disponer que el tripulante espere en el aeropuerto para efectuar los tramos o vuelos siguientes, en cuyo caso el tiempo de espera será considerado Período de Servicio de Vuelo. Asimismo, en cada oportunidad que a un tripulante se le cancele el primer tramo o vuelo de un Período de Servicio de Vuelo estando en su domicilio, la empresa podrá disponer que el tripulante espere en su domicilio para efectuar los tramos o vuelos siguientes programados originalmente, en cuyo caso el tiempo de espera no será considerado como Período de Servicio de Vuelo.

En la eventualidad que el tiempo que transcurra entre la hora de salida original que haya tenido el primer tramo o vuelo cancelado y la hora de salida (cierre de puertas) del segundo vuelo programado u original exceda las tres horas, la empresa pagará a los tripulantes del tramo o vuelo cancelado la suma bruta de \$162.406 conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. En este caso, el tripulante deberá seguir efectuando los restantes tramos o vuelos correspondientes a su rol de vuelo.

Lo señalado en los párrafos precedentes del presente numeral será plenamente aplicable cuando el tiempo transcurrido entre la hora de salida original que haya tenido el primer tramo o vuelo cancelado y la hora de salida del segundo vuelo programado u original exceda las tres horas.

5.3.3 Flexibilidad por cancelaciones de turno previo a la recogida

Respecto de aquellos tripulantes de cabina en turno que, habiendo sido activados se le cancele previo a su recogida, el primer tramo o vuelo, dicha activación no tendrá valor alguno y el tripulante se mantendrá en el turno programado hasta que sea activado nuevamente o hasta su término, lo primero que ocurra. Esta situación sólo podrá ocurrir por una sola vez en cada turno, de manera tal que a partir de la segunda vez en que se cancele el primer tramo o vuelo dentro de un mismo turno que ya había sido activado, pondrá fin al turno.

Ej: Estando en turno (domicilio), activan un vuelo cuya salida es a las 12:00, luego llaman y cancelan el vuelo, quedando nuevamente en el mismo turno. Luego llaman activando un segundo vuelo y la hora de salida de este es a las 17:00 hrs.

5.3.4 Cambio de vuelos

Si estando el Tripulante en las dependencias del Aeropuerto de Santiago, la empresa lo podrá notificar indistintamente de un cambio de vuelo de Regional a Doméstico, de Regional a Regional, de Doméstico a Regional o de Doméstico a Doméstico, en cuyo caso la Empresa le pagará un bono de **\$97.069** brutos en cada oportunidad en que ello ocurra y dicho cambio deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a) El Período de Servicio de Vuelo del nuevo vuelo no podrá tener una duración superior a 2 horas del Período de Servicio correspondiente al vuelo originalmente programado;
- b) La notificación del cambio se podrá efectuar hasta la hora de salida del vuelo originalmente programado;
- c) El nuevo vuelo no podrá considerar pernoctes si el vuelo originalmente programado no lo consideraba;
- d) Se pagará el mayor valor del viático que corresponda entre el vuelo originalmente programado y el vuelo efectivamente realizado.

6. Si se opera Vuelos Holding, se podrá extender la secuencia de días trabajados de 8 a 9 ó 10 días.

7. El beneficio establecido en la cláusula décimo cuarta del presente instrumento colectivo, referido al denominado Rol Seniority, se limita a lo establecido en la citada cláusula no extendiéndose a solicitudes respecto a los vuelos de la flota Narrow Body regulados en el presente numeral. Asimismo, las tripulaciones de otra empresa (i.e. TC LU) no tendrán el beneficio Rol Seniority para vuelos de la flota Wide Body;

8. Los tripulantes que cumplan sus servicios en “Vuelos Holding”, conforme a lo regulado en la presente cláusula, lo harán en la posición de menor responsabilidad considerando todas las categorías y/o subcategorías, respecto a la conformación de la tripulación del vuelo respectivo.

9. El plan de carrera de los tripulantes, contenido en la cláusula décimo séptima del presente instrumento colectivo, no se verá alterado por efectuar los tripulantes “Vuelos Holding”, según lo indicado en la presente cláusula.

10. Sin perjuicio de lo indicado en los numerales precedentes de la presente cláusula, los tripulantes afectos al presente instrumento colectivo serán activados por la empresa para la realización de “Vuelos Holding” sólo en el evento de no encontrarse disponible un tripulante de la flota NB que pueda realizar el respectivo vuelo.

11. Excepcionalmente, en aquellos “Vuelos Holding” programados que no consideren pernocte en la base habitual de residencia, pero que impliquen volar una fracción del primer día y otra fracción de la madrugada del día siguiente, se devengará pago de un día de viático. No devengará el pago del viático a que se refiere este número aquellos vuelos que, por una contingencia operacional no planificada como clima, mantenimiento o razones médicas, implique el arribo del vuelo en la madrugada del día siguiente.

12. Los “Vuelos Holding” a que se refiere la presente cláusula tendrán una vigencia transitoria hasta el 31 de marzo de 2024, fecha de término del presente convenio colectivo, no formando parte del piso de la negociación conforme con lo dispuesto en el art. 336 del Código del Trabajo.

13. Sólo en el caso de programarse vuelos en la flota Narrow Body durante un máximo de hasta 8 días consecutivos operando en dicha flota, no se programarán secuencias de 9 ó 10 días de labores continuas, salvo en aquellas oportunidades en que se produzcan situaciones de caso fortuito, fuerza mayor o situaciones que afecten la operación normal de la empresa.

CLÁUSULA OCTOGÉSIMA SEGUNDA: MESA DE TRABAJO

Las partes acuerdan que se conformará una mesa de trabajo con el fin de tratar la implementación de mejoras en el descanso a bordo y avance Retrofits.

Asimismo, se reunirán en una mesa de trabajo una vez al año, a fin de que la Empresa presente al Sindicato los resultados financieros y operacionales que se consideran para la procedencia y monto del Bono anual por resultados financieros y operacionales contenido en la cláusula quincuagésima primera del presente instrumento colectivo.



Sebastián Brajovic Lamarca

César Pradenas Arriagada

Bárbara González Brotfeld

Pablo Navarrete González

Isabel Larraín Saffa

PP. SINDICATO NACIONAL DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LATAM AIRLINES
GROUPS S.A.

Pablo González Soto

Carlos Valenzuela Wodehouse



Cristóbal Ramírez Muñoz

PP. LATAM AIRLINES GROUP S.A.

Anexo 1 – Nómina de trabajadores

Nº	BP	RUT	NOMBRE
1	6196	12365995-3	ABALOS NIETO DORIS RUTH
2	3573084	16303534-0	ACEVEDO CONTRERAS ALEJANDRA
3	3863165	15108301-3	ACEVEDO OYOLA JAVIER IGNACIO
4	3984068	18034348-2	ACUÑA GONZALEZ JAVIERA PAZ
5	2713722	22898772-7	ALAVA TRIVIÑO MARIA GABRIELA
6	3984069	22606269-6	ALCAIDE BELLO MARIA
7	4004107	16381712-8	ALCOCER ALCOCER PAULETTE DENISSE
8	3984070	15093570-9	ALFARO SALAZAR ALICIA SOLANGE
9	3979545	19080836-K	ALTERMATT REDARD BASTIAN ALEXANDER
10	3845260	16793955-4	ALVARADO BUSTOS ROBERTO
11	2962782	16370195-2	ALVARELLOS VALENTINO ALEJANDRA
12	1067396	18294189-1	ALVAREZ ALARCON CONSTANZA TERESA
13	2023	8451559-0	ANANIAS HANANIA JENNY PAOLA
14	615050	15580160-3	ANGELO PEREZ GIOVANI MICHEL
15	3310222	13522161-9	ANGULO BARRIOS ANDRES IGNACIO
16	2241557	16095270-9	APARICIO PIZARRO MATIAS JOSE MIGUEL
17	615631	16552291-5	ARACENA COFRE RAUL PATRICIO
18	1092742	13891903-K	ARANCIBIA GUZMAN MAURICIO
19	3969451	16212862-0	ARANEDA RODRIGUEZ BENJAMIN GABRIEL
20	3401842	16171676-6	ARAYA YAÑEZ LUIS SEBASTIAN
21	3706511	18210663-1	ARELLANO LEON. JAVIERA ALEJANDRA
22	2870229	13235788-9	ARELLANO LEYTON JUAN ENRIQUE
23	3888384	15311601-6	ARRIAGADA ECHENIQUE PAULA ANDREA
24	86847	9317171-3	ARROYO MANELLI MARIA FERNANDA
25	3351561	17145338-0	ARRUÉ TORO MORENO MARIA VERONICA
26	1173	7075394-4	ASTORGA CASTRO MARCELA PAZ
27	3636858	18307567-5	BAEZ BARRIA CHRISTIAAN ADRIAN
28	3070048	15772220-4	BALBONTIN DINAMARCA BARBARA DANIELA
29	83244	12237435-1	BARAHONA BRAVO SUSSY
30	3888440	16667677-0	BARRIGA MENDEZ HECTOR LEONIDAS
31	3846934	15918039-5	BARRIOS VERDUGO NICOLAS ALONSO
32	4369	10667167-2	BARTOLOME ROJAS VICTOR LUIS
33	7264	12890945-1	BASTIDAS ROMERO CAROLINA MACARE
34	3977362	16096346-8	BECKER TENGNER KRISTEL MYRIAM
35	3873634	16096075-2	BELMAR MOYA CRISTOBAL GABRIEL
36	3862845	17354842-7	BENEVENTI CACES ANGELO
37	3706518	18769917-7	BENUCCI TORREALBA MARIA IGNACIA
38	4234873	15641193-0	BERGUECIO MORENO CARLA ROXANA
39	3200305	15637333-8	BETTANCOURT AVILA DAMIAN
40	1572199	16959480-5	BETTIN YAVAR LAURA REBECA
41	3863518	17408084-4	BIEHL NICOLET GERMÁN ALBERTO
42	3173146	10596396-3	BLANCO JURY XIMENA ALEJANDRA
43	2360464	15378840-5	BRAGADO FUENZALIDA CARLOS JAVIER
44	8436	13549590-5	BRAJOVIC LAMARCA SEBASTIAN
45	3379873	16302493-4	BRAVO BRUCE MARIA JOSE

Nº	BP	RUT	NOMBRE
46	3035412	17477368-8	BRAVO SAAVEDRA MARIA BELEN
47	3891528	18391466-9	BRAVO SANCHEZ CARLA ANDREA
48	6780	12660531-5	BRAVO TAGLE CAROLINA
49	3735952	16279615-1	BRUCE HIDALGO FRANCISCO JAVIER
50	4003626	18117460-9	BUSTAMANTE CERDA MAYRA PAZ
51	628787	13537871-2	BUSTAMANTE PEREIRA DANIELA LETICIA
52	3836710	22545016-1	BUSTOS SILVA IZAMAR NICOLE
53	3076219	14148826-0	CABELLO IBAR NICOLAS CRISTOBAL
54	86814	13453091-K	CADIZ SILVA MITZI CHERIE
55	3129955	14000759-5	CALDERON ESPINOZA ALEXIS RODRIGO
56	2552061	13671652-2	CALDERON LIZANA MARIA JOSE
57	3257	9810062-8	CALDO MUTTONI ROSANNA
58	3573099	15717928-4	CALVETTI CISTERNAS. CAROLINA XIMENA
59	6313	12455618-K	CAMPOS BUITANO ALEJANDRA
60	3984074	16936580-6	CAMPOS SALAZAR LORETO PAULINA
61	3891896	17449517-3	CANALES ROCA MARIA IGNACIA
62	82239	13755971-4	CANEO FARIAS CAROLINA ANDREA
63	3027284	23042719-4	CANTO SALVO LAURA VANESSA
64	733245	13306146-0	CASANUEVA BRITO MARIA DE LOS ANGELES
65	3745742	15340158-6	CASTRO ABARCA MARIA JOSE
66	20593	16079102-0	CASTRO DANILO. YOANNA
67	3416014	17311149-5	CASTRO HERNANDEZ PASCALE POULETTE
68	2284125	16298809-3	CEPEDA DONOSO MARIA JESUS
69	5875	12147495-6	CERDA MONTEVERDE RINA IVANA ALBA
70	3069832	16939347-8	CEVALLOS BRAVO DANIELA VALESKA
71	3069025	16991066-9	CHINCHILLA SAEZ FRANCISCO JAVIER
72	1337579	12095690-6	CLAVERO MEZA ANDREA LORENA
73	2299648	15382708-7	CONCHA STRAPPA MARIA FRANCISCA
74	3995707	17958702-5	CONTRERAS CODOCEO CATALINA ANGELICA
75	2349130	13641693-6	CORNEJO DIAZ CARMEN PAZ
76	2583858	15326437-6	CORREA ASTORGA LORENA PAZ
77	5071	11473706-2	CORREA MADRID MARIA ELENA
78	34644	13549737-1	CORTES MUNOZ CATERINA ALEJANDRA
79	1640381	17538571-1	COSTA CISTERNA JAIME EDUARDO
80	3891411	17083194-2	COUBLE SAAVEDRA LUZ MARIA
81	2530675	15839607-6	CROCCO CONTESSE MARIA FRANCISCA
82	3997345	17494035-5	CUEVAS ORMAZABAL RODRIGO ALEJANDRO
83	3862846	18670240-9	CUEVAS QUIROZ DIEGO
84	3996771	15591743-1	CULACIATI MOHR ALEXANDRA ANDREA
85	3979547	18905629-K	CURINAO ARRONIZ CAMILA FERNANADA
86	2581061	16213704-2	DANYAU ARGANDOÑA MARIA FERNANDA
87	1234975	16370658-K	DE LA BARRA PARRAGUEZ CATALINA
88	2581066	15310389-5	DE LA FUENTE ECHEVERRIA DANIEL EDUARDO
89	1659209	13454865-7	DEL CID SILVA JORGE CRISTIAN
90	645035	15301940-1	DELGADO GARAY ISABEL ALEJANDRA
91	3708114	16744244-7	DIAZ CABELLO. ALEX CANTALICIO
92	3746046	16360053-6	DIAZ PALACIOS CONSTANZA
93	3708124	15631400-5	DIAZ REYES LUIS ANDRES
94	3990092	16209438-6	DITTBORN CABELLO MARIA IGNACIA
95	8313	13466765-6	DOMENECH LOPEZ TATIANA ALEJANDRA

Nº	BP	RUT	NOMBRE
96	3749350	17120230-2	DONOSO LÓPEZ FERNANDO
97	3200440	17527100-7	DUARTE GONZALEZ ALEJANDRA DEL PILAR
98	3862647	16660209-2	ECHAVARRIA MERINO CATALINA ANDREA
99	3836712	17465615-0	EL SURADI SEGURA NUR
100	1589	7772940-2	ESPINOZA CANCINO VERONICA ANDREA
101	3888442	15931004-3	ESTRADA AYALA KARLA ALEJANDRA
102	3359471	16370832-9	ETCHEBARNE ARIAS MARIA FRANCISCA
103	1398184	13757117-K	FAHUAS NILO MITZY MARY
104	3743333	16125961-6	FARIAS D ACHIARDI MARIA CONSTANZA
105	2646025	15831829-6	FARIAS STIPO CAROLINA XIMENA
106	1337604	13625220-8	FARRU CASTILLO PAOLA ANDREA
107	3749352	22454772-2	FELLEY JELVEZ JONATHAN ALBERTO
108	3873592	10830512-6	FERES SEPULVEDA RODRIGO IGNACIO
109	2913049	16095190-7	FERNANDEZ DROUILLY BEATRIZ ANDREA
110	9087	14243860-7	FERRER CASTILLO GONZALO JAVIER
111	3845424	17178424-7	FERRER MUÑOZ BERNARDITA
112	3637925	18635022-7	FICA MOLINA VALENTINA
113	2627636	15366726-8	FLORES CASELLI ALVARO RENE
114	3888234	15381167-9	FONSECA PARIS JOSE PABLO
115	3990094	17836125-2	FONTENA DOWNEY MARIA LUISA
116	5090	11479545-3	FORCELLEDO GARRIGA JIMENA ANDREA
117	2364960	15335488-K	FREIRE BUSTOS MILAGRO
118	3984084	17697695-0	FUENTES BALDO DANIELA ALEJANDRA
119	3749629	18177028-7	FUENTES CASTILLO VALENTINA JESUS
120	3745873	15642825-6	FUENTES GALLEGUILLAS ANDREA BELEN
121	3046120	15380391-9	FUENTES LEMAIRE FERNANDO ENRIQUE
122	3749633	16599187-7	FUENTES SALINAS FRANCISCA MONTSERRAT
123	3428006	17957776-3	GAETE DE AGUERO MACARENA FRANCISCA
124	3834090	17356687-5	GAJOLI BARRA FIORELLA
125	3848809	18104675-9	GAJARDO CORNEJO PILAR
126	1456587	10371346-3	GALAZ EBERT MARCELO ALEJANDRO
127	3990096	18569908-0	GALENDE CASSIGOLI JULIA
128	3980672	24061805-2	GALVEZ VALCARCEL HELARD ALFREDO
129	6672	12638323-1	GARATE PASTENES JAVIERA MICHELL
130	3888389	15551397-7	GARCIA COULON FRANCISCA DEL PILAR
131	3862648	15135127-1	GARCIA DEL RIO MARIA PAZ
132	2659658	13544345-K	GAZITUA LARENAS DANIELA INES
133	2349067	13456360-5	GERMAIN HYATT JACQUELINE
134	9670	15324567-3	GHIARA SAAVEDRA CHARLES EUGENE
135	3891400	23796523-K	GHILOS SVETLANA
136	3888390	18911400-1	GODOY GAJARDO ANAIS GERSEY
137	4022326	19544264-9	GODOY SOTO CLAUDIA CONSTANZA
138	1404281	15125687-2	GOMEZ CAVIEDES JOHANA DEL PILAR
139	3655	10165928-3	GONZALEZ BROTFELD BARBARA PAMELA
140	4236069	20136895-2	GONZALEZ FIGUEROA JOSEFA IGNACIA
141	7635	13068846-2	GONZALEZ GAJARDO CAROLINA ANDREA
142	2923546	13441819-2	GONZALEZ GARFIAS PABLO DANIEL
143	3381068	16369250-3	GONZALEZ GOMARA MARIBEL
144	3942756	17802725-5	GONZALEZ GONZALEZ CAROLINA ISABEL
145	82264	12124648-1	GONZALEZ MARTINEZ MAURICIO

Nº	BP	RUT	NOMBRE
146	81238	14429797-0	GONZALEZ REYES MARIA SOLEDAD
147	3847456	17314236-6	GONZALEZ UNDURRAGA CAMILO ESTEBAN
148	13863	17329801-3	GUERRA LORCA CRISTIAN ALFONSO
149	3739931	16794880-4	GUTIERREZ BOREL STEPHANIE
150	3172420	16932348-8	GUTIERREZ GODOY CATALINA SOLANGE
151	3739986	10978713-2	GUTIERREZ HIDALGO MAURICIO ANDRES
152	667073	15340929-3	HARNECKER TORRES CONSTANZA
153	4003649	24327772-8	HEGUY TISCORNIA VIRGINIA
154	2572543	16100456-1	HERMOSILLA CHECURA KAREN DEL PILAR
155	976758	12158597-9	HERRERA CLERC JAIME FRANCIS
156	3891538	14162950-6	HERRERA OSORIO PAULINA ANTONIA
157	2924497	16342152-6	HIDALGO JULIO MANUEL ALEJANDRO
158	9974	21144160-7	HILBERT SILVANA BEATRIZ
159	13662	17088412-4	HINOJOSA REBOLLEDO BERNARDITA PAZ
160	15102	18638857-7	HINOJOSA REBOLLEDO JUAN JOSE
161	62873	12884754-5	HINOJOSA RIQUELME MARITZA SALLIE
162	3888391	17919349-3	HIRSCH TRONCOSO KATHERINE NICOLE
163	3990083	15368395-6	HOLMES DIAZ KEVIN ALBERT
164	3743279	17704380-K	HUGUET PALLAVICINI DOMINIQUE
165	755119	13441673-4	IBARRA RIVAS ALEJANDRA DELIA
166	3780087	15830504-6	ILUFFI RUBILAR JOSE TOMAS
167	3745746	16576782-9	ITURBE CARDENAS. MARIA PAZ
168	3379897	23041295-2	JIMENEZ ALCAINO JUAN CARLOS
169	3173327	16211694-0	KAWAS GARCIA NICOLE
170	9514	14661664-K	KRZYZANOWSKA NOWAK OLGA JULIA
171	3745890	15676760-3	KUSCHEL OTAROLA CHRISTOPHER ALEXANDER
172	3979550	17499322-K	LARA QUINTANA DANIELA FERNANDA
173	4004116	16885696-2	LARRAIN ROBLES MACARENA DEL PILAR
174	2262494	13273451-8	LARRAIN SAFFA ISABEL PATRICIA
175	35252	18305728-6	LE MARE VILLOUTA PAOLA CATALINA
176	2973240	16749428-5	LECOURT RIQUELME DIEGO ADOLFO
177	3751269	17311441-9	LEIVA SILVA CARLOS HERNAN
178	2361648	17407136-5	LEOZ DUVAL ANDREA ALEJANDRA
179	681017	21205623-5	LERCHUNDI ARIEL
180	3173132	16663443-1	LIBEER VARGAS MATIAS PHILLIP
181	3310748	17270438-7	LIBEER VARGAS MICHELLE RAQUEL
182	3888382	7040360-9	LIZANA WARNKEN MANUEL OSVALDO
183	9975	21145129-7	LO CICERO VILLARAVIDE MARIA MARTA
184	730116	14396548-1	LOPEZ FUENTES VICTOR SEGUNDO
185	3877948	16743416-9	LOPEZ TAPIA IVONNE NICOLE
186	204675	15363739-3	LORCA ARRIAGADA DANIELA PAZ
187	1193	7106520-0	LOWY JULIUSBURG JOCELYN
188	3560	10068368-7	LUCIC MONTENEGRO LORENA ANDREA
189	2349085	16121376-4	LYNCH MARTINEZ FRANCISCA
190	3891415	16361280-1	MACHADO VARGAS FERNANDA MARIA
191	3739987	15677742-0	MALVERDE GARCIA VANESSA JACQUELINE
192	36090	14613243-K	MANRIQUEZ MONTALVA DANIELA VALESKA
193	3979551	14002357-4	MANRIQUEZ POVEDA NICOLAS RAUL
194	3891416	18801397-K	MANSILLA HERRERA DANITZA IVANNIA
195	2715	9173800-7	MANZANO FEISTHAMIL ALEXIA

Nº	BP	RUT	NOMBRE
196	3977363	16662796-6	MANZUR ROJAS MARCELO HERNAN
197	6191	12357175-4	MARDONES TOBAR RODRIGO ANTONIO
198	687287	16020818-K	MARENGO WESP KURT HEINZ
199	3708161	15731474-2	MARTINEZ MOYA CAROLE CECILIA
200	3891539	16094663-6	MASCAYANO KUSCH DANIELA PAZ
201	2627634	14906212-2	MASCAYANO LIRA CLAUDIA ANDREA
202	3129994	16356404-1	MASSERA GARCIA DANIELA ANDREA
203	3046135	17167054-3	MATTHEUS CORDOVA MACKBETH GABRIELA
204	1086	7006938-5	MATTHIAS CAMPOS MONICA
205	690846	14753003-K	MEJIA VELEZ MAURICIO
206	3873994	17031059-4	MENA GODOY CATALINA DE LOS ANGELES
207	5299	11664103-8	MENESES DA COSTA CARMEN GLORIA
208	4234887	18247114-3	MESCHI MUÑOZ NATALIA ALEJANDRA
209	3936609	19307130-9	MEZA CONTRERAS MATIAS IGNACIO
210	2396558	13730172-5	MILLAS ROMO MARIA PAZ
211	6676	12639491-8	MINCONE GAJARDO DILETTA GIGLIOLA
212	3745567	16607737-0	MIQUEL EGUIGUREN MARIA ROSARIO
213	3848811	18171148-5	MIRANDA DIAZ CAROLINA
214	3200476	15338517-3	MISTO LOPEZ MARGARITA FERNANDA
215	4022322	16941745-8	MÖLLER FLORES NATALIA PAZ
216	7138	12862925-4	MONSERRAT CONTRERAS MABEL BEATRIZ
217	5710	12008935-8	MORALES FUENTEALBA SOLANGE ISABEL
218	6007	12243323-4	MORALES ITURRE MARCELA ISABEL
219	3980673	17959131-6	MOREN RIED JOSE MIGUEL
220	4007174	18929095-0	MORENO LAVIN MARIA JOSE
221	3980674	17952571-2	MUÑOZ CANALES DIEGO ANDRES
222	4234890	18804611-8	MUÑOZ MELLADO NICOLE FERNANDA
223	3749203	17089468-5	NAHMIAS ARRIAGADA FERNANDA
224	4236074	16197149-9	NAKAGAWA ROBLERO JUNJI JESUS
225	4435	10701590-6	NAVARRETE GONZALEZ PABLO ANDRES
226	3071	9613329-4	NEUT SILVA SEBASTIAN
227	3977365	17959265-7	NIKOLIC DIEGUEZ IVANCA ALEXANDRA
228	2562	9012284-3	NORIEGA NAUDON LUZ ALEJANDRA
229	6573	12602453-3	NOVOA CUEVAS JOANNA MARJORIE
230	5955	12232072-3	NOVOA PACHECO RODRIGO ARMANDO
231	4522	10771910-5	NOVOA SALUM JOSE ANTONIO
232	2497716	21764002-4	OLCESE CARUSO FEDERICO BENITO
233	4746	10940746-1	OLIVARES CONTRERAS RAUL ANTONIO
234	3873633	17088582-1	ORTIZ SANTIAGO DANIELA ALEJANDRA
235	3891417	14407552-8	OSER VON BISCHHOFFSHAUSEN TOMAS
236	3999193	24490026-7	OSORIO VIALE MARIA PAULA
237	4013265	25122696-2	OTERO MARIANELA
238	3891902	16021104-0	PADILLA GODOY ALFREDO ESTEBAN
239	7216	12880517-6	PALMA MC INNES BEATRIZ ALEJANDRA
240	2468344	13780704-1	PALOMINO MACIAS SANDRA CAROLINA
241	2964093	16584657-5	PAMPALONI SAN MARTIN ALESANDRA VANESSA
242	2905882	17358585-3	PAMPALONI SAN MARTIN ANTONELLA LUCIA
243	3382294	21328420-7	PASCUAL RAMIREZ MARIA JOSE
244	3873639	15668977-7	PAVEZ AROS DANIA ANDREA
245	3688591	16457877-1	PEDRERO SOTO JENNIFER AURORA

Nº	BP	RUT	NOMBRE
246	5732	12022835-8	PEREZ ARAGON MARIA SOLEDAD
247	3891903	18002958-3	PEREZ CAMPUSANO VALTER IGNACIO
248	3891543	16978395-0	PEREZ CURICHE ANA MARIA++
249	3873587	15644643-2	PEREZ PINO CAMILA CONSTANZA
250	671073	12720892-1	PINEDO DELANO SOLEDAD ANDREA
251	2905872	16100545-2	PIZARRO ROMERO IVONNE ANDREA
252	3877938	16372031-0	POBLETE LAVANDERO NATALIA PAZ
253	4167577	17604020-3	POBLETE LEIS LUZ MARIA
254	2654992	13371768-4	PONCE GARRIDO JORGE EUGENIO
255	3850600	18634191-0	PONCE MARTINEZ CARLA BELEN
256	3888393	17411967-8	PONCE PADILLA LISSETTE PATRICIA
257	2396534	14229533-4	PRADENAS ARRIAGADA CESAR DANIEL
258	13093	16209611-7	PRADO FRUGONE MARIA IGNACIA
259	3200127	17164728-2	QUEZADA SMITH FRANCISCA ALEJANDRA
260	2530718	13454324-8	QUIROZ HERRERA MARCOS PATRICIO
261	1456634	12487972-8	RAMOS SAINT-JEAN MARIA LEONOR
262	2448260	17354305-0	REBOLLEDO SOLIS VALENTINA ANDREA
263	4007177	15580010-0	RETAMAL AGUILAR DANIELA ALEJANDRA
264	3189934	15336515-6	RETAMALES GARCIA GABRIELA SOLEDAD
265	3845363	17309557-0	REYES BON MARIA PAZ
266	3749205	16938770-2	REYES MENDEZ MARCELA PAZ
267	1978382	12167273-1	RICCI GANA ALBERTO ALEJANDRO
268	1459546	8698657-4	RIOS BECERRA CRISTINA CAROLA
269	606386	16286458-0	RIQUELME CARRASCO KAREN ANDREA
270	2324022	14609527-5	RIQUELME GONZALEZ KATHERINE ELIZABETH
271	1272682	12930680-7	RIVERA ANDRADE FABIOLA ANDREA
272	3817	10292039-2	RIVERA CORREA CLAUDIA CRISTINA
273	7101	12858049-2	RIVEROS ALVAREZ GUILLERMO MANUEL
274	3888394	15348544-5	ROA VIDAL MARIA FERNANDA
275	3992396	17409319-9	ROBERTS OLCAY PAULINA ISIDORA
276	3743301	17810279-6	ROBLEDO VALENZUELA CLAUDIA ALEJANDRA
277	5876	12148071-9	RODRIGUEZ PINOCHET ANDREA
278	3408662	17919320-5	RODRIGUEZ VALENZUELA JAVIER
279	3986501	19323717-7	RODRIGUEZ WALTER MAYRA
280	2460814	13852269-5	ROGERS OSORIO KARINA NADINE
281	3877943	15890059-9	ROJAS CASTILLO JUAN ANTONIO
282	3996793	17374679-2	ROJAS GALEB FRANCIA ELIZABETH
283	3751280	16050628-8	ROJAS MOYA CHRISTOPHER ANDRES
284	3996794	17271386-6	ROJAS RAVELLO ANGELO ANDRES
285	1997935	14120541-2	ROMAN BERRIOS OSCAR IGNACIO
286	3862903	22723214-5	ROSEMBLAT CASSANO DOLORES KATJA
287	2461	8906582-8	RUZ PALACIOS JOSE IGNACIO
288	2463492	12051357-5	SAAVEDRA VELOSO RAUL ANDRES
289	3130035	22798856-8	SABBIONE CARLOS ALBERTO
290	3996795	16958799-K	SAINT-JEAN SALINAS TANYA
291	2954	9477276-1	SALGADO VEGA PAULO ANDRES
292	26816	13917627-8	SALGUERO VASQUEZ DENISSE MAURINE
293	3433	9977636-6	SALINAS SOTOMAYOR CAROLA PAZ
294	8209	13433782-6	SAN JUAN TORO CRISTIAN ENRIQU
295	4167579	19362319-0	SANCHEZ BARROS CAROLINA ARANTXA

Nº	BP	RUT	NOMBRE
296	3891420	23836003-K	SANDOVAL MIRANDA MARIA ESTEFANIA
297	4234896	17596329-4	SANDOVAL RODRIGUEZ NICOLE ANDREA
298	2778737	15109744-8	SANTELICES OLIVARES PATRICIA ISABEL
299	9996	21159198-6	SCAPINI MARIANA
300	709880	13994824-6	SCIACCALUGA IGLESIAS DANIELA MARIA
301	3418756	16636379-9	SELLE CARDENAS KLAUS HARALD
302	3891904	17740970-7	SEPULVEDA BRAVO SONIA BELEN
303	3942759	16964911-1	SERRA ARECHETA DIEGO ANDRES
304	619385	15580758-K	SILVA CISTERNAS LUIS IVAN
305	14570	18128002-6	SILVA CONTRERAS JAVIERA
306	2085407	10634922-3	SILVA HIRANE MARIA JOSE
307	2091187	15638303-1	SOLAR CASTELBLANCO NICOLAS
308	3749378	13851376-9	SOLAR GUTIERREZ PATRICIA VERONICA
309	2454090	17068798-1	SOTO MARTINEZ TONIA DANIELA
310	2655023	12959576-0	SUAREZ BERKHOFF CAROLINA PAZ RITA
311	3978370	17985474-0	SUPER VERGARA NIKOLE JOE
312	2921832	15781220-3	TACCHI SILVA NATALIA
313	83901	12750477-6	TAUCHEK BARRIOS PAOLA ANDREA
314	3996779	17358150-5	TOLEDO HEIN CARLOS DANIEL
315	3745646	16642353-8	TORO CANABES CAMILA TERESITA
316	2894055	9843324-4	TORRES SOTO DEBORA PATRICIA
317	3736298	15959129-8	TORRES URRUTIA FRANCISCA LORETO
318	4167582	16358235-K	TRAUTMANN MONTERO CATALINA CAMILA
319	3675484	16253772-5	TREBOTICH ZUNIGA YERKO IVO
320	3749218	15973806-K	TREJO ALVARADO MILENA AMANDA
321	3977368	16812905-K	TREVIA RIVADENEIRA GERALDINE NICOLE
322	3888383	15958810-6	URETA KRONEBERG CRISTOBAL ALEJANDRO
323	1366979	15461809-0	VALDEBENITO ROMERO JESSICA MARLENE
324	3834191	17403618-7	VALDERRAMA FONTECILLA JAVIER SEBASTIAN
325	3745648	16918357-0	VALDERRAMA LASTRA NATALY SOLANGE
326	3863172	18356803-5	VALENCIA ALVAREZ CONSTANZA CAMILA
327	3315936	17860809-6	VALENCIA SOISSA NICOLE ANDREA
328	1471797	20899085-3	VALENZUELA AGULLO ESTEVAN ALONSO
329	3743267	16360697-6	VALENZUELA BARRIENTOS CARLA
330	3056276	15878695-8	VALENZUELA DE LA TORRE XIMENA ANDREA
331	35338	8535634-8	VALENZUELA SEPULVEDA GIANINA ELIZABETH
332	2129742	16606237-3	VALLEJO FRANCE MARIA JESUS
333	3846928	16172415-7	VASQUEZ SEVERINO FELIPE EDUARDO
334	24176	10045983-3	VELASCO MAULME MARCELO EDUARDO
335	3046133	16657416-1	VELASTIN MONDACA CAMILA ANDREA
336	3891195	23234215-3	VELAZQUEZ SUAREZ ANA
337	3076344	15402308-9	VERA JARA MARGARITA DEL PILAR
338	7983	13264712-7	VERGARA PAREDES VALENTINA
339	3708261	16945616-K	VILLAGRAN MARCHANT ANDREA SOLEDAD
340	3992403	16939026-6	VILLALOBOS CAMPENY SANTIAGO ESTEBAN
341	3996780	17415639-5	VILLARROEL LOBOS MARIA FRANCISCA
342	2323996	15635720-0	VILLASECA KLENNER NATALIA
343	3422078	17950463-4	VINCENSINI CRUZ MARIA PIA
344	2923822	10384988-8	VITORIA YAÑEZ MARCELA FRANCISCA
345	1186422	13234632-1	WACHTENDORFF MEZA DANIEL ALEJANDRO

Nº	BP	RUT	NOMBRE
346	2161576	15936810-6	WIECZOREK CANCINO DIEGO GERARDO
347	3749245	16608087-8	YUNGE SEPULVEDA MACARENA
348	2859660	16609478-K	ZAMBON PEREZ ROMINA MATILDE
349	3381101	16020416-8	ZAMORANO HERMOSILLA ERNESTO FRANCISCO JE
350	3739979	16191980-2	ZAMORANO LOPEZ DAVID ALFREDO
351	1134489	14156176-6	ZAMORANO LOZANO VIRGINIA CAROLINA
352	2655046	14128273-5	ZANNI VIDAL CARMEN GLORIA
353	2920636	14129477-6	ZAPATA SAEZ TERESA DEL CARMEN
354	2395996	16623748-3	ZENTENO RODRIGUEZ PATRICIA DE LOS ANGELE
355	1520139	16081680-5	ZUÑIGA ROJAS ALVARO FRANCISCO



Anexo 2 – Perímetro de Movilización

PERIMETRO Y COMUNAS PARA SERVICIO DE MOVILIZACIÓN

Perímetro

Aeropuerto A. Merino Benitez
Maipú
C. Satélite
Camino Lonquén
Calera de Tango
San Bernardo
Av. Santa Rosa (P.47)
Plaza Puente Alto
W. Martínez
J. Arrieta
P. Hurtado
P. Harris
Av. Las Condes
Av. Lo Barnechea
Sta. María Manquehue

Perímetro

Américo Vespucio
Camino Melipilla
Santa Rosa de Chena
Cruce Calera de Tango
Lomas de Mirasur Plaza
Camino Mariscal
Eyzaguirre
Av. La Florida
Av. Tobalaba
Nva. Valenzuela Llanos
R. Fleming
Estoril
El Arrayán con Camino el Cajón
Alcalde Délano
Américo Vespucio

Comunas Adicionales:

Paine, Buin, Peñaflor, Pirque, Talagante, Colina, El Monte, Lampa, Calera de Tango, Huechuraba, Peaje Lo Prado, Lo Barnechea, La Pintana, La Dehesa, La Florida, Ciudad Satélite, Macul, Puente Alto, Peñalolén, Padre Hurtado, La Reina, Malloco y El Bosque.

Anexo 3 - Manual para la aplicación del beneficio de cupos de renuncia voluntaria Tripulantes de Cabina LATAM Airlines Group S.A.

1 – INTRODUCCION

El presente manual tiene por objeto definir la forma de aplicar el beneficio que se establece en la cláusula Trigésimo Sexta del Contrato Colectivo celebrado entre el Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa LATAM Airlines Group S.A y LATAM AIRLINES Group S.A, referida a Cupos de renuncia voluntaria.

El texto de dicha cláusula es el siguiente:

Aquellos trabajadores que deseen presentar su renuncia voluntaria, podrán optar a una indemnización contractual ascendente al 50% de su última remuneración mensual y 80% de su remuneración para las personas que tengan antigüedad superior a 20 años - considerando el promedio de los últimos tres meses efectivamente volados- por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, con el tope establecido en el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo. Con todo, esta indemnización no podrá exceder de un monto total de UF (Unidades de Fomento) definido de acuerdo la antigüedad en la empresa en el cargo de Tripulante, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Antigüedad	Cupos	% indemnización	Tope UF
5 a 8 años	5	50%	200
8 a 15 años	8	50%	300
15 a 20 años	7	50%	600
20 años o más	5	80%	1.200

Para los trabajadores que postulen a este beneficio con más de 15 años y hasta 20 años de antigüedad, se le pagará el mayor valor entre el 50% de su última remuneración mensual -considerando el promedio de los últimos tres meses efectivamente volados- por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con el tope establecido en el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo, y el tope de 600 Unidades de Fomento.

Para los trabajadores que postulen a este beneficio con más de 20 años de antigüedad, se le pagará el mayor valor entre el 80% de su última remuneración mensual -considerando el promedio de los últimos tres meses efectivamente volados- por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, con el tope establecido en el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo, y el tope de 1.200 Unidades de Fomento.

Los requisitos de postulación son los siguientes:

1. Tener antigüedad mínima de 5 años en la compañía en el cargo de Tripulante o Vendedor de Duty Free;
2. Resultado de la última evaluación de desempeño igual o superior a “Esperado”;
3. No tener faltas graves notificadas formalmente en los últimos 6 meses;
4. Tener licencia de vuelo vigente.

El cumplimiento copulativo de estos requisitos es obligatorio para realizar la postulación.

2 – DEFINICIONES Y PROCEDIMIENTO

2.1 POSTULACION Y PLAZOS

2.1.1 Tipos de postulación

Se definen dos tipos de postulación al beneficio:

- a. Postulación con renuncia inmediata: Corresponde al procedimiento mediante el cual un Tripulante de Cabina postula al beneficio y, conjuntamente con su postulación, presenta su renuncia inmediata, incondicional e irrevocable a la compañía.
- b. Postulación con renuncia condicional: Corresponde al procedimiento mediante el cual un Tripulante de Cabina postula al beneficio y, conjuntamente con su postulación, presenta su renuncia sujeta a la condición que se le asigne uno de los cupos a los cuales postula, o bien, a que se haga disponible un cupo como remanente anual. En caso que no se le asigne uno de los cupos disponibles, la renuncia no se hace efectiva. En caso que sí le sea asignado un cupo, su renuncia se vuelve irrevocable.

2.1.2 Plazos de postulación

Se definen para estos efectos dos ventanas de postulación, las que se aplican según el tipo de postulación que se trate:

- a. Para postulaciones con renuncia inmediata: El plazo de postulación para el proceso del I Semestre será desde el 1 de Diciembre al 31 de Mayo, ambas fechas inclusive, y desde el 1 de Mayo al 30 de Noviembre para el proceso del II Semestre, ambas fechas inclusive.

b. Para postulaciones con renuncia condicional: El plazo de postulación para el proceso del I Semestre será desde el 1 al 31 de Mayo, ambas fechas inclusive, y desde el 1 al 30 de Noviembre para el proceso del II Semestre, ambas fechas inclusive. Para el caso de postulación a cupos anuales remanentes, la postulación se podrá realizar como máximo hasta el 30 de noviembre de cada año.

2.1.3 Plazos de evaluación y notificación

Se definen dos plazos de evaluación de las postulaciones y la correspondiente notificación de los cupos asignados, de acuerdo al semestre al cual correspondan.

a. Postulaciones para cupos del primer semestre: Estas postulaciones se evaluarán entre el 1 y 15 de Junio de cada año, y los resultados se notificarán dentro de los 10 días corridos siguientes al cierre de dicha evaluación.

b. Postulaciones para cupos del segundo semestre: Estas postulaciones se evaluarán entre el 1 y 15 de Diciembre de cada año, y los resultados se notificarán dentro de los 10 días corridos siguientes al cierre de dicha evaluación.

c. Postulación para cupos anuales remanentes: Estas postulaciones se evaluarán entre el 2 y el 10 de Enero de cada año, y los resultados se notificarán hasta el 15 del mismo mes.

2.1.4 Fechas de pago

Las fechas de pago para los cupos asignados corresponderán al último día hábil del semestre en el cual se presentó la postulación. Para el caso de los cupos anuales remanentes, el pago se realizará en conjunto con el finiquito correspondiente.

2.2 CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La compañía utilizará los siguientes criterios para evaluar las postulaciones dentro de un mismo segmento que se presenten en tiempo y forma, según el procedimiento descrito más adelante en el presente manual. Cabe señalar que estos criterios son independientes entre sí y operan en cascada, es decir, se utiliza un criterio para efectos de dirimir igualdad de condiciones respecto de un criterio anterior. La siguiente lista corresponde a los cuatro criterios que se utilizarán, y su orden refleja prelación de uno sobre otro.

a. Tipo de postulación: Tendrán preferencia los tripulantes que hayan presentado su postulación con renuncia inmediata, luego los tripulantes que estén postulando por segunda vez a este beneficio (independiente del tipo de postulación que presenten) y, finalmente, aquellos que postulen con renuncia condicional.

- b. Antigüedad como Tripulante: Se dará prioridad a los postulantes que tengan mayor antigüedad como Tripulante (independiente del cargo) en el segmento para el cual están postulando (entre 5 y 8 años, entre 8 y 15 años, 15 a 20 años o más de 20 años).
- c. Categoría: Se dará preferencia a los postulantes que tengan el cargo de Jefe de Servicio a Bordo, por sobre aquellos que tengan el cargo de Tripulante de Cabina, independiente de la subcategoría a la que pertenezcan.
- d. Evaluación de desempeño: Tendrán preferencia los tripulantes que tengan su última evaluación de desempeño como “Excepcional”, luego “Sobre lo esperado” y, finalmente, “Esperado”.

2.3 ACUMULACIÓN Y TRASPASO DE CUPOS

Tal como se indica en la cláusula, se ha designado un número determinado de cupos anuales a cada segmento de antigüedad en el cargo de tripulante. Estos son:

Antigüedad	Cupos	% indemnización	Tope UF
5 a 8 años	5	50%	200
8 a 15 años	8	50%	300
15 a 20 años	7	50%	600
20 años o más	5	80%	1.200

Para mayor precisión, se establece que el límite superior para los segmentos 1, 2 y 3 es la antigüedad señalada menos 1 día. De esta forma, se evita la superposición con el segmento superior. Consecuentemente, el segmento 4 corresponde a quienes tengan antigüedad de 20 años o más.

Dado que los cupos por segmento son anuales, en caso de no completarse la asignación de cupos durante el primer semestre, el excedente se traspasa inmediatamente al segundo semestre, siempre dentro del mismo segmento.

En lo que respecta al proceso de evaluación y asignación de cupos del segundo semestre, este se realizará siguiendo la siguiente secuencia y orden:

1°. Se evalúan y asignan los cupos para el segmento de 20 años o más. Para determinar el total de cupos a asignar, se suman los cupos correspondientes al segundo semestre más los cupos no asignados del primer semestre. En caso de no llenarse la cuota total, el exceso pasa al segmento entre 15 y 20 años.

2°. Se evalúan y asignan los cupos para el segmento entre 15 y 20 años. Para determinar el

total de cupos a asignar, se suman los cupos correspondientes al segundo semestre, los cupos no asignados del primer semestre y los cupos no asignados del segmento de 20 años o más, de haberlos. En caso de no llenarse la cuota total, el exceso pasa al segmento entre 8 y 15 años.

3°. Se evalúan y asignan los cupos para el segmento entre 8 y 15 años. Para determinar el total de cupos a asignar, se suman los cupos correspondientes al segundo semestre, los cupos no asignados del primer semestre y los cupos no asignados del segmento entre 15 y 20 años, de haberlos. En caso de no llenarse la cuota total, el exceso pasa al segmento entre 5 y 8 años.

4°. Se evalúan y asignan los cupos para el segmento entre 5 y 8 años. Para determinar el total de cupos a asignar, se suman los cupos correspondientes al segundo semestre, los cupos no asignados del primer semestre y los cupos no asignados del segmento entre 8 y 15 años, de haberlos. En caso de no llenarse la cuota total, los cupos excedentes se declaran desiertos.

2.3.1 Cupos excedentes segundo semestre.

En caso que, cerrado el proceso del segundo semestre, queden cupos remanentes, la compañía los hará disponibles para trabajadores que durante el año hayan postulado a este beneficio, sujeto a la disponibilidad de estos cupos.

Los requisitos para postulación a estos cupos remanentes serán los mismos que aplican para los cupos normales, con la sola excepción del requisito de tener licencia de vuelo vigente.

Adicionalmente, quienes postulen y obtengan uno de estos cupos remanentes, podrán optar sólo al 50% de la Indemnizaciones por años de servicio que le corresponda, con un tope de UF200, independiente de la antigüedad que tenga en la compañía.

2.4 PROCEDIMIENTO PARA POSTULACIÓN

El procedimiento para efectuar las postulaciones al beneficio será el que se describe a continuación, y será aplicable a los trabajadores que cumplen con los cuatro requisitos mínimos definidos en la cláusula del contrato colectivo, a saber:

1. Tener antigüedad mínima de 5 años en la compañía en el cargo de Tripulante;
2. Resultado de la última evaluación de desempeño igual o superior a “Esperado”;
3. No tener faltas graves notificadas formalmente en los últimos 6 meses;
4. Tener licencia de vuelo vigente.

2.4.1 Precisiones a los requisitos mínimos

En relación con el requisito número 1, la antigüedad mínima se determina a la fecha de la renuncia para el caso de las postulaciones con renuncia inmediata, o bien, al 30 de Junio o 31 de Diciembre para el caso de las postulaciones con renuncia condicional, según el semestre en el cual se postule.

En relación con el requisito número 3, “los últimos 6 meses”, para el caso de las postulaciones con renuncia inmediata, se refieren a los 180 días previos al día de la postulación; para el caso de la renuncia condicional, corresponden al semestre calendario en el cual está postulando

Finalmente, en relación con el requisito número 4, la licencia de vuelo debe estar vigente al día de la postulación, independiente del tipo de postulación que se trate.

2.4.2 Postulación con renuncia inmediata.

El trabajador deberá presentar su renuncia voluntaria, irrevocable e inmediata a su respectivo Jefe de Tripulantes, firmada y ratificada ante Notario Público, la que se debe acompañar de una carta separada (en duplicado) mediante la cual expresamente solicita su postulación a uno de los cupos de renuncia anuales. Tanto la carta de renuncia como la carta de postulación al beneficio se deben entregar al respectivo Jefe de Tripulantes. Como comprobante de recepción de la postulación al beneficio, el trabajador recibirá una copia de la carta de postulación al cupo, firmada por quien la recibe, timbrada y fechada.

2.4.3 Postulación con renuncia condicional

El trabajador deberá presentar su renuncia voluntaria condicional, utilizando para esos efectos el modelo que se adjunta a continuación, firmada y ratificada ante Notario Público. Esta carta se debe entregar en duplicado al respectivo Jefe de Tripulantes, quien le debe entregar al trabajador como comprobante de recepción una copia firmada por quien la recibe, timbrada y fechada.

Cualquiera sea el tipo de postulación que el trabajador utilice, siempre se realizará por escrito, mediante formulario creado especialmente para tales efectos, quedando una copia en manos del trabajador, con el timbre de recepción, y la otra copia en mano de la compañía. Adjunto a este formulario se hará entrega de un documento en que se resumen las condiciones y requisitos descritos en el presente manual, quedando copia firmada de la entrega para la compañía.

2.5 PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

2.5.1. Comisión evaluadora

La comisión que evaluará semestralmente las postulaciones está conformada por el Gerente de Servicio a Bordo, todos los Jefes de Tripulantes y la Red de RR.HH., los que sesionarán dentro del plazo definido para tales efectos, y serán los responsables de realizar la notificación y publicación respectiva de los resultados.

Serán responsables de determinar, previo a iniciar el proceso de evaluación, que las postulaciones a tramitar corresponden a trabajadores que cumplen con los requisitos mínimos definidos en la cláusula correspondiente del contrato colectivo.

2.5.2. Evaluación de postulantes para el I Semestre

Los miembros de la comisión evaluadora recopilarán todas las postulaciones y las agruparán de acuerdo al segmento al cual correspondan por antigüedad. Luego, las ordenarán siguiendo el criterio descrito en este documento en el punto 2.2 “Criterios de evaluación”.

2.5.3 Evaluación de postulantes para el II Semestre

Se realizará siguiendo la secuencia descrita en el punto 2.3 precedente.

2.6 PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIÓN Y PUBLICACIÓN

2.6.1 Notificación de resultados

La comisión de evaluación debe designar a los responsables de notificar personalmente a cada trabajador que haya postulado al beneficio el resultado de la evaluación, tanto si ha sido aceptada como si ha sido rechazada. Esta tarea se debe completar dentro del plazo formal definido para tales efectos, en el punto 2.1.3 precedente.

2.6.2 Publicación de resultados

Paralelamente a la notificación de resultados, la compañía deberá comunicar al SINDICATO NACIONAL DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LATAM AIRLINES GROUP S.A. la nómina de todos los trabajadores sindicalizados que sean seleccionados semestralmente como beneficiarios de cada cupo, así como también aquellos que postularon y no obtuvieron un cupo.

Finalmente, cinco días hábiles antes del término del semestre respectivo, la compañía podrá publicar en los medios que estime necesario y conveniente los resultados de las postulaciones.

3 – MODELO DE CARTA RENUNCIA SUJETA A APROBACIÓN DE CUPO

Santiago, XX de XXXX de 20XX

Señor

xxxxxxxxxx

Gerente de Servicio a Bordo

LATAM AIRLINES Group S.A.

Presente

De mi consideración:

En relación con el beneficio contenido en la cláusula Trigésimo Sexta número 4 del Contrato Colectivo entre la empresa y el Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la Empresa LATAM Airlines Group S.A., del cual formo parte, vengo en presentar mi renuncia a la empresa, sujeta a la condición de que sea beneficiado con el cupo al cual me encuentro postulando en conformidad a lo señalado en el contrato colectivo, sea aprobado por la empresa.

En consecuencia, la renuncia que presento en este acto por la causal establecida en el art. 159 N°2 del Código del Trabajo, sólo producirá el efecto de poner término a mi contrato de trabajo a partir del día en que la empresa me otorgue el cupo que me permita acceder al pago de la indemnización contractual a que se refiere la cláusula Trigésimo Sexta número 4 del Contrato Colectivo individualizado precedentemente. Por el contrario, si la empresa no me otorga dicho cupo, esta renuncia no producirá efecto alguno.

Sin otro particular, le saluda atentamente,

(Nombre del Trabajador)

(Nota: Debe constar que trabajador “firmó y ratificó” ante Notario Público esta renuncia)



CONTRATO COLECTIVO STCLA

2021 - 2024

