

Santiago, 27 de agosto de 2018

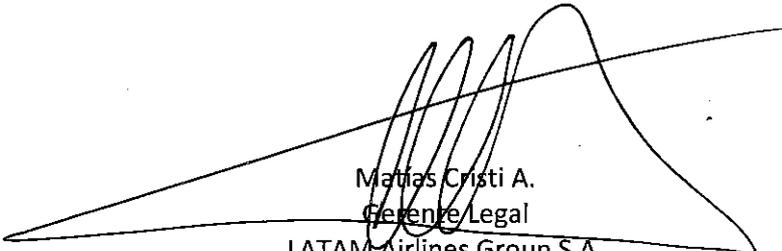
Señores
Inspección del Trabajo
Santiago Oriente



De mi consideración:

Por medio de la presente y dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 320 y 152 ter F del Código del Trabajo, adjunto contrato colectivo celebrado entre la empresa LATAM Airlines Group S.A. y el SINDICATO INTEREMPRESA LATAM, RSU N°13220598, el cual fue suscrito el día 24 de agosto de 2018, con una vigencia desde el 1° de agosto de 2018 hasta el 30 de mayo de 2021.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.


Matias Cristi A.
Gerente Legal
LATAM Airlines Group S.A.

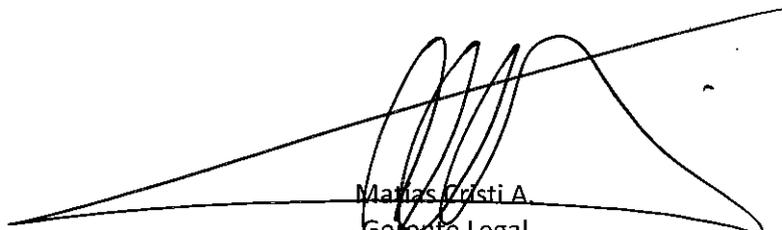
Santiago, 28 de agosto de 2018

Señores
Dirección General de Aeronáutica Civil
Presente

De mi consideración:

Por medio de la presente y dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 152 ter F del Código del Trabajo, adjunto contrato colectivo celebrado entre la empresa LATAM Airlines Group S.A. y el SINDICATO INTEREMPRESA LATAM, RSU N°13220598, el cual fue suscrito el día 24 de agosto de 2018, con una vigencia desde el 1° de agosto de 2018 hasta el 30 de mayo de 2021 y que en su cláusula Septuagésima Segunda establece vuelos de ida y regreso en jornada especial para las rutas Santiago-Isla de Pascua-Santiago y Santiago-Sao Pablo-Santiago.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.


Matias Cristi A.
Gerente Legal
LATAM Airlines Group S.A.





CONTRATO COLECTIVO

SINDICATO INTEREMPRESA LATAM

Y

LATAM AIRLINES GROUP S.A.

En Santiago de Chile, a 24 de agosto de 2018, entre **LATAM Airlines Group S.A.** RUT N°89.862.200-2, representada por los señores Maximiliano Gerola y Carlos Valenzuela Wodehouse, todos domiciliados en Av. Presidente Riesco 5711 piso 20, comuna de Las Condes, por una parte y, por la otra, el **SINDICATO INTEREMPRESA LATAM RSU N°13220598**, representado por su directiva, señoras María Soledad Pino Quintana, Claudia Angélica Reyes Oyanedel y Carolina Andrea Jorquera Valencia, domiciliado para estos efectos en Miraflores 113, oficina 73, comuna de Santiago, se procede a celebrar el siguiente Contrato Colectivo, cuyas cláusulas son las que a continuación se detallan.

Página 1 de 61

Indice

CAPÍTULO I. CONDICIONES COMUNES	5
DE LAS CONDICIONES GENERALES	5
CLAUSULA PRIMERA. PARTES AFECTAS AL CONTRATO	5
CLAUSULA SEGUNDA. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	5
CLAUSULA TERCERA. LICENCIA DGAC, PASAPORTES, VISAS, MAE Y HABILITACIONES	7
CLAUSULA CUARTA. CLÁUSULA DE FLEXIBILIDAD.....	8
CLAUSULA QUINTA. INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DE AVIACIÓN.....	8
CLAUSULA SEXTA. SEGURO DE VIDA COLECTIVO Y SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD	8
CLAUSULA SEPTIMA. ACCIDENTES, ENFERMEDADES Y LICENCIAS MATERNALES	9
CLAUSULA OCTAVA. ROL SENIORITY	9
CLAUSULA NOVENA. VENTAS A BORDO DE PRODUCTOS DISTINTOS A DUTY FREE	11
DE LOS BENEFICIOS REMUNERACIONALES	11
CLAUSULA DÉCIMA. SUELDO BASE, HORA DE VUELO Y REAJUSTES	11
CLAUSULA UNDECIMA. PLAN DE CARRERA.....	13
CLAUSULA DUODECIMA. PAGO HORAS DE VUELO Y COMISIONES POR VENTAS A BORDO	15
CLAUSULA DECIMO TERCERA. REAJUSTABILIDAD	15
CLAUSULA DECIMO CUARTA. ASIGNACIONES	15
CLAUSULA DECIMO QUINTA. INCENTIVO SOBRE 70 HORAS DE VUELO	17
CLAUSULA DECIMO SEXTA. PAGO DE SITUACIONES EXCEPCIONALES	17
CLAUSULA DECIMO SÉPTIMA. ASIGNACIÓN TRIPULANTE EXTRA	18
CLAUSULA DECIMO OCTAVA. FERIADO ANUAL.....	19
DE LOS BENEFICIOS NO REMUNERACIONALES	20
CLAUSULA DECIMO NOVENA: COLACIÓN	20
CLAUSULA VIGESIMA. REVALIDACION DE LICENCIA DE VUELO (REVA)	20
CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA. MOVILIZACIÓN	20
CLAUSULA VIGESIMA CUARTA. HOSPEDAJE	22
CLAUSULA VIGESIMA QUINTA. UNIFORMES Y EQUIPAJE	23
CLAUSULA VIGESIMA SEXTA. PERMISO SIN PAGO DE REMUNERACIONES.....	23
CLAUSULA VIGESIMA SEPTIMA. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO	24
CLAUSULA VIGESIMA OCTAVA. PRÉSTAMOS	26

CLAUSULA VIGESIMA NOVENA. PASAJES LIBERADOS.....	26
CLAUSULA TRIGÉSIMA. PÉRDIDA LICENCIA DE VUELO POR MOTIVOS ESPECIALES.....	27
CLAUSULA TRIGESIMA PRIMERA. ENFERMEDADES O ACCIDENTES FUERA DE LA BASE.....	28
DE LA DIRECTIVA SINDICAL.....	29
CLAUSULA TRIGESIMA SEGUNDA. PERMISOS SINDICALES	29
CLAUSULA TRIGESIMA TERCERA. CONSIDERACIONES ESPECIALES.....	29
CLAUSULA TRIGESIMA CUARTA. CAPACITACION DE DIRIGENTES.....	29
CAPÍTULO II - CONDICIONES ESPECÍFICAS PARA TRIPULANTES DE CABINA	30
DE LOS BENEFICIOS REMUNERACIONALES	30
CLAUSULA TRIGESIMA QUINTA. BONO DE ANTIGUEDAD.....	30
CLAUSULA TRIGESIMA SEXTA. PAGO POR ACTIVIDADES EN TIERRA	30
CLAUSULA TRIGESIMA SEPTIMA. BONO POR OPERACIÓN CON TRIPULACIÓN INCOMPLETA..	31
CLAUSULA TRIGESIMA OCTAVA. INSTRUCTORES DE LINEA.....	32
CLAUSULA TRIGESIMA NOVENA. PAGO GARANTIZADO POR COMPARACIÓN DE ROL.....	33
CLAUSULA CUADRAGÉSIMA. MÍNIMO DE HORAS DE VUELO GARANTIZADAS.....	34
CLAUSULA CUADRAGESIMA PRIMERA. BONO ASISTENCIA	34
CLAUSULA CUADRAGESIMA SEGUNDA. BONO SEMESTRAL POR RESULTADOS FINANCIEROS	35
CLAUSULA CUADRAGESIMA TERCERA. FUNCIONES EN CARGO SUPERIOR.....	36
CLAUSULA CUADRAGESIMA CUARTA. BONOS Y COMPENSACIONES LEY 20.321	37
CLAUSULA CUADRAGESIMA QUINTA. REALIZACION DE PSV SUPERIORES A 12 HORAS.....	38
CLAUSULA CUADRAGESIMA SEXTA. VENTAS A BORDO	38
DE LA JORNADA LABORAL.....	39
CLAUSULA CUADRAGESIMA SEPTIMA. PROGRAMACIÓN DEL ROL DE VUELO	39
CLAUSULA CUADRAGESIMA OCTAVA. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.....	40
CLAUSULA CUADRAGESIMA NOVENA. JORNADA DE TRABAJO	40
CLAUSULA QUINGUAGÉSIMA. OBLIGACIONES DE LOS TRIPULANTES DE CABINA.....	43
CLAUSULA QUINCUAGESIMA PRIMERA. DIAS LIBRES ADICIONALES	44
CLAUSULA QUINCUAGESIMA SEGUNDA. SOLICITUD DE ROLES SIMILARES	45
CLAUSULA QUINCUAGESIMA TERCERA. JORNADAS ESPECIALES EN TEMPORADA BAJA	46
CLAUSULA QUINCUAGESIMA CUARTA. SOLICITUD GENERAL DE DÍAS LIBRES Y VUELOS, CUMPLEAÑOS Y ORDEN DE PRELACIÓN	47
CLAUSULA QUINCUAGESIMA QUINTA: OPCIÓN DE ROL MATERNIDAD Y BENEFICIO DE SALA	

CUNA	48
CLAUSULA QUINCUAGESIMA SEXTA. ISLA DE PASCUA.....	50
DE LOS BENEFICIOS NO REMUNERACIONALES	51
CLAUSULA QUINCUAGESIMA SEPTIMA. SUBSIDIO ESPECIAL PARA CURSOS DE INGLES	51
CLAUSULA QUINCUAGESIMA OCTAVA. VIÁTICOS.....	52
CLAUSULA QUINCUAGESIMA NOVENA. CREW REQUEST.....	53
CAPÍTULO III – CONDICIONES ESPECÍFICAS PARA VENDEDORES DUTY FREE	53
CLAUSULA SEXAGESIMA. BONO ANUAL	53
CLAUSULA SEXAGESIMA PRIMERA. PAGO DE HORAS DE VUELO.....	54
CLAUSULA SEXAGESIMA SEGUNDA. OPCIONES PARA ROL MATERNAL.....	55
CLAUSULA SEXAGESIMA TERCERA. BONO META DE VENTAS CUATRIMESTRAL.....	56
CLAUSULA SEXAGESIMA CUARTA. MOVILIDAD INTERNA	56
CLAUSULA SEXAGESIMA QUINTA. COMPENSACIÓN POR CANCELACIONES DE VUELO.....	56
CLAUSULA SEXAGESIMA SEXTA. VIÁTICO.....	57
CLAUSULA SEXAGESIMA SEPTIMA. VENTAS A BORDO	57
CLAUSULA SEXAGESIMA OCTAVA. BONO ASISTENCIA	58
CAPITULO IV - CLAUSULAS POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO ..59	59
CLAUSULA SEXAGESIMA NOVENA. BONOS DE TERMINO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA....	59
CLAUSULA SEPTUAGESIMA. ACUERDO DE EXTENSION DE BENEFICIOS PARA TRABAJADORES QUE NO HAN PARTICIPADO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	60
CLAUSULA SEPTUAGESIMA PRIMERA. PAGO EXCEPCIONAL EN REEMPLAZO DEL BONO SEMESTRAL POR RESULTADOS FINANCIEROS QUE SE DEBA PAGAR EL AÑO 2019	60
CLAUSULA SEPTUAGESIMA SEGUNDA. VUELOS IDA Y VUELTA EN JORNADA ESPECIAL	61
CAPITULO V - CLAUSULAS FINALES	62
CLAUSULA SEPTUAGESIMA TERCERA. INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS.....	62
CLAUSULA SEPTUAGESIMA CUARTA. IMPUTABILIDAD.....	62
CLAUSULA SEPTUAGESIMA QUINTA. VIGENCIA.....	62
CLAUSULA SEPTUAGESIMA SEXTA. EJEMPLARES.....	62
Anexo 1 – Nómina de trabajadores.....	64
Anexo 2 – Perímetro de Movilización	70
Anexo 3.....	71
Manual para la aplicación del beneficio de cupos de renuncia voluntaria Tripulantes de Cabina LATAM Airlines Group S.A.	71

CAPÍTULO I. CONDICIONES COMUNES

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

DE LAS CONDICIONES GENERALES

CLAUSULA PRIMERA. PARTES AFECTAS AL CONTRATO

El presente contrato colectivo regirá entre LATAM AIRLINES GROUP S.A. y los Trabajadores afiliados al SINDICATO INTEREMPRESA LATAM, 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.

CLAUSULA 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 décima 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 Período de Servicio de Vuelo 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 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.

2.19 Sueldo Base, remuneración básica: Es el estipendio obligatorio y fijo bruto, en dinero, pagado por periodos 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.

2.20 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.

2.21 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.

2.22 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.

2.23 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.

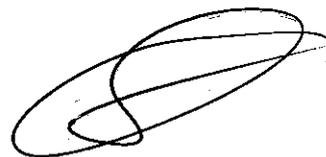
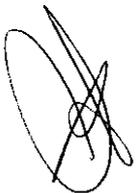
2.24 Vuelo Round Trip: Se trata de un vuelo en el que la misma tripulación opera el tramo de ida y, seguidamente, el de regreso entre dos localidades, todo dentro de un mismo Período de Servicio de Vuelo.

CLAUSULA TERCERA. 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.



CLAUSULA CUARTA. 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.

CLAUSULA QUINTA. 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 Sexta, a falta de estos, a sus herederos, previa tramitación de la respectiva posesión efectiva.

CLAUSULA SEXTA. 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.

CLAUSULA SEPTIMA. 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.

CLAUSULA OCTAVA. ROL SENIORITY

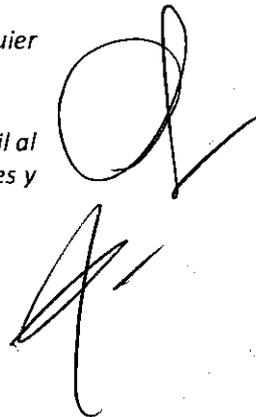
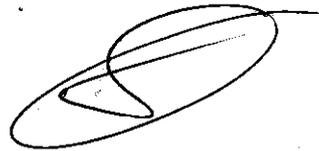
La empresa en reconocimiento a sus tripulantes con más antigüedad de LATAM Airlines Group S.A., permitirá que anualmente puedan elegir su rol, tanto en vuelos, como en días libres, conforme se indica a continuación:

- a) Tripulantes con antigüedad en tal cargo en las empresas del Grupo LATAM mayor a 20 años hasta 25 años: 1 vez en cada año calendario;*
- b) Tripulantes con antigüedad en tal cargo en las empresas del Grupo LATAM 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 Tripulantes 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 Jefe de Servicio a Bordo

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 Jefe de Servicio a Bordo

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.

Los tripulantes con antigüedad en la compañía mayor a 25 años podrán en un mes distinto a aquel en que hayan optado por una de las alternativas de rol anteriormente descritas, elegir la fecha y ruta de un vuelo determinado que exista en el itinerario de la Compañía y la fecha de los días de descanso que le corresponda luego de un Período de Servicio a Bordo. Dichas opciones deberán ser comunicadas a la Compañía con una

antelación no menor a los 5 primeros días del mes anterior a aquel en que va a hacer uso de tal derecho.

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 de 2019, no podrá elegir Enero de 2020). 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.

CLAUSULA NOVENA. 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

CLAUSULA DÉCIMA. 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 agosto de 2018, serán los que se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 1:

Cargo	Sueldo Base	Hora de Vuelo
JEFE SERVICIO A BORDO SENIOR	\$ 594.705	\$ 14.722
JEFE SERVICIO A BORDO	\$ 495.584	\$ 11.918
TRIPULANTE CABINA ESPECIALISTA SENIOR	\$ 396.470	\$ 9.115
TRIPULANTE CABINA ESPECIALISTA	\$ 346.127	\$ 7.011
TRIPULANTE CABINA SENIOR	1,1 IMM(*)	\$ 5.608
TRIPULANTE CABINA	1,05 IMM (*)	\$ 3.501
TRIPULANTE CABINA TRAINEE	1 IMM(*)	\$ 2.919

(*) 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 Tercera 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 Tercera 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 a partir de agosto de cada año de vigencia del instrumento colectivo serán los siguientes:

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
agosto-2018	2%	2%	2%
agosto-2019	2%	2%	2%
agosto-2020	2%	2%	2%

Lo incrementos señalados en la tabla precedente se aplicarán 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 cada reajuste. Cabe señalar que estos incrementos serán aplicados 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.

Los incrementos reales de agosto 2018, agosto 2019 y agosto 2020 establecidos 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 2018, 2019 y 2020 respectivamente.

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.

CLAUSULA UNDECIMA. 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 Décima, 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:
 - 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 8%, 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 Décima 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.

Cuando por razones operacionales se realicen en un semestre al menos 5 ascensos desde TC a TCE, se otorgará un cupo en la empresa para recibir un Jefe de Servicio a Bordo Senior de Transporte Aéreo S.A., quien deberá ser contratado por LATAM Airlines Group S.A. en el cargo de Tripulante de Cabina Especialista. Asimismo, quienes hayan sido traspasados desde Transporte Aéreo S.A., podrán ascender a la subcategoría

siguiente, después de un año de antigüedad laboral en LATAM Airlines Group S.A.

CLAUSULA DUODECIMA. 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.

CLAUSULA DECIMO TERCERA. 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 enero de 2019, para el semestre julio-diciembre de 2018.

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 periodos, y así sucesivamente. Sólo a modo de ejemplo, si en Enero de 2019 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 2020 la variación acumulada de los dos periodos implica un reajuste de \$620 pesos (seiscientos veinte pesos), se reajustará el valor del viático en \$1.000 (mil pesos) por aproximación.

d) En relación con los montos establecidos en la tabla del párrafo primero de la cláusula Cuadragésima Segunda, referida al monto del bono semestral por resultados financieros, estos se reajustarán anualmente, en el mes de Enero, según la variación anual que experimente el IPC. El primer reajuste se aplicará a contar de Enero de 2019.

CLAUSULA DECIMO CUARTA. ASIGNACIONES

1. 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 **\$127.743 brutos**, más **\$38.323 brutos** por cada cargo 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.

2.- 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 **\$114.967** brutos, más **\$34.491** 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.

3.- 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 **\$140.517** brutos, más **\$42.921** 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.

4. 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 **\$114.967** 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.

5. 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 **\$114.967** 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.

6. 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 **\$1.021.939**.

7. Asignación 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 **\$408.776** brutos 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.

CLAUSULA DECIMO 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 Décimo Sexta, así como las horas voladas como Tripulante Extra a que se refiere la cláusula Décimo 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.

CLAUSULA DECIMO 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 Décimo 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 Décimo 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.

CLAUSULA DECIMO 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.

En caso que el tiempo de vuelo requerido para el posicionamiento sea igual o superior a 5 horas, 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. Para los tripulantes Jefes de Servicio a Bordo, la restricción del tiempo de vuelo igual o superior a 5 horas no aplica, teniendo derecho a UPG sujeto a espacio en todos los vuelos que vuele como tripulante extra.

Adicionalmente, todas las horas que el trabajador vuele como tripulante extra se imputarán por completo para efectos del beneficio indicado en la cláusula Décimo 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.

CLAUSULA DECIMO 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 todos los Tripulantes de la empresa 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 \$67.290. 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 \$15.029 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.

DE LOS BENEFICIOS NO REMUNERACIONALES

CLAUSULA DECIMO NOVENA: 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.

CLAUSULA VIGESIMA. 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.

CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA. 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 el 10% de los trabajadores afiliados al sindicato, que tengan derecho a este beneficio, puedan optar a movilizarse por sus propios medios, recibiendo en sustitución del beneficio una asignación mensual de **\$214.302** 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 periodos 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 bajados 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.

Los trabajadores que sean **bajados a tierra** por motivo de embarazo recibirán una asignación mensual de movilización por un monto de **\$88.864** 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 \$88.864 líquidos, que se pagará proporcionalmente a los días en que realicen labores de instrucción en tierra, según se señala en la cláusula Trigésimo Octava.

CLAUSULA VIGESIMA CUARTA. 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 cualquiera de las empresas del grupo LATAM 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.

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, 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 párrafo 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.

CLAUSULA VIGESIMA QUINTA. 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.

CLAUSULA VIGESIMA SEXTA. 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 periodos 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 de~~

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.

CLAUSULA VIGESIMA SEPTIMA. 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 31 de Diciembre de 1996.

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 31 de Diciembre de 1996, serán indemnizados, en su caso, con los límites establecidos en el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo.

Para los efectos de esta cláusula, se establece que se mantendrán 10 cupos con indemnización sin tope legal, por lo tanto, desde el momento en que el número de personas ingresadas antes del 31 de Diciembre de 1996 baje a 9 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 Sexta. 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. Resultado de las tres últimas evaluaciones anuales de desempeño igual o superior a "Esperado";
3. No estar haciendo uso de licencia médica al momento de presentar la solicitud; y
4. 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.

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. 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.

CLAUSULA VIGESIMA OCTAVA. PRÉSTAMOS

a) Préstamo de 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 de 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 20 de septiembre de 2018, 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.*

CLAUSULA VIGESIMA NOVENA. 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.

CLAUSULA TRIGÉSIMA. 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 resultare 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 1 cupo anual 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 Vigésimo Séptima de este Contrato, "Indemnización por años de servicio."

CLAUSULA TRIGESIMA PRIMERA. 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

CLAUSULA TRIGESIMA SEGUNDA. 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.

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.

CLAUSULA TRIGESIMA TERCERA. 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.*

CLAUSULA TRIGESIMA CUARTA. 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

CLAUSULA TRIGESIMA QUINTA. 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.

CLAUSULA TRIGESIMA SEXTA. 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 tripulante de cabina 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, $20 \times 8 = 160$.

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

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 recapitaciones 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.

CLAUSULA TRIGESIMA SEPTIMA. 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 \$38.878 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.

CLAUSULA TRIGESIMA OCTAVA. INSTRUCTORES DE LINEA

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 Instructor de Línea*
- *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 estará constituida por la suma del sueldo base, gratificación y bono por vuelo superior a 12 horas, más el promedio de las remuneraciones variables de los últimos tres meses volados por la categoría del trabajador o bien el promedio de las remuneraciones variables de los últimos tres meses volados por el trabajador, en caso que esta última suma resultare mayor al promedio volado por la categoría. 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.

Adicional a lo anterior, el trabajador percibirá un bono de instrucción de \$30.000 brutos por cada día efectivo de instrucción que realice.

Queda excluido del cálculo de remuneración el bono de movilización que asciende a \$88.864 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 Instructor 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 décimo 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.

CLAUSULA TRIGESIMA NOVENA. 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 Quincuagésima Primera 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.

5. Comparación de Rol por retraso no imputable al trabajador

En los casos que la DGAC no libere la licencia de vuelo de un tripulante por causas ajenas a este último, podrá mantener el derecho a comparación de rol por el período del mes que no se vio afectada la programación de rol producto de la ausencia de liberación de su licencia de vuelo. Este beneficio sólo será aplicable una vez en cada año calendario.

CLAUSULA CUADRAGÉSIMA. 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 cláusula Quincuagésima Tercera.

CLAUSULA CUADRAGESIMA PRIMERA. 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.

CLAUSULA CUADRAGESIMA SEGUNDA. BONO SEMESTRAL POR RESULTADOS FINANCIEROS

La compañía pagará un bono bruto semestral de conformidad a las utilidades financieras que haya obtenido, según el procedimiento que a continuación se expone:

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

Jefe Servicio A Bordo Senior	\$ 584.131
Jefe Servicio A Bordo	\$ 512.091
Tripulante Cabina Especialista Senior	\$ 365.082
Tripulante Cabina Especialista	\$ 314.953
Tripulante Cabina Senior	\$ 270.365
Tripulante Cabina	\$ 238.473
Tripulante Cabina Trainee	\$ 190.047

En el mes de enero de 2019, los valores se reajustarán en la variación semestral del IPC (período julio-diciembre 2018)

Con posterioridad a enero de 2019, los valores de esta tabla se reajustarán anualmente según la variación de los últimos 12 meses del IPC, en el mes de Enero de 2020 y enero de 2021, respectivamente.

2.- Para la determinación del factor común que se aplicará al monto por cargo y subcategoría definido en el numeral precedente, se aplicará la siguiente tabla, de acuerdo al monto total de utilidades financieras del ejercicio comercial del año inmediatamente anterior:

Utilidades M USD	Factor
1 hasta 25.000	0,25
más 25.000 hasta 50.000	0,5
más de 50.000 hasta 75.000	0,75
más de 75.000 hasta 100.000	1
más de 100.000 hasta 200.000	1,5
más de 200.000 hasta 300.000	1,8
más de 300.000 hasta 400.000	2,0
más de 400.000 hasta 500.000	2,2
más de 500.000 hasta 600.000	2,3
más de 600.000 hasta 700.000	2,4
más de 700.000 hasta 800.000	2,6
más de 800.000	2,8

Se entenderá por "utilidades financieras" aquella utilidad del ejercicio presentada en los Estados Financieros consolidados de la Compañía, a autoridades como la Superintendencia de Valores y Seguros.

3.- Finalmente, la determinación del monto del bono a pago por cada semestre será el que resulte de la multiplicación directa del factor común dado por las utilidades, de la tabla en el punto 2 de la presente cláusula, y el monto base según cada cargo o subcategoría, de acuerdo a la tabla en el punto 1 de la presente cláusula. Sólo a modo de ejemplo, si las utilidades resultantes están en el tramo entre

USD\$200.000.000 y menos de USD \$300.000.000, para el caso de un Tripulante de Cabina Especialista, el bono semestral resulta de la multiplicación del factor común 1.8 y del monto específico para el cargo \$314.953, es decir, \$566.917 brutos.

El pago se realizará en los meses de abril y octubre de cada año de vigencia del presente instrumento colectivo, sólo a los trabajadores que tengan relación laboral vigente con la compañía al día del pago y que no les sea aplicable ninguna de las exclusiones que se establecen más adelante. Adicionalmente, para el caso del pago en el mes de abril, el trabajador deberá tener contrato individual de trabajo como tripulante desde al menos el primero de noviembre del año anterior. De la misma forma, para el caso del pago en el mes de octubre, el trabajador deberá tener contrato individual de trabajo en el cargo de tripulante desde al menos el primero de mayo del mismo año.

Exclusiones del pago:

- 1) Haber estado menos de 160 días disponibles para la Compañía en actividades de vuelo o en tierra en el semestre evaluado para cada pago: septiembre a febrero, para el pago de abril, o marzo a agosto, para el pago de octubre;
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 semestre a pagar por otras causas médicas o por salud incompatible al vuelo;
- 3) Tripulante que haya presentado licencias médicas por más de 20 días en el semestre a pagar, continuas o discontinuas;
- 4) Tripulante que haya presentado más de 4 fallas a vuelo o actividades programadas por rol en el semestre a pagar, sean justificadas o no;
- 5) Tripulante que haya tenido 2 faltas o más formalmente comunicadas por la empresa en el semestre a pagar.

CLAUSULA CUADRAGESIMA TERCERA. 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.

CLAUSULA CUADRAGESIMA CUARTA. BONOS Y COMPENSACIONES LEY 20.321

En la ley 20.231 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 **\$44.709** brutos por cada evento de libre normal y **\$63.871** 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 procurará, siempre que los requerimientos operacionales así lo permitan, otorgar el día de descanso compensatorio antes o después de un bloque de días libres. Si la empresa no puede otorgar este día libre compensatorio antes o después de un bloque de días libres, 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 Cuadragésima Primera, 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	\$ 14.374
Tripulante de Cabina Especialista	\$ 9.803
Tripulante de Cabina	\$ 6.533
Tripulante de Cabina Trainee	\$ 4.576

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 por programación el vuelo ida y vuelta (roundtrip) Auckland – Sidney - Auckland o Madrid – Frankfurt - Madrid, no lo efectuare, podrá realizar hasta dos vuelos ida y vuelta los días siguientes, bajo las condiciones que se indican a continuación:

i) La tripulación podrá realizar hasta dos vuelos ida y vuelta (roundtrip) Auckland – Sidney - Auckland

o Madrid – Frankfurt – Madrid, según sea el caso, dentro del mismo pairing.

ii) El regreso se efectuará operando a Santiago de Chile (SCL) al día siguiente de finalizado el o los round trip que hubiese efectuado el tripulante. Si se efectuara dos round trip en el mismo pairing, el regreso de la tripulación a Santiago de Chile (SCL) se realizará al día siguiente del término del segundo round trip en calidad de pasajero (Tx) sólo en el caso que el día de regreso a Santiago corresponda a un día libre asignado por rol de vuelo.

iii) Cada tripulante cuyo día libre haya sido afectado producto de la contingencia señalada recibirá como pago un bono por un valor de **\$150.000.- brutos** por cada vuelo ida y vuelta que haya realizado en el mismo pairing producto de dicha contingencia. Dicho bono se pagará junto con la liquidación de remuneraciones del mes siguiente a aquel en que se realizó dicho (s) vuelo (s) 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 Cuadragésima Novena, adicionales a los programados originalmente.

CLAUSULA CUADRAGESIMA QUINTA. REALIZACION DE PSV SUPERIORES A 12 HORAS

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 programado de más de 12 hrs. en vuelos de largo alcance 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 **\$77.097** que se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente;
- b) Tripulante de cabina especialista: Bono mensual bruto de **\$115.645** que se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente;
- c) Jefe de Servicio a Bordo: Bono mensual bruto de **\$154.196** 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 **\$65.336 brutos** conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente.

CLAUSULA CUADRAGESIMA SEXTA. 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

CLAUSULA CUADRAGESIMA SEPTIMA. 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 cláusula Trigésimo Novena, 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 Quincuagésima Quinta, "Opción de Rol Maternidad".

CLAUSULA CUADRAGESIMA OCTAVA. 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.

CLAUSULA CUADRAGESIMA NOVENA. 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 Angeles, 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 Angeles 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 Angeles 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 106 hrs. 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 106 hrs. 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 Período de Servicio de Vuelo o Período de Servicio 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 posteriores 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.

Con todo, una vez en cada mes calendario, la Compañía podrá programar el inicio del Período de Servicio de Vuelo al término de su secuencia de días libres, feriado legal, días libres adicionales (LAD) no otorgados por recovery, día de cumpleaños y compensación de festivos trabajados (LF), a partir de las 04:00 am del día siguiente. En cada oportunidad que el inicio del Período de Servicio de Vuelo ya referido se verifique a partir de las 04:00 am y antes de las 06:00 am, la empresa pagará al tripulante afectado un bono de \$40.000 brutos conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente y asimismo garantizará al término de la secuencia de vuelos previo al inicio del día libre, que el Período de Servicio de Vuelo respecto terminará a más tardar a las 21:00 horas.

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. La primera renovación total de los mismos, deberá estar completada a más tardar en el mes de marzo de 2019; y
- Incorporar cortinas rígidas o semirígidas: la primera instalación total de las mismas deberá estar completada a más tardar en el mes de octubre de 2019

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 Período de Servicio de Vuelo 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 Período de Servicio de Vuelo total o parcial en el PBN en forma consecutiva a otra noche. Por este evento, la compañía pagará un bono bruto de **\$38.323** pesos junto con las remuneraciones del mes siguiente.
4. Si se efectúa un Período de Servicio de Vuelo 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 Período de Servicio de Vuelo el día 1 a las 23:00hrs, pero por mantenimiento, meteorología, etcétera, su Período de Servicio de Vuelo terminara más allá de las 00:30 del día 2 y el día 3 un vuelo con inicio de Período de Servicio de Vuelo entre las 00:30 y 05:30 hrs, este vuelo es efectuado con el pago de bono correspondiente de **\$38.323** brutos.

Se entiende para todos los efectos que esta restricción aplicará para Período 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 Período de Servicio de Vuelo 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 **\$8.000** brutos;
- b) Los tripulantes de Cabina Especialistas tendrán derecho a un bono por cambio de actividad por un monto de **\$10.000** brutos; y
- c) Los Jefe de Servicio a Bordo tendrán derecho a un bono por cambio de actividad por un monto de **\$15.000** 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.

CLAUSULA QUINGUAGÉSIMA. 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 Período de Servicio de Vuelo 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 Período de Servicio de Vuelo 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.

CLAUSULA QUINCAGESIMA PRIMERA. 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 6 cupos de LAD confirmados, los que serán distribuidos entre las siguientes categorías: (a) 2 cupos para Tripulantes de Cabina; (b) 2 cupos para Tripulantes de Cabina Especialista; y (c) 2 cupos 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.

CLAUSULA QUINGUAGESIMA SEGUNDA. 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 Primera 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".

CLAUSULA QUINCAGESIMA TERCERA. JORNADAS ESPECIALES EN TEMPORADA BAJA

La empresa ofrecerá a los tripulantes según su categoría y en consideración a la antigüedad laboral de cada trabajador, una cantidad de cupos trimestrales equivalente al 10% de los trabajadores afiliados al sindicato 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 semestral de resultados financieros y aguinaldos se pagarán de manera íntegra, no obstante la modalidad de jornada de este beneficio.

CLAUSULA QUINCUAGESIMA CUARTA. 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 Quincuagésima Segunda.
 - d. **Cuarta Prioridad:** Solicitudes de Tripulantes con Beneficios Maternales, referidas en la cláusula Quincuagésima Quinta.

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.

CLAUSULA QUINCAGESIMA QUINTA: 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 \$253.930 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 décimo tercera 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.

CLAUSULA QUINCAGESIMA SEXTA. 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 cláusula Cuadragésima Séptima 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 Décimo Cuarta N°3, 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 **\$26.660** 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 Vigésimo Octava letra a) 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

CLAUSULA QUINCUAGESIMA SEPTIMA. SUBSIDIO ESPECIAL PARA CURSOS DE INGLES

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 ascendente al 100% de su valor y con un tope máximo de \$694.252 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 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 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.

CLAUSULA QUINCUAGESIMA OCTAVA. 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
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 **\$24.000 diarios**.

3) Viático Isla de Pascua: El viático para Isla de Pascua (IPC) será de **\$32.000 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.

CLAUSULA QUINCAGESIMA NOVENA. CREW REQUEST

Durante el transcurso del año 2018 se implementará un sistema automático de solicitud de pedidos (CREW REQUEST), a través del cual los tripulantes pueden visualizar las actividades futuras y solicitarlas automáticamente. Este sistema deberá garantizar la transparencia en la prioridad de las solicitudes de vuelos requeridos, vacaciones y LAD que formulan los tripulantes, modificándose dicha prioridad en caso que haya cambios previos a la fecha.

Para la asignación de prioridades se formará una mesa de trabajo en conjunto con el sindicato, la cual deberá concluir a más tardar en diciembre de 2018.

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.

CLAUSULA SEXAGESIMA. BONO ANUAL

Los trabajadores afectos al presente contrato de la dotación total de vendedores duty free, percibirán un bono bruto anual a pagar en marzo de cada año en conformidad a su desempeño, y a las utilidades financieras que haya obtenido la Empresa, según el procedimiento que a continuación se expone:

1.- Para la entrega del bono, se considerará únicamente a los Vendedores Duty Free que, al momento del pago de este, en el año calendario inmediatamente anterior hayan estado, a lo menos, 120 días disponibles para la Compañía en actividades de vuelo o tierra, no hayan presentado más de seis (6) fallas a vuelo en el mismo año y tengan evaluación de desempeño igual o superior a "Esperado".

2. A quienes cumplan con los requisitos del número 1 precedente, se les pagará el bono en proporción al tiempo que hayan estado disponibles para la compañía para actividades de vuelo o tierra en el cargo de Vendedor de Duty Free. No se imputarán como ausencias las vacaciones, licencias médicas por pre y post natal ni las licencias médicas por enfermedades o accidentes laborales.

3.- El bono se calculará cada año según los parámetros que seguidamente se exponen, se le asignará el valor único que se detalla en la tabla N° 1 siguiente, monto que será multiplicado por el factor a que se refiere la tabla N°2.

Tabla N° 1

CARGO	VALOR BONO BRUTO (A MULTIPLICAR POR FACTOR)
Vendedor Duty Free	\$ 330.000

De acuerdo a la utilidad financiera que haya obtenido la Empresa en el ejercicio anterior, los trabajadores recibirán un bono bruto anual en el mes de abril, de cada año de vigencia del presente contrato, equivalente a la cantidad resultante de multiplicar los factores que se detallan para cada grupo en la

tabla N°2 siguiente, por la cantidad de dinero establecida para el cargo detallado en la tabla N° 1 precedente.

Tabla N°2

Utilidades M USD \$	Factor
1 hasta 25.000	0,25
Más de 25.000 hasta 50.000	0,5
Más de 50.000 hasta 75.000	0,75
Más de 75.000 hasta 100.000	1,0
Más de 100.000 hasta 200.000	1,5
Más de 200.000 hasta 300.000	1,8
Más de 300.000 hasta 400.000	2,0
Más de 400.000 hasta 500.000	2,2
Más de 500.000 hasta 600.000	2,3
Más de 600.000 hasta 700.000	2,4
Más de 700.000 hasta 800.000	2,6
800.000 o más	2,8

Este bono se pagará exclusivamente a aquellos trabajadores con contrato de trabajo indefinido vigente a la fecha de pago. Para trabajadores incorporados durante el año evaluado, el pago del bono será proporcional al tiempo trabajado durante este año en el cargo de Vendedor de Duty Free. En caso que el trabajador venga de otra área; el pago del bono no deberá duplicar los bonos pagados por otras áreas. Para su determinación, se utilizará la evaluación de desempeño del año inmediatamente anterior a dicho pago.

Para los efectos de la aplicación de esta cláusula, se entenderá por utilidades financieras aquella utilidad del ejercicio presentada en los Estados Financieros consolidados de la Compañía, a autoridades como la Superintendencia de Valores y Seguros.

CLAUSULA SEXAGESIMA PRIMERA. 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 \$900 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 \$6.907. 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 Décimo 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.

CLAUSULA SEXAGESIMA SEGUNDA. 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.

CLAUSULA SEXAGESIMA TERCERA. 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	\$239.490	116% a mas
Grupo2	\$203.566	106% a 115%
Grupo 3	\$131.719	100-105%

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 **\$133.296** a las 5 vendedoras mejores evaluadas del cuatrimestre. Aplicará a este bono especial las mismas exclusiones precedentes.

CLAUSULA SEXAGESIMA CUARTA. 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.

CLAUSULA SEXAGESIMA QUINTA. 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.

CLAUSULA SEXAGESIMA SEXTA. 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.

CLAUSULA SEXAGESIMA SEPTIMA. 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 Décima Octava 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.

CLAUSULA SEXAGESIMA OCTAVA. 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.

CAPITULO IV - CLAUSULAS 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:

CLAUSULA SEXAGESIMA NOVENA. BONOS DE TERMINO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Según consta en el presente contrato colectivo, las partes han acordado, entre otros, los siguientes cambios en la programación y ejecución de los roles de vuelo, que han implicado mejoras operacionales para la Compañía:

- 1.- Disponibilidad de la tripulación para realizar hasta dos vuelos ida y vuelta (roundtrip) Auckland – Sidney - Auckland o Madrid – Frankfurt - Madrid según sea el caso, dentro del mismo pairing a que se refiere la cláusula cuadragésimo cuarta precedente;
- 2.- Posibilidad que el Período de Servicio de Vuelo se inicie a partir de las 4:00 am con posterioridad a un día libre o vacaciones, a que se refiere la cláusula cuadragésima novena letra f) precedente;
- 3.- Posibilidad de efectuar vuelos ida y vuelta Santiago-Sao Pablo-Santiago en jornada especial, a que se refiere la cláusula septuagésima segunda siguiente.

Producto de lo anterior y en reconocimiento a las mejoras operacionales que dichos cambios podrá generar, la Compañía paga 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 brutos en conjunto con la liquidación de remuneraciones del mes de agosto de 2018 a aquellos trabajadores afectos al presente contrato, cuya nómina se adjunta en el anexo N° 1, y que tengan contrato vigente a la fecha de su pago. 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.

CLAUSULA SEPTUAGESIMA. ACUERDO DE EXTENSION DE BENEFICIOS PARA TRABAJADORES QUE NO HAN PARTICIPADO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las partes acuerdan la presente extensión de beneficios de conformidad con lo dispuesto en el art. 322 del Código del Trabajo, para los trabajadores que no han participado en el presente proceso de negociación colectiva, según se indica en los siguientes casos:

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 Término 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.*

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.

CLAUSULA SEPTUAGESIMA PRIMERA. PAGO EXCEPCIONAL EN REEMPLAZO DEL BONO SEMESTRAL POR RESULTADOS FINANCIEROS QUE SE DEBA PAGAR EL AÑO 2019

Excepcionalmente y por única vez durante el año 2019, el Bono semestral por resultados financieros que se deba pagar en los meses de abril y octubre de dicho año a que se refiere a cláusula Cuadragésima Segunda del presente instrumento, será reemplazado en su totalidad por un bono semestral equivalente al 50% de un sueldo bruto mensual cada uno, los que se pagarán conjuntamente con las remuneraciones de los meses de marzo y septiembre de 2019 a todos los trabajadores afectos al presente contrato y que al momento de su pago tengan contrato vigente con la Empresa. Este pago se devengará en favor de los trabajadores a quienes se les aplique el presente instrumento, siempre y cuando se cumplan copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que la utilidad operacional de LATAM Airlines Group S.A. correspondiente al ejercicio del año 2018 sea positiva, esto es mayor que USD \$0; y*
- b) Que no ocurra ningún accidente aéreo en ninguna de las empresas que conforman el Grupo LATAM a nivel mundial.*

De esta manera, el bono semestral por resultados financiero que corresponda pagar el año 2020 y hasta el término del presente instrumento se determinará, calculará y pagará en la forma establecida en la cláusula cuadragésimo segunda de este presente contrato, no siendo procedente en lo sucesivo el pago

extraordinario de un sueldo bruto mensual a que se refiere el párrafo anterior.

CLAUSULA SEPTUAGESIMA SEGUNDA. VUELOS IDA Y VUELTA EN JORNADA ESPECIAL

Considerando, lo dispuesto en el artículo 152 ter F, inciso 2° del Código del Trabajo, que entrega al acuerdo de las partes la realización de vuelos o rutas de largo alcance que excepcionalmente consideren la ida y regreso al mismo lugar con una misma tripulación en una jornada especial, ello siempre y cuando no existan reparos a la seguridad del vuelo por parte de la Dirección General de Aeronáutica Civil; las partes han llegado al siguiente acuerdo:

- 1.- Las partes acuerdan la realización de vuelos de ida y regreso con una misma tripulación en jornada especial con los correspondientes descansos a bordo, para las rutas Santiago-Isla de Pascua-Santiago y Santiago-Sao Pablo (GRU)-Santiago.
- 2.- La condiciones para los vuelos ida y regreso Santiago-Isla de Pascua-Santiago serán las siguientes:
 - 2.1. Cada tripulante recibirá el equivalente a dos viáticos para la ruta Isla de Pascua.
 - 2.2. El día siguiente a aquel en que dicho vuelo retorne a Santiago, estará programado como Día Blanco para todos los tripulantes que conforman la tripulación del mismo. La empresa no podrá programar ni activar ninguna actividad laboral para dichos tripulantes durante esa jornada.
 - 2.3. En caso que el arribo a Santiago se produjese entre las 00:00 horas y las 01:30 horas del día siguiente a aquel en que se inició el vuelo, se entenderá el periodo restante de dicha jornada como día blanco, en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior. En este caso, la tripulación recibirá una compensación adicional a la señalada en el numeral dos, el que se pagará por caja en el siguiente vuelo de cada tripulante. En caso que el arribo a Santiago se produjese con posterioridad a las 01:30 horas del día siguiente a aquel en que se inició el vuelo, se entenderá el periodo restante de dicha jornada y la totalidad del día siguiente a la misma, como día blanco, en las mismas condiciones ya señaladas.
- 3.- Cada tripulante que realice los vuelos ida y regreso Santiago-Sao Pablo-Santiago en jornada especial y tripulación reforzada, recibirá un viático especial en carácter de único de **90 USD** en cada oportunidad en que realicen dicho vuelo. De esta manera, en este caso no corresponde el pago de viático de Brasil a que se refiere la cláusula quincuagésima octava precedente.
- 4.- Sólo se podrá realizar hasta un máximo de dos vuelos round trip a que se refiere la presente cláusula dentro de un mismo mes calendario y en ningún caso un mismo tripulante podrá realizar más de un vuelo ida y vuelta sin pernocte a Isla de Pascua dentro de dicho mes calendario. La única excepción a dicha restricción la constituirán aquellas tripulantes que se encuentren ejerciendo la opción "Rol sin pernoctada fuera de la base de residencia habitual del trabajador" contenida en la cláusula "Opción de rol de maternidad y beneficio de sala cuna" del presente contrato colectivo, en tanto se encuentren en dicha condición.
- 5.- Este acuerdo tiene vigencia de dos años, entre el 1° de septiembre de 2018 y el 31 de agosto de 2020, el cual se renovará automáticamente y sin necesidad de declaración alguna a partir del 1° de septiembre de 2020 hasta la fecha de término del presente instrumento colectivo, esto es el 30 de mayo de 2021.

CAPITULO V - CLAUSULAS FINALES

CLAUSULA SEPTUAGESIMA TERCERA. 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.

CLAUSULA SEPTUAGESIMA CUARTA. IMPUTABILIDAD

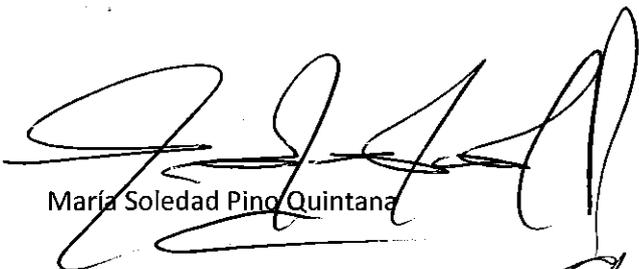
Se deja expresamente establecido que, si por cualquier causa dispuesta por la ley u otra disposición obligatoria la empresa tuviera que otorgar o pagar beneficios o aumentos de la misma naturaleza de los aquí estipulados, estos últimos se imputarán a los ordenados por la ley u otra disposición obligatoria.

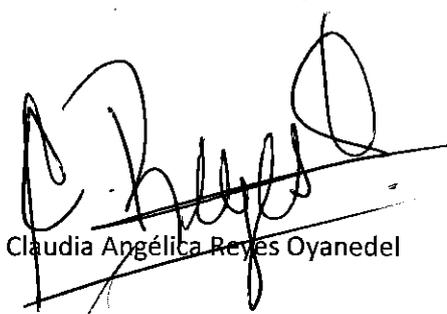
CLAUSULA SEPTUAGESIMA QUINTA. VIGENCIA

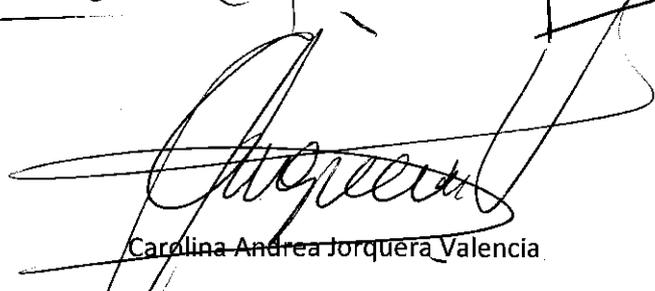
El presente contrato colectivo de trabajo regirá desde el 1° de agosto de 2018 hasta el 30 de mayo de 2021, dejando sin efecto y reemplazando en todas sus partes los convenios y/o contratos colectivos de trabajo vigentes en la empresa, del que son parte los trabajadores comparecientes en el presente contrato.

CLAUSULA SEPTUAGESIMA SEXTA. EJEMPLARES

El presente instrumento se otorga y suscribe en CUATRO ejemplares de idéntico tenor y fecha, quedando uno en poder del sindicato, otro en poder de la empresa, un tercero depositado en la Inspección Comunal del Trabajo y el cuarto que será informado a la Dirección General de Aeronáutica Civil para los efectos de lo acordado en la cláusula septuagésima segunda precedente.


María Soledad Pino Quintana

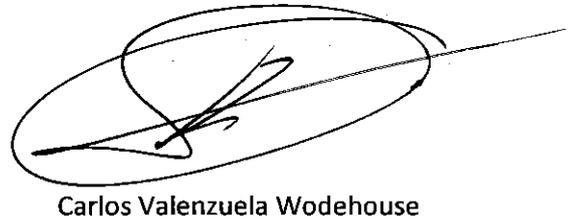

Claudia Angélica Reyes Oyanedel


Carolina Andrea Torquera Valencia

SINDICATO INTEREMPRESA LATAM

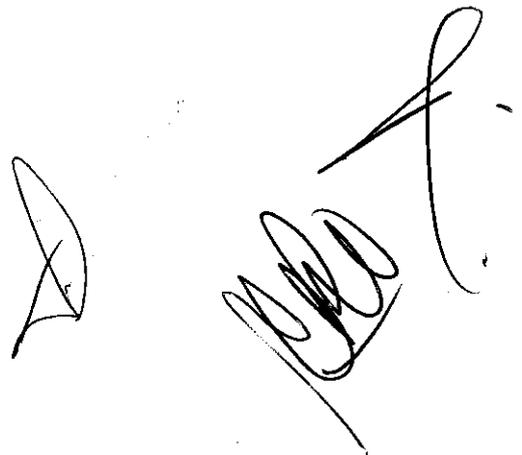


Maximiliano Gerola



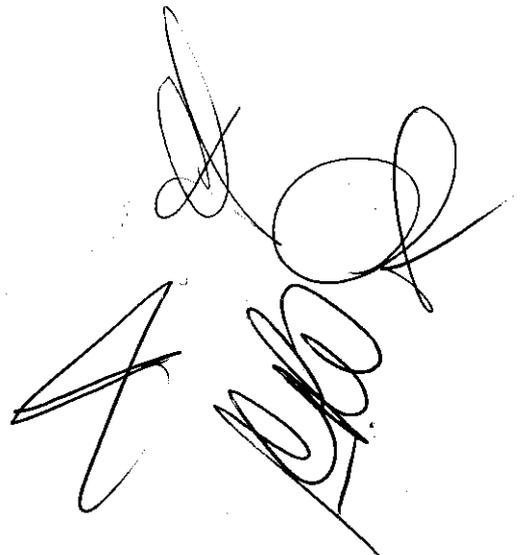
Carlos Valenzuela Wodehouse

PP. LATAM AIRLINES GROUP S.A.



Anexo 1 – Nómina de trabajadores

Cédula Identidad	Nombre
13049329-7	ACEITUNO PINO CLAUDIA ANDREA
17060315-K	AGUILAR ESTRADA FABIAN IGNACIO
13892608-7	AGUILERA ESTEVEZ FRANCISCO JOSE
18298080-3	ALBERTTI GARIBALDI GIANCARLO
12830609-9	ALIAGA SEQUEIDA JESSICA ANDREA
13255264-9	ALTAMIRANO VERA JONATHAN DANTE
17910173-4	ALVARADO ALVARADO MARCO ANTONIO
21870206-6	ALVAREZ REAL ELISA MARGARITA
17658072-0	ANGULO VICENCIO TOMAS ANDRES
13026621-5	ANTOIGNINI GUAJARDO ARACELLI GERTHY
15331277-K	ARAVENA DE CART DIANA CONSTANZA
16607046-5	ARAYA BARRIENTOS NICOLAS ANDRES
10356391-7	ARAYA CELIS MARIA EUGENIA
7013934-0	ARAYA IGNAT CLAUDIA
15830713-8	BARTTLET VILLAGRA GABRIELA FRANCISCA
7753177-7	BAZAN AGUIRRE MARIA LORETO
10611657-1	BRAVO MARAGANO DANIELA
17267968-4	BRENET LEON PAULETTE SIMONE
9145808-K	BRUNO STOCCHERO ANDREA
17299020-7	BURICH FIGUEROA JAVIERA ANDREA
16741322-6	BUSTAMANTE LADO VALESKA
10467724-K	CABEZAS CABRERA CRISTINA EUGENIA
16251639-6	CARRASCO LOPEZ MAGDALENA CAROLINA
11391890-K	CARTES GARCIA INGRID FABIOLA
14625098-K	CASTALDELLI ROLE MUCET GIORGIA
13011655-8	CASTILLO CIFUENTES CARLA ANDREA
12012592-3	CAVIGLIA BERSANI ANTONELLA
18325110-4	CIANI ROZAS GERALDINE MARCELA
16936027-8	CISTERNAS TORRES MATIAS FABIAN
18723888-9	CORNEJO MENDEZ FELIPE ANDRES
19242943-9	CRUZ HENRIQUEZ JOSEFINA
18063685-4	CUETO GUILLON VALENTINA IGNACIA
17118975-6	DE LA CUADRA DE LA CUADRA DANIELA
9387720-9	DIAZ CASTRO CAROL PAZ
17097982-6	DIAZ SANHUEZA NICOLE ANDREA
15736740-4	DONOSO GALLO JORGE PEDRO
18118138-9	ESPINDOLA MEDINA ELIZABETH DAMARI
17084217-0	FERNANDEZ QUINTEROS RODRIGO ANDRES
18652227-3	FERREIRA UTRERAS VALENTINA MACARENA



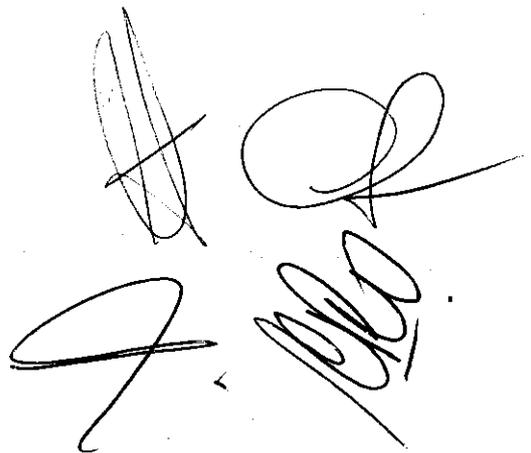
16572477-1 FERRETTI CHAVEZ NICOLAS MARECELO
16014391-6 FLORES DURAN MARIA FRANCISCA
16908396-7 FLORES LOYOLA FELIPE ANDRES
18464488-6 FOLLERT MARCOLETA IAN
8487450-7 FRY VASQUEZ JACQUELINE
18929441-7 FUENZALIDA BARRA VALENTINA BELEN
19461794-1 FUGELLIE SCHWENKE JAVIERA NICOLE
10308534-9 GARCIA GOMEZ KARYN ALEJANDRA
18976694-7 GIL BOETTCHER KEVIN JEAN
7813723-1 GOLDZVEIG FLORES LEONOR ESTER
14109471-8 GONZALEZ GONZALEZ IGNACIO HUMBERTO
14121006-8 GUBELI VALLEJO GERMAN JOAQUIN
13039463-9 GUTIERREZ ESPINA PAOLA ANDREA
15125030-0 GUZMAN GUAJARDO PAULO ANDRES
14424417-6 GUZMAN MORENO PAULA ANDREA
13660025-7 GUZMAN NERCASSEAU MARIA
8662799-K GUZMAN OLEA CLAUDIO FERNANDO
17084970-1 HERRERA JORQUERA MARIA JESUS
17271172-3 HERRERA LAZO DANIELA NICOLE
13447576-5 HERRERA LOPEZ CAROLINA DEL CARMEN
16348725-K INOSTROZA DELGADO MACARENA
18341430-5 JIMENEZ ARCE NATALIE MARCELA
11842690-8 JORQUERA VALENCIA CAROLINA
13343584-0 KAPLAN OPAZO DEBORAH
16937720-0 KARICH LUND MARTIN ANDREAS
9840259-4 LANAS LAPORTA CRISTINA
17408573-0 LANDAETA FERNANDEZ JOAQUIN GONZALO
8354797-9 LARRAIN JANA LORENA
8958327-6 LEDESMA CHAPARRO ANDREA LORENA
17673054-4 LOPEZ GUEVARA PABLO IGNACIO
19310445-2 MACIEL ALVAREZ ROCIO ANDREA
16710154-2 MALDONADO FIGUEROA DINA MACARENA
21104905-7 MANZANARES VUKOVIC PAULA ALEJANDRA
18087777-0 MARAÑÓN PRIETO JEAN EMILIO
18913133-K MARDONES DE SOUZA PAMELA CAMILA
13278893-6 MARTINEZ GUZMAN LEDA ANDREA
15828923-7 MELLA MOLINA IGNACIO JAVIER
15641824-2 MENESES FREITTE FELIPE ANDRES
8524153-2 MESA FAVERIO HERNAN JAVIER
9157313-K MILOSAVLJEVIC SORICH CAROLINA
10692962-9 MIR VALDIVIA MARIA ANGELICA
18693684-1 MORA NUÑEZ TAMARA ELENA

The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is a large, stylized cursive signature. Below it are two smaller, more compact signatures, also in cursive.

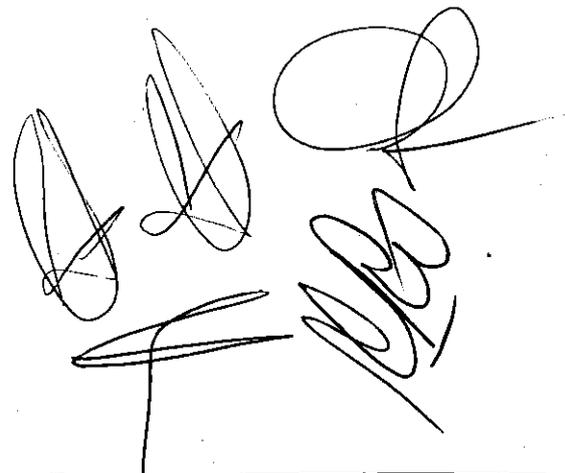
19200924-3 MOYA ROZAS YASMIN JACQUELINE
17407029-6 MUJICA ROSALES MARIA JOSE
18114623-0 NADEAU OLIVARES DIANA VICTORIA
24071286-5 NARVAEZ BAÑOL LINA PATRICIA
21772486-4 NUÑEZ JAVIER CELIA
11873018-6 OLIVOS JARA CECILIA
24490026-7 OSORIO VIALE MARIA PAULA
11794008-K PARODI FUENTES MARIA GABRIELA
14646281-2 PEARSON RODRIGUEZ OLIVIA HESKETH
18635553-9 PERALTA SUAZO MACARENA ISIDORA
10472716-6 PEREZ CUEVAS BERNARDITA DEL PILAR
13635175-3 PEREZ VILLALOBOS ANDREA
10984115-3 PONCE PEREZ CAROL MACARENA
10785844-K RENGIFO GUANILO JAIME ANTONIO
10785514-9 RETI MARDONES JULIANA EMA
17265339-1 REYES AMIGO NATALIA PATRICIA
18022091-7 RIVERA SANCHO CONSTANZA PAZ
19527541-6 RIVERA ZAPATA CRISTOBAL MAURICIO
12832222-1 ROBLEDO FLORES LEYLA MARINA
10604822-3 ROBLEDO FLORES LORENA
17265937-3 ROJAS BRAVO KARINA DEL PILAR
13282765-6 ROJAS RÍOS DANILO IGAL
12659159-4 ROJO GONZALEZ CAROLA
10698046-2 ROMANO CHIANG BIANCO SANLIN
16938596-3 ROMANO CHIANG PIERO LUCAS TIEN-TZI
17979112-9 ROSSI ROJAS VICENTE JOSE
14536983-5 RYBERTT VOGEL ANNEMARIE DENISE
17101358-5 SALAS ALARCON CRISTOBAL ALEJANDRO
12474300-1 SALAS SEGUEL ALEJANDRA A.
18408741-3 SALAZAR VERA YARETH
18104073-4 SALINAS FERNANDEZ MARGARITA SOFIA
19212099-3 SANDOVAL LEIVA GERALDINE LISETTE
17158704-2 SANHUEZA CASTILLO JUAN JOSE
18638727-9 SANHUEZA TORO NICOLAS IGNACIO
8583419-3 SCHMITZ BIELEFELDT ANA MARIA
15636970-5 SCHNEUER BRAHM PEDRO FELIPE
18579566-7 SOZA SAN MARTIN TOMAS ENRIQUE
12232451-6 TAGLE DIAZ CATHERINA ANGELICA
15317215-3 TAPIA AVILA FABIOLA PILAR
13668124-9 TEDROS MUNOZ DAPHNE KAREN
9413867-1 TORO KUSANOVICH MARIA LORENA
14375796-K URZUA VEAS FRANCISCO JAVIER



8718112-K VALDOVINOS RODRIGUEZ MARIA BEGONA
16611889-1 VALENZUELA ESPINOSA MARIA JOSE
13681259-9 VARGAS ROMERO JESSICA ISABEL
19055848-7 VASQUEZ ASENJO PIA CAROLINA
18626807-5 VEGA JARA DANIEL ALEJANDRO
13049452-8 VEGA LUQUE FRANCISCA JOSE
9981850-6 VERGARA ANGULO MARIA FERNANDA
15641161-2 VICENCIO PAEZ ISABELLA PAZ
11625783-1 VILLALOBOS CORDERO JULIAN ANDRES
7234734-K ZAMORA VERGARA MARIA ELENA
17751917-0 ZAPATA ALIAGA NICOLE ALEJANDRA
17946935-9 ZUNIGA HERDIN PAOLA CATALINA
12077219-8 ZUÑIGA GARCES GLORIA
12370043-0 ABARCA MOREL ISABEL
10331948-K AGUIRRE BASTIAS MACARENA BEATRIZ
8016331-2 ALISPACH ARELLANO TRIXIA DAHNE
18210580-5 ALVARADO RAMIREZ CATALINA SOFIA
12670470-4 AMIGO RECIO VIVIAN LORENA
14166325-9 ARAYA TRONCOSO ALEJANDRO IGNACIO
17558636-9 ARIAS TELLO CAMILA FERNANDA
9798109-4 AVATTE GARAY ANTONIO PAOLO
22943041-6 BARARATA TORRE RAUL ALBERTO
15071299-8 BAZAN AGUIRRE MARIA CONSUELO
9857624-K BENAVIDES PALMA SOLEDAD
6001323-3 BIGNON PEREZ ANGELA ESTER
19893750-9 BRENDER MELO ALAN IGNACIO
10969267-0 BRICEÑO MONEVA MARIA LORETO
8530678-2 BRIONES ERAZO MARIA EUGENIA
12486865-3 BUCAREY VENEGAS MARISOL
8486885-K CABEZAS SALVO PATRICIO
13048568-5 CABRERA JEFFERY MARCELA ALEJANDRA
15715500-8 CAMPOS HIDALGO BORIS ANDRES
7689116-8 CANOBRA KRAMER PAOLA
10557510-6 CARDENAS CONIO CLAUDIA MARIA
12881850-2 CARROZA ARAYA PAULA ANDREA
14604564-2 CHEKER COLCIAGO VERONICA
21268758-8 DARABOS DARIO ALEJANDRO
13829964-3 DEL RIO BECKER SONJA
12211750-2 DIAZ CADENAS JOHANNA MARITZA
9034967-8 DURAN TERAN FERNANDA
7644032-8 ERLANDSEN MATUS PAULA
12720537-K FERRER LUES MARIA SOLEDAD

The image shows four handwritten signatures in black ink. The signatures are stylized and appear to be initials or names. They are arranged in two columns, with two signatures on the left and two on the right. The top-left signature is a simple, vertical stroke. The top-right signature is a more complex, looped shape. The bottom-left signature is a large, sweeping curve. The bottom-right signature is a complex, multi-looped shape.

6694184-1 FISCHMAN ALTALEF SALLY LUNA
7748286-5 FLORES SANDOVAL JUAN PABLO
16122244-5 FUENTES VELOSO ADOLFO JAVIER
19182687-6 GALVEZ MARCET CAROLINA ANDREA
8132185-K GIACOBBE DADAL BRUNA SANDRA
13990661-6 GIBSON DEL CANTO ROSE MELANIE
12722167-7 GONZALEZ MELENDEZ CAROLINA
12183716-1 GONZALEZ MONSALVE VALESKA ALEJANDRA
9218661-K GREGORCIC SALIM MARCELO LEONARDO
15301954-1 HARO MARQUEZ JORGE RODRIGO
8938762-0 JACOB PEREDA XIMENA SOLEDAD
17597528-4 JIMENEZ VALDIVIA CONSTANZA JAVIERA
9356981-4 JORDAN MARDONES NATACHA CAROLIN
10088274-4 LABBE GONZALEZ MARIANA
13433356-1 LOPEZ TORRES VERONICA FRANCISCA
16812884-3 LORIE BALBIANI. ANAHI NATALY
14219487-2 MARTINEZ MUÑOZ CAROLINA BEATRIZ
17085468-3 MATTHEI FOLATRE CAROLINA PAZ
9907914-2 MAUCHER SANCHEZ PAULA ANDREA
11840841-1 MEDINA RIVEROS MARGARITA
13270120-2 MESINA RUBINSTEIN DANIELA FABIOLA
21185171-6 MILOSZ PABLO
9998504-6 MOLINA BUNSTER MARCELA PAZ
10013283-4 MOLINA GUTIERREZ MARIA CAROLINA
17325957-3 MONTES ARECHAGA FRANCISCA
10354404-1 MORENO TRONCOSO PAMELA
16589113-9 MUNOZ MELLADO CAMILA HELIETTE
8545277-0 MUÑOZ MOLINA MARIANELA
12857234-1 NAVARRO FIGUEROA SANDRA
16659839-7 OJEDA THIELE CAMILA ALEJANDRA
8828232-9 PALACIOS NEALE PATRICIA
12881317-9 PAREDES BASTIAS SUSANA LORETTO
13112971-8 PARRA FUENTES RODRIGO MARCELO
21247497-5 PEREZ VISONE RODRIGO
10596365-3 PINO QUINTANA MARIA S.
17178529-4 PUYOL LAGOS ANDREAS OMAR
15629714-3 QUEZADA BRAVO MARCO ANTONIO
15883487-1 RADEMACHER REDLICH CRISTHIAN TEODORO
15376772-6 RECABARREN PARODI MARIA FERNANDA
9231762-5 RECAMAN BUSTAMANTE MARCIA PAOLA
10122176-8 RESZCZYNSKI ESPINOZA PAULINA ALEJANDRA
10892394-6 RODRIGUEZ MARTINEZ MARIA



8662314-5 RODRIGUEZ PIZARRO CLAUDIA CAROLINA
8652837-1 RODRIGUEZ ROWE PILAR DEL C.
19238760-4 ROJAS MORALES ALYN ALEJANDRA
8908296-K RUDLOFF BARRIENTOS GISELA
14268552-3 RUIZ VALENZUELA JAVIERA ALEJAND
13065292-1 SALAS IGLESIAS EDUARDO ANDRE
17515808-1 SALAZAR MENDEZ CARLA ANDREA
11636306-2 SANDOVAL WATT MONICA CECILIA
14676772-9 SANGUINETTI MARIA SOL
9003775-7 SCHELL RIVEROS PERLA VICTORIA
11891974-2 SEPULVEDA RAMIREZ MARCIA PAZ
12521780-K SILVA VERDUGO CLAUDIA ALEJANDRA
15317230-7 SOBRINO PAVEZ PAULA CAMILA
9878864-6 STANKE OTTO CARMEN GLORIA
10333421-7 STUPPA SANHUEZA BARBARA GABRIEL
14293599-6 TORRES RIVAS MARLIS VALERIA
10692650-6 URETA TURPIE PAULA SCARLETT
9587207-7 URZUA SOTOMAYOR LORENA
12888911-6 VASQUEZ FUENTES ANGELA KARYN
16079644-8 WESTPHAL MARTORELL RENE
12721740-8 ZUNIGA SCHWARTZ ANDREA
17403343-9 FERNANDEZ-ROMO MOLETTA COLOMBA JESUS
17752260-0 SEPULVEDA ROJAS CAROLINA ANDREA
15587881-9 SUAZO MORALES MARIA INES
15620475-7 PIZARRO LARENAS CLAUDIA CAROLINA
13073151-1 RIQUELME BASCOUR ANGELICA MARIA
24859718-6 CARMONA KRAUS CHRISTIAN ENRIQUE
17728775-K ARCE VIDAL DANAE CONSTANZA
15104189-2 NOVOA MERINO FRANCISCA EMMA
8409196-0 SALAS ARANCIBIA MARIA LORETO
18171473-5 LIRA BARRIGA BENJAMIN ANTONIO
11848727-3 CONTRERAS CORTES VERONICA SOLEDA
13308891-1 AGUAYO DOMINGUEZ HERNAN DAVID
17330356-4 SANGUINETTI SALAZAR ORNELLA SOLANGE
15841175-K CARREÑO MUÑOZ BARBARA CECILIA
17325517-9 BARRIA RECABARREN CAROLINA ANDREA
16020255-6 MARTIN TORRES CRISTIAN ANDRES JOSE
18150978-3 NAVARRO TRIVIÑO NURIA MONSERRAT
21870206-6 ALVAREZ REAL ELISA MARGARITA
17953606-4 CONTRERAS GOMEZ ROXANA CAROLINA
17409311-3 IBARRA ASIAIN RENATA ISIDORA
18084305-1 SILVA ZUÑIGA CONSTANZA ANDREA

al SINDICATO INTEREMPRESA
ccionados semestralmente como
btuvieron un cupo.
la compañía podrá publicar en los
ciones.

Tripulante
nmediata,

upulante
ndición
como
ctiva.

nido en la cláusula Vigésimo Séptima número 4 del
D INTEREMPRESA LATAM., del cual formo parte, vengo en
la condición de que sea beneficiado con el cupo al cual me
lado en el contrato colectivo, sea aprobado por la empresa.
a que presento en este acto por la causal establecida en el art.
cirá el efecto de poner término a mi contrato de trabajo a partir
po que me permita acceder al pago de la indemnización contractual
no Séptima número 4 del Contrato Colectivo individualizado
empresa no me otorga dicho cupo, esta renuncia no producirá efecto

particular, le saluda atentamente,

(del Trabajador)

esta renuncia)

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
Plaza 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
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, Peñaflores, 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 Vigésimo Séptima del Contrato Colectivo celebrado entre el SINDICATO INTEREMPRESA LATAM 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.

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 INTEREMPRESA LATAM 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 Vigésimo Séptima número 4 del Contrato Colectivo entre la empresa y el SINDICATO INTEREMPRESA LATAM., 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 Vigésimo Séptima 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)