

**ACUERDO SOBRE
CONTRATO COLECTIVO**

En Santiago de Chile, a 19 de agosto de 2020, entre TRANSPORTE AÉREO S.A., representada por el señor Pablo González Soto y José Tomás Edwards Delpino, todos domiciliados en Av. Presidente Riesco 5711, piso 20, Las Condes, por una parte; y, por la otra, el SINDICATO DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LANEXPRESS (T.A.S.A.) R.S.U. N°1312.0892, representado por su Directiva, señoras Silka Seitz Pavisic, Eugenia Viviana Rojas Pérez, y los señores Javier Brinzo Gabella y Giorgio Vittorio Stingo Camus, todos domiciliados para este efecto en Los Pensamientos N°1664, Providencia, en adelante "El Sindicato", se acuerda celebrar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 311 del Código del Trabajo, el presente Protocolo de Acuerdo relacionado con el Contrato Colectivo de Trabajo vigente entre las partes, que consta de las siguientes cláusulas:

PRIMERO: Se encuentra vigente entre las partes un contrato colectivo de trabajo cuyo propósito es regular las condiciones de trabajo y beneficios laborales hasta el término de su vigencia, esto es, el 31 de marzo de 2021.

SEGUNDO: Debido a la propagación mundial del virus COVID 19, fenómeno que ha sido declarado como "pandemia" por la Organización Mundial de la Salud, las autoridades de los diferentes países en los que opera la Compañía han restringido el tránsito de personas y han cerrado fronteras lo que afectó gravemente su operación, al punto que ha debido paralizar un 95% del transporte de pasajeros, con la consiguiente disminución de sus ingresos, en lo que se ha señalado como la crisis más grande que ha habido en la industria aérea mundial, sin que a la fecha se pueda observar una recuperación en el corto o mediano plazo de la industria aérea y consecuentemente de la empresa, generando un escenario incierto. Esta realidad llevó incluso a la empresa a un proceso de reorganización en los Estados Unidos de América de acuerdo a las normas establecidas en el Capítulo 11 del Título 11 del Código de los Estados Unidos de América, presentando una solicitud voluntaria de amparo de acuerdo al mismo.

Dado lo anterior, las partes han efectuado sucesivas reuniones con el objeto de revisar diversas medidas que permitan rebajar transitoriamente, por el período que abarca desde el mes de agosto de 2020 y hasta el mes de julio de 2022, las remuneraciones y beneficios de las y los tripulantes de Cabina que se encuentren afectados al instrumento colectivo singularizado en la cláusula anterior, las cuales han sido revisadas y aprobadas por la asamblea sindical y de las que se deja constancia en las cláusulas siguientes.

TERCERO: SUELDO BASE Y BONO DE ASISTENCIA

A contar del mes de agosto de 2020 y hasta el mes de julio de 2022 inclusive, el sueldo base para cada categoría y subcategoría a que se refiere la cláusula vigésimo sexta del instrumento colectivo

P.G.

JP

SP

Si H

singularizado en la cláusula primera, se rebajará en un 20% respecto del monto que a cada trabajador le correspondía recibir de acuerdo a su contrato de trabajo en el mes de julio de 2020. En la eventualidad que producto de la rebaja antes señalada el monto bruto del sueldo base de uno o más trabajadores quedare bajo el valor bruto del ingreso mínimo, la empresa le pagará igualmente a dichos trabajadores el valor bruto del ingreso mínimo por concepto del sueldo base.

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

Asimismo, el bono de asistencia a que se refiere la cláusula vigésimo octava letra a) del instrumento colectivo singularizado en la cláusula primera precedente, será de \$109.756 brutos mensuales

CUARTO: VALOR DE HORAS DE VUELO

A contar del mes de agosto de 2020 y hasta el mes de julio de 2022 inclusive, el valor de las horas de vuelo a que se refiere la cláusula décimo cuarta del instrumento colectivo singularizado en la cláusula primera precedente, se calculará de la forma que se indica a continuación:

1.- La empresa pagará para el tramo que comprende las primeras 40 horas de vuelos en cada mes calendario el valor que corresponda a cada categoría y subcategoría de acuerdo al instrumento colectivo, el cual se encuentra modificado por el porcentaje que se indica en la tabla siguiente. En cualquier caso, la empresa no pagará un monto menor al señalado a continuación:

Categoría	Valor bruto mínimo 1-40 Hrs	% sobre HV actual 1-40 Hrs.
JSB Senior	\$15.745	2%
JSB	\$12.691	2%
TC Senior	\$8.569	-1%
TC	\$4.700	-15%
TC Junior	\$2.567	-32%
TC Trainee	\$1.922	-44%

2.- La empresa pagará para el tramo superior a las 40 horas y hasta las 65 horas de vuelos en cada mes calendario el valor que corresponda a cada categoría y subcategoría de acuerdo al instrumento colectivo, el cual se encuentra modificado por el porcentaje que se indica en la tabla siguiente. En cualquier caso, la empresa no pagará un monto menor al señalado a continuación:

Categoría	Valor bruto mínimo >40-65 Hrs	% sobre HV actual >40-65 Hrs.
JSB Senior	\$15.437	0%
JSB	\$12.442	0%
TC Senior	\$8.656	0%
TC	\$5.530	0%
TC Junior	\$3.775	0%
TC Trainee	\$3.432	0%

3.- La empresa pagará para el tramo superior a las 65 horas de vuelos en adelante en cada mes calendario, las sumas que se indican a continuación para cada categoría:

Categoría	>65 hrs. ó más
JSB Senior	\$26.000
JSB	\$20.000
TC Senior	\$17.000
TC	\$15.500
TC Junior	\$14.000
TC Trainee	\$12.500

Para el cálculo y pago de las horas de vuelo en cada mes calendario, se considerará el rol programado o el rol efectuado, si este último fuese mayor. Asimismo, el valor de la hora de vuelo de cada tramo es independiente de los otros. Así, por ejemplo, si un Tripulante de Cabina Trainee vuela 60 horas en un mes calendario, recibirá la suma mínima de \$76.871 por las primeras 40 horas y la suma de \$68.635 por las restantes 20 horas.

QUINTO: PISO GARANTIZADO DE HORAS DE VUELO

Respecto del piso garantizado de horas de vuelo a que tiene derecho el tripulante de acuerdo a la cláusula décimo séptima N°1.1 del instrumento colectivo singularizado en la cláusula primera precedente, será de 40 horas de vuelo en cada mes calendario. Esta modificación se aplicará también a trabajadores con roles especiales, tales como los instructores volviendo de tierra a volar y roles de quincenales maternales, con excepción de los trabajadores con roles quincenales no maternales, quienes tendrán piso garantizado de 20 horas de vuelo en cada mes calendario.

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

SEXTO: INGRESO MÍNIMO

Durante la vigencia del presente acuerdo, ningún tripulante podrá recibir por concepto de remuneraciones y demás beneficios asociados a la prestación de sus servicios (total haberes) un monto que sea menor a los **\$650.000** brutos mensuales.

SEPTIMO: REAJUSTE IPC SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2020

No se hará efectivo el reajuste por IPC por el período correspondiente al segundo semestre del año 2020 (aplicable en enero de 2021) y que se encuentra regulado en la cláusula tercera del instrumento colectivo singularizado en la cláusula primera precedente.

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

OCTAVO: BASE DE CALCULO DE INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIO

Para el pago de las indemnizaciones por años de servicio a trabajadores cuya relación laboral termine entre agosto de 2020 y octubre de 2022 y que tengan su origen por una cualquiera de las causales no imputable al trabajador o por una cualquiera de las causales establecidas en la cláusula trigésimo cuarta N°1 del instrumento colectivo singularizado en la cláusula primera precedente (fallecimiento, renuncia por edad y accidente de trabajo o enfermedad profesional), se considerará para la base de cálculo de tales indemnizaciones, el promedio de las remuneraciones ordinarias de los últimos tres meses efectivamente volados que sean anteriores a abril de 2020, con los respectivos topes legales. Este valor se expresará en Unidades de Fomento y se pagará en su equivalente en pesos a la fecha de término de la relación laboral.

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

NOVENO: BONO DE MOVILIZACION

Respecto del Bono de movilización a que se refiere la cláusula decimoctava N°2 del instrumento colectivo singularizado en la cláusula primera precedente, este dejará de pagarse como un monto fijo mensual y a partir del mes de agosto de 2020 se pagará por tal concepto la suma líquida de **\$11.300** por cada día de pairing y actividad que comprenda movilización LATAM, con el tope mensual correspondiente al monto fijo mensual indicado en el instrumento colectivo y que se encontrare vigente a la fecha del presente instrumento. Este pago se efectuará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquel en que se haya devengado.

Así por ejemplo, en caso de tener un vuelo con pernocte que comprende viernes, sábado y domingo, el monto a pagar por concepto de movilización será **\$33.900**, con el tope mensual correspondiente al monto fijo mensual indicado en el instrumento colectivo y que se encontrare vigente a la fecha del presente instrumento. Asimismo, se pagará este bono cuando el vuelo programado o un turno activado sea cancelado habiéndose iniciado el traslado o se ha llegado al aeropuerto.

Por otro lado, en caso de que el vuelo considere una fracción de un día, llegando en la fracción del día siguiente, el monto a pago por concepto de movilización será **\$22.600**, con el tope mensual correspondiente al monto fijo mensual indicado en el instrumento colectivo y que se encontrare vigente a la fecha del presente instrumento.

P.G.

JB

SP

5/1/21

DECIMO: PLAN DE CARRERA ASCENSOS

Respecto del Plan de Carrera a que se refiere la cláusula vigésimo sexta del instrumento colectivo singularizado en la cláusula primera precedente, este dejará de aplicarse en los años 2020 y 2021 y en consecuencia, la empresa efectuará ascensos o cambios entre categorías y subcategorías a partir del mes de abril de 2022, sin que ello implique obligación alguna de efectuar ascensos o cambios entre categorías y subcategorías respecto de los períodos anteriores.

UNDECIMO: SUSPENSION EN EL COBRO DE PRESTAMOS

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

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

Las partes acuerdan asimismo que durante la vigencia del presente acuerdo, la empresa no otorgará nuevos préstamos de Vacaciones y de Largo plazo a los trabajadores socios del sindicato.

DUODECIMO: BONO DE ANTIGÜEDAD

Respecto del Bono de Antigüedad a que se refiere a cláusula trigésimo tercera del instrumento colectivo singularizado en la cláusula primera precedente, el monto del mismo se pagará considerando el valor íntegro de la remuneración bruta mensual que el trabajador tenía pactado en su contrato de trabajo en el mes de marzo de 2020 o el último mes íntegramente volado que sea anterior.

Dicho valor se reajustará conforme a la variación del IPC que corresponda aplicar de acuerdo al instrumento colectivo a partir del mes de enero del año 2021 en adelante.

DECIMO TERCERO: El presente protocolo de acuerdo que ha sido negociado de buena fe en los términos establecidos en el artículo 303 del Código de Trabajo, tiene un plazo fijo de vigencia entre el 1° de agosto de 2020 y el 31 de julio de 2022, ambas fechas inclusive, de manera tal que llegada la fecha de término ya señalada, los acuerdos aquí pactados perderán automáticamente, de inmediato y sin necesidad de declaración alguna, su vigencia, rigiendo íntegramente el instrumento colectivo que se encuentre vigente entre las partes en dicho momento.

Por la misma razón, se deja expresa constancia que las cláusulas del presente instrumento no forman parte del piso de la próxima negociación colectiva en los términos del artículo 336 del Código

CTB P.G.

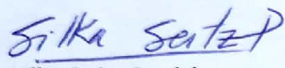
SS

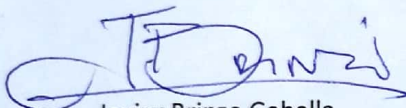
5/14

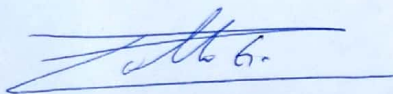
del Trabajo, con la salvedad que las partes se obligan de buena fe a incorporar en el nuevo instrumento colectivo que se celebre, en carácter de cláusulas transitorias y con motivo de la firma del instrumento colectivo, las modificaciones acordadas en el presente instrumento, las cuales regirán hasta el día 31 de julio de 2022 independientemente de la duración del nuevo instrumento colectivo que se celebre.

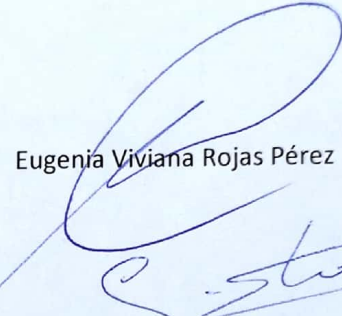
DECIMO CUARTO: El presente instrumento se otorga y suscribe en tres ejemplares de idéntico tenor y fecha, quedando uno en poder del Sindicato y dos en poder de la empresa.

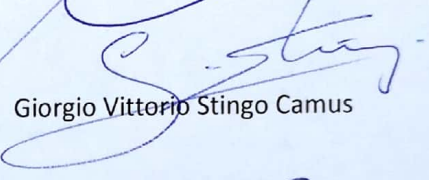
Firman en este acto,

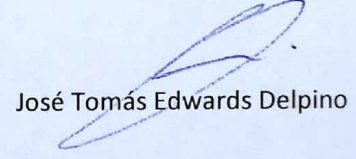

Silka Seitz Pavisic


Javier Brinzo Gabella


Pablo González Soto


Eugenia Viviana Rojas Pérez


Giorgio Vittorio Stingo Camus


José Tomás Edwards Delpino

JB

Silka