

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

TRANSPORTE AEREO S.A.

Y

SINDICATO DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA

EMPRESA LANEXPRESS (T.A.S.A.)

In Process

En Santiago, con fecha 11 de septiembre de 2023, entre 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 y Eugenia Viviana Rojas Pérez, y el señor Javier Brinzo Gabella, en adelante “El Sindicato”, por una parte; y, por la otra, **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, representada por los señores Pablo González Soto y José Tomás Edwards Delpino, y asesorada por el señor Carlos Valenzuela Wodehouse, en adelante también “la Empresa” o “la compañía”, se procede a celebrar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyas cláusulas son las que a continuación se detallan.

ÍNDICE

<i>Capítulo I – Cláusulas Generales</i>	4
<i>Primera: Partes del Convenio</i>	4
<i>Segunda: Definiciones</i>	4
<i>Capítulo II – De las Remuneraciones</i>	6
<i>Tercera: Reajuste por IPC</i>	6
<i>Cuarta: Gratificación</i>	6
<i>Quinta: Ventas a bordo</i>	6
<i>Capítulo III – Cláusulas Operacionales y Beneficios Asociados</i>	7
<i>Sexta: Cláusula de Flexibilidad y Habilitación Multiflota</i>	7
<i>Séptima: Licencias DGAC, Pasaportes, exámenes MAE y Visas</i>	8
<i>Octava: Viáticos</i>	8
<i>Novena: Accidentes fuera de la Base</i>	9
<i>Décima: Hospedaje y Lavandería</i>	9
<i>Undécima: Asignación de Tripulante Extra</i>	10
<i>Duodécima: Reasignación de funciones</i>	11
<i>Décima Tercera: Situaciones excepcionales</i>	11
<i>Décima Cuarta: Horas de vuelo en exceso de 63 y 70 horas</i>	12
<i>Décima Quinta: Pago por realización de actividades en tierra menores a 7 días</i>	13
<i>Décima Sexta: Funciones en cargo superior (High Rank Programado)</i>	13
<i>Décima Séptima: De la programación</i>	14
<i>Décima Octava: Movilización</i>	23
<i>Décima Novena: E-learning</i>	24
<i>Vigésima: Revalidación Licencia de Vuelo</i>	24
<i>Vigésima Primera: Roles Especiales</i>	25
<i>Vigésima Segunda: Días Libres Adicionales</i>	27
<i>Vigésima Tercera: Extensión de PSV</i>	27
<i>Vigésima Cuarta: Trabajo en días libres por causas de fuerza mayor o caso fortuito</i>	27
<i>Vigésima Quinta: Trabajo en días festivos</i>	28
<i>Capítulo IV – Cláusulas de Plan de Carrera y Beneficios Económicos</i>	28
<i>Vigésima Sexta: Plan de carrera</i>	28
<i>Vigésima Séptima: Traspasos a Materiales de Largo Alcance</i>	30
<i>Capítulo V – Bonos, asignaciones y beneficios</i>	31
<i>Vigésima Octava: Bonos</i>	31

<i>Vigésima Novena: Asignaciones</i>	32
<i>Trigésima: Préstamos</i>	33
<i>Trigésima Primera: Indemnización por años de Servicio</i>	34
<i>Trigésima Segunda: Bono de Antigüedad</i>	35
<i>Trigésima Tercera: Pasajes Liberados</i>	36
<i>Trigésima Cuarta: Navidad</i>	37
<i>Trigésima Quinta: Accidentes, enfermedades y licencias maternales</i>	37
<i>Trigésima Sexta: Uniformes y pérdida de equipaje</i>	37
<i>Trigésima Séptima: Bono de Desempeño y Bono de Productividad</i>	38
<i>Trigésima Octava: Seguros</i>	40
<i>Cuadragésima: Suspensión de la Relación Laboral</i>	40
<i>Cuadragésima Primera: Base de cálculo determinados conceptos</i>	41
<i>CAPÍTULO VI – CLÁUSULAS POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO</i>	<i>COLECTIVO</i> 42
<i>CAPÍTULO VII – CLÁUSULAS FINALES</i>	43
<i>Anexo 1 – Nómina</i>	45
<i>Anexo 2 – Perímetro de movilización</i>	50
<i>Anexo 3 - Manual para la aplicación del beneficio de cupos de renuncia voluntaria Tripulantes de Cabina Transporte Aéreo S.A.</i>	51

Capítulo I – Cláusulas Generales

Primera: Partes del Convenio

El presente convenio colectivo regirá entre Transporte Aéreo S.A., en adelante “la Empresa”, “el empleador”, “la Compañía” o “Lan Express” y “El Sindicato” o “los trabajadores”, individualizados en la nómina que, firmada por las partes, se adjunta como Anexo N° 1, el que se entiende forma parte integrante del presente instrumento.

Segunda: Definiciones

Para los efectos del presente Convenio Colectivo, cada vez que se usen las siguientes expresiones en él, se entenderá por:

1. **Base habitual de residencia:** Ciudad donde el trabajador fija su domicilio particular y desde donde se origina su rol mensual de vuelo. Para los efectos de este Convenio, la ciudad de Santiago de Chile.
2. **Cancelación de Actividad Programada:** es la anulación del vuelo programado, sin importar si éste es realizado por otra tripulación o es anulado operacionalmente.
3. **D.G.A.C. o DGAC:** Dirección General de Aeronáutica Civil o el organismo que legalmente lo reemplace o suceda.
4. **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.
5. **Día Libre:** Día íntegro de descanso. Dichos descansos se inician a las cero horas (00:00 hrs) y terminan a las 23:59 hrs. En estos días la Empresa no podrá programar ninguna actividad.
6. **Empresa, compañía, empleador:** Transporte Aéreo S.A. o LAN Express.
7. **Hijos, hijas:** los hijos e hijas hasta los 24 años de edad.
8. **Hora de vuelo:** Período de tiempo indivisible que forma parte del período de servicio de vuelo que se contabiliza desde que el avión inicia su movimiento con el propósito de despegar, hasta que se detiene completamente al finalizar el vuelo. Este es el tiempo que se utiliza para efectos de remunerar la hora de vuelo de los tripulantes de cabina, que en el rol recibe la nomenclatura de HBT.
9. **IPC:** El índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o por el organismo que legalmente lo reemplace o suceda.
10. **Mes:** Período de 28 a 31 días consecutivos asociados a un mismo mes calendario.
11. **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 PS o PSV.
12. **Período de Servicio (PS):** Es el tiempo correspondiente a cualquier actividad asignada por el Operador a un tripulante, ajena al vuelo mismo. Se incluye el MAE.
13. **Período de Servicio de Vuelo (PSV):** Corresponde al tiempo transcurrido, dentro de un período de 24 horas consecutivas, desde el momento que el tripulante de vuelo y de cabina se presenta en las dependencias aeroportuarias o lugar asignado por el operador, con el objeto de preparar, realizar y finalizar operacional y administrativamente un vuelo, hasta que el tripulante es liberado de toda función. También se comprenderán como Período de Servicio de Vuelo las horas destinadas a reentrenamientos periódicos en avión y entrenadores sintéticos de vuelo, prácticas periódicas de evacuación en tierra o en el mar (ditching), como asimismo traslado en vuelo por conveniencia del operador.
14. **Período de Servicio Nocturno:** Es el tiempo transcurrido entre las 21:00 hrs de un día calendario y las 06:00 hrs. del día siguiente, correspondientes al lugar donde se encuentre operando el tripulante. Será considerado un 50% de PSV Nocturno el tiempo transcurrido entre las 21:00 hrs y 01:30 o de la 1:30 a las 06:00 hrs.
15. **Preferential Bidding System (PBS):** sistema que permite al tripulante hacer solicitudes de acuerdo a sus preferencias de estilo de rol priorizándolas mediante un sistema de puntos, para que éstas puedan ser tenidas en cuenta en la confección de la programación.
16. **Remuneración Bruta:** es la suma de dinero que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, antes de haberse realizado todos los descuentos aplicables (previsionales, de salud, tributarios, descuentos por adelantos en dinero, etc.).

17. **Remuneración Líquida:** es la suma de dinero que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, luego de haberse realizado todos los descuentos aplicables (previsionales, de salud, tributarios, descuentos por adelantos en dinero, etc.).
18. **Rol de vuelo:** Es el instrumento de planificación de vuelo que corresponde a la jornada en turnos de trabajo de los tripulantes y que cumple las funciones señaladas en el numeral 5 del artículo 10 del Código del Trabajo.
19. **Sueldo Base:** Es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero pagado por períodos iguales, determinado en el presente Convenio Colectivo, que reciben los trabajadores por la prestación de sus servicios en una jornada mensual de trabajo, excluido todo otro pago ordinario o extraordinario por cualquier concepto.
20. **Tiempo de vuelo:** Es el tiempo total transcurrido desde que la aeronave inicia su movimiento con el propósito de despegar, hasta que se detiene completamente al finalizar el vuelo.
21. **Trabajadores, Personal, Auxiliares de Vuelo, Tripulantes de Cabina:** A los que en tal calidad prestan servicios personales para la compañía, sin distinción de sexo, con convenio vigente que se encuentran afiliados al Sindicato, cuya nómina debidamente firmada por las partes, es parte integrante del presente Convenio Colectivo de trabajo.
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.
23. **Viático:** Es el monto en dinero, en moneda nacional o extranjera, que habitualmente la Empresa paga con anticipación a un vuelo, por concepto de gastos de alimentación y traslado, por pernocte fuera de la base habitual de residencia.
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.

Capítulo II - De las Remuneraciones

Tercera: Reajuste por IPC

Durante la vigencia del presente convenio, los sueldos base y las horas de vuelo, junto con todos aquellos beneficios que se establecen en este instrumento y que se expresan en pesos moneda de curso legal, con la sola excepción del viático y el valor de hora de vuelo de entrada de los Tripulantes de cabina trainee y junior, se reajustarán semestralmente en el equivalente al 100% de la variación que experimente el IPC, según la secuencia que a continuación se expone:

1. Todos los bonos, asignaciones, aguinaldos y demás beneficios pactados en dinero, así como las horas de vuelo, se reajustarán en el mes de enero de 2024 de acuerdo a la variación que experimente el IPC en el periodo incluido entre los meses de julio y diciembre de 2023.
2. A contar del segundo reajuste y semestralmente durante la vigencia del presente instrumento colectivo, los reajustes de IPC se harán efectivos en los meses de julio y enero de cada año, considerando el 100% de la variación de dicho indicador correspondiente al semestre inmediatamente anterior (enero a junio o julio a diciembre, según corresponda), aplicándose a todos los conceptos sujetos a dicho incremento.

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%.

Todos los valores expresados en pesos en el presente instrumento, corresponden a valores brutos, a excepción de los viáticos y aquellos que explícitamente se indica que son valores líquidos.

Cuarta: Gratificación

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

Quinta: Ventas a bordo

La Empresa pagará a los Jefes y Tripulantes de Cabina que se desempeñen en vuelos en los que se realicen ventas a bordo (Duty Free), un incentivo por concepto de ventas a bordo, el que será distribuido entre todos los Tripulantes que integren dichos vuelos, de acuerdo a lo establecido en el "Reglamento de Comisiones Duty Free".

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

Capítulo III – Cláusulas Operacionales y Beneficios Asociados

Sexta: Cláusula de Flexibilidad y Habilitación Multiflota

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 Transporte Aéreo S.A. u otra empresa del grupo 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.

La Empresa no dispondrá unilateralmente 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.

Adicionalmente y sin perjuicio de lo acordado en los párrafos precedentes, en aquellas oportunidades que la Empresa lo requiera, los trabajadores afectos al presente contrato colectivo prestarán sus servicios a bordo de aviones de la flota Wide Body de LATAM Airlines Group S.A. (en adelante “Vuelos Holding” o “Habilitación Multiflota”), lo cual se registrará por lo que se señala a continuación:

- a) Para las solicitudes de roles y en Preferential Bidding System (PBS), siempre tendrán prioridad las personas de flota original del vuelo (i.e. todo pedido de TC LU para volar flota Narrow Body está por sobre los pedidos de TC LA en la misma flota);
- b) En caso de haber necesidades de High Rank (vuelos sin Jefe de Servicio a Bordo), siempre se dará prioridad a personas de la flota original del vuelo, independiente de que por ejemplo haya alguien de flota Wide Body con mayor categoría apoyando un vuelo Narrow Body;
- c) Se mantendrá el pago del mayor valor de Hora de Vuelo a igual categoría (i.e. TC Senior NB operando en WB, se pagará mayor valor de Hora de Vuelo entre su misma subcategoría, entre ambas flotas);
- d) El valor de los viáticos por operar en flota Wide Body será el siguiente:

Brasil	USD 65 diarios
México	USD 55 diarios
Resto Sudamérica	USD 50 diarios
Nueva York	USD 65 diarios
Resto América	USD 60 diarios
Auckland	USD 75 diarios
Melbourne	USD 80 diarios
Polinesia	USD 80 diarios
Europa	EUR 60 diarios
Isla de Pascua	CLP 39.000 diarios
- e) Según necesidad operacional de la Empresa, se implementarán cursos de habilitación en flota Wide Body para los trabajadores afectos al presente instrumento. Se modificará, cuando sea posible, el proceso de revalidación de Licencia de Vuelo para permitir en un mismo proceso más extenso rendir la revalidación de todas las habilitaciones;
- f) En aquellas ocasiones en las que un tripulante opere en la flota Wide Body, no le serán aplicables el numeral 4 de la cláusula octava de Viáticos y las siguientes cláusulas operacionales de la cláusula Décimo Séptima del presente instrumento, sin perjuicio de cualquier otra que pudiera resultar incompatible o contradictoria con la operación de Tripulantes en rutas operadas por la flota Wide Body:
 - 1.1 Programación del rol de vuelo, letra a);
 - 1.4 Del tiempo de espera entre vuelos de una misma secuencia de vuelos;
 - 1.6. De la programación de días libres. Solo el punto 1.6.1, en lo referente al término del periodo de servicio a las 22:00; y
 5. Días libres, vuelos y solicitudes mensuales, punto 1.
- g) Cuando se realice un vuelo Wide Body en una secuencia de vuelos, se podrá ejecutar en esa secuencia 8, 9 ó 10 días de vuelos consecutivos.
- h) Al regreso a la base de un vuelo proveniente de Auckland, Melbourne y Madrid o bien de aquellos vuelos provenientes de Nueva York y Los Ángeles, siempre y cuando dichos vuelos tengan escala intermedia en

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

- i) El piso mensual garantizado de horas de vuelo se mantiene modificaciones, es decir, 55 horas.
- j) Existirán Turnos en Aeropuerto que serán para Tripulantes de Cabina y/o Jefes de Servicio a Bordo habilitados para ambas flotas (NB y WB).
- k) Previo a un Libre, se podrá programar PSV hasta las 23:59 horas.

Séptima: Licencias DGAC, Pasaportes, exámenes MAE y Visas

La Empresa reembolsará, previa presentación del comprobante de pago, el valor de la licencia de vuelo y sus renovaciones que deba obtener el personal de Tripulantes de Cabina, otorgado por la Dirección General de Aeronáutica Civil y que los habilita para desempeñar sus respectivas funciones.

Asimismo, la Empresa reembolsará el valor pagado por concepto de renovación de Pasaporte y Visas en que incurra el trabajador con motivo de su cargo, siempre y cuando no hayan sido extraviados por culpa del trabajador. Dichos reembolsos se incluirán en el proceso de liquidación de remuneraciones más próximo a la fecha de presentación de los respectivos comprobantes de pago, y se incluirán como haberes líquidos, no sujetos a deducciones o descuentos legales.

De la misma manera, la Empresa pagará los exámenes que los trabajadores deban practicarse para la obtención o renovación de la licencia de vuelo, en la medida que correspondan a exámenes estándar solicitados por el Centro de Medicina Aeroespacial, y que no se expliquen como resultado de una patología específica y única del trabajador.

En todo caso, la Empresa podrá cambiar el sistema de reembolso y hacerse cargo de los pagos directamente frente al organismo que otorga dichos documentos.

Octava: Viáticos

La empresa otorgará viáticos por los vuelos efectivamente realizados. El monto diario a pago por concepto de viático será el que a continuación se describe:

1. El valor del viático nacional diario en Chile es de **CLP 35.000**
2. El valor de viático internacional diario será el siguiente:
 - a. Brasil y Argentina: **USD 65**
 - b. Otros destinos en Sudamérica: **USD 50**
 - c. Otros destinos: Se determinará según política compañía.
3. 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 consideren pernoctada en el destino. Lo anterior se aplica en vuelos de ruta nacional e internacional.
4. Excepcionalmente, en aquellos vuelos programados o reprogramados que no consideren pernocte en la base habitual de residencia, pero que impliquen volar una fracción del primer día y otra fracción de la madrugada del día siguiente, se devengará pago de un día de viático. No devengará el pago del viático a que se refiere este número aquellos vuelos que por una contingencia operacional no planificada como clima, mantenimiento o razones médicas, implique el arribo del vuelo en la madrugada del día siguiente, dado que se compensan como horas asimiladas, de acuerdo a lo establecido en la cláusula Decimotercera, de las situaciones excepcionales.
5. Todo Tripulante que cumpla Período de Servicio de Vuelo a las 0:00 de los días 25 de diciembre o 1 de enero, recibirá un día de viático completo adicional al que le corresponda.

El viático nacional se reajustará anualmente según la variación del IPC, de acuerdo con la siguiente metodología:

- a. En el mes de diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, se

determinará la variación de IPC desde el último reajuste otorgado al viático hasta el mes de noviembre inmediatamente anterior.

- b. Si la aplicación del factor de corrección por IPC resultare en un incremento inferior a \$500 (quinientos pesos), el viático no se reajustará en dicha oportunidad, manteniendo el valor que tenga vigente en ese momento.
- c. Si la aplicación del factor de corrección por IPC resultare en un incremento de \$500 (quinientos pesos) o superior, el viático se reajustará en dicha oportunidad, redondeando al valor superior en fracciones de \$1.000 (mil pesos)

A modo de ejemplo, y sólo para ilustrar la aplicación práctica de esta metodología, si el reajuste por IPC en diciembre de 2023, que considera el período desde enero de 2023 a diciembre del mismo año fuera de \$499, en dicha oportunidad no se incrementará el valor, dado que no se alcanza el incremento mínimo de \$499. Luego, en diciembre de 2024 se vuelve a evaluar el efecto del IPC, esta vez considerando la variación de dicho indicador entre enero de 2024 y diciembre de 2024, resultando en el valor de \$695. En esta oportunidad sí correspondería reajustar el viático nacional, de modo que se fije su nuevo valor en la fracción superior de \$1.000, esto es \$30.000

En caso de estadías no planificadas, así como esperas por contingencias operacionales, superiores a 5 horas en ciudades distintas a Santiago, la tripulación deberá ser enviada a un hotel. Dicho tiempo se considera como parte del Período de Servicio de Vuelo. Por otra parte, si la estadía en el aeropuerto de Santiago fuese inferior a 5 horas, pero superior al tiempo que toma un tránsito normal en tierra, es decir, el tiempo que transcurre entre el aterrizaje de un vuelo y el despegue del siguiente sea igual o superior a 1:45 hrs., la Empresa les proveerá alimentación fuera del avión, en un restaurante. Lo anterior no será aplicable en caso de mantenimiento no programado del avión en el aeropuerto distinto al de Santiago.

Novena: Accidentes fuera de la Base

Todo trabajador que en el ejercicio de su cargo, función, empleo y/o comisión de servicio, se encuentre fuera de su base habitual y se enfermase o accidentare, no pudiendo ser trasladado a su lugar de residencia por prescripción médica debidamente certificada por la autoridad local de la Empresa, la permanencia o la comisión de servicio se entenderá automáticamente ampliada hasta la fecha en que la condición anterior desaparezca.

En todo caso, los gastos médicos, de medicamentos y hospitalización que impliquen cualquier enfermedad o accidente descrito en el párrafo precedente serán de cargo de la Empresa, reembolso que se realizará según procedimiento que las partes acuerdan definir en conjunto en un plazo de no más de 30 días, contados desde la fecha de firma del presente instrumento. 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 y será pagado de inmediato en la localidad o base donde se realice el reposo médico.

Lo anterior no se aplicará en el caso de que el origen del accidente sea por ingesta de alcohol, drogas, imprudencia manifiesta (como por ejemplo conducción a exceso de velocidad, práctica de deportes de alto riesgo, entre otras) o enfermedades crónicas preexistentes que el trabajador no haya puesto en conocimiento de la Empresa.

Finalmente, la compañía hará los arreglos necesarios para trasladar a su costo a un familiar que acompañe al trabajador en caso que este deba permanecer hospitalizado, o bien, no tenga autorización médica para regresar a la base de residencia.

Todos los gastos médicos y de traslados que se produzcan con ocasión de los vuelos domésticos que realicen los tripulantes en el ejercicio de las funciones propias de su cargo y a los que se refiere la presente cláusula, se encuentran cubiertos por la póliza de asistencia en viaje para vuelos domésticos a que se refiere la cláusula trigésima novena N°4 siguiente.

Décima: Hospedaje y Lavandería

La Empresa otorgará hospedaje adecuado a las tripulantes de cabina que, en el ejercicio de las funciones de su cargo, deban permanecer en tierra y fuera de su lugar de residencia habitual, conforme a los siguientes criterios:

- i) Máximo a 01:15 hrs., promedio, de tiempo de traslado desde el aeropuerto.
- ii) Hoteles con fácil acceso al sistema de transporte público o sistemas de arriendo de autos.
- iii) Apartado de áreas con índices altos de delincuencia comprobada, agrestes, industriales o muy ruidosas.
- iv) De preferencia establecimientos asociados a cadenas hoteleras de reconocidos estándares internacionales.

Hotel con las siguientes características:

- i) Restaurant, Room Service.
- ii) Seguridad (vigilancia)
- iii) Internet ilimitado en las habitaciones (al menos una hora diaria sin costo en lugares específicos donde tiene un alto costo adicional para la Empresa)
- iv) Acceso a zonas de esparcimiento disponibles sin costo (gimnasio-piscina-crew lounge)
- v) Descuento en alimentos y bebidas sobre 15% precio de lista
- vi) Servicio de lavandería

Todos los trabajadores con una antigüedad ininterrumpida igual o superior a 30 meses en la Compañía como Tripulantes de Cabina tienen derecho al uso de habitaciones singles, tanto en ruta nacional como internacional.

Cuando un tripulante deba utilizar hospedaje fuera de su lugar de residencia en el ejercicio de las funciones de su cargo, se incluirá también el uso sin costo para el trabajador del servicio de lavandería en el mismo lugar de hospedaje, por un máximo de hasta 3 prendas por cada día de pernocte.

El Sindicato podrá visitar los hoteles designados por la Empresa para el alojamiento de las tripulaciones y enviar a la misma sus comentarios y/u observaciones.

Undécima: Asignación de Tripulante Extra

Los trabajadores que deban viajar como tripulantes extra lo harán con pasajes con espacio positivo y percibirán una asignación equivalente al 50% del valor de la hora de vuelo que les corresponda por cada hora volada en esa condición, en base a los valores establecidos en la cláusula vigésima sexta del presente Convenio. En el caso que Transporte Aéreo S.A. volviera a volar rutas internacionales fuera de Sudamérica, todos los Jefes de Servicio a Bordo que vuelen como Tripulante Extra tendrán derecho a UPG en Clase Ejecutiva sujeto a espacio en dichas rutas.

Los Tripulantes de Cabina y los Jefes de Servicio a Bordo que sean posicionados por medio de vuelos operados por la Empresa o en Habilitación Multiflota, nacional o internacional, 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.

Los Tripulantes de Cabina y los Jefes de Servicio a Bordo que deban viajar como tripulantes extra en rutas nacionales recibirán por cada vuelo un vale de alimentación, de acuerdo al sistema designado por la Empresa.

Duodécima: Reasignación de funciones

Cuando por razones médicas, debidamente calificadas por la Gerencia de RRHH y la Gerencia respectiva, los trabajadores soliciten dejar de volar, sin estar con licencia médica, la Empresa podrá reubicarlos en otras funciones dentro de la compañía, siempre que ello sea posible considerando los requerimientos operacionales y administrativos vigentes. En caso que no existan vacantes disponibles para que el tripulante realice labores en tierra, y mientras dicho impedimento subsista, el tiempo transcurrido entre su bajada a tierra y la reasignación de funciones de tierra será remunerado de la misma manera que si hubiese estado cumpliendo funciones en tierra, esto es, el sueldo base, gratificación y promedio de los variables recurrentes de los últimos 3 meses trabajados íntegramente.

En todo caso, durante el periodo de reasignación transitoria, el trabajador será supervisado en el ejercicio de su cargo transitorio sólo por la jefatura a la cual fue asignado. El término de la reasignación implicará un informe del Jefe respectivo, que será evaluado por la Gerencia de RRHH y la Gerencia respectiva.

Décima Tercera: Situaciones excepcionales

A. Pago de horas de Vuelo por situaciones excepcionales

La Empresa pagará como horas de vuelo y al respectivo valor de estas, las siguientes situaciones excepcionales en las condiciones que a continuación se indica:

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

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

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

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

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

El tiempo pagado como horas de vuelo, de conformidad a los números 1, 2 y 3 precedentes, será considerado para los efectos del incentivo señalado en la cláusula Decimocuarta de este convenio, "De las horas de vuelo en exceso de 63 y 70 horas."

B. Pago por cambio de vuelo derivado de cancelación de vuelo anterior

En cada oportunidad que a un tripulante se le cancele el primer tramo o vuelo de un Período de Servicio de

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

En la eventualidad que el tiempo que transcurra entre la hora de salida original que haya tenido el primer tramo o vuelo cancelado y la hora de salida (cierre de puertas) del segundo vuelo programado u original estando el Tripulante en dependencias del aeropuerto de Santiago, su domicilio o en tránsito al aeropuerto y/o devuelto a su domicilio y la espera exceda las tres horas, la Empresa pagará a los tripulantes del tramo o vuelo cancelado la suma bruta de **\$200.469** conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. En este caso, el tripulante deberá seguir efectuando los restantes tramos o vuelos correspondientes a su rol de vuelo.

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

C. Flexibilidad por cancelaciones de turno previo a la recogida

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

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

D. Cambio de vuelos

Estando el Tripulante en las dependencias del Aeropuerto de Santiago, en el móvil o en posta, la Empresa lo podrá notificar indistintamente de un cambio de vuelo de Regional a Doméstico, de Regional a Regional, de Doméstico a Regional o de Doméstico a Doméstico, en cuyo caso la Empresa le pagará un bono de **\$119.819** brutos en cada oportunidad en que ello ocurra y dicho cambio deberá cumplir las siguientes condiciones:

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

Décima Cuarta: Horas de vuelo en exceso de 63 y 70 horas

Para los trabajadores afectos a este convenio, cada hora de vuelo efectivamente volada que exceda de 63 horas en un mes calendario y sea inferior a 70 horas, se pagará al valor que corresponda más un recargo del 35%.

A modo referencial, los montos de recargo con 35% que corresponden con los valores de hora de vuelo que se establecen en el presente instrumento y a la fecha de firma, son los siguientes, por subcategoría:

Tripulante de Cabina Trainee	:	\$1.253 brutos
Tripulante de Cabina junior	:	\$1.378 brutos
Tripulante de Cabina	:	\$2.492 brutos

Tripulante de Cabina senior	:	\$3.868 brutos
Jefe de Servicio	:	\$5.606 brutos
Jefe de Servicio senior	:	\$6.955 brutos

A su vez, cada hora de vuelo efectivamente volada que exceda de 70 horas en un mes calendario, se pagará al valor que corresponda más un recargo del 40%.

A modo referencial, los montos de recargo con 40% que corresponden con los valores de hora de vuelo que se establecen en el presente instrumento y a la fecha de firma, son los siguientes, por subcategoría:

Tripulante de Cabina Trainee	:	\$1.432 brutos
Tripulante de Cabina junior	:	\$1.575 brutos
Tripulante de Cabina	:	\$2.848 brutos
Tripulante de Cabina senior	:	\$4.420 brutos
Jefe de Servicio	:	\$6.407 brutos
Jefe de Servicio senior	:	\$7.948 brutos

Décima Quinta: Pago por realización de actividades en tierra menores a 7 días

Todo trabajador afecto al convenio colectivo tendrá derecho al pago de un valor fijo por cada hora en la que deba desempeñar funciones en tierra por programación de la Empresa. Este valor variará de acuerdo a la categoría y subcategoría que tenga el trabajador al momento del pago. Los valores por hora son:

Tripulante de cabina trainee	:	\$3.182 brutos
Tripulante de Cabina junior	:	\$3.708 brutos
Tripulante de Cabina	:	\$4.392 brutos
Tripulante de Cabina senior	:	\$6.054 brutos
Jefe de Servicio	:	\$8.251 brutos
Jefe de Servicio senior	:	\$9.840 brutos

En todo caso, independiente de la duración efectiva de las actividades en tierra, la compañía garantizará como pago mínimo, el monto equivalente a cuatro horas por cada día de actividad programada en tierra. Para toda actividad en tierra, se contabilizarán las horas desde el momento en que el tripulante llega al lugar en el que debe desempeñarse, hasta que se retira de dicho lugar.

Reunión de feedback Evaluación de Desempeño Anual

La Empresa programará por rol como actividad de tierra la reunión de feedback de la evaluación de desempeño anual que tiene cada Trabajador con su jefatura directa.

Décima Sexta: Funciones en cargo superior (High Rank Programado)

La Empresa podrá incluir en el rol programado a un trabajador para que en uno o más vuelos desempeñe las funciones de Jefe de Servicio a Bordo, en cuyo caso le pagará la diferencia de valor entre las horas de vuelo propias de su cargo y subcategoría, y las que corresponden a la categoría Jefe de Servicio a bordo Senior.

Quien asuma la función de Jefe de Servicio a Bordo será siempre el tripulante de mayor categoría (i.e. TC Senior tendrá prioridad). En caso de igualdad en la subcategoría, se privilegiará el tripulante que tenga una antigüedad ininterrumpida mayor en el grupo LATAM. En caso de igualdad en la antigüedad y subcategoría, se privilegiará al tripulante cuyo número de BP sea menor.

En el caso que se programe un mismo vuelo a 2 Jefes de Servicio a Bordo de igual categoría, asumirá el cargo de Jefe del vuelo que tenga la mayor antigüedad en el grupo LATAM.

Décima Séptima: De la programación

1.- Roles

1.1 Programación del Rol de Vuelo

En la programación del Rol del Vuelo a que se refiere el art. 152 ter H inc. 2° del Código del Trabajo, la Empresa se compromete, en la medida que se cumplan las condiciones y requisitos señalados en los párrafos siguientes, a lo siguiente:

- a) No se programarán secuencias de 9 ó 10 días de labores continuas, salvo en aquellas oportunidades en que se produzcan situaciones de caso fortuito, fuerza mayor o situaciones que afecten la operación normal de la Empresa. En el evento de ocurrir alguna de las situaciones descritas en el presente numeral, sólo dos días de la secuencia programada podrán extenderse al mes siguiente de aquel en que se haya iniciado la respectiva secuencia, salvo que en el mes siguiente se mantengan las situaciones de caso fortuito, fuerza mayor o situaciones que afecten la operación de la empresa que permitan esta programación de hasta 9 ó 10 días;
- b) No se programará en forma consecutiva secuencias de 5 días de labores continuas por 2 días Libres. Esta restricción no aplicará a la programación de actividades en tierra.

Lo anterior se exceptúa respecto a los vuelos de Multihabilitación de la cláusula Sexta respecto a secuencias con vuelos Wide Body.

1.2 Equidad del rol

La compañía programará los roles de vuelo de los tripulantes de cabina, de modo que no se produzca una desviación estándar mayor al **9%** en el número de horas de vuelo respecto del promedio de horas programadas en cada categoría. La Empresa enviará mensualmente al Sindicato el número de horas promedio por cada categoría, de manera de garantizar el cumplimiento de este beneficio.

No obstante, en aquellos meses en que a un trabajador se le programen menos horas que las horas correspondientes a la desviación estándar vigente y no presente fallas a vuelo que le hagan perder el derecho de comparación de rol, no se utilizará para efectos de dicha comparación el número real de horas programadas, sino que se reemplazará con el mayor valor entre el número de horas mínimas que defina la desviación estándar vigente y un piso garantizado de 55 horas de vuelo.

A modo de ejemplo, si en el mes de septiembre de 2023 el promedio de horas de vuelo programadas para una categoría es de 60 hrs., el piso mínimo de programación garantizado será de 55 horas. Por lo tanto, si a un trabajador de la misma categoría se le programara y volara 55 horas en dicho mes, se le considerará el piso mínimo de programación garantizada de 55 horas, para efectos de calcular la remuneración correspondiente a septiembre de 2023. Asimismo, si en el mes de octubre de 2023 el promedio de horas de vuelo programadas para una categoría es de 50 hrs. Y un tripulante tiene 51 horas efectivas de vuelo y no ha fallado a sus actividades, recibirá a pago el piso garantizado de 55 horas.

No aplicará este beneficio en aquellos meses en que el trabajador no tenga el mes completo con programación de actividades, sea por licencia médica, vacaciones o por realización de actividades en tierra iguales o superiores a 5 días. Tampoco aplicará mientras el trabajador hace uso del beneficio de reintegro a vuelo luego de post natal o alguna de las modalidades de rol de vuelo especial, descritas en el presente Convenio Colectivo.

1.3 Entrega del Rol de vuelo

La Empresa deberá entregar con una anticipación de a lo menos cinco días el Rol de Vuelo que regirá la jornada de los trabajadores durante el mes siguiente.

En caso que el rol publicado contenga errores que hagan necesaria la publicación de un nuevo rol, la compañía utilizará para efectos de comparación de roles aquel que tenga el mayor valor entre ambos, sin perjuicio del rol efectivamente volado.

1.4 Del tiempo de espera entre vuelos de la misma secuencia de vuelos.

La espera máxima programada entre vuelos de la misma secuencia de vuelos será de hasta 3 horas.

1.5 De la Protección de Períodos de Servicio de Vuelo en Noches Consecutivas

Se entenderá para efectos de la presente cláusula como “Período de Servicio de Vuelo en Noches Consecutivas” (en adelante “PSVNC”) toda actividad de vuelo que se realice entre las 0:30 y las 05:30 hrs. Del mismo día calendario.

1.5.1 La compañía podrá programar mensualmente hasta un evento en días consecutivos, secuencias de vuelo que deban desarrollarse, parcial o totalmente, dentro de la ventana de tiempo definida como PSVNC. En cada oportunidad en que el rol de vuelo incluya dicho evento, la Empresa le pagará al tripulante un bono de **\$52.094** brutos.

1.5.2 Las secuencias de vuelo que se inicien en cualquier momento dentro del PSVNC podrán tener una duración programada máxima de 10:30 hrs. (diez horas y media), podrán incluir hasta cuatro tramos, con un tiempo de espera máximo entre tramos de dos horas.

1.5.3 Si por razones operacionales se realizan cambios en la programación del rol de vuelo o activación de turnos de un tripulante, de modo que este deba cumplir PSVNC, la compañía podrá hacerlo, pero con un tope de un evento en cada mes calendario, en forma adicional al programado según lo señalado en el numeral 1.5.1 anterior.

1.5.4 El tope a que se refieren los numerales 1.5.1 y 1.5.3 precedentes no será aplicable en la eventualidad que un período de servicio de vuelo ya iniciado se extienda más allá de las 00:30 hrs. Y con ello se transforme en un nuevo PSVNC cuando la referida extensión tenga su origen en contingencias meteorológicas, médicas o de mantenimiento de aeronaves. En caso de ocurrir dicho evento, la compañía pagará al trabajador un bono por PSVNC equivalente a **\$52.094** brutos por cada evento.

1.5.5 Cuando un trabajador deba cumplir un Período de Servicio de Vuelo que se inicie, termine o considere parte total o parcial del lapso que transcurre entre las 03:00 am y 04:00 am, la compañía no podrá programar una nueva actividad o Período de Servicio de Vuelo para ese trabajador el día siguiente que inicie entre las 0:00 am y 05:59 am., a excepción de aquellos PSVNC programado por la Empresa según lo establecido en el numeral 1.5.1. anterior, en cuyo caso el Período de Servicio de Vuelo del día siguiente podrá iniciarse en cualquier momento una vez completo el descanso mínimo legal.

1.6 Protección a la programación de días Libres

1.6.1 La compañía programará las actividades previas a un día Libre de modo que el respectivo Período de Servicio de Vuelo (PSV) no termine más allá de las **22:00** hrs. Excepcionalmente, cuando se efectúen actividades más allá de las **22:00** hrs. y hasta antes de las **23:59** hrs., solo por causas operacionales no previstas, por contingencia o por razones de caso fortuito o fuerza mayor, corresponderá un bono compensatorio único de **\$64.196** brutos.

Este bono es imputable al bono establecido en la Cláusula Vigésima cuarta del presente instrumento, en aquellos casos en que el Período de Servicio de Vuelo termine en un día libre. En todo caso, esta excepción no aplica cuando se trata de reprogramaciones o cambios de actividad que se realizan el día anterior al Período de Servicio de Vuelo en cuestión. En estos últimos casos, se debe siempre respetar la limitación al término del Período de Servicio de Vuelo que se indica precedentemente.

A modo de ejemplo, un tripulante tiene programado el término de su Período de Servicio de Vuelo a las 20:00 hrs. Antes de su secuencia de días libres, y la posta en la que se origina el último tramo de su secuencia de vuelos que corresponde con su regreso a Santiago está bajo mínimo por meteorología. Se da autorización para despegue a las 21:30 hrs, arribando a Santiago a las 23:15 hrs. En este caso, le corresponde un único pago de **\$64.196** brutos, por efecto de haber terminado su Período de Servicio de Vuelo después de las 22:00 hrs. Y antes de las 23:59 hrs. Por otra parte, un tripulante tiene programado el término de su Período de Servicio de Vuelo antes de su secuencia de días libres a las 21:15 hrs., por atrasos durante la realización de su secuencia

de vuelos, termina su Período de Servicio de Vuelo a las 00:15 hrs. De su día libre, le corresponderá el pago junto con la compensación del día libre afectado, según se detalla en la cláusula Vigésima Cuarta.

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

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

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

En este caso, la Empresa le pagará un bono de **\$59.910** brutos en cada oportunidad en que ello ocurra.

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

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

En este caso, la empresa le pagará un bono de **\$59.910** brutos en cada oportunidad en que ello ocurra; y

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

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

En este caso, la empresa le pagará un bono de **\$59.910** brutos en cada oportunidad en que ello ocurra, el cual no es adicional al bono establecido en el numeral 1.6.2.1 anterior. La vigencia de esta opción es de doce meses para cada tripulante que se haya inscrito.

1.7 Programación de vuelos internacionales

Todos los vuelos con origen Santiago y destino internacional, sea pernodiado o modalidad round trip, deberán conformar tripulación con el número de tripulantes de cabina autorizado al menos como tripulación mínima

por el organismo competente según el tipo de aeronave, sin contabilizar para estos efectos a quien desempeñe la función de vendedor Duty Free.

1.8 Secuencias de vuelos con 5 tramos

Cuando la compañía programe la realización de una serie o secuencia de vuelos (“pairing”) que considere cinco tramos, deberá cumplir siempre las siguientes condiciones:

1. Siempre conformará la tripulación con un integrante adicional a la tripulación mínima, de manera tal de asegurar que la tripulación de cabina pueda descansar y consumir alimentos durante el respectivo Período de Servicio de Vuelo. Alternadamente irán descansando en turnos, según lo planifique el Jefe de Servicio a Bordo. A modo de ejemplo, para la flota A319 operará con 3 tripulantes más 1 adicional; para la flota A320, 4 tripulantes más 1 adicional y para flota A321 de más de 200 asientos, 5 tripulantes más 1 adicional.
2. No podrá programar más de un pairing de 5 tramos por tripulante en un mismo mes calendario.
3. Si un trabajador no tiene programado un pairing de 5 tramos en un mes calendario, la Empresa podrá asignarle una secuencia de vuelos de esas características por una sola vez en dicho mes.

En el evento que, ya iniciado un PSV con una secuencia de vuelos de hasta 4 tramos, y por contingencias operacionales se deba agregar uno o más tramos adicionales a los originalmente programados, de modo que se lleguen a ejecutar cinco tramos, la compañía deberá otorgar la compensación de un día libre adicional. Si el evento ocurre hasta el día 15 del mes en curso, el día libre adicional deberá ser devuelto en la programación del rol del mes siguiente, adosado a dos o cuatro días libres. Si ocurre a partir del día 16, el libre adicional deberá ser incluido en la programación del rol del mes subsiguiente a aquel en que se operó cada PSV con 5 tramos, adosado también a dos o cuatro días libres. Adicionalmente, podrá ser devuelto vía Recovery de común acuerdo entre el trabajador y la compañía hasta el día 30 del mes subsiguiente.

A modo ilustrativo de lo establecido en el párrafo precedente, un tripulante de cabina ya efectuó una secuencia de vuelos con 5 tramos programada. Dentro del mismo mes calendario, en fecha posterior, en su regreso a Santiago, y al estar efectuando el último tramo de su PSV correspondiente al cuarto, es desviado a Mendoza por cierre del aeropuerto SCL, debiendo así añadir el tramo MDZ-SCL a su pairing, constituyéndose en un 5to tramo. En este caso, el trabajador podrá realizarlo, considerando que este no es resultado de programación original, ni de reprogramación o de activación de turno, sino que por contingencia una vez iniciado su PSV. En este caso, corresponde la compensación de un libre adicional.

1.9 Preferential Bidding System (PBS)

La Empresa ha implementado el sistema Preferential Bidding System (PBS), que permite al tripulante hacer solicitudes de acuerdo a sus preferencias de estilo de Rol priorizándolas mediante un sistema de puntos, para que éstas sean consideradas en la confección de la programación de los roles de vuelo, en las ventanas de tiempo dispuestas por la Empresa.

Los Tripulantes con antigüedad superior a los 25 años serán el primer grupo de prioridad en PBS (Preferential Bidding System).

2.- Obligaciones de los Tripulantes de Cabina

a) Es obligatorio y de responsabilidad individual de cada Tripulante verificar sus actividades programadas, utilizando para estos efectos el sistema WEB. Este chequeo se debe hacer a partir de las 21:00 horas del día anterior al de la actividad. Esto incluye a los tripulantes que no tengan actividad de rol programada por la Empresa para el día siguiente (blanco), en cuyo caso en dicho día podrán asignarse actividades que se inicien desde las 3:30 hrs. Hasta las 23:59 hrs. Si las actividades asignadas se inician entre las 3:30 y 6:59 hrs. O entre las 12:01 y las 23:59 hrs., se considerará como activación de turno para los efectos del presente instrumento, de modo que dicha activación se sume a lo establecido en la cláusula décima séptima: De la programación, numeral 4. El Departamento de Roles realizará una llamada para notificar activación de blanco en días libres, con un mínimo de 10 hrs de anticipación, siendo de responsabilidad absoluta del tripulante verificar y chequear sus actividades a partir de las 21:00 HRS. Del día anterior.

Para cambio de actividades con inicio de PSV antes de las 7:00 hrs, la Empresa llamará con al menos 10 horas de anticipación. En el evento que el tripulante toque el botón de Acknowledge (ACK) en el sistema dispuesto por la Compañía con anticipación no será necesario el llamado. A modo de ejemplo, si un tripulante tiene un vuelo activado a las 5:00 hrs, la llamada será a más tardar a las 19:00 hrs del día anterior.

b) A lo menos 24 horas antes del término del último día de licencia médica, todo trabajador tiene la obligación de informar al área de roles de la Compañía si se reintegra a vuelo o extiende su licencia.

c) El trabajador debe poner en conocimiento de la Empresa dos números de teléfono (uno de ellos al menos celular) y mantenerlo actualizado. Podrá entregar su número de teléfono celular para que pueda ser contactado por la Empresa, pero será de su exclusiva responsabilidad estar ubicado si ese medio no funciona.

3.- Obligaciones del departamento de roles

3.1 Cambios de rol

La Empresa puede cambiar el Rol de vuelo en la medida que no se afecten los días libres programados. Para ello, debe realizar todas las modificaciones necesarias hasta antes de las 21:00 horas del día anterior. Tratándose de un cambio de actividad que implique inicio de Período de Servicio de Vuelo a las 07:00 am o antes, la compañía debe notificar directamente al trabajador con una anticipación de a lo menos 10 horas al inicio de su Período de Servicio de Vuelo. Asimismo, la Empresa podrá realizar cambio de actividades en el mismo día, pero sólo en caso de contingencias que tengan impacto masivos o generalizados, originado en hechos tales como desastres naturales, alteración del orden público que afecte la realización de los vuelos o el desplazamiento de la población o caídas generales de los sistemas de la Compañía.

Del mismo modo, la Empresa podrá realizar cambio de actividades el mismo día, camino al aeropuerto o en dependencias del aeropuerto, pagando el bono de **\$119.819** brutos por cambio de actividades en el aeropuerto a que se refiere la cláusula décima tercera letra b).

3.2 Protección a cambios en el rol, después de días libres

La Empresa no contactará a los Tripulantes cuando éstos hayan chequeado su actividad el último día libre, salvo notificaciones de retraso, o bien, cancelaciones programadas.

En caso que dos tripulantes de cabina decidan intercambiar un día o más de sus roles de vuelo programado, y dichos cambios no alteran la operación de los días siguientes, estos no perderán el derecho a comparación de rol.

3.3 Períodos de Descanso

Tratándose del descanso en la base habitual de residencia del tripulante, la Empresa adicionará **60 minutos** a cada período de descanso establecido en la tabla a que se refiere el art. 152 ter d) inc. 4° del Código del Trabajo. Este descanso adicional compensa el hecho que en una o más oportunidades el tripulante pueda eventualmente llegar antes de lo programado al aeropuerto. En aquellos casos en que el descanso se otorgue fuera de la base habitual de residencia, el tripulante sólo hará uso del tiempo de descanso establecido en la tabla a que se refiere el art. 152 ter D) inc. 4° del Código del Trabajo.

4.- Turnos de Llamada o Períodos de Retén

La Empresa podrá programar mensualmente hasta un máximo de cuatro turnos de llamada o período de retén en el domicilio y/o en el Aeropuerto, por el cual el trabajador estará obligado a encontrarse disponible para un vuelo en caso de que deba reemplazar a otro miembro de la tripulación o se presente una emergencia similar. Los primeros cuatro turnos forman parte de la remuneración del trabajador, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 4.2 siguiente. Si se necesitare programar un quinto turno o más al mes, la Empresa podrá hacerlo, en cuyo caso deberá pagar al trabajador un bono de **\$58.608** brutos a las categorías de Tripulaciones de Cabina y de **\$97.678** brutos a las categorías de Jefe de Servicio a Bordo por cada nuevo turno programado por sobre el cuarto. Esta compensación se ha pactado para todos los efectos legales que haya

lugar, la cual se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente al evento que genera el pago.

Se entenderá como Turno de llamada programado para los efectos del pago del bono ya referido correspondiente al quinto turno y posteriores, los siguientes:

- i. Aquellos programados inicialmente en el Rol de Vuelo,
- ii. Aquellos asignados por la compañía mediante una modificación posterior a dicho rol de vuelo y que hayan sido notificados por la Empresa al trabajador el día previo a la actividad.

No procederá el pago de este bono correspondiente al quinto turno a aquellos tripulantes que en un mes tengan programación mes de turno.

4.1 De las reglas de programación y activación de turnos

Estos turnos serán programados en el domicilio registrado por el trabajador, por el cual el trabajador estará obligado a encontrarse disponible para un vuelo en caso de que deba reemplazar a otro miembro de la tripulación o se presente una emergencia similar, los cuales tendrán una duración de hasta 12 horas cada uno, cuya hora de inicio y término se establecerán en el respectivo rol de vuelo. Conforme a la legislación vigente, las partes concuerdan que los turnos de llamada no constituyen jornada de trabajo para ningún efecto legal ni contractual.

Durante la vigencia del turno de los Tripulantes, la Empresa podrá activar el turno con al menos 20 minutos de anticipación a la recogida.

En caso que un tripulante de cabina sea activado estando en período de retén, el inicio del Período de Servicio de Vuelo para el cual haya sido activado no debe producirse más allá de los 30 minutos siguientes al término del turno de retén en el cual se produjo la activación, entendiéndose que la obligación de estar ubicable y disponible por parte de la tripulante de cabina comienzan a partir de la hora señalada como de inicio del turno en el rol del vuelo. En aquellos casos en los cuales el turno programado en el rol de vuelo sea afectado en forma parcial por una actividad anterior, dicho turno se mantendrá igualmente, cuya duración será equivalente al tiempo que le reste hasta su horario de término original.

Una vez programado un turno de llamada en el Rol de Vuelo, no podrá programarse uno nuevo consecutivo, sino hasta que haya transcurrido a lo menos 12 horas desde la finalización del anterior. Por su parte, un tripulante que haya finalizado un turno de llamada podrá desarrollar actividades programadas por la Empresa una vez que haya transcurrido a lo menos 10 horas desde el término de dicho turno. Finalmente, no se podrá programar turnos de llamada o períodos de retén dentro del período de descanso del trabajador.

4.2 Turnos en Aeropuertos

La Empresa podrá programar mensualmente en el Rol de Vuelo de cada tripulante turnos de llamada o período de retén en las dependencias del aeropuerto de Santiago o en sus inmediaciones, por el cual el trabajador estará obligado a encontrarse disponible para un vuelo en caso de que deba reemplazar a otro miembro de la tripulación o se presente una emergencia similar. Estos turnos de llamada tendrán una duración máxima de 7:10 horas cada uno, cuya hora de inicio y término se deberán establecer en el respectivo rol de vuelo. Conforme a la legislación vigente, las partes concuerdan que los turnos de llamada no constituyen jornada de trabajo para ningún efecto legal ni contractual, de manera tal que en caso que el tripulante sea activado, el inicio del Período de Servicio de Vuelo respectivo se contabilizará a partir del momento en que sea notificado en tal sentido por la Compañía. Con todo, la duración entre la hora de inicio del turno de llamada en aeropuerto y el término del Período de Servicio de Vuelo en caso que el tripulante haya sido activado, no podrá superar las 12 horas o 14 horas en caso de eventuales extensiones por contingencias.

La Empresa pagará un bono de **\$54.700** brutos por el primer turno que en cada mes calendario efectivamente realice el tripulante en estas condiciones. A partir del segundo turno que el tripulante realice efectivamente en el mismo mes calendario en las condiciones descritas en este numeral, la Empresa le pagará un bono de **\$68.377** brutos en cada oportunidad. Esta compensación se ha pactado para todos los efectos legales que

haya lugar, la cual se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente al evento que genera el pago.

Después de un Turno de Aeropuerto AM, no se programará ningún otro turno el mismo día calendario. El descanso mínimo luego de un turno en aeropuerto no activado es de 11 horas. Si se programa turno aeropuerto AM, entre 3:30 y 5:59, después de días Libres se pagarán los bonos de pronto reintegro y el de turno en aeropuerto a que se refiere este instrumento. Durante el turno de aeropuerto se otorgará Ticket de restaurante, con valor “almuerzo” definido por la Compañía.

En aquellos casos en los que se cancele la activación de este turno en aeropuerto, el tripulantes quedará liberado de funciones en dicho día (quedará como día blanco en el rol de vuelo).

A fin de mantener la equidad de turnos en aeropuerto entre los tripulantes afectos al presente Convenio Colectivo, la Empresa programará los roles de vuelo mensuales de modo de minimizar las diferencias que pudieran producirse, teniendo en cuenta la disponibilidad de cada tripulante para el mes a programar. Se excluirán de esta equidad aquellos tripulantes con condiciones especiales o restricciones como roles maternales, roles especiales, pérdidas de alguna habilitación, periodos de Instrucción.

La Empresa enviará semestralmente los indicadores de esta equidad, de manera de informar el cumplimiento.

5.- Días libres, vuelos y solicitudes mensuales

5.1 Todo trabajador tendrá derecho a dos días libres completos después de cualquier secuencia de vuelos programados de hasta 5 días inclusive, y a 4 días libres completos después de cualquier secuencia o programación de 6 y hasta 8 días inclusive de duración, con las excepciones a que se refiere este instrumento.

5.2 Los trabajadores que ocupen el cargo de Jefe de servicio a bordo o de Tripulante de Cabina senior tendrán tres opciones de solicitudes mensuales, sean estas secuencias de días libres o vuelos. Los Tripulantes de Cabina, Tripulantes de cabina junior y tripulantes de Cabina trainee tendrán dos opciones de solicitudes mensuales, sean estos vuelos o secuencias de días libres. El otorgamiento de dichas solicitudes quedará supeditado a disponibilidad operacional.

6.- Reintegro a vuelo luego de post natal

Aquellas Tripulantes que se reintegran a sus labores habituales después de concluido su período de postnatal y hasta que el hijo cumpla los 2 años de edad, podrán elegir entre 4 opciones de rol que se detallan a continuación:

OPCIÓN 1: QUINCENA

- Una quincena de trabajo y una quincena de descanso en el mes. Para aquellos Tripulantes de Cabina que elijan esta opción, en la quincena trabajada se le programarán solamente vuelos con los períodos de descanso respectivos. La Empresa programará todas las actividades en tierra durante la quincena en que deba realizar funciones;
- Asegura un pago mínimo de 50 hrs. De vuelo.
- Con o sin pernoctadas, según requerimiento del Tripulante y disponibilidad operacional de la Compañía;
- Las 106 horas de descanso a que se refiere el artículo 152 ter K del Código del Trabajo se entienden entregadas en la quincena de descanso;
- El trabajo en días feriados se entienden compensados durante la quincena libre o de descanso.
- Los meses en que el trabajador esté en modalidad de quincenas no son considerados para efectos de cálculo de Promedios (Vacaciones y Baja a Tierra)
- No se programará ningún tipo de Turnos;
- Blancos por rol programado, No pueden ser activados;
- Blancos derivados por cambio de actividad, si podrán ser activados con similares características.

OPCIÓN 2: TRES FINES DE SEMANA LIBRES

- Consiste en trabajar de lunes a viernes y se aseguran 2 sábados y domingos, más las 106 horas a que se refiere el artículo 152 ter K del Código del Trabajo;
- Mensualmente se programará hasta 10 horas menos que el promedio de la línea en igual categoría y se asegurará un pago adicional de 10 horas sobre el mayor valor entre el rol volado y el rol programado.
- Sin pernoctadas fuera de la base habitual de residencia, ni vuelos que inicien o terminen PSV entre las 00:30 y las 05:30 hrs.

OPCIÓN 3: FINES DE SEMANA LIBRE

Consiste en trabajar de lunes a viernes, asegurando todos los días sábados y domingos del mes de descanso, además de las 106 horas a que se refiere el artículo 152 ter K del Código del Trabajo.

Mensualmente se le programará “hasta” 10 horas menos que el promedio de la línea en igual categoría y además se le asegurará un pago por 10 horas adicional sobre el mayor valor entre el rol volado y el rol programado.

OPCIÓN 4: ROL NORMAL

- Mensualmente se le programará “hasta” 10 horas menos que el promedio de la línea en igual categoría y además se le asegurará un pago por 10 horas adicional sobre el mayor valor entre el rol volado y el rol programado.

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.

7.- Programación de feriado legal (vacaciones) y bono de vacaciones

7.1 Calendario cuatrimestral de vacaciones

La Empresa publicará cuatrimestralmente un calendario de vacaciones, en el que se indicará la cantidad de cupos garantizados de vacaciones que la compañía ofrece para el período correspondiente. Este calendario se publicará convenientemente en los lugares y por los medios que aseguren facilidad de acceso e información por parte de los tripulantes.

Los meses de publicación y los periodos abarcados son los siguientes:

Febrero: La primera semana de febrero de cada año, la compañía publicará el calendario de vacaciones para los meses de mayo, junio, julio y agosto.

Junio: La primera semana de junio de cada año, la compañía publicará el calendario de vacaciones para los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

Octubre: La primera semana de octubre de cada año, la compañía publicará el calendario de vacaciones para los meses de enero, febrero, marzo y abril del año siguiente.

7.2 Cupos adicionales de vacaciones

Cuando las condiciones operacionales así lo permitan, la Compañía podrá voluntariamente ofrecer más cupos de vacaciones para determinados meses, adicionales a aquellos cupos que ya se hayan publicado en el Calendario cuatrimestral de vacaciones.

7.3 Procedimiento de solicitud y confirmación de las vacaciones

Dependiendo de si los cupos de vacaciones a los que el trabajador postulará son del Calendario cuatrimestral o de los cupos adicionales, el procedimiento de solicitud y confirmación para cada caso será diferente, y se pasa a describir a continuación:

Solicitud y confirmación de vacaciones del Calendario cuatrimestral. Para solicitar vacaciones que correspondan a los cupos garantizados ofrecidos por la Compañía en el Calendario cuatrimestral, el trabajador podrá entregar su solicitud de vacaciones entre el primer y último día del mes anterior al mes en el que se publica el rol de vuelo para el cual se programan las vacaciones. La Compañía, a su vez, deberá notificar formalmente vía correo electrónico al trabajador respecto de la aceptación o rechazo de dicha solicitud durante la primera semana del mes en el que se publica el rol de vuelo para el cual se debieran programar las

vacaciones. Sólo a modo de ejemplo, para solicitar vacaciones en el rol de vuelo del mes de mayo, el trabajador deberá presentar su solicitud entre el 1 y el 31 de Marzo y la Compañía le confirmará la aceptación o rechazo de las mismas entre el 1 y el 7 de Abril.

Solicitud y confirmación de vacaciones del Cupo adicional. Para solicitar vacaciones que correspondan a los cupos ofrecidos por la Compañía en forma adicional al Calendario cuatrimestral, el trabajador podrá entregar su solicitud de vacaciones desde el día en que son publicados los cupos adicionales hasta el día 15 del mismo mes en el que se publica el rol de vuelo para el cual se programan las vacaciones. Sólo a modo de ejemplo, si la Compañía publicara cupos adicionales de vacaciones el día 2 de abril para el rol de mayo, el trabajador podrá solicitar vacaciones de ese cupo adicional hasta el día 15 de abril. La Compañía, a su vez, deberá notificar formalmente al trabajador respecto de la aceptación o rechazo de dicha solicitud a más tardar cinco (5) días antes de la publicación el rol de vuelo para el cual se debieran programar las vacaciones.

7.4 Criterios para la asignación de vacaciones

Ante la eventualidad que la cantidad de solicitudes de vacaciones sobrepasen los cupos ofertados en determinado mes, tanto del Calendario cuatrimestral como de los cupos adicionales o la suma de ambos, la Compañía podrá priorizar la asignación de vacaciones utilizando los siguientes criterios, no copulativos, y en orden de prelación:

Saldo de vacaciones pendientes: Este criterio tiene relación con el número de días de vacaciones acumuladas por cada trabajador. La compañía, discrecionalmente, podrá determinar si favorecerá en determinada oportunidad a aquellos trabajadores con más saldo de vacaciones, o bien, a aquellos con el menor saldo pendiente. En todo caso, la aplicación de este criterio será uniforme para todos los solicitantes para el mismo período.

Última temporada en la que se hizo uso de vacaciones: Este criterio indica que se le dará prioridad a aquellas solicitudes de trabajadores que hayan hecho uso de su último período de vacaciones en una temporada diferente a la cual están postulando, de manera de asegurar que todos los trabajadores tienen la posibilidad de ir rotando sus vacaciones en todos los períodos definidos.

7.5 Bono de Vacaciones

La Empresa pagará a cada trabajador que haga uso de su feriado legal anual, tanto básico de 15 días hábiles como los días de feriado progresivo, un bono diario de vacaciones, el que tendrá un valor diferenciado según la época del año en que se haga uso de dicho feriado. Se incluirán para efectos de pago de este bono los días LAD que sean adosados al comienzo o fin del bloque de vacaciones que se solicite y apruebe.

De esta manera, los valores a pago, todos expresados en montos brutos, son los siguientes:

Temporada Alta:	\$10.668 por cada día de feriado.
Temporada Media:	\$21.341 por cada día de feriado.
Temporada Baja:	\$36.805 por cada día de feriado.

Se entenderá por Temporada Alta al período que comprende los meses de enero, febrero y julio.

Se entenderá por Temporada Media al período que comprende los meses de marzo, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre

Se entenderá por Temporada Baja al período que comprende los meses de abril, mayo y junio.

Para la determinación del monto total a pagar de cada bono de vacaciones, se deberá sumar el valor diario en el que se encuentre cada día de feriado. A modo de ejemplo, considerando los valores actuales, si un trabajador hace uso de 10 días hábiles continuos de feriado, cinco de los cuales corresponden al mes de diciembre y otros cinco al mes de enero, el monto a pago será de \$160.045 los que resultan de la suma de los primeros cinco días a valor de \$21.341 brutos (\$106.705) más los segundos cinco días a valor de \$10.668 (\$53.340)

En caso de que el último día de feriado anual en un bloque no menor de 5 días hábiles sea viernes, el trabajador se reintegrará a sus labores el día lunes siguiente si no fuese festivo. En caso contrario, lo hará el día hábil siguiente después de ese lunes.

Si el trabajador opta por reincorporarse el día lunes o hábil siguiente luego del término de su período de feriado legal no inferior a 5 días hábiles, la Empresa pagará los días sábado, domingo y aquellos días festivos del final del periodo de feriado legal de la misma forma como se pagan los días de vacaciones que los preceden, a menos que el trabajador haga uso del derecho al pronto reintegro, en cuyo caso le corresponderá el pago del bono por pronto reintegro, que se detalla en el numeral 7.6 de la presente cláusula.

Se otorgarán dos días libres completos antes del inicio de las vacaciones independiente de la secuencia de vuelo, en el caso que las vacaciones sean iguales o superiores a 5 días hábiles.

En el caso que las vacaciones sean inferiores a 5 días hábiles, el trabajador terminará su secuencia de vuelo (no superior a 5 días) el día domingo para comenzar sus vacaciones el día lunes.

Solo previa solicitud del tripulante la Empresa podrá otorgar el descanso de las 106 horas antes o después de su período de feriado legal.

7.6 Bono por Pronto Reintegro de Vacaciones

Este bono se pagará a cada trabajador que, teniendo derecho al beneficio de reintegrarse a vuelo el lunes o hábil siguiente terminadas sus vacaciones, voluntariamente solicite a la compañía reintegrarse a actividades de vuelo en día sábado, habiendo terminado el uso de su período de feriado legal el día viernes inmediatamente anterior. En este caso, la Empresa le pagará una asignación por pronto reintegro que asciende a la suma bruta de **\$93.032** brutos. 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 invariablemente al beneficio del reintegro el lunes o hábil siguiente en caso de este ser festivo.

Décima Octava: Movilización

La Empresa proporcionará movilización a los trabajadores de acuerdo a las condiciones que se indican a continuación:

1.- Todos los trabajadores que tengan su residencia dentro del perímetro que se detalla en el Anexo N° 2 del presente instrumento colectivo tendrán derecho a movilización para vuelos, comisiones de servicio y revalidaciones de licencia y cursos, cuando estos dos últimos se realicen en el sector del Aeropuerto (Instalaciones de la compañía, Aeropuerto y Base de Mantenimiento), CAE u otro espacio físico asignado.

2.- Los trabajadores que tengan derecho a este beneficio podrán excepcionalmente optar a moverse por sus propios medios recibiendo por parte de la Empresa una asignación mensual de movilización que asciende a **\$264.528** líquidos mensuales. Los Tripulantes que opten por esta modalidad deberán inscribirse por 6 meses. Durante el mes de agosto de cada año se inscribirán para el período octubre a marzo y durante el mes de febrero de cada año, inscribirán para el período abril a septiembre.

3.- Las trabajadoras que sean bajadas a tierra por motivo de embarazo recibirán una asignación mensual de movilización por un monto de **\$114.797** pesos 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 en que comience la licencia pre natal. Aquellas trabajadoras embarazadas que habiendo sido bajadas a tierra, presten servicios en las dependencias de la Empresa ubicadas en los edificios Base de Mantenimiento o Aeropuerto, podrán optar por recibir el bono a que se refiere esta cláusula o bien por tener a su disposición movilización en la modalidad "puerta a puerta" por cada día efectivamente trabajado, esto es traslado a costo de la Empresa hacia y desde su domicilio y lugar de trabajo. Estos beneficios son excluyentes.

4.- Los trabajadores o trabajadoras que sean designados por la compañía para cumplir labores como instructor de línea, recibirán una asignación mensual de movilización por un monto mensual de **\$204.200** pesos líquidos, que se pagará proporcionalmente a los días en que realice labores de instrucción en tierra.

Décima Novena: E-learning

Se entiende por “e-learning” los cursos o módulos de instrucción no presenciales, impartidos vía Internet, que sean evaluados formalmente o tengan una pauta específica para la medición de transferencia de conocimiento, y no son meramente videos de instrucción, circulares operativas u otro tipo de comunicación ordinaria de la Compañía.

Los Tripulantes deberán realizar un máximo de 5 cursos e-learning que sumados no superen las 4 horas de duración, los cuales podrán ser realizados a elección del trabajador en el domicilio del tripulante o en las dependencias de la Empresa que esta defina, sin que dicho tiempo sea considerado período de servicio para todos los efectos legales o contractuales.

Para aquellos e-learning que superen el límite señalado en el párrafo anterior, la compañía programará su realización en dependencias de la Compañía, en cuyo caso el tiempo destinado a la realización de dichos e-learning será considerado Período de Servicio para efectos legales y convencionales. En este caso, la realización del e-learning no será incompatible con otras actividades, con la sola excepción de la evaluación del CMAE y actividades de vuelo.

El tripulante podrá escoger en el día de e-learning de Revalidación Anual entre la realización de e-learning en las instalaciones de la Empresa, o realización en domicilio o día de prácticas no evaluadas previa inscripción anual. Independiente de la alternativa escogida se le programará y pagará este día de e-learning previo a la Revalidación de licencia anual de 8 AM a 5 PM según descrito en clausula Vigésima de este documento.

Vigésima: Revalidación Licencia de Vuelo

La compañía deberá notificar al trabajador en el respectivo rol la programación de las actividades correspondientes a la Revalidación de licencia de vuelo (en adelante “REVA”). Dicha REVA deberá programarse y realizarse con la anticipación suficiente al vencimiento de la licencia, de modo que el trabajador no quede inhabilitado para operar el o los materiales para los cuales está habilitado. En todo caso, la programación de una REVA no podrá hacerse dentro de los primeros cinco días hábiles inmediatamente siguientes al término de un período de uso de feriado legal (vacaciones). Con todo, la Empresa ofrecerá la posibilidad para que los tripulantes soliciten cupos que se otorgarán con el objeto que no se le asignen actividades que se inicien antes de las 12 hrs. del día siguiente a aquel en que realizaron la REVA, en cuyo caso se deducirá un día del cupo de Días Libres Adicionales (LAD) a que se refiere la cláusula vigésima segunda siguiente por cada ocasión en que ello ocurra.

La Empresa pondrá a disposición del trabajador las siguientes opciones para que efectúe el módulo de e-learning comprendido en la Revalidación de la Licencia de vuelo:

- a) E-learning realizado en su domicilio, para lo cual el trabajador deberá contar con acceso a internet.
- b) E-learning realizado en dependencias de la compañía.
- c) E-learning realizado en su domicilio, con 1 día de práctica NO evaluada. En este caso, el trabajador deberá contar con acceso a internet.

Para lo anterior, el trabajador deberá inscribir su opción dentro de los 30 días siguientes a la oportunidad que la Compañía haya informado a través de los medios habituales de comunicación las modalidades para efectuar el módulo e-learning. Para aquellos trabajadores que en el plazo señalado no hayan comunicado a la Empresa la forma por la que ha optado a realizar el curso e-Learning, deberá concurrir a las dependencias de la compañía a realizar dicho módulo.

En todo caso, independientemente de la modalidad por la que opte el trabajador, se le programará y pagará el equivalente a 1 día de actividad en tierra (adicional a los días de REVA presencial).

Si por causas atribuibles al trabajador no pudiese cumplir con la REVA en tiempo y forma, la compañía programará una nueva REVA en la fecha más próxima posible, y el trabajador perderá derecho a comparación de rol para efectos de pago.

Si por causas atribuibles a la Empresa el trabajador no pudiese cumplir con la REVA en tiempo y forma, se le programará una nueva REVA en la fecha más próxima posible, y el trabajador no perderá derecho a comparación de rol para efectos de pago.

Vigésima Primera: Roles Especiales

La Empresa ofrecerá a los tripulantes según su categoría y en consideración a la antigüedad laboral de cada trabajador, un número determinados de cupos para que se le programen roles de vuelo especiales que se indican a continuación, 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.

1- ROLES QUINCENAS

Este beneficio consiste en la asignación de vuelos en la primera o segunda quincena de cada mes, y en la otra quincena del mismo mes el tripulante queda libre de vuelos, pudiendo programarse actividades en tierra. La Empresa ofrecerá a lo menos 6 cupos para este rol en cada período, a razón de 3 cupos para Tripulantes de Cabina y 3 para Jefe de Servicio a Bordo, cuya duración es de dos meses. Sólo se podrá utilizar este rol en el período comprendido entre los meses de marzo a noviembre.

Características especiales de este Rol:

- a) Vuela primera o segunda quincena, siendo definida por la compañía.
- b) Vuelos 5x2.
- c) 106 hrs. se otorga en quincena libre de vuelos.
- d) Compensación de días feriados trabajados en quincena libre de vuelos.
- e) Se podrá programar un máximo de dos actividades en tierra durante quincena libre de vuelos en los primeros días a continuación del término de la quincena o últimos días previos al inicio de la quincena. La suma de las actividades no podrá superar los dos días.
- f) Pago: Se asegurará la programación de un mínimo del 50% promedio de las horas de vuelo de lo que haya volado su categoría según corresponda. En todo caso, no estará sujeto al pago garantizado de las 55 horas de vuelo por mes.
- g) El monto del Sueldo Base, Bono Gestión, Otros bonos y Aguinaldos se pagará de manera íntegra, no obstante la modalidad de jornada de este beneficio.
- h) Los meses en que el trabajador esté en modalidad de quincenas no son considerados para efectos de cálculo de Promedios (Vacaciones y Baja a Tierra)
- i) Si el trabajador hace uso de licencia médica durante la quincena libre de vuelos, dicha situación no afectará el cálculo y pago del bono de asistencia y el bono de gestión
- j) Un mismo tripulante no podrá postular a más de dos períodos en un mismo año calendario.

2. ROLES AM

Este beneficio consiste en la programación de roles de vuelo con inicio de PSV entre las 4:30 am y 07:00 am, sin programación de pernoctes fuera de la base habitual de residencia. La Empresa ofrecerá a lo menos 2 cupos para Jefes de Servicio a Bordo y a lo menos 6 para Tripulantes de Cabina para este tipo de rol en cada período, cuya duración es de dos meses.

Características especiales de este Rol:

- a) Se programarán en secuencias 6X4 sin turnos asignados;
- b) No se asignarán actividades en tierra y/o vacaciones programadas;
- c) Durante la vigencia de este Rol, el tripulante no podrá solicitar a la empresa situaciones excepcionales en la programación de su rol mensual.

3. ROLES PM

Este beneficio consiste en la programación de roles de vuelo con inicio de PSV entre las 00:00 am y 04:30 am, sin programación de pernoctes fuera de la base habitual de residencia. La Empresa ofrecerá a lo menos 2 cupos para Jefes de Servicio a Bordo y a lo menos 5 para Tripulantes de Cabina para este tipo de rol en cada período, cuya duración es de dos meses.

Características especiales de este Rol:

- a) Se programarán en secuencias 6X4 sin turnos asignados;

- b) No se asignarán actividades en tierra y/o vacaciones programadas;
- c) Durante la vigencia de este Rol, el tripulante no podrá solicitar a la Empresa situaciones excepcionales en la programación de su rol mensual;
- d) Durante la vigencia de este Rol, no se aplicará la restricción a la programación de Períodos de Servicio de Noches Consecutivas, descrito en la cláusula Decimoséptima, número 1.5 del presente Convenio Colectivo.

4. ROLES COMPARTIDOS

Este beneficio consiste en la programación de roles de vuelo similares para dos tripulantes. La Empresa ofrecerá a lo menos 3 cupos en cada período, a razón de 2 cupos para Tripulante de Cabina y 1 para Jefe de Servicio a Bordo, cuya duración es de seis meses. Las opciones a las que podrán postular los tripulantes son las siguientes:

- a) Programación de los mismos días libres durante el mes;
- b) Programación de los mismos días y lugares de pernoctes fuera de la base habitual de residencia durante el mes.

Para renunciar a beneficio una de las partes debe enviar carta a jefatura con la solicitud 30 días antes.

6. VUELOS DE LUNES A VIERNES

Este beneficio consiste en la programación de los roles de vuelo que no contemplen actividades los días sábados y domingos, con lo cual el tripulante hace uso de su descanso dominical durante todo el mes. La Empresa ofrecerá a lo menos 4 cupos para este rol en cada período a razón de 2 cupos para Tripulante de Cabina y 2 para Jefe de Servicio a Bordo, cuya duración es de dos meses.

Características especiales de este Rol:

- a) Vuela sólo lunes a viernes;
- b) Vuelos 5x2;
- c) Dado que el trabajador goza del descanso dominical garantizado todos los fines de semana del mes, no le resulta aplicable la forma substitutiva de descanso dominical establecida en el artículo 152 ter K del Código del Trabajo, referida a las 106 horas consecutivas de descanso mensual.
- d) Un mismo tripulante no podrá postular a más de dos períodos en un mismo año calendario

6. ROL SENIORITY

Este beneficio consiste en la posibilidad que aquellos tripulantes que tengan la antigüedad ininterrumpida en la Empresa que se señala a continuación, podrán solicitar la confección de su rol de vuelo:

- a) Los Tripulantes con antigüedad igual o mayor a 20 años y hasta antes de cumplir 25 años en dicho cargo en cualquiera de las empresas del grupo LATAM, tendrán la posibilidad de solicitar este beneficio una sola vez en cada año calendario;
- b) Los Tripulantes con antigüedad en dicho cargo igual o mayor a 25 años en cualquiera de las empresas del grupo LATAM, tendrán la posibilidad de solicitar este beneficio en hasta dos oportunidades en cada año calendario.

Una vez sea confirmado el otorgamiento del beneficio de rol 20 ó 25 años de acuerdo a los cupos disponibles según la necesidad operacional de la Compañía, el Equipo de Soporte de Roles contactará vía email al beneficiado, con las siguientes condiciones para que pueda confeccionar este rol y la Empresa lo pueda programar:

- Deberán tener un máximo de 75 hrs. y un mínimo de 65 hrs.;
- Deberán tener un máximo de 10 Libres;
- Deberán tener un máximo de 4 días Libres consecutivos en una sola secuencia;
- Deberán tener un máximo de 2 fines de semana libres;
- Este tipo de rol no considerará los días de feriado legal; y
- Se deberá cumplir la Secuencia de días trabajados.

La postulación para la elección de los meses en donde se programará el rol de vuelo que incluya este beneficio se realizará hasta el 31 de octubre del año anterior.

Los Tripulantes con una antigüedad igual o mayor a 25 años, podrán solicitar un rol seniority en mes de Alta y otro rol seniority en mes de Baja (en el mismo año) y el mes de Alta no podrá ser el mismo de un año a otro. Ante una igualdad de meses solicitada por distintos tripulantes, se priorizará a aquellos que tengan mayor antigüedad en cualquiera de las empresas del grupo LATAM de acuerdo al registro en Recursos Humanos.

Se exceptúan a los tripulantes que realicen actividades en tierra como dirigentes sindicales, a quienes se le considerarán 5 horas de vuelo por día trabajado en tierra, para efectos de realización de su rol.

Vigésima Segunda: Días Libres Adicionales

1. Aquellos trabajadores con contrato vigente al 1° de enero de cada año, gozarán de seis días libres de permiso pagado al año, cuatro de los cuales podrán ser compensados con el recargo del 100% sobre el valor de la remuneración diaria calculada de acuerdo al promedio de los tres últimos meses efectivamente trabajados, cuando no se haya hecho uso de estos días de permiso 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 siguiente. Los días de permiso aquí señalados se pueden solicitar en forma continua o discontinua y se otorgarán según la disponibilidad operacional que exista en el momento de hacerse efectivos. Aquellos trabajadores que ingresen a la Compañía o se reincorporen a actividades de vuelo con posterioridad al 1° de enero, pero antes del 1° de julio de cada año tendrán derecho a 3 días libres de permiso pagado.
2. 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 las liquidaciones de remuneraciones del mes de enero del año siguiente.
3. La base de cálculo de pago de los días libres a compensar será el mismo que la ley señala para los días de feriado legal.
4. Los dos días de permiso a que se refiere el numeral anterior 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 legal, 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.
5. 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.
6. En el caso que un trabajador tenga licencia médica por enfermedad común, o permiso sin goce de sueldo, durante seis meses en un año calendario y menos de un año, tendrá derecho a tres días de permiso pagado anual, siendo los 3 compensables. Excepcionalmente, aquellas trabajadoras que hayan hecho uso de licencia por maternidad por una fracción igual o inferior a seis meses en un año calendario, así como los trabajadores con licencia médica por accidente laboral o enfermedad profesional tendrán los seis días libres adicionales íntegros.
7. Finalmente, todos los beneficios contenidos en esta cláusula se extinguen inmediatamente al ponerse 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.

Vigésima Tercera: Extensión de PSV

En aquellos meses en los cuales se haya extendido el Período de Servicio de Vuelo programado de un trabajador de 12 hasta 14 horas conforme con lo dispuesto en el artículo 152 ter D del Código del Trabajo, la Empresa pagará al trabajador los bonos cuyos montos se señalan a continuación, dependiendo de la repetición del evento en un mismo mes:

Por el primer evento, la Empresa pagará la suma de **\$79.029** brutos;

Por el segundo evento, la Empresa pagará la suma de **\$39.516** brutos; y

Por el tercer evento en adelante, la Empresa pagará la suma de **\$69.149** brutos.

Vigésima Cuarta: Trabajo en días libres por causas de fuerza mayor o caso fortuito

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 152 ter C del Código del Trabajo, es facultad del empleador modificar el rol de vuelo, en tanto no se afecte con ello los días libres programados del trabajador, a menos que dicho cambio se deba a causas de fuerza mayor o caso fortuito, estando el trabajador afectado fuera de su lugar de residencia, en cuyo caso el trabajador deberá ser compensado.

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 **\$64.196** brutos por cada evento.

En la eventualidad que el día libre afectado coincida con un día sábado en el que se inicia el descanso de las 106 horas a que se refiere el artículo 152 ter K del Código del Trabajo, la Empresa pagará al trabajador la suma de **\$128.383** brutos y otorgará un día de descanso compensatorio, de manera tal que el trabajador pueda hacer uso de los cuatro días íntegros de descanso.

Vigésima Quinta: Trabajo en días festivos

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 152 ter L del Código del Trabajo, si los roles de vuelo implicaren la prestación de servicios durante días feriados, el empleador deberá otorgar los respectivos descansos adicionales dentro de los siguientes sesenta días, pudiendo, con todo, acordarse su compensación en dinero, pero con un recargo no inferior al señalado en el artículo 32 del mismo cuerpo legal.

Las partes convienen que la Empresa otorgará el descanso por los servicios prestados en días feriados dentro de los siguientes sesenta días. Se privilegiará otorgar el día de descanso compensatorio en la fecha que solicite el trabajador, siempre que los requerimientos operacionales así lo permitan.

En la eventualidad que la Empresa no devuelva el día libre en el plazo indicado, pagará al trabajador las sumas que se señalan a continuación para cada uno de los siguientes cargos:

Jefe de Servicio a Bordo	:	\$51.973 brutos;
Tripulante de Cabina	:	\$34.649 brutos;
Tripulante de Cabina Trainee	:	\$20.788 brutos.

Si se trata de un trabajador que de acuerdo al artículo 152 ter M en relación con la cláusula Decimoséptima número 6, se encuentre haciendo uso de un rol de vuelo quincena, o que esté haciendo uso del beneficio de rol quincenal establecido en la cláusula Vigésimoprimer, de los roles especiales, número 1, se entenderá para todos los efectos que la devolución del día feriado trabajado será siempre durante su quincena libre.

A modo de ejemplo, un trabajador debe prestar servicios de vuelo el día 18 de septiembre, que corresponde a feriado, la compañía dispone de 60 días para devolver o compensar, de modo que dicho plazo se extingue el 18 de noviembre. En caso de no asignarse el día libre compensatorio, la compañía deberá pagar la asignación correspondiente en la liquidación de remuneraciones del mes de noviembre.

Capítulo IV – Cláusulas de Plan de Carrera y Beneficios Económicos

Vigésima Sexta: Plan de carrera

1. Categorías y sub-categorías

La Compañía, mantendrá el siguiente Plan de Carrera, que considera las categorías y sub-categorías junto con los valores de hora de vuelo que se detallan a continuación:

Categoría TRIPULANTE DE CABINA

Sub-categorías:

- 1. Tripulante de Cabina Trainee.** Corresponde a todos los nuevos ingresos a la compañía a la categoría de Tripulante de Cabina. El valor de hora de vuelo de entrada a esta categoría es único y corresponde a **\$3.579** brutos. A este valor no le será aplicable lo convenido en la cláusula Tercera del presente instrumento referido a reajuste por variación del IPC. El sueldo base de esta categoría es único y corresponde al valor del Ingreso Mínimo Mensual.
- 2. Tripulante de Cabina junior (TCj).** Corresponde a todos los tripulantes de cabina trainee que han cumplido un año de antigüedad ininterrumpida en la compañía y en dicho cargo, que ascienden a Tripulante de Cabina junior en forma automática. El valor de hora de vuelo de entrada a esta

categoría es único y corresponde a **\$3.937** brutos. A este valor no le será aplicable lo convenido en la cláusula Tercera del presente instrumento referido a reajuste por variación del IPC. El sueldo base de esta categoría es único y corresponde a **\$460.000** brutos, reajutable por IPC semestralmente.

3. **Tripulante de Cabina (TC)**. Corresponde a la sub-categoría que ocupan los Tripulantes de Cabina junior que son ascendidos por desempeño. El valor de la hora de vuelo es aquel que se encuentre vigente para esta sub-categoría al momento del ascenso de cada tripulante, el cual será reajutable por IPC conforme a lo dispuesto en la cláusula Tercera del presente instrumento. Como referencia, a la fecha de celebración del presente instrumento el monto es de **\$7.119** brutos. El sueldo base de esta categoría es único y corresponde a **\$460.000** brutos, reajutable por IPC semestralmente.
4. **Tripulante de Cabina Senior (TCs)**. Corresponde a la sub-categoría que ocupan los Tripulantes de Cabina que son ascendidos por desempeño. El valor de la hora de vuelo es aquel que se encuentre vigente para esta sub-categoría al momento del ascenso de cada tripulante, el cual será reajutable por IPC conforme a lo dispuesto en la cláusula Tercera del presente instrumento. Como referencia, a la fecha de celebración del presente instrumento, el monto es de **\$11.051** brutos. El sueldo base de esta categoría es único y corresponde a **\$460.000** brutos, reajutable por IPC semestralmente.

Categoría JEFE DE SERVICIO A BORDO (JSAB)

Sub-categorías

1. **Jefe de Servicio a bordo (JSAB)**. Corresponde a la categoría a la que son ascendidos los Tripulantes de Cabina senior, y cuyas vacantes se determinan por la compañía, en uso de sus facultades de administración y considerando la necesidad operacional. El valor de la hora de vuelo es aquel que se encuentre vigente para esta sub-categoría al momento del ascenso de cada tripulante, el cual será reajutable por IPC conforme a lo dispuesto en la cláusula Tercera del presente instrumento. Como referencia, a la fecha de celebración del presente instrumento el monto es de **\$16.018** brutos. El sueldo base de esta categoría es único y corresponde a **\$506.000** brutos, reajutable por IPC semestralmente.
2. **Jefe de Servicio a Bordo senior (JSABs)**. Corresponde a la sub-categoría a la que son ascendidos, por desempeño, los Jefes de Servicio a Bordo. El valor de la hora de vuelo es aquel que se encuentre vigente para esta sub-categoría al momento del ascenso de cada tripulante, el cual será reajutable por IPC conforme a lo dispuesto en la cláusula Tercera del presente instrumento. Como referencia, a la fecha de celebración del presente instrumento el monto es de **\$19.871** brutos. El sueldo base de esta categoría es único y corresponde a **\$576.022** brutos, reajutable por IPC semestralmente.

Categoría INSTRUCTOR DE LINEA

Corresponde a aquel JSAB que por decisión de la compañía ha sido designado para efectuar labores como Instructor de línea. Para el caso de estos trabajadores, sus condiciones serán las siguientes:

1. Horarios. Mientras dure su designación en funciones de instructor, su jornada de trabajo se distribuirá de lunes a viernes, entre las 8:00 y las 17:00 hrs.
2. Asignación complementaria de Instrucción de línea. El Instructor de línea recibirá por cada mes en que realice labores efectivas de instrucción de línea, una total haberes asegurado de **\$2.541.568** brutos.
3. La Empresa pagará un Bono de instrucción de **\$40.000** brutos por cada día efectivo de labores de instrucción en tierra.
4. Cuando por necesidades de operación en temporada alta se requiera que un instructor de línea realice funciones de Jefe de Servicio a Bordo, la compañía podrá programarlo en actividades de vuelo por hasta tres meses, sujeto a las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo. Durante ese período tendrá mínimo asegurado a pago de 80 horas de vuelo.
5. Independiente de lo anterior, la compañía programará a los Instructores de Línea para actividades de vuelo con el sólo objetivo que cumplan con el mínimo de horas que les permitan mantener su licencia de vuelo vigente.
6. Movilización. El beneficio de Movilización que reciben los Instructores de Línea será el que se detalla en el número 4 de la cláusula decimotava. Sin perjuicio de lo anterior, en aquellos días en que su labor de instrucción en tierra, tanto en las instalaciones designadas por la Empresa como en la Base de Mantenimiento empiece, ocurra o termine entre las 21:00 hrs. de un día y las 06:00 hrs., tendrán derecho a la movilización señalada en la cláusula decimotava N°1 precedente.

7. Los Jefes de Servicio a Bordo Instructores o Entrenadores conformarán el primer grupo de prioridad en PBS (Preferential Bidding System) cuando vuelen.
8. En el evento de postular un Instructor a un cupo de traspaso a LATAM Airlines Group S.A., y de ser seleccionado, será traspasado como Tripulante de Cabina Especialista Senior.

2. Ascensos anuales dentro de cada sub-categoría

A contar del mes de abril del año 2024 y en los años siguientes y de manera permanente, los ascensos entre sub-categorías se efectuará de la siguiente manera:

- 1.- Todos los Tripulantes de Cabina Trainee ascenderán a Tripulantes de Cabina Junior una vez cumplido un año ininterrumpido en el cargo;
- 2.- De las restantes subcategorías, en el mes siguiente a aquel en el que existan contrataciones o términos de la relación laboral de uno o más tripulantes de cabina, la composición de dichas subcategorías de los tripulantes de cabina, estará compuesta de la siguiente manera y en los porcentajes que se indican a continuación:
 - 2.1.- A lo menos un **15%** del total de Tripulantes de la Compañía entre categoría de tripulantes deberá estar compuesta por Tripulantes de Cabina;
 - 2.2.- A lo menos un **25%** del total de categoría de Tripulantes (excluye a Jefe de Servicio a Bordo) de la Compañía deberá estar compuesto por Tripulante de Cabina Senior; y
 - 2.3.- A lo menos un **35%** del total de los Jefe de Servicio a Bordo de la Compañía deberá estar compuesta por Jefe de Servicio a Bordo Senior.

Con el objeto de mantener estos porcentajes, la Compañía deberá efectuar en el mes posterior a la salida o ingreso de nuevas personas los ascensos que correspondan, salvo que en una o más de las subcategorías ya se haya completado el porcentaje mínimo (15% tripulantes; 25% Tripulantes de Cabina Senior; 35% Jefe de Servicio a Bordo), en cuyo caso la Empresa no estará obligada a efectuar los ascensos a la categoría que corresponda.

La metodología para efectuar los ascensos es la siguiente:

Se aplicará por mérito de acuerdo a la evaluación de desempeño, aplicado siempre sobre aquellos trabajadores de cada sub-categoría que cumplan con el requisito mínimo de desempeño igual o superior a "Esperado".

Para estos efectos, se tomará en consideración la dotación total de trabajadores de la Compañía independientemente de su afiliación sindical, que tengan una evaluación de desempeño esperado o sobre lo esperado, con independencia de si la evaluación de desempeño corresponde o no al cargo que ocupen los tripulantes al momento de calcular la dotación para los ascensos. Asimismo, en igualdad de condiciones se privilegiará al tripulante que tenga una antigüedad mayor en la Gerencia de Servicio.

3. Diferencias en Sueldo Base según categorías

Los Sueldo Base de las siguientes categorías mantendrán el porcentaje de diferencia señalado a continuación:

- 3.1 Los Sueldo Base de la categoría Jefe Servicio a Bordo será un 10% más alto que el Sueldo Base de la categoría Tripulante de Cabina Senior indicado en el presente Convenio Colectivo con los incrementos y reajustes que correspondan.
- 3.2 Los Sueldo Base de la categoría Jefe Servicio a Bordo Senior será un 10% más alto que el Sueldo Base de la categoría Jefe Servicio a Bordo indicado en el presente Convenio Colectivo con los incrementos y reajustes que correspondan.

Vigésima Séptima: Traspasos a Materiales de Largo Alcance

Anualmente la compañía se compromete a cubrir sus necesidades de nuevos Tripulantes de Cabina para sus materiales de largo alcance, mediante el ofrecimiento de un mínimo de 20% de dicha cantidad. Este ofrecimiento se efectuará a los Tripulantes de Cabina de la Empresa, quienes deberán postular siempre y cuando cumplan copulativamente con las siguientes condiciones:

1. Que sus últimas dos evaluaciones de desempeño sean “esperado” o superior;
2. Que tengan su licencia de vuelo vigente al momento de realizar la postulación;
3. No tener faltas graves en los últimos 6 meses; y
4. Sólo se podrá postular al cargo de Tripulante de Cabina.
5. Las personas que hayan sido ascendidas de subcategoría y luego sean traspasadas a flota de largo alcance, hasta el mes de julio, liberan cupos para el resto de la subcategoría de origen.

En el evento de ser traspasado un trabajador a otra empresa del grupo LATAM habiéndose devengado el Bono de Desempeño y/o Bono de Producción, sin que se hayan pagado a la fecha del traspaso, la Empresa se compromete a su pago junto a la remuneración del último mes de prestación de servicios para Transporte Aéreo S.A. Declaran las partes que no existirá pago doble por estos conceptos, en un mismo año. Asimismo, se informará a LATAM Airlines Group S.A. respecto a los LAD que se hayan devengado y no utilizados a la fecha del traspaso, a fin de que sean respetados en dicha empresa.

Cuando exista ascensos a TCE en para la empresa LATAM Airlines Group S.A., se otorgará un cupo a un Jefe de Servicio a Bordo, y de ser seleccionado, será traspasado como Tripulante de Cabina Especialista Senior.

Capítulo V – Bonos, asignaciones y beneficios

Vigésima Octava: Bonos

a) 100% Asistencia

Los Jefes de Servicio a Bordo y Tripulantes de cabina que tengan un cumplimiento del 100% de su rol mensual de vuelo programado o realicen actividades en tierra, recibirán un bono de asistencia de **\$169.349 brutos**. Este bono incluye el pago de hasta 4 turnos programados.

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 de origen laboral válidamente otorgada de acuerdo con la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, N° 16.744.

Sin embargo, en caso de producirse un solo evento de inasistencia justificada con licencia médica por enfermedad común que afecte hasta cinco días que previamente hayan tenido asignada actividad de vuelo, actividad en tierra o turno, el monto a pago del bono será del 50% del valor total del bono de asistencia. En todo caso, no se contabilizarán para estos efectos los días libres programados entre las distintas actividades. Cabe señalar que los permisos otorgados por el Policlínico de LATAM no constituyen justificación para mantener el pago.

En caso que un trabajador tenga una licencia médica que se extienda de un mes calendario al siguiente, y esto provoque una ausencia de hasta tres días en el segundo mes, mantendrá la opción de pago del 100% del bono de asistencia para dicho mes. No obstante, si se presenta un nuevo evento de inasistencia justificada con licencia médica, independiente de la duración del mismo, el trabajador no tendrá derecho a percibir el bono de asistencia correspondiente a ese mes.

Adicionalmente, la Empresa premiará semestralmente, en los meses de marzo y septiembre de cada año, a los Tripulantes que cumplan con el 100% de asistencia en todos y cada uno de los meses del semestre inmediatamente anterior, con un bono especial cuyo monto es la mitad del valor del bono mensual, el que se pagará por una sola vez conjuntamente con las remuneraciones de los meses indicados.

b) Fiestas Patrias

La Empresa pagará a cada trabajador con contrato indefinido y vigente a la fecha de pago, la suma de **\$138.983 brutos** más un incremento de 30% por cada hijo. Este pago se realizará junto con el anticipo de remuneraciones correspondientes a la quincena del mes de septiembre

c) Navidad

La Empresa pagará a cada trabajador con contrato indefinido y vigente a la fecha de pago la suma de **\$169.872 brutos** más un incremento de 30% por cada hijo. Este pago se realizará junto con el anticipo de remuneraciones correspondientes a la quincena del mes de diciembre.

Vigésima Novena: Asignaciones**a) De Escolaridad**

La Empresa pagará al trabajador una vez al año, por cada hijo estudiante carga familiar debidamente autorizada, que siga cursos regulares en los niveles que seguidamente se indican en establecimientos reconocidos por el Ministerio de Educación, previa presentación del respectivo certificado de matrícula, las siguientes asignaciones escolares:

1) Parvulario, Jardín Infantil y Kindergarten	\$133.455 brutos
2) Enseñanza Básica	\$155.395 brutos
3) Enseñanza Media	\$164.532 brutos
4) Enseñanza Universitaria y Técnica	\$301.648 brutos
5) Trabajador estudiante	\$301.648 brutos

Para estos efectos se entiende por Enseñanza Técnica la otorgada por Instituto de Educación superior reconocido por el Ministerio de Educación, con una duración igual o mayor de 4 semestres.

La asignación para el trabajador estudiante se pagará a todo aquel trabajador que acredite cursar estudios superiores en una carrera impartida por una institución reconocida por el Ministerio de Educación, que conduzcan a la obtención de un título técnico o profesional, y cuya duración no sea inferior a 4 semestres.

El pago de la asignación Escolar y de la asignación para trabajador estudiante se efectuará contra la presentación de la boleta o certificado de alumno regular, disponiendo el trabajador de un plazo de seis meses contados desde la fecha de emisión de dicho documento para acreditar dicho pago.

b) De Matrimonio y Acuerdo de Unión Civil

La Empresa pagará por una sola vez al trabajador que contraiga matrimonio, o celebre un acuerdo de unión civil, previa presentación del correspondiente Certificado del Servicio de Registro Civil e Identificación, una asignación, ascendente a **\$189.211 brutos**

Además, el trabajador dispondrá de cinco (5) días hábiles de permiso con goce de remuneraciones, imputables a cualquier otro beneficio de la misma naturaleza que se otorgue por ley o por política de la compañía. El trabajador deberá solicitar formalmente este beneficio hasta el día 01 del mes anterior en el cual se utilizará.

c) De Fallecimiento

La Empresa otorgará una asignación de **\$1.681.904** por fallecimiento del cónyuge, cargas familiares autorizadas o de los padres del trabajador. Este monto se pagará a quien el trabajador haya designado como beneficiario del seguro de vida establecido en la cláusula Trigésima Octava número 1 del presente instrumento.

d) De Nacimiento o Adopción

La Empresa otorgará una asignación de **\$189.211** por el nacimiento de cada hijo del trabajador durante la vigencia del presente instrumento colectivo, previa presentación del respectivo Certificado de Nacimiento.

Asimismo, la Empresa pagará esta asignación en caso que a un trabajador se le conceda la adopción de un hijo, de acuerdo a la Ley de Adopción. Para tal efecto, el trabajador deberá presentar en la Empresa copia autorizada de la sentencia definitiva que le conceda dicha adopción.

e) Asignación por hijo discapacitado

Se otorgará a todos aquellos trabajadores que tengan hijos con 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 la haya originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social.

Dicha discapacidad, debidamente acreditada, por una sola vez, mediante certificado otorgado por la autoridad correspondiente, en el que se acredite el tipo y grado de la misma que parezca el hijo, dará lugar al pago de una asignación anual por cada hijo discapacitado, cuyo monto asciende a **\$672.761** brutos. Dicha asignación se pagará en conjunto con la remuneración mensual de abril de cada año.

Cualquier controversia respecto a la calificación de la discapacidad será resuelta por el Área Médica de la compañía.

f) Beneficio 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 o acreditada por la autoridad competente, la Empresa ofrecerá un bono compensatorio de **\$268.013** 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.

Trigésima: Préstamos

a) Préstamo de Emergencia

Cuando el trabajador se vea afectado por una situación de emergencia, debidamente calificada como tal por la compañía, se podrá otorgar un préstamo de hasta dos veces la remuneración bruta mensual del trabajador, expresada en unidades de fomento.

Este préstamo será descontado de la remuneración del trabajador en un plazo de 12 meses, cuyo monto en todo caso, no podrá superar el límite que establece el inciso segundo del artículo 58 del código del trabajo.

b) Préstamo de Largo Plazo

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

1. Se otorgará con hasta 12 meses de gracia, y se pagará en hasta 36 cuotas iguales, mensuales y sucesivas, expresadas en unidades de fomento, sin interés.
2. Se otorgarán por un monto de hasta 3 remuneraciones brutas mensuales
3. Sólo se otorgarán a los trabajadores que tengan antigüedad igual o superior a dos años en la Empresa.
4. Este préstamo se activará y podrá ser solicitado a contar del 1° de septiembre de 2023, y por una sola vez por cada trabajador durante la vigencia de este instrumento colectivo.

c) Préstamo de Vacaciones

Los trabajadores podrán solicitar un préstamo equivalente a una remuneración bruta mensual, el que pagarán en 10 cuotas fijas, iguales, mensuales y sucesivas, expresadas en unidades de fomento, sin interés, con hasta dos meses de carencia, cuando hagan uso de la totalidad de su feriado legal básico anual de quince días, o bien, cuando complete diez días hábiles de feriado anual, sea de forma continua o fraccionada. El trabajador no podrá acceder a este préstamo en la medida que tenga aún vigente otro préstamo de vacaciones, o cuando se encuentre limitado según el tope legal para descuentos convencionales a que se refiere el artículo 58 del Código del Trabajo.

d) Préstamo especial por problemas en pago de subsidios derivados de accidente o enfermedad

En la eventualidad que se presentare una controversia entre la mutualidad y el organismo de salud al que se encuentre afiliado el trabajador respecto del origen de un accidente o enfermedad que le afecte y que, como consecuencia de ello, el trabajador no reciba el pago del subsidio respectivo, podrá solicitar a la Empresa un préstamo en las siguientes condiciones:

1. El monto será el equivalente al promedio de sus tres últimos ingresos líquidos mensuales;
2. Los montos serán expresados en UF sin intereses;
3. Se otorgará por hasta seis meses consecutivos;
4. El trabajador deberá restituir el monto recibido en préstamo en su totalidad en una sola cuota, una vez que la mutualidad o el organismo de salud al que se encuentre afiliado pague los respectivos subsidios.

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.

Trigésima Primera: Indemnización por años de Servicio

1. Indemnizaciones por Años de Servicio

Si el contrato de trabajo con Transporte Aéreo S.A. o sus sociedades relacionadas 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 mayor valor comparado entre el promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses íntegramente volados o los 12 meses calendarios previos. Para los efectos de esta cláusula, se establece que se mantendrán 6 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 5 personas, se sumará una más, dando prioridad a la más antigua de la dotación, y así sucesivamente.

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.

2. Indemnizaciones por Fallecimiento, Renuncia por Edad o Invalidez por Accidente del Trabajo o Enfermedad profesional

La Empresa pagará una indemnización equivalente a un mes de la última remuneración percibida por cada año completo trabajado ininterrumpidamente en la Empresa o fracción superior a seis meses, si el contrato terminare por una cualquiera de las siguientes causas:

- 1) Fallecimiento
- 2) Renuncia a contar de la edad en que les corresponda jubilar por aplicación de lo dispuesto en el Decreto

Ley N° 3.500 de 1980, modificado por la Ley N°19.404 y mientras se mantenga la calificación de trabajo pesado del cargo de Tripulante de Cabina en Transporte Aéreo S.A.

3) Accidente del Trabajo o enfermedad profesional que imposibilite absolutamente al trabajador para seguir prestando servicios en Transporte Aéreo S.A.

En caso de fallecimiento del trabajador, la indemnización se pagará a aquellas personas que el trabajador haya designado como beneficiarios del seguro de vida.

Para los efectos de impetrar la indemnización por renuncia en edad de jubilación, el trabajador deberá presentar a la Empresa su renuncia voluntaria por escrito, firmado y ratificado ante notario público, junto a los demás antecedentes que acrediten su jubilación.

Para el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador deberá acompañar el original de la resolución de la respectiva mutual que declare la invalidez del trabajador. Esta indemnización es incompatible con cualquier otra que la Empresa deba pagar con motivo del accidente del trabajo o enfermedad profesional.

3. Cupos anuales de indemnización por renuncia

Aquellos trabajadores que deseen presentar su renuncia voluntaria podrán optar a una indemnización contractual ascendente al 50% de su última remuneración mensual -considerando el promedio de los últimos tres meses efectivamente volados o los 12 meses calendarios previos al término de la relación laboral - por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, con el tope de 330 días de remuneración. Con todo, esta indemnización no podrá exceder de un monto total de UF (Unidades de Fomento) definido de acuerdo a la antigüedad en la Empresa en el cargo de Tripulante, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Antigüedad	Tope UF	I Semestre	II Semestre	Total año
5 a 8 años	200	2	1	3
Más de 8 hasta 15 años	300	2	2	4
Más de 15 años	600		1	1

Excepcionalmente, para los trabajadores que postulan a este beneficio con más de 15 años de antigüedad, se le pagará el mayor valor entre el 50% de su base de cálculo (promedio de los últimos tres meses efectivamente volados o los 12 meses calendarios previos al término de la relación laboral) por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, con el tope de 330 días de remuneración, y el tope de 600 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;
2. Resultado de la última evaluación de desempeño igual o superior a "Esperado";
3. No tener faltas graves en los últimos 6 meses;
4. Tener licencia de vuelo vigente.

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

La aplicación y ejecución de este beneficio se regulará de acuerdo a las pautas establecidas en el anexo N° 3, que forma parte del convenio colectivo.

Trigésima Segunda: Bono de Antigüedad

La Empresa otorgará a los trabajadores, como reconocimiento a los años de servicio en la función de tripulante de cabina, independiente de la categoría, sin considerar la antigüedad en la Empresa en otras funciones o cargos, un bono bruto equivalente a un porcentaje de remuneración bruta mensual anterior al mes en que cumple años, cada vez que éste cumpla los períodos de labor ininterrumpida en ella, que a continuación se

detallan:

Antigüedad	% de Remuneración
04 años	10%
08 años	15%
10 años	50%
12 años	75%
15 años	100%
20 años	150%
25 años	175%
30 años o más*	200%

*Se aplicará el mismo porcentaje por cada quinquenio (25, 30, 35 años, etc.)

Este bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente a aquel en que el trabajador cumpla los años de servicios correspondientes.

A modo de ejemplo, un trabajador que cumple 10 años el día 13 de mayo, recibirá el 50% de su última remuneración bruta (total haberes de abril) como bono en la liquidación de remuneraciones del mes de junio siguiente.

Trigésima Tercera: 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 acuerdo a la normativa contenida en la Política Staff Travel que se encuentre vigente a la fecha en que se haga uso del beneficio.

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. Excepcionalmente, y sólo en caso que la disponibilidad de asientos del vuelo en el que el tripulante debe embarcarse esté muy limitada, el acompañante a elección podrá embarcarse en un vuelo distinto durante el mismo día, siempre que tenga el mismo destino fuera de la base.

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

Trigésima Cuarta: Navidad

Beneficio evento fin de año. La Empresa entregará en el mes de diciembre de cada año, entradas a Fantasilandia o un centro de entretenimiento equivalente para los hijos de los trabajadores de hasta 16 años cumplidos al día 31 de dicho mes.

Beneficio regalo hijos. Además, entregará un regalo a cada uno de los hijos de los trabajadores de hasta 13 años cumplidos al día 31 de dicho mes. Este regalo puede ser en especie o utilizando algún sistema de convenio que la Empresa estime conveniente.

Beneficio viático especial noche de navidad/año nuevo. Finalmente, para los trabajadores afectos a este convenio y, que deban pernoctar la noche del 24 y la noche del 31 de diciembre de cada año fuera de su base de residencia, la Empresa les entregará un viático adicional al que les corresponde por vuelo, por USD100 en el evento de pasar alguna de las citadas noches fuera de Chile, y el equivalente en pesos chilenos moneda de curso legal a USD100 para los tripulantes que pernocten en las fechas indicadas fuera de la base de residencia pero dentro de Chile.

Los beneficios de esta cláusula no son excluyentes con el viático especial de la cláusula Octava del presente Convenio Colectivo.

Trigésima Quinta: Accidentes, enfermedades y licencias maternales

La Empresa pagará al trabajador la diferencia que pudiere producirse entre el 100% de la remuneración mensual y el subsidio que pague el respectivo organismo previsional de manera que el trabajador no sufra una disminución de su renta líquida mensual.

Para estos efectos se tomará como remuneración mensual el mayor valor entre el monto equivalente al promedio de los últimos 3 meses efectivamente volados o el promedio de los últimos 12 meses calendario. Asimismo, la empresa pagará los 3 primeros días de licencia cuando esta se otorgue por menos de 10 días y así sea autorizada por la Isapre correspondiente.

Trigésima Sexta: Uniformes y pérdida de equipaje

Se proporcionará uniformes a los trabajadores sin costo para ellos, de acuerdo con las normas que, en uso de sus facultades privativas, mantenga vigente la Empresa.

La Empresa se compromete a que los trabajadores cuenten con su uniforme completo en forma oportuna y en perfectas condiciones.

En caso de pérdida del equipaje de los Tripulantes de Cabina 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 Tripulante afectado un kit de primera necesidad, más **US\$50** en ruta nacional y **US\$75** en ruta internacional.

La Empresa, en caso de pérdida de equipaje de los tripulantes de cabina en un viaje en cumplimiento de sus funciones pagará una indemnización igual al monto establecido para el seguro de equipaje vigente para los pasajeros, e incluirá en la misma protección el equipaje de mano o carry-on.

Trigésima Séptima: Bono de Desempeño y Bono de Productividad

Los trabajadores afectos a este Convenio, podrán acceder a dos Bonos en el año calendario que se distribuyen de la siguiente manera:

Tipo de Bono	Mes a Pagar
Bono de Desempeño	JULIO
Bono de Productividad	MARZO

Bono Desempeño

1.- Todos los trabajadores parte de este Convenio serán evaluados en la condición de Jefes de Servicio a Bordo o Tripulantes de Cabina, según corresponda a la categoría en que se encuentre cada trabajador.

2.- Para la entrega del bono y en conformidad al desempeño obtenido por cada Jefe de Servicio a Bordo o Tripulantes de Cabina, recibirán un bono bruto en el mes de julio de cada año de vigencia del presente convenio. El bono se calculará según los parámetros que seguidamente se exponen y a cada categoría se le asignará el valor único bruto que se detalla en la tabla N° 1 siguiente.

Tabla N° 1: Valor Bruto del Bono

Desempeño	TC	JSB
Excepcional	\$765.750	\$918.900
Sobre lo esperado	\$530.920	\$612.600
Cumple lo esperado	\$405.337	\$510.500
Próximo/Bajo lo esperado	\$153.150	\$229.725

Requisitos para acceder al Bono de Desempeño

1. Este bono se devengará y pagará exclusivamente a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de pago.
2. Contar con Evaluación de desempeño período inmediatamente anterior vigente.
3. Se incluye aquellas personas que no tengan Evaluación de desempeño, del periodo inmediatamente anterior, producto de Licencia médica laboral o Embarazo.
4. Si alguna persona se encuentra dentro de la condición número dos, se asegura el pago del Bono de Desempeño, independiente de las utilidades de la compañía.

Bono Productividad

De acuerdo al cumplimiento de presupuesto de utilidad financiera que haya obtenido la Empresa en el ejercicio anterior, recibirán un bono bruto, en el mes de marzo de cada año de vigencia del presente convenio, equivalente a la cantidad resultante de multiplicar los factores que se detallan en la tabla N° 2 siguiente, por el valor del bono bruto establecido para cada nivel de cargo en la tabla N° 3 y de acuerdo al período evaluado

correspondiente a los 12 meses anteriores a la fecha de pago. Sólo a modo de ejemplo, si el cumplimiento de presupuesto de utilidades financieras están en el tramo entre 140% y 150%, el bono de productividad resulta de la multiplicación del factor común 1,2 y del monto específico para cada cargo, Jefe Servicio a Bordo de \$1.180.556, es decir, \$1.416.667.- brutos y Tripulante de Cabina de \$674.602, es decir, \$809.522.- brutos

Tabla Nº 2: Factores para Bono

Variable Utilidad	
% Cumplimiento	Factor Bono
	0
50-59%	0,5
60-69%	0,6
70-79%	0,7
80-89%	0,8
90-99%	0,9
100%	1
101-109%	1,04
110-119%	1,08
120-129%	1,12
130-139%	1,16
140-150%	1,2

Tabla Nº 3: Montos del Bono

Monto Bruto Bono Productividad	
Jefe Servicio a Bordo	Tripulante de Cabina
\$1.180.556	\$674.602

De manera excepcional durante septiembre de 2023 se pagará por única y última vez este bono considerando el período de evaluación de marzo a agosto de 2023, de acuerdo a la siguiente tabla:

Monto Bruto Bono Productividad	
Jefe Servicio a Bordo	Tripulante de Cabina
\$590.278	\$337.301

Requisitos para acceder al Bono de Productividad

1. Este bono se devengará y pagará exclusivamente a aquellos trabajadores con convenio de trabajo vigente a la fecha de pago.
2. El trabajador debe tener a lo menos 12 meses de antigüedad al momento del pago.
3. Tener Licencia de Vuelo Vigente al cierre del periodo evaluado (excepto perdida Licencia por Embarazo o Licencia Médica Laboral)
4. Haber estado disponible para vuelos o actividades en tierra a lo menos 160 días durante el periodo evaluado.
5. Hasta 4 inasistencias justificadas durante el periodo evaluado.

• La tabla de % cumplimiento de meta y factor aplicará para cualquier nivel de meta de utilidad que la compañía establezca superior a USD \$0

- Ej: Si la compañía establece una meta de utilidad USD 40MM y tiene un 100% de cumplimiento aplicará el valor correspondiente de la tabla (factor 1)
- Si la compañía ha trazado metas de utilidades mayores a USD 50 MM y éstas resultan estar en el rango entre USD 0-50MM, independiente del % que eso represente tendrá factor 0,35

- Ej: Si la compañía establece una meta de utilidad USD 240MM y el resultado es de USD 20MM, no aplicará el valor correspondiente de la tabla (factor 0).

Para los efectos de la aplicación de esta cláusula, se entenderá por cumplimiento de presupuesto de utilidad financiera aquella utilidad del ejercicio presentada en los Estados Financieros consolidados de la empresa matriz de Transporte Aéreo S.A., esto es LATAM Airlines Group S.A.

Trigésima Octava: Seguros

1. Seguro de Vida

Durante la vigencia del presente instrumento la Empresa mantendrá una cobertura de seguros de vida a su costo en beneficio de los tripulantes de cabina de acuerdo a los montos indicados:

- a) Por muerte natural UF 2.000
- b) Muerte por accidente UF 4.000
- c) Invalidez 2/3 UF 2.000

2. Seguro de Accidentes Personales

Asimismo, la Empresa mantendrá una cobertura de Seguros de Accidentes Personales, a su costo, de acuerdo con los siguientes montos:

Muerte Accidental	UF 130
Invalidez Total y Permanente	UF 130
Gastos Médicos	UF 13

Los trabajadores afectos al presente instrumento se obligan a designar los beneficiarios del seguro de vida, quien en definitiva será el que reciba la indemnización que eventualmente corresponda.

3. Seguro por accidente de aviación

En caso de pérdida de vida, 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 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 el numeral 1 de la presente cláusula.

4. Seguro de Asistencia en Viaje para Vuelos Domésticos

Durante la vigencia del presente instrumento la Empresa mantendrá contratada en una Compañía de Seguros una cobertura de seguros de asistencia en viaje, cuya prima será a su costo y extendida en beneficio de los tripulantes que se encuentren prestando servicios en una ciudad distinta a su base habitual de residencia. El objeto de dicha póliza de seguro será la cobertura de los gastos médicos en un centro asistencia al que concurra un tripulante dentro del territorio nacional durante su prestación de servicios.

Trigésima Novena: Ahorro Previsional Voluntario (APV)

Con la intención de fomentar el ahorro previsional voluntario y mejorar las condiciones de jubilación de los trabajadores afectos al presente convenio colectivo, la Empresa igualará el aporte mensual que suscriba cada trabajador, con un tope de **\$10.000.-** a aquellos trabajadores que suscriban un ahorro previsional voluntario con la compañía con la que la Empresa actualmente ha establecido un contrato con prestaciones preferentes.

Cuadragésima: Suspensión de la Relación Laboral

Se otorgará un cupo por el equivalente a 6 meses de suspensión de relación laboral en cada semestre sin pago de remuneraciones, manteniendo el pago de cotizaciones previsionales y de salud de cargo de la Empresa. Este cupo tendrá las siguientes características y condiciones:

- a) Este 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 un trabajador en cada semestre;
- c) Tal cupo podrá segmentarse en más trabajadores en caso de existir períodos sin utilizar, considerando para ello sus necesidades y la factibilidad operacional de la Empresa.
- d) Este cupo no es acumulable, de manera tal que si concluye un semestre quedando el cupo sin utilizar, este no será traspasado 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 con el cupo 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 este cupo terminare por la causal de necesidades de la empresa, la base de cálculo de sus indemnizaciones por años de servicio estará constituida por el promedio de las remuneraciones correspondiente a sus últimos tres meses efectivamente volados, excluyendo aquellos haberes legales a que se refiere el art. 172 del Código del Trabajo.

Para acceder al cupo semestral que podrá otorgar la Empresa, el trabajador que opte al beneficio deberá cumplir los siguientes requisitos copulativos:

- i. Solo podrá postular al beneficio por razones asistenciales (fallecimiento o enfermedad grave de familiar directo), de estudio o personales, en dicho orden de prioridad.
- ii. Presentar los antecedentes fidedignos que a juicio de la Empresa acrediten el motivo en que se funda solicitud de suspensión de la relación laboral;
- iii. No tener evaluaciones de desempeño próximo o bajo lo esperado en el último año.

Los postulantes deberán indicar los motivos de la solicitud de uno de los cupos disponibles y en tal caso RRHH de la Empresa efectuará una evaluación de los motivos y/o antecedentes aportados para otorgar los cupos correspondientes. A igualdad de condiciones de 2 o más postulantes, se privilegiará la última evaluación de desempeño de cada tripulante y en caso que se mantenga tal igualdad de condiciones, el beneficio se otorgará al tripulante que tenga mayor antigüedad ininterrumpida en la Empresa.

Cuadragésima Primera: Base de cálculo determinados conceptos

Para los efectos de la base de cálculo que aplique para determinados conceptos señalados en el presente numeral, adicional al Sueldo Base, gratificación legal y Bono de Asistencia que corresponda, se considerará para la remuneración variable el mayor valor que resulte entre el promedio de la Remuneración Variable de los tres últimos meses íntegramente volados y el promedio de la remuneración variable de los últimos 12 meses anteriores, pagando el monto mayor que resulte de la comparación. Para estos efectos se considerará para la remuneración variable, las horas de vuelo y los variables recurrentes (entre estos se encuentra el Bono Turno Tripulante, Horas de actividad en tierra, Horas tripulante extra, Asegurados por horas de vuelo, Equidad de Rol, Bono Turno ATO, Asignación Cargo Superior, Feriado, Noches consecutivas, Bono cambio vuelo, Bono exceso PSV 12 evento, Bonos servicios días libres, Días Sindicales).

Para un mejor entendimiento se aplicará el mayor valor de la base de cálculo entre el promedio de los últimos 12 anteriores y 3 meses trabajados íntegramente.

En el evento que el sueldo base haya subido por ascenso de cargo dentro de los 12 meses previos al cálculo, se considerará el promedio de los últimos meses con el sueldo vigente a la fecha de pago.

Los conceptos son los siguientes:

- Pago por los días vacaciones;

- licencias médicas, que implica el promedio considerado en el cálculo del complemento de subsidio (diferencia entre el valor diario asegurado y el valor pagado por Isapre-Fonasa); e
- indemnizaciones por años de servicio

CAPÍTULO VI – CLÁUSULAS POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

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

Cuadragésima Segunda: Bono de Término de la Negociación Colectiva

En reconocimiento a las mejoras operacionales que este acuerdo podrá generar, tales como Habilitación Multiflota, entre otras flexibilidades, la Compañía pagará por única vez y de manera extraordinaria por motivo de la firma del presente instrumento, un bono de término de la negociación colectiva por la suma de **\$4.200.000** brutos en conjunto con la liquidación de remuneraciones del mes de septiembre de 2023, a aquellos trabajadores que se encuentren afectos únicamente al presente convenio colectivo en los términos del art. 307 del Código del Trabajo y que tengan contrato vigente con la Empresa.

En el caso de aquellos trabajadores individualizados en el Anexo N°1 cuyo contrato de trabajo termine por renuncia o necesidades de la empresa antes de la fecha de pago de este Bono de Término de la Negociación Colectiva, el mismo le será pagado conjuntamente con su finiquito.

Cuadragésima Tercera: Incremento Real

El sueldo base y las horas de vuelo exclusivamente, se incrementarán por motivo de la firma del presente instrumento colectivo, conforme a la siguiente tabla:

Fecha de aplicación del incremento	Porcentaje del incremento
Enero-2024	1%
Enero-2025	1%
Enero-2026	1%

Cuadragésima Cuarta: Acuerdo de Extensión de Beneficios

En conformidad con lo dispuesto en el art. 322 del Código del Trabajo, las partes acuerdan que la Empresa podrá extender la totalidad o parte de los beneficios contenidos en el presente convenio 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 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.

Aquellos trabajadores que habiendo sido objeto de la extensión de beneficios 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 convenio colectivo le implique un incremento permanente y efectivo en sus ingresos.

CAPÍTULO VII – CLÁUSULAS FINALES

Cuadragésima Quinta: Imputabilidad

Se deja expresamente establecido que si durante la vigencia de este convenio por cualquier causa dispuesta por ley u otra disposición obligatoria, la Empresa tuviera que otorgar o pagar beneficios o aumentos de la misma naturaleza a los aquí estipulados, estos últimos se imputarán a lo ordenado por la ley u otra disposición obligatoria.

Cuadragésima Sexta: Aplicabilidad

El presente convenio colectivo y todos los beneficios que en él se establecen, se aplicarán a todos los tripulantes de cabina individualizados en el Anexo N°1 que forma parte del presente Convenio Colectivo, independiente de la categoría o sub-categoría que tengan.

Asimismo, las partes acuerdan que los beneficios del presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos los trabajadores que se afilien al sindicato a partir del 1 de septiembre de 2023, excluidos todos aquellos pagos y beneficios que se hayan otorgado con fecha anterior y que se paguen por motivo de la firma del presente instrumento colectivo, entre estos, se excluye expresamente el bono de término de conflicto. La aplicación de los beneficios que corresponda se realizará al mes inmediatamente siguiente al que la Compañía sea notificada de la afiliación del trabajador por parte del Sindicato.

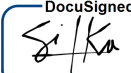
Cuadragésima Séptima: Acuerdo Único y Derogación

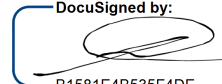
Las partes dejan expresa constancia que el presente instrumento constituye el único acuerdo sobre las materias que han sido objeto de este convenio colectivo, motivo por el cual con su celebración se deroga y queda sin efecto automáticamente y sin necesidad de declaración alguna todo acuerdo celebrado con anterioridad entre las partes sobre las materias a que se refiere el presente instrumento.

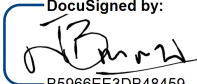
Cuadragésima Octava: Vigencia

El presente Convenio Colectivo regirá desde el 1° de septiembre de 2023 hasta el 31 de agosto de 2026, ambas fechas inclusive.

El presente Convenio Colectivo y sus anexos se otorgan y suscriben en tres ejemplares de idéntico tenor y fecha, quedando uno en poder de cada parte y el tercero que será depositado en la Inspección de Trabajo.

DocuSigned by:

5FE04A00D03C4BC...
Silka Seitz Pavisic

DocuSigned by:

B1581E4B535F4DE...
Eugenia Viviana Rojas Pérez

DocuSigned by:

B5966EE3DB48459...
Javier Brinzo Gabella

Pp. SINDICATO DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LANEXPRESS (T.A.S.A.)

DocuSigned by:
Pablo Gonzalez Soto
C669AE9743C6446...
Pablo González Soto

DocuSigned by:
J. Tomás Edwards D.
C8A765488E60450...
José Tomás Edwards Delpino

DocuSigned by:
Carlos Valenzuela
2ED573B6C54746A...
Carlos Valenzuela Wodehouse

Pp. TRANSPORTE AEREO S.A.

In Process

Anexo 1 - Nómina

Nº	BP	RUT	NOMBRE COMPLETO
1	4313027	18172247-9	ABARCA NICOSIA VALENTINA PAZ
2	3749623	17159833-8	ABDO ARIAS KATIA HANADI FRANCISCA
3	4665112	21092246-6	ACEVEDO CANEO ANTONIA BELEN
4	4309514	17506959-3	ACEVEDO RIOS BERNARDITA PILAR
5	4672814	21055824-1	AEDO RODRIGUEZ FABIOLA CAROLINA
6	4473944	20088576-7	AGUIRRE SILVA CLAUDIA DENISE
7	4679151	19996310-4	ALARCON BADILLA NAIMA RAYEN
8	4678892	19374484-2	ALARCÓN CABEZAS JAVIERA IGNACIA
9	3994694	15419753-2	ALCAYA GALLARDO KAREN DANIELA
10	4060355	18564660-2	ALFARO ESPINOZA MACKARENA ANDREA
11	3745856	16743142-9	ALFONSO CONSOLO BARBARA JOSEFA
12	3359420	15324011-6	ALFONSO DE LA CRUZ DIEGO ENRIQUE
13	2250116	16475961-K	ALLENDE SANZANA MARCELA IRENE
14	4599722	25023231-4	ALVARADO VEGA ERICK JOSSEMAR
15	3881227	16642545-K	APUCINO APUCINO FELIPE ANDREE
16	1400816	13927230-7	ARACENA ARACENA PRISCILLA ANGELICA
17	3988576	16741135-5	ARANEDA IBARRA SEBASTIAN ALFONSO
18	3994696	19189376-K	ARAVENA ALLENDE PILAR ANDREA
19	4679689	18393995-5	ARAVENA DIAZ CARLA PAZ
20	4679778	19057573-K	ARAYA SOLIS ANIBAL IGNACIO
21	1317905	10317569-0	ARIAS LIZONDO MONICA ALEJANDRA
22	4310005	17199290-7	ARROYO VEJAR MACARENA DANAE
23	2420791	14119609-K	ARTEAGA JAIME MARIA CATALINA
24	2493396	13843312-9	AVELLO QUIROZ JULIO CESAR
25	3988577	16132183-4	AVILES ELMES FABIOLA ALEJANDRA
26	3879004	18126826-3	BAEZA ROJAS PEDRO ANTONIO
27	4481072	26520915-7	BANDRES FERNANDEZ BARCRIS LIXFE
28	4258377	17948820-5	BARRA MOREIRA ANDREA ISABEL
29	4678867	18192313-K	BARRA ROJAS JANIRA MAITE
30	4622241	21176071-0	BARRERA WELLMANN MARIA IGNACIA
31	4678866	17776343-8	BARRUETO SAAVEDRA FELIPE ANDRES
32	4672923	21332991-k	BAUERLE SANCHEZ MARIA JOSE
33	3994884	18168891-2	BENAVIDES NAVARRETE PAULA AMAYA
34	3739648	16881558-1	BERRIOS TORRES DOMINIQUE
35	4315224	18817869-4	BERTRAND MUHLHAUSER CATALINA CHANTAL
36	4679777	19485583-4	BETTIZ CASANOVA NICOLAS IGNACIO
37	4372709	25192342-6	BLANCO DE MATOS JULIANA
38	4679039	19678824-7	BRAVO DIAZ VICENTE IGNACIO
39	82230	13272593-4	BRINZO GABELLA JAVIER ANDRES
40	4378214	19151840-3	BUSTAMANTE CONTRERAS CLAUDIO IGNACIO
41	1401439	16190471-6	BUSTAMANTE LOPEZ VALENTINA PAZ
42	3401919	16367344-4	CAAMAÑO MUÑOZ VALERIA CECILIA
43	2891030	15962453-6	CABEZAS CEPEDA CRISTOBAL EDUARDO ERNESTO
44	4679773	19362837-0	CABRERA FRANCISCO GONZALO PATRICIO
45	629482	15515885-9	CABRERA SAINI JAVIER PATRICIO
46	3056153	15370270-5	CACERES BALDEVENITO FRANCISCA LORETO
47	4622383	19093585-K	CACERES MOYA SERGIO GUSTAVO
48	4230856	21729372-3	CALABI JIMENEZ GISELA
49	4679776	19424877-6	CALQUIN MIRANDA MARTINA LEANDRA
50	4678905	21019252-2	CAMPODONICO BUSTAMANTE VICENTE SEBASTIAN
51	4060278	17281510-3	CAMPOS ORTEGA ISABEL ALEJANDRA
52	4679143	19343353-7	CARRASCO CÓRDOVA JAVIERA BEATRIZ
53	4241064	19741309-3	CARRASCO ESCOBAR JAVIERA CATALINA
54	1442870	12722095-6	CARRASCO MORALES DANIEL IGNACIO
55	4616327	21201029-4	CARREÑO PINO DANIELA VICTORIA VALENTINA
56	4665116	18388823-4	CARRIEL LEAL CAMILA PAZ

Nº	BP	RUT	NOMBRE COMPLETO
57	4672817	20344614-4	CASANOVA LOPEZ LEONARDO IGNACIO
58	1456335	16565256-8	CASTILLO GAMBOA SEBASTIAN IGNACIO
59	3791021	17355890-2	CATALAN NAVARRO SAMANTHA CECILIA
60	3173119	16361796-K	CAUPAN LIZANA IVANA
61	3154048	16557874-0	CEPPI VILLOUTA MATIAS IGNACIO
62	4473942	22215823-0	CHAU VU LEONIDAS REMY
63	2638466	15481375-6	CHAVEZ ARANCIBIA ELIZABETH ANDREA
64	3589837	17053176-0	CHAVEZ GARRIDO NATALIA NICOLE
65	4475060	18357624-0	CID PEREZ TAMARA BELEN
66	2923769	15317949-2	CIUDAD GUTIERREZ NATALIA CAROLINA
67	4611866	20728793-8	CONCHA DIAZ BENJAMIN IGNACIO
68	2923773	15367298-9	CONCHA MEYER VALERIA FERNANDA
69	3749222	16609272-8	CONCHA REVECO CATALINA IGNACIA
70	4672780	19891406-1	CONTADOR VALLE ALBERTO JOSE
71	2768646	16628923-8	CONTRERAS GALDAMEZ ALEXIS RODRIGO
72	3997783	15640201-k	CONTRERAS SHINYA CLAUDIA ELIZABETH
73	4622300	21081376-4	CORDOVEZ JARA ASTRID ANDREA
74	4622354	19056410-K	CORNEJO TAPIA ISIDORA PAULA MARIA
75	3982105	17362624-k	CORRAL CONCHA LORETO MARGARITA
76	4664826	20937320-3	CORRAL MAUREIRA JOSEPHINA ANASTASSIA
77	2894027	15315123-7	CORREA HARTARD LORENA PAZ
78	4678821	18247905-5	CORREA TORRES BRYAN ALEXANDER
79	9093	14252317-5	CORTES FUSTER CAROLINA ISABEL
80	5943	12220925-3	CORTES MIRANDA CLAUDIA ANDREA
81	4665127	17203070-K	CORVALAN RODRIGUEZ JEARIM OMAR
82	4031544	17314431-8	CUEVAS ALFARO CONSTANZA JAVIERA
83	14283	17836754-4	D'ANNUNZIO GONZALEZ CINDY
84	4302435	18616565-9	DE CARVALHO SALINAS CAMILA
85	4600766	26601692-1	DE OLIVEIRA BATISTA LIMA FLAVIANE
86	4665415	18161428-5	DELGADO MEDINA MARIA DE LOS ANGELES
87	4678865	18256238-6	DELGADO SIERRA ESTEFANIA ISABEL
88	4679040	25667391-6	DELIMA HERRERA GRECIA ALEJANDRA
89	4663916	21148309-1	DIAZ BRACHO JAVIERA ANAIS
90	4678904	19783714-4	DIAZ MUÑOZ SOLEDAD ALEJANDRA
91	2431967	13829014-K	DIEZ ENCINA CRISTIAN ALEJANDRO
92	3749178	17600488-6	DIONIZIS ROJO ANASTASSIA SOLEDAD
93	7610	13061945-2	ERAZO ALFARO VALESKA MURIEL
94	4024401	17461615-9	ESCOBEDO ZENTENO LUIS ALEJANDRO
95	4261763	19527708-7	FARIAS CARREÑO VANESSA PAOLA
96	4633395	18621827-2	FAUNDEZ PUVOGEL MACARENA
97	3995710	18025050-6	FERNANDEZ IMPELLIZZERI TSIHARA MARION
98	4601023	15784277-3	FERNANDEZ OLIVARES ROCIO BELEN
99	3746047	17575324-9	FLORES MONTENEGRO ALEJANDRA CRISTINA
100	654899	16136266-2	FONTEALBA SCHWERTER CATHERINE ADELA
101	4473941	24056753-9	FREITAS DOS SANTOS THALIS STEFANE
102	2258	8674632-8	FUENTES BRAVO MARIA
103	4679691	16996844-6	FUENZALIDA BUNTING CRISTINA ANDREA PATRICIA
104	2894088	19655380-0	FUENZALIDA PALACIOS JORGE ANDRE
105	4679690	20806424-K	FUENZALIDA VALLE CAROLINA ANDREA
106	4665115	19605349-2	GAETE BIRKELBACH BENJAMIN NICANOR
107	4679774	15611638-6	GARCIA CAÑAS HERNAN ALFONSO
108	4372713	17960082-K	GARRIDO MARTIN MONICA MARITZA
109	1412538	16362942-9	GATICA GYLLEN RODRIGO ANDRES
110	4475061	20814278-K	GOENAGA FERNANDEZ ALLYZ ARIEL
111	4678863	18488115-2	GOMEZ URBINA CHRISTIAN NICOLAS
112	4652857	20073715-6	GONI DEL RIO ISIDORA JOSEFINA
113	4664950	21528411-5	GONZALEZ CATALAN ANIA ALMENDRA
114	4678871	19316877-9	GONZALEZ CATALAN PIA BELEN
115	4473946	20879073-0	GONZALEZ CATALAN VALENTINA ANAIS
116	1750	8011068-5	GONZALEZ SALA CAROLA ANDREA

Nº	BP	RUT	NOMBRE COMPLETO
117	4024162	17903736-k	GONZALEZ SALAMANCA TAMARA VALERIA
118	1318292	15409933-6	GUERRERO CORNEJO MARION VICTORIA
119	4665244	19635790-4	GUTIERREZ PEREZ MARTINA CELESTE
120	4672928	24594015-7	GUTIERREZ TREJOS VALENTINA
121	4616394	20335434-7	GUZMAN VIERA ALMENDRA NATALIA
122	3250431	14155249-K	HANNA MORALES MONICA VIRGINIA
123	4472462	19645501-9	HERRERA GUTIERREZ VALENTINA SOLEDAD
124	4473952	19645661-9	HERRERA SALGADO PAOLA FRANCISCA
125	3988586	16748634-7	HEUISLER MODROW KAREN ALICE
126	4242	10588751-5	HORTA KAUFHOLD JEINY
127	4241171	16745018-0	IBAÑEZ SILVA ESTEFANIA PAZ
128	3354	9905790-4	ILLANES NAVARRO XIMENA PATRICIA
129	1366736	12457422-6	INOSTROZA SEPULVEDA GIOVANNA SOLANGE
130	4475128	24885143-0	ISAZA VALENCIA MIGUEL ANGEL
131	4372732	17533524-2	ITURRIAGA AGUIRRE FRANCISCO JAVIER
132	3994703	16709699-9	IZQUIERDO EGUILUZ SOFIA
133	4652740	18457545-0	JAQUE GUTIERREZ CAROLINA ESTEFANIA
134	3978362	16086565-2	JARA ALVEAR PIA MACARENA
135	4672812	17677556-4	JARA CABEZAS CAMILA ANDREA
136	4241200	17600655-2	JARA GONZALEZ MARIA DE LOS ANGELES
137	4372716	19065408-7	JOFRE ROJAS CONSTANZA MAGDALENA
138	4665801	16046267-1	JOHNSON CONCHA RONNI WILFRED
139	4679688	21562560-5	JORQUERA VILA ANTONIA PAZ
140	3988587	17798951-7	LAGOS MUÑOZ VALERIA MARGARITA
141	4672929	19229020-1	LAGOS VILLAGRAN VANIA JAELE
142	4679775	18594000-4	LAVANDEROS GOMEZ MARIA FRANCISCA
143	4033644	18971728-8	LEAY LODI CAMILA JAVIERA
144	4473947	20720757-8	LEIVA ORMENO SOLANGE BELEN
145	4678902	17788817-6	LEIVA PIZARRO SEBASTIAN EDUARDO
146	4679148	19448515-8	LEIVA ROBLES OSCAR ANTONIO
147	4067879	19959844-9	LEMUNIR CORNEJO MAYRA SINAI
148	3988589	16368717-8	LEVI MONTERO CECILIA ANDREA
149	2891045	15096542-K	LEWIN MONSALVE ANDREA DANIELA
150	4617148	19624108-6	LIE SAGREDO KRISTINA ALEXANDRA
151	4679147	20631363-3	LIRA SALINAS JOAQUIN AUGUSTO
152	2659692	15550647-4	LJUBETIC NEIRA VALENTINA
153	4678870	18072517-2	LOBO RODRIGUEZ MARTINA PAZ
154	4031548	16368921-9	LOPEZ CONTRERAS LORENA NATALY
155	4475064	19891064-3	LOPEZ RUGGIERI EMILIA VIVIAN
156	3936608	16729354-9	LOYOLA CIFUENTES LEYLA VALERIA
157	4060287	16938793-1	MACHADO MUÑOZ CAMILO ANDRES
158	4678897	18432957-3	MANRIQUEZ PARADA MATIAS RODRIGO
159	3790312	17178708-4	MANZUR MORALES DANIELA INES
160	4678862	20037787-7	MARCHANT ROJAS CARLA LISSETTE
161	4622310	19683834-1	MARDONES LEIVA MARIA VERONICA
162	4672930	19687504-2	MARINOVIC GALLARDO VESNA TRINIDAD
163	4241185	17108132-7	MARISIO SANHUEZA ITALO VITTORIO
164	2316170	13552073-K	MARTINEZ QUIROZ MONICA MARCELA
165	3873617	19537163-6	MARTINICH OLIVARES CAMILA IGNACIA
166	4616402	18667459-6	MATELUNA CABEZAS MARCOS JOSUE
167	4678868	17788842-7	MATURANA GAETE KARINA ANDREA
168	4672931	26625184-k	MEDINA GALLARDO YUSMARY
169	4483349	18445373-8	MERCADO BAEZA MARCELO EDUARDO
170	4024405	16640833-4	MIRANDA SOTO LUIS ALEJANDRO
171	4665248	20241623-3	MIYAKI BURGOS VANIA NICOLE
172	3154491	16069256-1	MOLINA ARANGUIZ MARIA JOSE
173	2218337	13050560-0	MOLINA MONTENEGRO VIVIANA ALEJANDRA
174	6803	12662671-1	MOLINA MUÑOZ PATRICIA
175	4679142	19617337-4	MOLINA TORRES IVANNA EUGENIA
176	9190	14343206-8	MONSALVE GOMEZ MARIANA GISELLA

Nº	BP	RUT	NOMBRE COMPLETO
177	2419318	13515323-0	MONTENEGRO MARTINEZ CARMEN GLORIA
178	3888449	17029777-6	MONTERO BARLOW CONSTANZA DEL PILAR
179	695595	16213665-8	MORALES JUNCO MARIA JOSEFA
180	3994892	17081831-8	MORALES PIZARRO FRANCISCA ISADORA
181	4679149	17542937-9	MORENO ALCAYAGA MARIA PAZ ALEJANDRA
182	4616824	25748637-0	MORENO CAGNOLO INGRID
183	4616403	19893086-5	MOYA ROSALES MAURICIO TOMAS
184	3140771	15932175-4	MUNOZ CORTES CAMILA ALEJANDRA
185	2941041	16845188-1	MUÑOZ MUÑOZ DIEGO ANDRES
186	3056203	16362068-5	MUÑOZ ROJAS RODRIGO ANDRES DE JESUS
187	4672926	20527736-6	NAVARRETE SILVA THIARE STEFANIA
188	3877937	18872215-6	NEUMANN HUTHMANN CRISTELL
189	3739945	15098081-K	NUÑEZ HERRERA CAROLINA ANDREA
190	4633788	20872150-k	NUÑEZ PAVEZ CONSTANZA ALEJANDRA
191	2923809	15840716-7	OLIVAREZ FERNANDEZ LUZ MACARENA
192	2596211	15356336-5	OLIVERO GUZMAN FRANCISCO JAVIER
193	4600487	20165579-K	ORDOÑEZ GONZALEZ ALINE JESUS
194	2493382	10479171-9	ORELLANA FERRETTI EDUARDO ANTONIO
195	4241172	18120778-7	ORTEGA ORTIZ HUGO SEBASTIAN
196	4239882	23028507-1	ORTIZ MORALES CARLOS ARTURO
197	4474840	18244139-2	PADILLA URIBE CAROLINA ANDREA
198	4672820	19844867-2	PALAVECINO ZAMORANO MARGARITA ANAIS
199	4241173	14532648-6	PELLIZZON GARIS ANTONELLA
200	4672815	18954764-1	PENJEAN SCATARZI GIANNA
201	3056217	15770827-9	PENROZ IBACETA SUSANE NICOLE
202	3201181	16115254-4	PEÑALOZA HENRIQUEZ CRISTOBAL JESUS
203	2312191	19656989-8	PEREIRA QUEZADA DAIANA ELIZABETH
204	4248959	18172273-8	PEREZ HENRIQUEZ DARINKA LILIANA
205	4678903	16370928-7	PEREZ PATIÑO SOFIA CONSTANZA
206	4241189	17314169-6	PEREZ VICENCIO VIVIANA BEATRIZ
207	4033635	15637101-7	PETERSON PINTO DUSAN NIKOLAI
208	4679131	20526323-3	PEZOA BARRIGA VALENTINA PAZ
209	4672943	18390314-4	PIMENTEL CELUME SARA BELEN
210	3688599	16648377-8	PINTO MIRANDA RODRIGO ANDRES
211	4652860	23670193-K	PINZON MENDIETA KAREN JOHANNA
212	4678751	20488396-3	PIZARRO OLIVOS FERNANDA VICTORIA
213	4672816	16020108-8	PIZZEGHELLO SALFATTE GINO FABRIZIO
214	3864	10325097-8	POBLETE ALARCON PAULA ELENA
215	4609718	19428078-5	PRADENAS GONZALEZ MARIA JOSE
216	3835831	19134950-4	PRUDENCIO GUTIERREZ KARIN PAZ
217	4665245	19694753-1	QUELCH TRONCOSO NICOLE ANDREA
218	3848824	16100125-2	QUEZADA MADRID SEBASTIAN MANUEL
219	4665113	20388937-2	QUIJADA VELASQUEZ BARBARA ALEXANDRA
220	4679173	21433510-7	REYES DIAZ SOFIA VICTORIA
221	4679038	18555959-9	RIOS VERA CRISTIAN ANDRES
222	4633156	19928286-7	RIVAS MARTINEZ ISIDORA IGNACIA
223	4023717	19375722-7	RIVERA PARDO ALINE VALENTINA
224	4679144	19847780-K	ROBLES CARES JAVIERA CATALINA
225	4475065	19837613-2	ROCHA CABRER MARIA ISIDORA DEL ROSARIO
226	3974005	17633974-8	ROJAS ASTARGO PAULA GABRIELA
227	3845361	14531186-1	ROJAS BADILLA KARINA ANDREE
228	3988759	17957818-2	ROJAS FERNANDEZ FRANCISCO JAVIER
229	3988760	15642872-8	ROJAS FERNANDEZ JOSE DANIEL
230	4678864	19932700-3	ROJAS LOPEZ DANIELA BELEN
231	3250451	16097425-7	ROJAS MUÑOZ MARIA CONSTANZA
232	3285	9847015-8	ROJAS PEREZ EUGENIA VIVIANA
233	4678820	21461266-6	ROJAS PINO ARACELI FERNANDA
234	4679213	25662950-K	ROJAS ROJAS VICTORIA SARAI
235	4665246	19645347-4	ROJAS VALDIVIA ROMINA JAVIERA
236	3154524	16749253-3	ROMERO IBARRA PAMELA DEL CARMEN

Nº	BP	RUT	NOMBRE COMPLETO
237	4247674	17030139-0	ROMERO LAZO CAMILA ALEJANDRA
238	4599661	20172659-K	ROMERO TORNERO ERASMO SEGUNDO
239	4241176	17031553-7	RUBAT GARCIA NICOLE CATALINA
240	4622027	21255516-9	RUBILAR ZUBICUETA CAROLYN ALINNE
241	3988764	17603601-k	SAGREDO DUMAS ANDREA PAZ
242	4679212	19429969-9	SALAZAR BRAVO VANNIA IVETTE
243	4246902	19880443-6	SAN MARTIN JARA CAMILA JAVIERA
244	4459	10724404-2	SAN MARTIN JIMENEZ EDUARDO HERNAN
245	4372721	18200337-9	SAN MARTIN LEYTON ANDREA PAZ
246	4622292	15384419-4	SANCHEZ ROSSELOT CATALINA VICTORIA
247	3749377	15531068-5	SANGUINETI FISCHER PAMELA ANDREA
248	4598663	15735727-1	SCHLANBUSCH CUEVAS KRISTEL NATALIE
249	6911	12721649-5	SCHWERTER ECKHOLT CATALINA
250	4652861	18766779-8	SEGUEL MORAGA VALENTINA SOFIA
251	4808	10978373-0	SEITZ PAVISIC SILKA CAROLINA
252	4621864	19864975-9	SEPULVEDA MIÑO JOSEFA
253	4678896	21376333-4	SILVA CARREÑO NICOLLE LORETO
254	4023723	16679285-1	SILVA MORA PAULA DANIELA
255	4672922	17479685-8	SILVA RUIZ MARIA BELEN ANASTASSIA
256	4665243	17995672-1	SOLARI CACERES MARIA FERNANDA
257	2361605	18637378-2	SOTO MARDONES JAVIER MATIAS
258	4242591	17269697-K	SOTOMAYOR ACUÑA IGNACIA BELEN
259	4474855	19214092-7	STUARDO VALENCIA HABBID BELEN
260	4672942	18920071-4	SURIJANOVIC ENCINA HRVOJ HERNAN
261	4672819	19119462-4	TOBOSQUE JIMENEZ LYA CAMILA
262	4633420	16558847-9	TOLEDO FREDES NICOLAS ANDRES
263	3746057	16086716-7	TOLEDO NUNEZ RICARDO ANDRES
264	2362257	16063127-9	TORRES CANOVAS CINDY
265	4473939	19522742-K	TORRES CARRASCO AYLIN CONSTANZA
266	4672781	19828486-6	TRULLEN ACEVEDO BENJAMIN ESTEBAN
267	4195	10553096-K	URIBE CARES SOLANGE ANDREA
268	3751051	17957604-k	URRUTIA PEÑA CAROLINA DEL CARMEN
269	4679772	27035313-4	VALBUENA SOTO ENRIQUE RAFAEL
270	8838	13912348-4	VALENZUELA CARES CAROLINA TERESA
271	4611024	20183503-8	VASQUEZ ROJAS CATALINA ROSARIO
272	4476908	20250417-5	VEGA RIVERA CAROLINA JAVIERA
273	4672813	17049255-2	VERA ROZAS CLAUDIA CAMILA
274	4060362	16386756-7	VERGARA RETAMAL SALVADOR ALBERTO
275	4600749	24718479-1	VILLA RAMIREZ JULIANA ISABEL
276	4679041	15598974-2	VILLALOBOS RIQUELME GUILLERMO EUSEBIO
277	4678895	20129207-7	VILLEGAS NEIRA NICOLAS SEBASTIAN
278	4258400	17704858-5	VIVANCO CASTRO MARIA GRACIA
279	4678869	18697497-2	YAÑEZ CARRASCO MARCO ANTONIO
280	3786321	23700547-3	YEPES MUÑOZ LIZETH JOHANNA
281	1186647	17084233-2	YUTRONIC CARTAGENA PAULA ANDREA
282	3843	10312348-8	ZEPEDA REYES FRANCISCA MARIA

Anexo 2 - Perímetro de movilización

Perímetro formado por:

Aeropuerto AMB	Américo Vespucio
Maipú	Camino Melipilla
C. Satélite	Sta. Rosa de Chena
Camino Lonquén	Cruce Calera de Tango
Calera de Tango	Lomas de Mirasur
Plza San Bernardo	Camino Mariscal
Av. Sta. Rosa (Pdo. 47)	Eyzaguirre
Plza. Puente Alto	Av. La Florida
Walker Martínez	Av. Tobalaba
José Arrieta	Nva. Valenzuela Llanos
Padre Hurtado	R. Fleming
Paul Harris	Estoril
Av. Las Condes	El Arrayán c/cmno El Cajón
Av. Lo Barnechea	Alcalde Délano
Sta. María de Manquehue	Américo Vespucio

Comunas adicionales:

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

Anexo 3 - Manual para la aplicación del beneficio de cupos de renuncia voluntaria Tripulantes de Cabina Transporte Aéreo S.A.

1 – INTRODUCCION

El presente manual tiene por objeto definir la forma de aplicar el beneficio que se establece en la cláusula Trigésima Primera N°3 del Convenio Colectivo celebrado entre el Sindicato de Tripulantes de Cabina de Transporte Aéreo S.A y Transporte Aéreo 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 -considerando el promedio de los últimos tres meses efectivamente volados o los 12 meses calendarios previos al término de la relación laboral - por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, con el tope de 330 días de remuneración. 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	Tope UF	I Semestre	II Semestre	Total año
5 a 8 años	200	2	1	3
Más de 8 hasta 15 años	300	2	2	4
Más de 15 años	600	1		1

Excepcionalmente, para los trabajadores que postulen a este beneficio con más de 15 años de antigüedad, se le pagará el mayor valor entre el 50% de su base de cálculo (promedio de los últimos tres meses efectivamente volados o los 12 meses calendarios previos al término de la relación laboral) por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, con el tope de 330 días de remuneración, y el tope de 600 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;
2. Resultado de la última evaluación de desempeño igual o superior a “Esperado”;
3. No tener faltas graves 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

Las definiciones y el procedimiento descrito en este manual serán aplicables desde el 1° de septiembre de 2023 en adelante.

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. 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.

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.

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.

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. Evaluación de desempeño: Tendrán preferencia los tripulantes que tengan su última evaluación de desempeño como "Excepcional", luego "Sobre lo esperado" y, finalmente, "Esperado".
- b. 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.
- 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. 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 o más de 15 años).

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:

Segmento 1, entre 5 y 8 años	: 3 cupos (I Semestre 2 cupos; II Semestre 1 cupo)
Segmento 2, entre 8 y 15 años	: 4 cupos (I Semestre 2 cupos; II Semestre 2 cupos)
Segmento 3, más de 15 años	: 1 cupo (1 cupo anual)

Para mayor precisión, se establece que el límite superior para los segmentos 1 y 2 es la antigüedad señalada menos 1 día. De esta forma, se evita la superposición con el segmento superior. Consecuentemente, el segmento 3 corresponde a quienes tengan antigüedad de 15 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 más de 15 años. 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 8 y 15 años.

2°. 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 de más de 15 años, de haberlos. En caso de no llenarse la cuota total, el exceso pasa al segmento entre 5 y 8 años.

3°. 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.

2.4 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 convenio 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 1 de junio o 1 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" se refieren a los 180 días previos al día de la postulación, independiente del tipo de postulación que se trate.

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 la compañía, firmada y ratificada ante Notario Público, la que debe acompañar de una carta separada (en duplicado) mediante la cual

expresamente solicita su postulación a uno de los cupos de renuncia anuales.

Tanto la carta de renuncia como la carta de postulación al beneficio se deben entregar al respectivo Jefe de Tripulantes. Como comprobante de recepción de la postulación al beneficio, el trabajador recibirá una copia de la carta de postulación al cupo, firmada por quien la recibe, timbrada y fechada.

2.4.3 Postulación con renuncia condicional

El trabajador deberá presentar su renuncia voluntaria condicional, utilizando para esos efectos el modelo que se adjunta como Anexo 1, 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.

2.5 PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

2.5.1. Comisión evaluadora

La comisión que evaluará semestralmente las postulaciones está conformada por el Gerente de SAB, 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 convenio 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 de Tripulantes de Cabina de Transporte Aéreo S.A la nómina de todos los trabajadores sindicalizados que sean seleccionados semestralmente como beneficiarios de cada cupo, así como también aquellos que postularon y no obtuvieron un cupo.

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

3 – MODELO DE CARTA RENUNCIA SUJETA A APROBACIÓN DE CUPO

Santiago, XX de XXXX de 20XX

Señor
xxxxxxxxx
Gerente de Servicio a Bordo
Transporte Aéreo S.A.
Presente

De mi consideración:

En relación con el beneficio contenido en la cláusula Trigésima Primera número 3 del Convenio Colectivo celebrado con fecha 9 de septiembre de 2023 entre la empresa y el Sindicato de Tripulantes de Cabina LAN Express., 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 convenio 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 Trigésima Primera número 3 del Convenio 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)

Certificado de finalización

Identificador del sobre: 79440C15112C4124A4610D3B427A1C5C
 Asunto: Complete con DocuSign: Instrumento colectivo final.docx
 Sobre de origen:
 Páginas del documento: 55 Firmas: 6
 Páginas del certificado: 5 Iniciales: 0
 Firma guiada: Activado
 Sello del identificador del sobre: Activado
 Zona horaria: (UTC-08:00) Hora del Pacífico (Estados Unidos y Canadá)

Estado: Entregado
 Autor del sobre:
 GISELLE NICOLE RUBIO RAMIREZ
 6500 Nw 22nd St
 Miami, FL 33122-2234
 GISELLE.RUBIO@LATAM.COM
 Dirección IP: 190.162.168.138

Seguimiento de registro

Estado: Original Titular: GISELLE NICOLE RUBIO RAMIREZ Ubicación: DocuSign
 11/09/2023 6:55:34 GISELLE.RUBIO@LATAM.COM

Eventos de firmante

Carlos Valenzuela
 carlos.valenzuela@latam.com
 DIRECTOR DE RRLL
 Nivel de seguridad: Correo electrónico,
 Autenticación de cuenta (ninguna)

Firma

DocuSigned by:

 2ED573B6C54746A...

Fecha y hora


Enviado: 11/09/2023 7:04:08
 Visto: 11/09/2023 9:30:31
 Firmado: 11/09/2023 9:32:57

Adopción de firma: Estilo preseleccionado
 Utilizando dirección IP: 190.162.90.53
 Firmado con un dispositivo móvil

Divulgación de firma y Registro electrónicos:

Aceptado: 26/12/2019 7:44:45
 ID: b961ec5b-c6d4-4ad4-80cc-fe147ed654fc

J. Tomás Edwards D.
 jose.edwards@latam.com
 Subgerente Personas
 Nivel de seguridad: Correo electrónico,
 Autenticación de cuenta (ninguna)

DocuSigned by:

 C8A765488E60450...

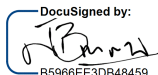
Enviado: 11/09/2023 7:04:09
 Visto: 11/09/2023 7:19:33
 Firmado: 11/09/2023 7:19:55

Adopción de firma: Estilo preseleccionado
 Utilizando dirección IP: 163.116.227.116

Divulgación de firma y Registro electrónicos:

Aceptado: 11/09/2023 7:19:33
 ID: a8937617-b39d-44fd-b219-5cd54f42d483

Javier Brinzo
 javier.brinzo@latam.com
 Nivel de seguridad: Correo electrónico,
 Autenticación de cuenta (ninguna)

DocuSigned by:

 B5969EE3DB48459...

Enviado: 11/09/2023 7:04:09
 Visto: 12/09/2023 6:28:05
 Firmado: 12/09/2023 8:14:26

Adopción de firma: Dibujada en dispositivo
 Utilizando dirección IP: 191.125.13.222
 Firmado con un dispositivo móvil

Divulgación de firma y Registro electrónicos:

Aceptado: 01/09/2023 14:21:35
 ID: 0595f9a4-cc0a-4814-9a97-a411129a812a

Pablo Gonzalez Soto
 pablo.gonzalezs@latam.com
 Nivel de seguridad: Correo electrónico,
 Autenticación de cuenta (ninguna)

DocuSigned by:

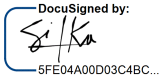
 C669AE9743C6446...

Enviado: 11/09/2023 7:04:09
 Visto: 11/09/2023 9:36:37
 Firmado: 11/09/2023 9:37:21

Adopción de firma: Estilo preseleccionado
 Utilizando dirección IP: 200.14.107.30

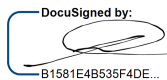
Divulgación de firma y Registro electrónicos:

Aceptado: 24/07/2020 16:11:45
 ID: 06bf1632-50ae-4db3-a49a-797f4d22003d

Eventos de firmante	Firma	Fecha y hora
<p>Silka Seitz silka.seitz@latam.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)</p>	<p>DocuSigned by:  5FE04A00D03C4BC...</p> <p>Adopción de firma: Dibujada en dispositivo Utilizando dirección IP: 191.125.28.214 Firmado con un dispositivo móvil</p>	<p>Enviado: 11/09/2023 7:04:10 Visto: 12/09/2023 7:00:05 Firmado: 12/09/2023 8:12:29</p>

Divulgación de firma y Registro electrónicos:
Aceptado: 12/09/2023 7:00:05
ID: 81cf5883-39a5-4081-aa35-5081b5b43c45

Viviana Rojas
eugenia.rojas@latam.com
Nivel de seguridad: Correo electrónico,
Autenticación de cuenta (ninguna)



Adopción de firma: Dibujada en dispositivo
Utilizando dirección IP: 186.174.169.153
Firmado con un dispositivo móvil

Enviado: 11/09/2023 7:04:10
Visto: 12/09/2023 2:48:10
Firmado: 12/09/2023 8:13:50

Divulgación de firma y Registro electrónicos:
Aceptado: 12/09/2023 2:48:10
ID: 5b1e8400-b94a-4f93-82e8-11b8186c71bb

Eventos de firmante en persona	Firma	Fecha y hora
Eventos de entrega al editor	Estado	Fecha y hora
Eventos de entrega al agente	Estado	Fecha y hora
Eventos de entrega al intermediario	Estado	Fecha y hora
Eventos de entrega certificada	Estado	Fecha y hora
Eventos de copia de carbón	Estado	Fecha y hora
Eventos del testigo	Firma	Fecha y hora
Eventos de notario	Firma	Fecha y hora
Resumen de eventos del sobre	Estado	Marcas de tiempo
Sobre enviado	Con hash/cifrado	11/09/2023 7:04:11
Certificado entregado	Seguridad comprobada	12/09/2023 2:48:10
Firma completada	Seguridad comprobada	12/09/2023 8:13:50
Eventos del pago	Estado	Marcas de tiempo
Divulgación de firma y Registro electrónicos		

ELECTRONIC RECORD AND SIGNATURE DISCLOSURE

From time to time, LATAM Airlines Group (we, us or Company) may be required by law to provide to you certain written notices or disclosures. Described below are the terms and conditions for providing to you such notices and disclosures electronically through the DocuSign system. Please read the information below carefully and thoroughly, and if you can access this information electronically to your satisfaction and agree to this Electronic Record and Signature Disclosure (ERSD), please confirm your agreement by selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

Getting paper copies

At any time, you may request from us a paper copy of any record provided or made available electronically to you by us. You will have the ability to download and print documents we send to you through the DocuSign system during and immediately after the signing session and, if you elect to create a DocuSign account, you may access the documents for a limited period of time (usually 30 days) after such documents are first sent to you. After such time, if you wish for us to send you paper copies of any such documents from our office to you, you will be charged a \$0.00 per-page fee. You may request delivery of such paper copies from us by following the procedure described below.

Withdrawing your consent

If you decide to receive notices and disclosures from us electronically, you may at any time change your mind and tell us that thereafter you want to receive required notices and disclosures only in paper format. How you must inform us of your decision to receive future notices and disclosure in paper format and withdraw your consent to receive notices and disclosures electronically is described below.

Consequences of changing your mind

If you elect to receive required notices and disclosures only in paper format, it will slow the speed at which we can complete certain steps in transactions with you and delivering services to you because we will need first to send the required notices or disclosures to you in paper format, and then wait until we receive back from you your acknowledgment of your receipt of such paper notices or disclosures. Further, you will no longer be able to use the DocuSign system to receive required notices and consents electronically from us or to sign electronically documents from us.

All notices and disclosures will be sent to you electronically

Unless you tell us otherwise in accordance with the procedures described herein, we will provide electronically to you through the DocuSign system all required notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you during the course of our relationship with you. To reduce the chance of you inadvertently not receiving any notice or disclosure, we prefer to provide all of the required notices and disclosures to you by the same method and to the same address that you have given us. Thus, you can receive all the disclosures and notices electronically or in paper format through the paper mail delivery system. If you do not agree with this process, please let us know as described below. Please also see the paragraph immediately above that describes the consequences of your electing not to receive delivery of the notices and disclosures electronically from us.

How to contact LATAM Airlines Group:

You may contact us to let us know of your changes as to how we may contact you electronically, to request paper copies of certain information from us, and to withdraw your prior consent to receive notices and disclosures electronically as follows:

To contact us by email send messages to: grpcmpusa@lanchile.com

In Process

To advise LATAM Airlines Group of your new email address

To let us know of a change in your email address where we should send notices and disclosures electronically to you, you must send an email message to us at grpcmpusa@lanchile.com and in the body of such request you must state: your previous email address, your new email address. We do not require any other information from you to change your email address.

If you created a DocuSign account, you may update it with your new email address through your account preferences.

To request paper copies from LATAM Airlines Group

To request delivery from us of paper copies of the notices and disclosures previously provided by us to you electronically, you must send us an email to grpcmpusa@lanchile.com and in the body of such request you must state your email address, full name, mailing address, and telephone number. We will bill you for any fees at that time, if any.

To withdraw your consent with LATAM Airlines Group

To inform us that you no longer wish to receive future notices and disclosures in electronic format you may:

- i. decline to sign a document from within your signing session, and on the subsequent page, select the check-box indicating you wish to withdraw your consent, or you may;
- ii. send us an email to grpcmpusa@lanchile.com and in the body of such request you must state your email, full name, mailing address, and telephone number. We do not need any other information from you to withdraw consent.. The consequences of your withdrawing consent for online documents will be that transactions may take a longer time to process..

Required hardware and software

The minimum system requirements for using the DocuSign system may change over time. The current system requirements are found here: <https://support.docusign.com/guides/signer-guide-signing-system-requirements>.

Acknowledging your access and consent to receive and sign documents electronically

To confirm to us that you can access this information electronically, which will be similar to other electronic notices and disclosures that we will provide to you, please confirm that you have read this ERSD, and (i) that you are able to print on paper or electronically save this ERSD for your future reference and access; or (ii) that you are able to email this ERSD to an email address where you will be able to print on paper or save it for your future reference and access. Further, if you consent to receiving notices and disclosures exclusively in electronic format as described herein, then select the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

By selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures', you confirm that:

- You can access and read this Electronic Record and Signature Disclosure; and
- You can print on paper this Electronic Record and Signature Disclosure, or save or send this Electronic Record and Disclosure to a location where you can print it, for future reference and access; and
- Until or unless you notify LATAM Airlines Group as described above, you consent to receive exclusively through electronic means all notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you by LATAM Airlines Group during the course of your relationship with LATAM Airlines Group.