

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo	
Nº seguimiento: GDC-1301/2023/E9832	
Nº expediente:	Creación: 12/01/2023 11:02
E9832/2023	Recepción: 12/01/2023 11:02
	Impresión: 12/01/2023 11:02

Santiago, a 12 de enero de 2023

Señor
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO
Presente

Ref.: Presenta Convenio Colectivo

De nuestra consideración,

Junto con saludarle y en representación de la Sociedad Atento Chile S.A. rut: 96.895.220-K, con domicilio comercial en Rosas 1740, Santiago Centro, me dirijo a Ud., con el objeto de informar y remitir lo siguiente:

De conformidad a lo señalado en el artículo 314 del Código del Trabajo, acompaño documento denominado Convenio Colectivo entre la **Empresa ATENTO CHILE S.A.** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA ATENTO CHILE S.A."SITRATCH"** (rsu: 13080948); suscrito con fecha 15 de enero de 2023, y con vigencia desde el 15 de enero de 2023 y hasta el 14 de enero de 2025, luego de terminado el proceso de Negociación Colectiva no reglada entre las partes.

Sin otro particular saluda atentamente a Ud.,



Santiago Saenz Asprea
Gerente Recursos Humanos
ATENTO CHILE S.A.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ENTRE

LA EMPRESA ATENTO CHILE S.A.

Y

EL SINDICATO TRABAJADORES DE EMPRESA ATENTO CHILE S.A.
"SITRATCH"

En Santiago de Chile , a 15 de enero de 2023 , entre la Empresa "ATENTO CHILE S.A." representada por su Gerente de Recursos Humanos, don Santiago Sáenz Asprea , ambos con domicilio en Rosas 1740, por una parte y, el SINDICATO TRABAJADORES DE EMPRESA ATENTO CHILE S.A. "SITRATCH" representada por su Directorio conformado por don Mario Mella Meneses, Presidente, doña María Soledad Toledo Fuentealba, Tesorera, doña Marina Rojas Vargas, Secretaria, todos del mismo domicilio antes mencionado, correo electrónico sitratch@gmail.com, se ha convenido en el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo:

PRIMERO: OBJETO

El presente Convenio Colectivo es fruto de la negociación colectiva no reglada llevada a cabo entre las partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, y tiene por objeto establecer el régimen de remuneraciones, beneficios y las condiciones comunes de trabajo que regirán entre la Empresa y los Trabajadores, durante el plazo de su vigencia.

SEGUNDO: LAS PARTES

El presente Convenio Colectivo afecta por una parte y en calidad de empleador a ATENTO CHILE S.A. y por la otra, a los trabajadores socios del SINDICATO TRABAJADORES DE EMPRESA ATENTO CHILE S.A. "SITRATCH", que se individualizan en la nómina contenida en Anexo N°1, el que se entiende forma parte de este instrumento para todos los efectos legales.

TERCERO: VIGENCIA

Este Convenio Colectivo tendrá una vigencia 24 meses, a contar del día en 15 enero de 2023 y hasta el 14 enero de 2025.



CUARTO: REAJUSTABILIDAD PERIÓDICA

Los sueldos base de los trabajadores que forman parte de este convenio y que tienen contrato indefinido con la Empresa, se reajustarán junio y diciembre de cada año mientras esté vigente este instrumento colectivo. Este reajuste será de un 1,6% o en función del 100% de la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC) habida en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste. Entre ambos cálculos se aplicará el que resulte más beneficioso para el trabajador.

El reajuste para el año 2023 será el 1° julio en un 3,2% o en función del 100% de la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC) habida en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste. En diciembre 2023 el reajuste será un 1,6% o en función del 100% de la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC) habida entre los meses de julio a noviembre 2023.

Asimismo, se reajustarán en la misma forma y oportunidad estipuladas en el inciso primero de esta cláusula, los montos establecidos en pesos de las siguientes tres prestaciones:

Asignación de Colación, Asignación de Vacaciones y Bono Compensatorio Sala Cuna.

QUINTO: ANTICIPO DE REMUNERACIONES

Los trabajadores teleoperadores podrán solicitar un anticipo mensual con cargo a las remuneraciones del respectivo período mensual, cuyo monto dependerá de las jornadas ordinarias de trabajo pactadas en el contrato de trabajo, según la siguiente tabla:

Jornada	Monto
31 horas o más	\$80.000 pesos
30 horas o menos	\$60.000 pesos

Ahora bien, los trabajadores que no pertenezcan al área de teleoperación podrán solicitar como anticipo a sus remuneraciones la suma de \$100.000.- o un 20% de su sueldo base; no se podrán pedir ambos.

Este anticipo será pagado al trabajador siempre que éste haya laborado efectivamente entre el día 20 del mes anterior y el 05 del mes en que solicita el anticipo.



SEXTO: PAGO DE COMPENSATORIOS Y PROMEDIOS

La empresa pagará íntegramente, en la proporcionalidad correspondiente a los trabajadores afectos al presente convenio colectivo, el promedio de las remuneraciones de los 3 últimos meses que no presenten ausentismos justificados en los siguientes casos:

1. Cuando por disposición de Atento Chile el trabajador se encuentre en Jornada Pasiva.
2. Cuando la empresa envíe al Trabajador a capacitación.
3. Cuando el trabajador retorne a sus labores luego de una licencia prolongada (entendiéndose por tal aquella con 90 días continuos y más), se evaluarán los dos primeros meses de reintegro a sus funciones según procedimiento. Aplicará una vez al año (calendario).
4. Por cambios de servicio o Campaña en el primer mes pago con las variables del nuevo servicio.

La proporcionalidad afectará las remuneraciones variables (incentivo, comisiones, premios, etc).

El trabajador deberá dar aviso de su retorno a su Supervisor o Sindicato para que solicite a través de correo electrónico a Relaciones Laborales la evaluación del bono indicado en punto 3.

El cálculo del bono se realizará en función del procedimiento establecido para ello y revisado por ambas partes.

Cuando el trabajador esté sin claves o herramientas de trabajo, la Empresa gestionará un permiso con goce de remuneraciones mientras dure la incidencia y siempre que sea un caso en donde el trabajador no tenga responsabilidad en bloqueo de claves o utilización de herramientas de trabajo.

Si el trabajador lo requiere, podrá solicitar un anticipo de \$120.000.- que se descontará en tres (3) cuotas a contar del mes subsiguiente de su reintegro, esto sólo aplicará una vez al año. Este anticipo será formalizado con el documento correspondiente para ejecutar el depósito y los descuentos y se le entregará detalle del sobregiro acumulado durante su licencia y/o permiso. Se dará respuesta en 5 días.

(se adjunta procedimiento)



SÉPTIMO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

La Empresa pagará a cada trabajador con contrato indefinido, la suma equivalente al valor de dos (2) pasajes de Metro (hora punta), cada vez que éste asista a laborar y se liquidará junto con su remuneración mensual.

Si el trabajador tiene una Asignación de Movilización superior a la establecida en esta cláusula, primará lo que le resulte más ventajoso económicamente.

Esta cláusula entrará en vigencia en a contar del mes de febrero de 2023.

OCTAVO: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

El trabajador con contrato indefinido tendrá derecho a una asignación de colación de \$378.-pesos, por cada hora efectivamente trabajada en el mes, la que se pagará y liquidará junto con su remuneración mensual respectiva.

Si el trabajador tiene una Asignación de Colación superior a la establecida en esta cláusula, primará lo que le resulte más ventajoso económicamente.

Esta cláusula entrará en vigencia en a contar del mes de febrero de 2023.

NOVENO: ASIGNACIÓN DE VACACIONES

Cuando el trabajador haga uso efectivo de su feriado anual de al menos diez (10) días hábiles, entre los meses de abril y noviembre de cada año, ambos meses incluidos, tendrá derecho a una asignación de vacaciones de \$140.000.- brutos.

Si los días son 10 días corridos hábiles, el monto por Bono de Vacaciones será \$150.000 brutos. Ahora bien si el trabajador toma 20 días corridos hábiles, el monto a pagar por el mismo concepto será \$200.000 brutos.

Para tener derecho a este beneficio, será requisito previo indispensable, que el trabajador no presentare ausencias injustificadas, durante el período de diciembre a marzo, inmediatamente anterior.

Cualquier excepción que haga la Empresa en favor de algún trabajador a las reglas antes expuestas, bajo ningún respecto podrá interpretarse como una modificación a esta disposición o como una renuncia a esta misma; si la empresa rechazara la solicitud de vacaciones, por necesidades de la continuidad del servicio, la empresa deberá proponer dentro de 72 horas hábiles al trabajador a lo menos 2 fechas alternativas para el inicio del descanso.

Estas asignaciones se pagarán, conjuntamente, a más tardar, con el pago de remuneraciones siguiente a la fecha de término de las vacaciones. Si la solicitud de feriado legal es por diez (10) días hábiles continuos y esta solicitud está grabada en los sistemas cinco (5) días hábiles antes del inicio del feriado legal, la



asignación de vacaciones se anticipará para el inicio de las mismas.

En diciembre de cada año se hará la revisión de lo devengado entre los meses de abril y noviembre inmediatamente anteriores, para validar que se hayan pagado las asignaciones que correspondan; de no haberse realizado, se regularizará el pago.

Este bono se paga una vez en el año calendario.

DÉCIMO: DIA ADICIONAL DE VACACIONES

La Empresa otorgará a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo un día adicional de vacaciones en cada año (no acumulable y no progresivo).

DÉCIMO PRIMERO: DIA ADICIONAL DE VACACIONES, FOMENTO AL DESCANSO DEL TRABAJADOR

La Empresa otorgará a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo un día adicional de vacaciones (no acumulable y no progresivo) en el caso de tomar al menos 10 días hábiles y el saldo de vacaciones sea igual o menor que 5 días.

El día adicional se entregará en el mismo período en que el trabajador tomó las vacaciones según la regla aquí establecida, es decir a continuación del período solicitado.

Este día para todos los efectos será día de permiso con goce de remuneraciones.

DÉCIMO SEGUNDO: RECONOCIMIENTO Y DISTINCIÓN

La Empresa, anualmente, y en junio, en el día del Teleoperador reconocerá en su Portal Web a todas aquellas personas que en el año en curso cumplan 5, 10 y 15 años de trabajo en Atento, entregando un diploma y/o una placa (chapa) que hará mención a los años que el trabajador cumpla.

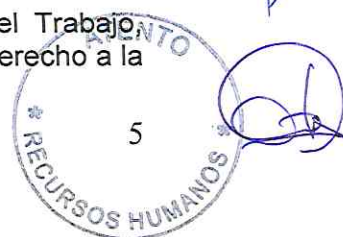
Al cumplimiento de 15 y 20 años se entregará diploma y 2 días adicionales de vacaciones no acumulables, no progresivos en conjunto con el beneficio general que la Empresa reconoce a los trabajadores por antigüedad.

El permiso se deberá otorgar en el mismo mes en que el trabajador cumple año por la antigüedad

Estos días para todos los efectos será día de permiso con goce de remuneraciones.

DÉCIMO TERCERO: SALA CUNA, JARDIN INFANTIL Y BONO COMPENSATORIO.

La Empresa, de acuerdo al Artículo 203 inciso quinto del Código del Trabajo pagará directamente la sala cuna de aquellas trabajadoras que tengan derecho a la



misma. La primera opción deberá siempre ser en el Centro con el cual la Empresa mantiene un convenio. Si en el lugar geográfico no existe sala cuna del convenio, la empresa pagará la sala cuna que disponga la trabajadora debiendo tener dicha sala cuna el reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

Dicho beneficio se pagará incluso en los casos en que la madre esté con Licencia Médica.

Al término del derecho establecido en el artículo 203 del código del trabajo, la trabajadora podrá por dar continuidad a la sala cuna del convenio Empresa y esta subvencionará los tres primeros meses con la siguiente tabla:

Inicia Beneficio	Subvención Empresa
Mes 1	75%
Mes 2	50%
Mes 3	25%

El anexo de sala cuna que cada trabajadora deberá firmar, explicará en detalle la condición de pago de esta cláusula.

Dicho beneficio se pagará incluso en los casos en que la madre esté con Licencia Médica.

Prevía acreditación de la imposibilidad del menor de asistir a una sala cuna, será válido el certificado médico del especialista y a requerimiento escrito de la trabajadora, la Empresa entregará a aquellas trabajadoras que tengan derecho a la misma, una asignación de cumplimiento alternativo de sala cuna que la trabajadora deberá destinar al pago de un servicio de cuidadora a domicilio de los hijos menores de dos años. El monto de esta asignación será de \$260.000.- pesos líquidos y se pagará juntamente con las remuneraciones mensuales.

Dicho beneficio se pagará incluso en los casos en que la madre este con Licencia Médica.

Esta cláusula entrará en vigencia en a contar del mes de febrero de 2023.

La Empresa extenderá el beneficio denominado turno de sala cuna por (3) tres meses adicionales, esto sólo se hará efectivo mediante la firma del anexo respectivo y, al término de esta extensión deberá volver al régimen de turnos que tenía antes del inicio del beneficio maternal. Esta extensión aplicará a sala cuna y cuidadora.

La Empresa, mientras mantenga vigente el convenio con sala cuna VITAMINA, pactará con dicha sala cuna una rebaja en matrícula y arancel de un 15% para las madres que quieran dar continuidad a la estadía del menor en el establecimiento, más allá de los establecido por ley.



DÉCIMO CUARTO: PERMISO POR EXAMEN DE GRADO Y/O DEFENSA DE TESIS

La Empresa otorgará una vez al año a cada trabajador, en caso de examen de grado y/o defensa de tesis de carreras técnicas y/o profesionales, post grados o estudios superiores a un año de duración, dos (2) días hábiles de permiso con derecho a remuneración, dentro de los cuales se cuenta la asistencia a la ceremonia de titulación respectiva. Si de ser el caso, el examen o defensa recayeren en día distinto al de la ceremonia señalada, podrá el trabajador dividir este permiso.

Este permiso se debe solicitar con un documento formal de la Institución de estudio, el que se deberá presentar por lo menos con (2) dos semanas de antelación a dicho evento; en caso de no presentar dicho documento en el plazo indicado, los días se descontarán de la remuneración.

La empresa realizará un reconocimiento en el portal de comunicaciones por este motivo al trabajador, previa autorización de este mismo.

El trabajador podrá entregar la información sobre su titulación en la sección conociéndonos en el portal de comunicaciones en formato para titulados.

DÉCIMO QUINTO: PERMISO POR FALLECIMIENTO

En caso de muerte de un hijo, cónyuge, padre o madre, o hijo en período de gestación, el trabajador tendrá derecho a dos (2) días hábiles adicionales y en caso de fallecimiento hermano 1 día hábil de permiso, adicionales a los que le reconoce la ley. Estos permisos serán remunerados. En el caso en que el acontecimiento sea fuera de la región de residencia, se aumentará un día hábil (1). siempre que ocurra el traslado del trabajador.

En caso de fallecimiento de un abuelo el permiso será de tres (3) días hábiles con derecho a remuneración. En el caso en que el acontecimiento sea fuera de la región de residencia, se aumentarán un día hábil (1) siempre que ocurra el traslado del trabajador.

Si el fallecimiento ocurre en el extranjero y el trabajador debe viajar, adicionalmente a los permisos ya mencionados, los días de vacaciones acumuladas que tenga, los podrá agregar a estos permisos, ingresando la solicitud de feriado legal en Central Aplicaciones o el sistema que la Empresa disponga.

En caso del fallecimiento de suegros, la Empresa entregará hasta 2 (dos) días de permiso sin goce de remuneraciones. El permiso deberá solicitarse con los documentos que acredite.

El fallecimiento deberá acreditarse por el trabajador con el certificado de defunción



y los documentos que acrediten parentesco, todos ellos se deben presentar al momento de formalizar el permiso.

DÉCIMO SEXTO: PERMISOS CONTROLES MÉDICOS POR EMBARAZO

La Empresa otorgará a las trabajadoras embarazadas permisos para la realización de los controles médicos, estos deberán acreditarse con el certificado de citación médica para dicho control. Dicho permiso se debe gestionar con la jefatura directa de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Durante la primera etapa del embarazo (hasta el cuarto mes) un permiso por hora será con goce de remuneraciones.
2. Desde el quinto mes del embarazo, dos permisos mensuales por horas serán con goce de remuneraciones.
3. Para embarazos de alto riesgo se considerará lo recomendado por el médico.

DÉCIMO SÉPTIMO: PERMISO POR NACIMIENTO

La Empresa otorgará al padre/madre 1 (un) día adicional de permiso pagado a lo que le reconoce la ley, acreditándolo con el certificado correspondiente.

DÉCIMO OCTAVO: PERMISO POR MATRIMONIO ACUERDO UNIÓN CIVIL

La Empresa otorgará al trabajador contrayente 1(un)día adicional de permiso pagado a lo que le reconoce la ley, se debe acreditar con el certificado del Registro Civil.

DÉCIMO NOVENO: CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

La Empresa otorgará 1 permiso mensual no pagado para el padre/madre, con el fin de asistir a los controles médicos hasta 2 años del hijo. Se debe acreditar con certificado de nacimiento y solicitar con una semana de anticipación.

VIGÉSIMO: PERMISOS PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

La Empresa otorgará a trabajadores en situación de discapacidad permiso(s) con goce de remuneraciones para realizar el trámite de credencial de discapacidad y estos deberán acreditarse con el certificado correspondiente. Dichos permisos los gestionará RRLL con la jefatura directa.



VIGÉSIMO PRIMERO: PERMISO NATALIDAD POR ADOPCION.

La Empresa otorgará a los padres que están en proceso de adopción los permisos regulados en el artículo 195 del Código del Trabajo inciso número dos.

Así como también otorgará los permisos necesarios para realizar los trámites de la adopción, entendiéndose estos como permisos sin goce de remuneraciones.

VIGÉSIMO SEGUNDO: PERMISO PARA TRABAJADORES EXTRANJEROS

La Empresa otorgará a cada trabajador extranjero que es parte de este Convenio y que se encuentre realizando trámites de extranjería, 1 día o 2 medios días hábiles de permiso con goce de remuneraciones, de acuerdo a su jornada de trabajo. Este permiso deberá acreditarse con los documentos relacionados a su situación migratoria.

VIGÉSIMO TERCERO: PERMISO POR CAMBIO DE CASA

La Empresa otorgará a cada trabajador, en caso de cambio de domicilio, 1 día hábil con derecho a remuneración. Si la solicitud del día es un viernes no se otorgará turno el fin de semana inmediato a dicho viernes. Este permiso sólo podrá ser ejercido una vez al año. El permiso deberá ser solicitado mínimo con una semana de antelación al cambio de domicilio.

VIGÉSIMO CUARTO: PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN

La Empresa otorgará dos (2) días hábiles con goce de remuneración, a los trabajadores parte de este convenio y que tenga hospitalizado a un hijo(a), cónyuge, contrayente civil o alguno de sus padres producto de una enfermedad o accidente (no ambulatorio)

Este beneficio se deberá hacer efectivo dentro de los 30 días siguientes a contar de la fecha de hospitalización y mientras la hospitalización perdure, acreditándolo con el informe médico correspondiente.

VIGÉSIMO QUINTO: PERMISOS CONTROL MÉDICO POR HIJO CON DISCAPACIDADES

La Empresa otorgará 1 día de permiso pagado o 2 permisos anuales por horas con goce de remuneraciones para los trabajadores que deban llevar a sus hijos con discapacidad a controles o tratamiento médico. La condición de discapacidad debe ser acreditada con el respectivo certificado médico.



VIGÉSIMO SEXTO: HORAS DE TRABAJO SINDICAL

La Empresa otorgará durante la vigencia del presente Convenio 16 horas de permiso remunerado semanales, a la señora Marina Rojas Vargas, o, en su defecto, a aquellas personas que actúen en su reemplazo en el caso de haber cesado sus funciones en la Directiva.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: PERMISO CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR

A los trabajadores parte de este convenio, la Empresa otorgará 1/2 día libre en su cumpleaños. El beneficio se entregará sujeto a cobertura del Servicio y podrá ser otorgado dentro del mes. Si la Además la Empresa publicará en su Portal Web un saludo a cada trabajador afecto al presente Convenio Colectivo, en el día de su cumpleaños.

VIGÉSIMO OCTAVO: PERMISOS A LA ENTRADA DE TURNO

La Empresa no amonestará a aquellos trabajadores, afectos al presente Convenio, por concepto de atraso, siempre que se encuentre haciendo uso de un permiso otorgado con 24 horas de anticipación.

En caso de inconvenientes masivos en transporte y siempre que se acrediten en las páginas de las subsecretarías correspondientes, como fallas en el metro, cortes de tránsito o cualquier otra circunstancia de carácter masiva que le impida al trabajador llegar a la hora del turno publicado, la empresa realizará el permiso respectivo en virtud de no perjudicar los niveles de adherencia del trabajador.

VIGÉSIMO NOVENO: PLAZO PARA USO DE PERMISOS

Los permisos estipulados en las cláusulas precedentes son aplicables a los que estableciere en el futuro la ley por las mismas causas.

No podrán ser solicitados o utilizados en forma retroactiva; y siempre deberán hacerse efectivos dentro de los 7 días siguientes al hecho que los origine.

TRIGÉSIMO: CAJA DE NAVIDAD

El beneficio general que la Empresa entrega a sus trabajadores en esta materia, se otorgará en lo que respecta a los trabajadores de este Convenio, una caja de Navidad cuyo costo unitario será equivalente a 0.8 Unidades de Fomento, la que contendrá alimentos adecuados a la festividad. Esta se entregará con a lo menos 3 días hábiles de anticipación al 24 de diciembre de cada año.



En caso de contingencia y que por razones de seguridad imposibilite la entrega de la caja, esta será reemplazada por una giftcard o similar por el mismo valor, 0.8 UF.

No obstante la Empresa puede extender este que es un beneficio general a todos sus trabajadores y no significará en ningún caso un beneficio adicional por el mismo concepto.

TRIGÉSIMO PRIMERO: CAJA DE FIESTAS PATRIAS

El beneficio general que la Empresa entrega a sus trabajadores en esta materia, se otorgará en lo que respecta a los trabajadores de este Convenio, una caja de Fiestas Patrias cuyo costo unitario será equivalente a 0.8 Unidades de Fomento, la que contendrá alimentos adecuados a la festividad. Esta se entregará con a lo menos 3 días hábiles de anticipación al 18 de septiembre de cada año.

En caso de contingencia y que por razones de seguridad imposibilite la entrega de la caja, esta será reemplazada por una giftcard o similar por el mismo valor, 0.8 UF.

No obstante la Empresa puede extender este que es un beneficio general a todos sus trabajadores y no significará en ningún caso un beneficio adicional por el mismo concepto.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: ALMUERZO O CENA EN FESTIVIDADES

La Empresa otorgará en su lugar de trabajo un almuerzo o un ticket de restaurant equivalente a \$12.000.- a los trabajadores que los días: 18 y/o 19 de septiembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, se encuentren en turno entre las 13:00 y las 15:00 hrs.

Asimismo, se entregará en su lugar de trabajo una cena o ticket de restaurant equivalente a \$12.000.- a los trabajadores que los días 24 y/o 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, se encuentren en turno entre las 22:00 y las 24:00 hrs.

Desde el año 2024 este valor será \$15.000.-

TRIGÉSIMO TERCERO: TURNO NOCTURNO

La Empresa se compromete a facilitar y entregar en los lugares destinados para ello un café y snack a diario a aquellas personas que tengan asignado turno nocturno.

TRIGÉSIMO CUARTO: RECREACIÓN Y CULTURA



Mientras esté en vigencia este instrumento colectivo la Empresa durante cada semestre, implementará para los trabajadores de teleoperación actividades tendientes a: amortizar el stress, fomentar el deporte y actividades para la detección y prevención de enfermedades.

A título meramente ejemplar estas actividades, según sea el objetivo a fomentar, podrán consistir en: gimnasia de pausa, masajes express, campeonatos de futbol, zumba, modalidad on line y/o presencial.

Se realizará al menos (5) cinco actividades por año calendario y de no cumplir con esto, la empresa pagará como multa al sindicato la suma de \$1.000.000.-

TRIGÉSIMO QUINTO: MANTENCIÓN DE SILLAS

La Empresa realizará una mantención periódica de sillas, al menos una vez al año, o recambio si corresponde.

TRIGÉSIMO SEXTO: INFRAESTRUCTURA

La Empresa mantendrá un sistema de recirculación de aire en el comedor CAIC: Rosas y Valparaíso.

La Empresa mantendrá en los CAIC hervidores en los casinos y 2 máquinas de agua en los pisos, así también microondas operativos. Se mantendrá al menos 20 microondas en el edificio de Rosas y 6 en el edificio Valparaíso.

La Empresa mantendrá estacionamientos techados para bicicletas en el CAIC Rosas.

En el patio del CAIC Rosas habilitará un mínimo de 10 mesas con sillas y espacio sombreado con malla, toldos o carpas.

La Empresa autorizará al sindicato visitas a sus dependencias y dispondrá de un espacio de fácil acceso a los trabajadores para que estos puedan participar en las distintas actividades del sindicato, y adicionalmente una Mesa Plegable con sillas para el uso de las visitas sindicales.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: SERVICIO WIFI

La Empresa se compromete a mantener el servicio WIFI convenido en el instrumento colectivo anterior, manteniendo el nombre del sindicato como el nombre de la red en los CAIC Rosas y Valparaíso.

Además, la Empresa se compromete a realizar las mantenciones respectivas a



este servicio e implementar de ser técnicamente factible y dentro del primer semestre del año 2023, una mejora en la conectividad, velocidad y accesos al servicio.

Relaciones Laborales entregará al sindicato un estatus trimestral de funcionamiento.

TRIGÉSIMO OCTAVO: DIARIO MURAL Y PORTAL DE COMUNICACIONES

La Empresa se compromete a mantener información sindical en su portal de comunicaciones acerca de los sindicatos vigentes en la empresa, siendo condición para esto tener Instrumento Colectivo vigente con la Empresa. Entregará la información de contacto con cada sindicato. Así como también mantendrá el espacio asignado para el diario mural del Sindicato.

TRIGÉSIMO NOVENO: ENFERMEDADES TERMINALES O INVALIDANTES

Si a alguno de los trabajadores que sean parte de este Convenio, le fuere diagnosticada una enfermedad definida como Terminal y/o Invalidante (entiéndase por esta, invalidez total) por las instituciones de salud correspondientes, podrá dar término a su relación laboral con la Empresa, invocando la causal de renuncia del art 159 N°2 del Código del Trabajo, caso en el cual esta última le pagará la indemnización por años de servicio prevista en el inciso segundo del art. 163 de dicho cuerpo legal, la que tendrá el carácter de indemnización convencional para todos los efectos que sean procedentes.

Para hacer valer este beneficio el trabajador, por medio del Sindicato, deberá indicar, expresa y detalladamente, en su renuncia formal la enfermedad de que se trata, acompañando informe médico actualizado que así la acredite e identifique. También deberá dar cumplimiento a lo previsto en el art. 177 del Código del Trabajo.

CUADRAGÉSIMO: SEGURO DE SALUD

La Empresa mantendrá el seguro de salud que actualmente se entrega a todos los trabajadores con contrato indefinido. Y realizará campañas trimestrales para incentivar la inscripción en dicho seguro, difundiendo la información en el portal de comunicaciones, a través de mail, campañas presenciales, etc. Estas campañas se le informarán al Sindicato para que repliquen la información a sus socios.

CUADRAGESIMO PRIMERO: APORTE DE CUOTA MORTUORIA

La Empresa aportará la suma de \$300.000 pesos líquidos por concepto de Cuota Mortuoria en caso de fallecimiento del Trabajador, afecto a este Convenio Colectivo, previa presentación del Certificado de Defunción, dentro de un plazo máximo de 30 días, el cual será pagado por la Empresa a los herederos que la ley contemple, dentro de los 15 días siguientes de presentada la documentación.



Si el fallecimiento es del cónyuge, pareja AUC o hijos del trabajador, el mismo monto de \$300.000.-pesos líquidos se abonará en la remuneración del mes en que ocurriera el hecho.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: VACUNA ANTIGRI PAL

La Empresa en los meses de marzo/abril o mayo proporcionará la vacuna antigripal a un precio preferencial y que será descontada en dos cuotas.

A los adultos mayores de 50 años parte de este convenio, será sin costo y en su lugar de trabajo, siempre que la condición sanitaria país lo permita.

El trabajador en la herramienta que disponga la Empresa, deberá inscribirse para optar al beneficio.

Las vacunas que deban colocarse los trabajadores, de acuerdo al programa del MINSAL, serán con permiso pagado si así lo señalan las indicaciones de dicho organismo.

CUADRAGÉSIMO TERCERO: REUNIONES

Las partes acuerdan que a lo menos una vez al mes el sindicato SITRATCH podrá solicitar, a través del área de Relaciones Laborales, una reunión con cualquiera de los miembros del equipo directivo o gerentes de la Empresa.

CUADRAGÉSIMO CUARTO: TURNOS

La Empresa dará estricto cumplimiento a la ley laboral publicando los turnos de trabajo con, a lo menos, 2 semanas de anticipación a la aplicación del mismo en Central de Aplicación o la herramienta que la reemplace y, también en un espacio común, visible y de fácil acceso para los trabajadores. Los descansos para colación serán cercanos a la medianía del turno (en un rango de 30 minutos), de acuerdo a las necesidades de la operación.

CUADRAGÉSIMO QUINTO: ASIGNACION DE TURNOS PARA TRABAJADOR ESTUDIANTE

La Empresa otorgará a los trabajadores parte de este Convenio y que acrediten estar cursando carreras Técnicas y/o Profesionales turnos definidos como Empresa en el Procedimiento Disponibilidad de Estudiantes. Para otorgar esta disponibilidad el trabajador deberá acreditar mediante un certificado actualizado semestralmente su calidad de estudiante vigente y firmar el anexo que se presenta en el momento de asignación de la disponibilidad.

Para mantener la Disponibilidad de Estudiante el trabajador deberá cumplir los indicadores que el Servicio en que desarrolla sus labores, haya asignado.



Esta disponibilidad será revisada anualmente.

CUADRAGÉSIMO SEXTO: ACTUALIZACIÓN DE CONTRATO

La Empresa confeccionará cada año un Anexo de Contrato de Trabajo Anual donde especificará todas las condiciones laborales del trabajador, a esa fecha, detallando al menos:

1. Datos Personales: Nombre, Rut, Domicilio, teléfono, celular, correo electrónico.
2. Datos Laborales: Fecha Ingreso a Atento, Campaña actual, Anexos Vigentes, Fecha Ingreso a Campaña, Jornada actual, Distribución de Jornada actual, Turno actual.
3. Datos de Remuneración: Anexos Vigentes, detalle actualizado de:
 - 3.1 Remuneraciones Fijas: Sueldo Base, Promedios, Gratificaciones, Movilización, Colación etc.
 - 3.2 Remuneraciones Variables: Comisiones, Incentivos, Bonos, etc.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: DEL CONTRATO DE LOS TELEOPERADORES Y LIQUIDACIONES

El contrato de los trabajadores regidos por esta cláusula deberá contener las estipulaciones que señala el artículo 10 del código del trabajo.

Todas las operaciones por las cuales el trabajador perciba remuneraciones fijas o variables deberán ser acordadas por las partes y estar contenidas en el contrato de trabajo. Las remuneraciones variables deberán construirse sobre la base de parámetros individuales, objetivos y verificables, sin perjuicio de las metas colectivas que se puedan pactar. No se podrá imponer al trabajador el cumplimiento de metas, servicios o tareas que no reúnan tales condiciones, ni aun bajo promesa de la entrega de bonos o premios especiales. Tampoco se podrán efectuar descuentos arbitrarios o perjudicar cualquier clase de calificación del trabajador por el incumplimiento de obligaciones objetivas que no se encuentren acordadas en conformidad a este inciso.

Toda modificación de la remuneración variable y de su base de cálculo deberá quedar establecida en un anexo al contrato de trabajo, la que empezará a regir al mes siguiente de suscrito dicho anexo.

Para la aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 54 bis el empleador deberá detallar en la respectiva liquidación de remuneraciones, todas las operaciones por las que el trabajador percibe remuneraciones fijas y variables, en especial las horas de conexión o el número de contactos efectuados, las ventas de productos tangibles o intangibles y el detalle de cualquier acción que, estando consignada en el contrato de trabajo, deba ser remunerada conforme a la ley.



CUADRAGÉSIMO OCTAVO: DOCUMENTOS DISPONIBLES AL MOMENTO DEL FINIQUITO

Al momento del finiquito se disponibilizarán los certificados de Previred con todas las cotizaciones del trabajador. Se evaluará la disponibilidad en workflow de un acceso para que el personal no vigente puede revisar sus últimos periodos de liquidaciones.

Adicionalmente La Empresa proporcionará la información que el trabajador requiera al momento de este acto, copias de contrato y anexos, liquidaciones de remuneraciones, etc. a través de un correo definido por la Empresa. finiquitos@atentochile.cl

CUADRAGÉSIMO NOVENO: GRATIFICACIÓN ANUAL GARANTIZADA

En atención a que en la Empresa existen distintos sistemas de pago de gratificación, las partes de común acuerdo y en conjunto, se comprometen a estudiar los casos de los trabajadores afiliados al sindicato, que por su pacto individual y estructura de renta, se encuentren bajo la figura del art. 47 del Código de Trabajo, con el objeto de que el empleador proponga a éste una modificación al sistema de pago de esta gratificación, por una gratificación anual garantizada con tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales, que se liquidará en el mes de diciembre de cada año, anticipando un doceavo de ella en forma mensual por concepto de gratificación, sin que esto signifique un incremento de remuneración, firmando el correspondiente anexo de contrato, bajo los términos que la Empresa le proponga, siempre que el trabajador lo autorice, caso contrario, se mantendrá lo pactado en su contrato individual de trabajo.

Semestralmente la Empresa se compromete a entregar el status de los cambios al sindicato en virtud de revisar la aplicabilidad de este punto.

QUINCUAGÉSIMO: DESCUENTO POR PLANILLA

La Empresa deducirá de las remuneraciones del trabajador, dentro de los límites legales que correspondan, las sumas o porcentajes destinados a pagar bienes o servicios adquiridos por el trabajador a terceros, en virtud de los convenios celebrados por el Sindicato con éstos, siempre que no exista más de dos convenios sobre un mismo servicio. Lo anterior, sólo podrá llevarse a cabo previa autorización expresa del trabajador y de conformidad a la ley.

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: REUNIONES DE SEGUIMIENTOS/ACUERDOS.

La Empresa y el Sindicato trimestralmente realizarán reuniones de revisión de la implementación y cumplimientos de las cláusulas estipuladas en este Instrumento Colectivo.



QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO: CONTROLES DE SALUD DEL TRABAJADOR DE ACUERDO A LA LEY 21142

La Empresa en lo que respecta a la ley 21.142 y según lo establecido en el artículo 152 quáter F.- considerará que los trabajadores de un centro de contacto o llamadas, que lleven seis meses prestando servicios al empleador de forma continua, tendrán derecho a realizarse exámenes médicos preventivos anuales que se determinen según la normativa y cuyo objetivo será detectar de forma temprana enfermedades profesionales asociadas a la actividad en la cual se desempeñan. Dichos exámenes médicos serán efectuados por el respectivo organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N° 16.744. Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social determinará las condiciones físicas y ergonómicas en que deberán prestar servicios los trabajadores regidos por este Capítulo, así como los exámenes preventivos que deberán realizarse periódicamente.

El tiempo que el trabajador emplee en la realización de los exámenes señalados en el inciso anterior será considerado como trabajado para todos los efectos legales. Asimismo, el empleador deberá pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba utilizar el trabajador para concurrir al centro asistencial donde se le efectuarán los exámenes."

Si la ley es modificada, primará lo que indique la ley.

QUINCUAGÉSIMO TERCERO: CAMBIO DE CAMPAÑA/SERVICIO

La empresa en relación a los cambios de campaña o de servicio, dará cumplimiento estricto a lo pactado en el artículo 12 del código del trabajo, adicionalmente notificará al trabajador por medio de carta o medios electrónicos disponibles dicho cambio, deberá capacitarlo entregando las herramientas que corresponda para desempeñar la nueva función y por ningún motivo provocar menoscabo.

QUINCUAGÉSIMO CUARTO: DOTACIONES DE PERSONAL

Será de cargo de la Empresa cautelar, en el marco de sus propias prerrogativas de administración, las adecuadas dotaciones en los distintos departamentos y en las distintas jornadas de trabajo, evitando en todo momento los casos de subdotación, para evitar recarga de trabajo en el personal no comisionista, y los casos de sobredotación para impedir menoscabo en las remuneraciones del trabajador comisionista.

QUINCUAGÉSIMO QUINTO: BAÑO Y DESCANSOS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO

Los trabajadores del centro de contacto o llamadas que estén sujetos a conexión continua tendrán derecho a una interrupción de diez segundos entre cada atención. Asimismo, tendrán derecho a descansos en la jornada de trabajo por un total de treinta minutos durante el día, los que serán planificados en acuerdo con el



empleador.

Estos descansos no podrán acordarse en fracciones inferiores a diez minutos ni por la totalidad de su duración. Las interrupciones y descansos señalados en el inciso anterior, así como aquellos destinados para que los trabajadores acudan a los servicios higiénicos, no podrán significar en ningún caso un menoscabo a sus remuneraciones y se considerarán trabajados para todos los efectos legales.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho a colación consagrado en el artículo 34 del código del trabajo.

Así mismo, no se contabilizará dentro de los auxiliares improductivos el Baño por ser este un derecho biológico y fundamental de toda persona.

QUINCUAGÉSIMO SÉXTO: DE LAS CAPACITACIONES

En virtud de una mejora continua del trabajador la Empresa ofrecerá cursos de capacitación para los trabajadores afectos a este contrato, por ejemplo: Office, Manejo de Objeciones, técnicas de Ventas, etc., ya sea por franquicias SENCE o de manera particular.

QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO: DE LA ASIGNACIONES Y HERRAMIENTAS EN TELETRABAJO

Según el artículo 152 quáter L.- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Si el trabajador se encuentra en la modalidad de Teletrabajo, la empresa revisará en un procedimiento la asignación, entrega y mantención de herramientas de trabajo, considerando para los mismos efectos las herramientas que puedan ser del trabajador, situación que deberá quedar consignada en el anexo de Teletrabajo así como también quedarán claramente especificadas las asignaciones.

Si la ley es modificada, primará lo que indique la ley o lo que establezca el código del trabajo.



QUINCUAGÉSIMO OCTAVO: ACUERDO MODALIDAD TELETRABAJO PARA CUIDADORES

Para aquellos trabajadores que acrediten que están al cuidado de adultos mayores, personas con discapacidades o con necesidades especiales que se deben acreditar con el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el organismo que corresponda, la Empresa a solicitud del trabajador otorgará la modalidad de Teletrabajo siempre que las funciones del trabajador sean compatibles con dicha modalidad. El trabajador deberá acreditar con el certificado correspondiente su condición de cuidador y comprometerse al cumplimiento de indicadores del servicio para mantener la modalidad solicitada.

Otro caso será evaluado en conjunto entre RRLL y el Sindicato.

QUINCUAGÉSIMO NOVENO: UNIDAD DE REQUERIMIENTOS

En virtud de mejorar el clima laboral, dar respuestas efectivas a los trabajadores y evitar reclamos innecesarios se creará una unidad de requerimientos críticos la cual contemplará una herramienta (WORKFLOW o la que la Empresa disponga) de escalamiento para que trabajadores puedan solicitar beneficios pactados por negociaciones, (ejemplo: Bonos de vacaciones, bono de reintegros, solicitudes de permisos, etc.) o que hayan realizado solicitudes a la empresa a través del conducto regular y no tengan solución para que así sean atendidas por el área responsable, de esta manera ellos podrán acceder a realizar sus solicitudes o reclamos, además de tener un seguimiento y trazabilidad de sus requerimiento, el cual deberá ser atendido dentro de un plazo de 72 horas hábiles.

SEXAGÉSIMO: REEMPLAZOS DE JEFATURAS

A los trabajadores afiliados al sindicato que en el desempeño de sus funciones les corresponda por cualquier causa y en forma continua realizar un reemplazo en un cargo de jefaturas (supervisores, analistas, líderes, jefes de servicio o jefes de áreas), se les presentará el respectivo anexo de funciones transitorias que además indique claramente la renta que percibirá mientras dure el reemplazo asignado. La jefatura deberá informar a Relaciones Laborales dicha asignación de funciones para poder revisar el cumplimiento de la cláusula.

SEXAGÉSIMO PRIMERO: ORIENTACIÓN LABORAL/SOCIAL

La Empresa mantendrá una unidad de orientación laboral que asesorará a trabajadores en problemáticas que puedan presentar en temas de índole laboral, social y/o personal. La asesoría será en términos de entregar unidades de ayuda a



los que el trabajador pueda recurrir. Por ejemplo fonos ayuda, contacto con fundaciones, entre otros. El trabajador podrá contactarse al mail relaciones_laborales@atentochile.cl orientacionlaboral@atentochile.cl

SEXAGÉSIMO SEGUNDO: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

En virtud de fomentar la diversidad y la no discriminación por género a los trabajadores de Atento Chile, se permitirá a trabajadores LGBTQIA+ puedan postular y trabajar haciendo uso de su nombre social, tanto dentro de la empresa como en las atenciones telefónicas que deban desempeñar, adicionalmente se proporcionará un medio día con goce de remuneración para que realicen sus trámites de rectificación de nombre y/o sexo. Esto último aplicará para cualquier trabajador parte de este convenio que realice el trámite de rectificación de nombre. Con todo, estos permisos deberán ser acreditados con el certificado del registro civil.

Para las parejas que realizan Acuerdo de Unión Civil se le extenderá seguro médico como beneficiario.

Adicionalmente, la Empresa se compromete a instaurar un lenguaje respetuoso y con perspectiva de género en sus redacciones, sumado a esto a las parejas de los trabajadores ya sean del mismo o distinto sexo que no deseen formar un acuerdo de unión civil y siempre y cuando la legalidad vigente les haga beneficiarios de los mismos. Se extenderán los beneficios familiares que puedan ser obtenidos a través de este contrato colectivo (ejemplo: becas de escolaridad, asignación de fallecimiento, enfermedades catastróficas, etc.) y todos los beneficios que puedan ser heredables de conformidad a la Ley; para ello, el trabajador se compromete a entregar todos los antecedentes necesarios, los que serán consignados en la ficha personal del trabajador.

SEXAGÉSIMO TERCERO: RETIRO CONVENIDO

La Empresa asignará al Sindicato 2 cupos anuales para trabajadores parte de este Convenio y que soliciten terminar su relación laboral invocando la causal del artículo 159 N°2 del Código del Trabajo, esto es, Renuncia Voluntaria, donde la Empresa pagará la indemnización por años de servicio prevista en el inciso segundo del artículo 163 de dicho cuerpo legal, excluyéndose el mes de aviso.

Una vez recibida esta solicitud, una comisión compuesta por RRHH, Sindicato y Jefatura del trabajador revisarán el caso respectivo, si se acoge la solicitud, la comisión dará la fecha correspondiente de salida, siempre que el trabajador que se acoge a este beneficio no tenga impedimento legal alguno.



SEXAGÉSIMO CUARTO: ASIGNACIÓN EN FERIADO 1° DE MAYO

La Empresa entregará una asignación especial de colación de \$20.000.- por turno efectivo el día 1° de mayo a los trabajadores que forman parte de este convenio. Esta asignación será pagada en la liquidación del mes de mayo.

SEXAGÉSIMO QUINTO: PERMISO CALIDAD DE VIDA CALL

La Empresa otorgará anualmente ½ día de permiso pagado a los trabajadores parte de este convenio. Se deberá solicitar con una semana de anticipación. Se excluye trabajadores de sucursales Movistar.

SEXAGÉSIMO SEXTO: TURNO VÍSPERAS DÍAS ESPECIALES

Con el fin de resguardar integridad y motivación de los trabajadores, la Empresa evaluará la adecuación de turnos y dotación en el día o previo, según corresponda en las siguientes fechas:

- 29 de marzo.
- 11 de septiembre
- 17 de septiembre,
- 24 de diciembre
- 31 de diciembre

SEXAGÉSIMO SÉPTIMO: FERIADO ANUAL ZONA EXTREMA

Para los trabajadores de Atento Chile que desempeñen sus labores/funciones en sucursales Movistar, en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán un permiso de vacaciones de 20 días hábiles según lo establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo.



SEXAGÉSIMO OCTAVO: BONO ZONA MINERA

Atendidas las especiales características del mercado laboral de las zonas que se indican a continuación, las partes pactan el pago de los siguientes bonos:

1. La Empresa pagará a los trabajadores de Atento Chile con el cargo de Ejecutivos de Atención Comercial que desarrollen sus labores/funciones en sucursales Movistar en las ciudades de Antofagasta y Calama, un bono de carácter mensual ascendente a \$120.000 (bruto); en el evento de que los servicios del trabajador dejen de ser prestados en la zona geográfica



señalada, dejará de tener derecho al pago del mismo.

2. La Empresa pagará a los trabajadores de Atento Chile con el cargo de Ejecutivos de Atención Comercial que desarrollen sus labores/funciones en sucursales Movistar en las ciudades Copiapó y Vallenar, un bono de carácter mensual por permanencia de \$70.000 (bruto) a contar del 7º mes de prestación de servicios en dichas zonas y luego a contar del mes N° 13 de permanencia o vigencia de la prestación de servicios en las zonas señaladas, dicho bono aumentará a un monto ascendente a \$120.000 (bruto) a contar del término referido precedentemente; en el evento de que los servicios del trabajador dejen de ser prestados en la zona geográfica señalada, dejará de tener derecho al pago del mismo.

Los bonos pactados precedentemente son proporcionales a los días efectivamente trabajados en el mes de su devengo.

SEXAGÉSIMO NOVENO: PERMISOS POR CALIDAD DE VIDA SUCURSALES

Las partes declaran estar en conocimiento de que existe un beneficio que la Empresa otorga con carácter general a los trabajadores de Atento Chile que desarrollen sus labores/funciones en sucursales/agencias Movistar, consistente en que cada trabajador tendrá un permiso de 6 medios días por año calendario (enero a diciembre), este permiso tendrá las siguientes características:

Será remunerado

No podrá tomarse de forma consecutiva.

Se otorga en año calendario, no acumulable.

Este beneficio se otorgará de mutuo acuerdo con la jefatura correspondiente y según necesidades del Negocio y se entrega de acuerdo a procedimiento vigente.

Excluye a personal Atento en edificio Corporativo Movistar

SEPTUAGÉSIMO: PERSONAL RECAUDACIÓN Y BODEGA SUCURSALES MOVISTAR

- 1.-La Empresa entregará mensualmente a contar de febrero de 2023 un bono de \$20.000, líquido a los trabajadores de plantel Bodega y Recaudación siempre y cuando cumplan con los siguientes indicadores:

Filtro: Tanto plantel Bodegas como Recaudación deberán tener con asistencia completa su jornada contractual, excepto si la falta es responsabilidad de la Empresa.

Indicadores a cumplir plantel Bodegas

- 1.- Cumplimiento Inventario (0 Merma, 0 gestión de justificación).
- 2.- Cumplimiento TAT 100 %
- 3.- Cumplimiento Fijo 100%



4.- Cumplimiento Rececion y Devolución 100%

Indicadores a cumplir plantel Recaudación

- 1.-100% de ISN CLIENTE INTERNO
- 2.-Cuadratura perfecta 0 faltante, 0 sobrante

2.-La Empresa se compromete a entregar y renovar anualmente el uniforme que corresponde (polaras, polerones) a personal de Recaudación y Bodega de sucursales Movistar. 2 anuales

3.-La Empresa además se compromete a entregar y/o recambiar la herramientas necesarias para el desarrollo de sus labores a modo de ejemplo capturadora de serie, sillas, etc.

Esta cláusula entrará en vigencia en a contar del mes de febrero de 2023.

SEPTUAGÉSIMO PRIMERO: ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes acuerdan en uso de su autonomía negocial la extensión de los beneficios pactados en este instrumento colectivo a:

- 1) Todos aquellos trabajadores de la Empresa que no se encuentren afectos a un instrumento colectivo vigente y que ingresen al Sindicato SITRATCH como nuevos socios, con fecha posterior a la celebración del presente Convenio, las partes acuerdan extender el presente instrumento colectivo. Entendiendo las partes que para que opere la extensión de beneficios bastará el único y exclusivo requisito la firma de la respectiva ficha de afiliación sindical, ficha que deberá especificar la aceptación de extensión de beneficios, debiendo el trabajador pagar el 100% de la cuota sindical.
- 2) Las partes acuerdan extender el presente instrumento colectivo a todos o parte de los trabajadores de la Empresa sin afiliación sindical. Para acceder a los beneficios, el trabajador deberá aceptar la extensión, firmando documento de extensión al efecto y pagar el 100% de la cuota sindical.

Los beneficios pactados en este Convenio y que se extenderán a los trabajadores indicados en los números 1) y 2) precedente, operarán bajo las siguientes reglas:



- a) A contar del 1° de febrero de 2023, se extenderán todos los beneficios de este Convenio a excepción del bono por término de negociación, contemplado en la cláusula primera transitoria.
- b) La asignación de colación y asignación de movilización se extenderán a contar del cuarto mes que el trabajador tenga contrato vigente o al mes siguiente de pasar a contrato indefinido, lo que ocurra primero.
- c) Para el pago del Bono de Antigüedad (estipulado en la cláusula segunda transitorio), se considerará la antigüedad del trabajador al 31 de diciembre del año 2023 y 2024 respectivamente. y se pagará en la liquidación de remuneración correspondiente al mes de enero de 2024 y enero 2025.

El pago de este bono de antigüedad será por única vez para cada trabajador afecto al instrumento colectivo.



ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO TRANSITORIO

La Empresa pagará a los trabajadores con contrato indefinido parte de este convenio y bajo las condiciones y términos contenidos en esta cláusula, por única vez y con ocasión de la suscripción del presente instrumento, un bono por término de negociación cuyo monto bruto será:

- La cantidad de \$135.000.- (bruto), con vencimiento el día 31 de enero de 2023

El bono antes referido tendrá como condición de devengo, para los trabajadores parte del convenio, que el trabajador tenga relación laboral vigente con la empresa al 31 de enero de 2023.

Este bono se pagará en conjunto con la remuneración de enero de 2023.

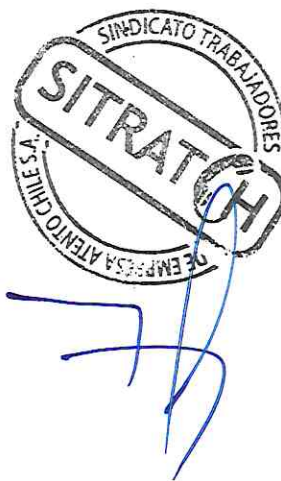
SEGUNDO TRANSITORIO

La Empresa pagará por única vez y con motivo de la suscripción de este Convenio a cada trabajador con contrato indefinido parte del mismo, un bono bruto por años de servicio atendiendo la antigüedad que tengan en la Empresa al 31 de diciembre de 2022, y conforme a las distinciones que se indican en la siguiente tabla:

Bono años de antigüedad	Bono Bruto Total
0 a 11,99 meses	\$ 0.-
12 a 23.99 meses	\$ 72.000.-
24 a 47.99 meses	\$ 94.000.-
48 a 95.99 meses	\$ 116.000.-
96, a 167.99 meses	\$ 143.000.-
>a 168 meses	\$ 174.000.-

Este bono se pagará en conjunto con la remuneración de enero de 2023.

El bono antes referido tendrá como condición de devengo, para los trabajadores parte del convenio, que el trabajador tenga relación laboral vigente con la empresa en las fechas señaladas anteriormente.



TERCERO TRANSITORIO

La Empresa aportará al Sindicato por única vez y con ocasión de la suscripción del presente instrumento, la cantidad de **\$24.000.000** para el pago de profesionales por asesorías legales y financieras. Este monto será pagado al Sindicato a más tardar el día 30 de enero de 2023.

CUARTO TRANSITORIO

La Empresa aportará durante la vigencia del presente Convenio y dentro la primera semana del mes de febrero de 2023 y febrero 2024, un fondo destinado a pack escolar, que se calculará en base a la cantidad de 0,5 UF (líquido) por cada trabajador parte de este convenio y con contrato vigente en las fechas antes indicadas.

QUINTO TRANSITORIO

La Empresa aportará al Sindicato con ocasión de la suscripción del presente instrumento, la cantidad de \$7.000.000.- por cada año de vigencia para un fondo de Becas de Estudio. Las Becas de Estudio se designarán de acuerdo a las condiciones que el mismo Sindicato estipule. El Sindicato deberá publicar en el diario mural que le corresponde, los beneficiarios de dicha(s) beca(s). Este pago deberá ser enterado a más tardar el día 7 de febrero del 2023 y 2 de febrero de 2024.

SEXTO TRANSITORIO

La Empresa aportará al sindicato, con ocasión de la suscripción del presente instrumento por cada año de vigencia y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo un fondo para ayudas sociales de \$3.000.000.- que el Sindicato administrará y distribuirá según el caso que le sea presentado. El Sindicato entregará anualmente una nómina de los beneficiarios. Este pago deberá ser enterado a más tardar el día 7 febrero de 2023 y 7 de febrero de 2024.



SÉPTIMO TRANSITORIO: NEGOCIACIÓN COMPLETA Y TÉRMINO DE INSTRUMENTO COLECTIVO ANTERIOR.

El presente Convenio Colectivo reemplaza en todas sus partes a cualquier otro instrumento colectivo suscrito por las partes con anterioridad a esta fecha.

El presente Convenio se firma en 3 ejemplares de idéntico tenor y fecha, quedando 1 en poder de cada parte, y uno a ser entregado a la Inspección del Trabajo


Mario Mella Meneses
Presidente SITRATCH


María Soledad Toledo Fuentealba
Tesorera SITRATCH


Marina Rojas Vargas
Secretaria SITRATCH


Santiago Saenz Asprea
Gerente RRHH
ATENTO CHILE S.A.



ANEXO 2024

Santiago de Chile, a 15 de enero 2023, comparecen, por una parte **ATENTO CHILE S.A.** y, por la otra, el **SINDICATO TRABAJADORES DE EMPRESA ATENTO CHILE S.A. "SITRATCH"**, ambos debidamente representados según se indica más adelante, quienes vienen en declarar y acordar que en virtud del procedimiento de negociación colectiva no

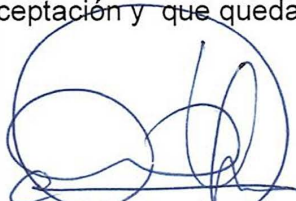
reglada, que dio origen al convenio colectivo con vigencia desde el 15 de enero de 2023 al 14 de enero de 2025 han acordado, lo siguiente:

PRIMERO: BONO POR TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN

La Empresa pagará por única vez y con motivo de la suscripción del convenio colectivo a los trabajadores parte del mismo, individualizados en la nómina anexa a este documento y bajo las condiciones y términos contenidos en esta cláusula, un bono por término de negociación cuyo monto bruto será de **\$135.000.-** (ciento treinta y cinco mil) con vencimiento el día 31 de enero de 2024.

El bono antes referido tendrá como condición de devengo, para los trabajadores parte del Convenio que el trabajador tenga relación laboral vigente con la empresa en las fechas señaladas anteriormente.

Firman este acuerdo en señal de aceptación y que quedará en custodia de ambas partes:


Santiago Saenz Asprea
Gerente de RR HH
ATENTO CHILE S.A.


Mario Mella Meneses
Presidente
Sindicato SITRATCH



M.S.
