



Esto es fruto de Muchas horas de  
trabajo,  
Muchos esfuerzos por mantener el  
dialogo cuando las diferencias  
parecían abismos.

Aquí hay 100% de compromiso!

Eres parte de Sitratch, eres parte del  
Mejor Sindicato.

El Directorio



Aquí encontraras:

Beneficios Negociacion

**60** Beneficios  
**SE MANTIENEN**

**SITRATCH**  
*2026-2028*

**23** Beneficios  
**CON MEJORAS**

**30** Beneficios  
**NUEVOS !**

[www.sitratch.cl](http://www.sitratch.cl)

# **INDICE de BENEFICIOS**

## **I. Aspectos Generales y Remuneraciones**

- Vigencia (15 enero 2026 - 15 enero 2028) – Pág. 2
- Reajustabilidad Periódica (IPC semestral) – Pág. 2
- Anticipo de Remuneraciones – Pág. 2
- Pago de Compensatorios y Promedios – Pág. 3

## **II. Asignaciones Mensuales y Bonos**

- Asignación de Movilización – Pág. 4
- Asignación de Colación – Pág. 4
- Asignación de Vacaciones – Pág. 4

## **III. Permisos y Descansos (Con goce de sueldo)**

- Permiso "Día Libre" anual – Pág. 6
- Fomento al Descanso (Día post-vacaciones) – Pág. 6
- Reconocimiento y Distinción (Antigüedad) – Pág. 6
- Permiso Examen de Grado y/o Tesis – Pág. 8
- Permiso por Fallecimiento – Pág. 9
- Permisos Controles Médicos por Embarazo – Pág. 10
- Permiso por Nacimiento (Padres) – Pág. 10
- Permiso por Matrimonio / Acuerdo Unión Civil – Pág. 10
- Corresponsabilidad Parental – Pág. 10
- Permisos para trabajadores con discapacidad – Pág. 11
- Permiso Natalidad por Adopción – Pág. 11
- Permiso para Trabajadores Extranjeros – Pág. 12
- Permiso por Cambio de Casa – Pág. 12
- Permiso por Hospitalización – Pág. 12
- Permiso Control Médico hijo con discapacidad – Pág. 12
- Horas de Trabajo Sindical – Pág. 13
- Permiso Cumpleaños del Trabajador – Pág. 13
- Permisos a la Entrada de Turno (Atrasos) – Pág. 13
- Plazo para Uso de Permisos – Pág. 14

## **IV. Beneficios Familiares y Sociales**

- Sala Cuna, Jardín y Bono Compensatorio – Pág. 7
- Aguinaldo de Fin de Año (Navidad) – Pág. 14
- Aguinaldo Fiestas Patrias – Pág. 14
- Feriados y Días Especiales – Pág. 14
- Turno Nocturno – Pág. 15
- Seguro de Salud – Pág. 17
- Aporte de Cuota Mortuoria – Pág. 18
- Vacuna Antigripal – Pág. 18
- Asignación Feriado 1º de Mayo – Pág. 26

- Permiso Calidad de Vida Call – Pág. 26
- Permiso Responsabilidad (Día administrativo) – Pág. 29
- Aporte y Ayuda por Siniestro Préstamo de Auxilio – Pág. 29
- Permiso Día de la Madre y del Padre – Pág. 29
- Citación Judicial – Pág. 30
- Exámenes Preventivos de Salud – Pág. 30

## **V. Infraestructura y Condiciones de Trabajo**

- Mantenición de Sillas – Pág. 15
- Infraestructura – Pág. 16
- Servicio Wifi – Pág. 17
- Diario Mural y Portal de Comunicaciones – Pág. 17
- Reuniones – Pág. 18
- Turnos – Pág. 19
- Asignación de Turnos Estudiante – Pág. 19
- Actualización de Contrato – Pág. 19
- Del Contrato y Liquidaciones – Pág. 20
- Documentos por Término de Relación Laboral – Pág. 20
- Cambio de Campaña/Servicio – Pág. 22
- Dotaciones de Personal – Pág. 22
- Descansos durante la jornada y Baño – Pág. 22
- Capacitaciones – Pág. 22
- Herramientas de Trabajo – Pág. 23
- Teletrabajo para Cuidadores – Pág. 24
- Unidad de Requerimientos – Pág. 24
- Reemplazos de Jefaturas – Pág. 24
- Orientación Laboral/Social – Pág. 25
- Diversidad e Inclusión – Pág. 25
- Turno Vísperas Días Especiales – Pág. 27
- Pacto Condiciones Especiales de Trabajo – Pág. 30

## **VI. Desvinculación y Retiro**

- Enfermedades Terminales o Invalidantes – Pág. 17
- Retiro Convenido (Renuncia voluntaria) – Pág. 25
- Retiro Especial (Jubilación/Antigüedad) – Pág. 26
- Apoyo por Término de la Relación Laboral – Pág. 30

## **VII. Disposiciones Específicas y Administrativas**

- Gratificación Anual Garantizada – Pág. 20
- Descuento por Planilla – Pág. 21
- Reuniones de Seguimientos – Pág. 21
- Controles de Salud (Ley 21.142) – Pág. 21
- Feriado Anual Zona Extrema – Pág. 27
- Bono Zona Minera – Pág. 27
- Permisos por Calidad de Vida Sucursales – Pág. 28

- Personal Recaudación y Bodega Sucursales – Pág. 28
- Acuerdo de Extensión de Beneficios – Pág. 31

### **VIII. Artículos Transitorios (Bonos por única vez)**

- Bono de Término de Negociación (BTN) – Pág. 31
- Bono de Antigüedad – Pág. 31
- Aportes al Sindicato (Becas, ayuda social) – Pág. 33
- Pack Escolar, Fiestas Patrias y Navidad – Pág. 33
- Negociación Completa – Pág. 33

**ATENTO**

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo

Nº seguimiento: GDC-1301/2025/E358866

|                |            |                  |
|----------------|------------|------------------|
| Nº expediente: | Creación:  | 01/12/2025 12:24 |
| E358866/2025   | Recepción: | 01/12/2025 12:24 |
|                | Impresión: | 01/12/2025 12:24 |

28 DE NOVIEMBRE DE 2025

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO SANTIAGO

MONEDA N.º 723

SANTIAGO

PRESENTE

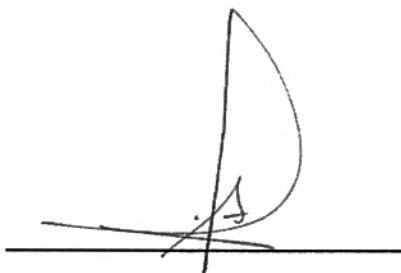
**REFERENCIA:**

Adjunta Convenio Colectivo de Trabajo, suscrito entre **ATENTO CHILE S.A.** y **SINDICATO TRABAJADORES DE EMPRESA ATENTO CHILE S.A. "SITRATCH"**.

De nuestra consideración:

Conforme el exitoso proceso de negociación colectiva no reglado entre las partes y producto de este, adjunto a usted copia del Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre **ATENTO CHILE S.A.** y **SINDICATO TRABAJADORES DE EMPRESA ATENTO CHILE S.A. "SITRATCH"**, con fecha 28 de noviembre de 2025.

Atentamente,



**LUIS PATRICIO ROJAS ARACENA**  
**JEFE SENIOR RELACIONES LABORALES**  
**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 28 de noviembre de 2025, entre la Empresa "ATENTO CHILE S.A." representada por representada por doña Maria Francisca Rodriguez Jara, Andreina Carolina del Valle Morales Suárez, y don Luis Patricio Rojas Aracena, todos con domicilio en calle Rosas 1740, correo electrónico lprojasa@atento.com, por una parte y, el SINDICATO TRABAJADORES DE EMPRESA ATENTO CHILE S.A. "SITRATCH" representada por su Directorio conformado por don Mario Mella Meneses rut 13.516928-5, Presidente, doña María Soledad Toledo Fuentealba rut 11.864.977-K, Tesorera, doña Marina Rojas Vargas rut:5.314.974-K, Secretaria, todos del mismo domicilio antes mencionado, correo electrónico sindicato sitratch@gmail.com, RSU: 13.08.09.48 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 y contractuales correspondientes.



### TERCERO: VIGENCIA

Este Convenio Colectivo tendrá una vigencia 24 meses, a contar del día 15 enero de 2026 y hasta el 15 enero de 2028.

### CUARTO: REAJUSTABILIDAD PERIÓDICA

Los sueldos base de los Trabajadores Individualizados en el Anexo N° 1, estarán afectos a un sistema de reajustabilidad semestral en el 100% de la variación acumulada por Índice de Precios al Consumidor de los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste, garantizando al menos un 2% semestral de reajustabilidad y conforme al siguiente calendario:

- 1º junio de 2026 2.0%
- 1º diciembre 2026 2.0%
- 1º junio de 2027 2.0%
- 1º diciembre 2027 2.0%

Asimismo, se reajustarán en la misma forma y oportunidad los beneficios de:

- Asignación por vacaciones
- Bono compensatorio Sala Cuna
- Asignación de Colación
- Bono Personal Recaudación y Bodega sucursales.

### 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   | \$120.000 pesos  |
| 30 horas o menos | \$ 100.000 pesos |

Ahora bien, los trabajadores que no pertenezcan al área de teleoperación podrán solicitar como anticipo a sus remuneraciones la suma de \$140.000.- o un 20% de su sueldo base; no se podrán solicitar 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. Considerando entre las fechas 1 ausentismo justificado y/o en caso de una atención de urgencia médica y/o dental (con certificado médico) de algún centro asistencial en el período anterior a evaluar, el trabajador debe enviar dicho certificado a la empresa a través del canal de atención denominado "Te escuchamos" disponible en Buk o aquel que lo reemplace. Cualquier excepción será evaluada por el área de Relaciones Laborales.



## SEXTO: PAGO DE COMPENSATORIOS Y PROMEDIOS

La empresa pagará íntegramente y en la proporcionalidad correspondiente a los trabajadores afectos al presente convenio colectivo de trabajo, el promedio de las remuneraciones variables de los 3 últimos meses con 30 días trabajados.

Para la base de cálculo se consideran todas las remuneraciones variables (Ejemplo: incentivos, comisiones, premios, etc.), aplicándose para 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.- Por cambios de campañas o servicio, esto será a lo menos 2 meses continuos consecutivos (si existe firma de anexo por parte del Trabajador).
- 4.- Cuando el trabajador esté sin claves o herramientas de trabajo, la Empresa gestionará un permiso por comisión de servicio mientras dure la incidencia y siempre que sea un caso en donde el trabajador, haya dado aviso por escrito a su jefatura de la incidencia, y que, habiéndose verificado por IT, no exista responsabilidad del trabajador en bloqueo de claves o utilización de herramientas de trabajo.
- 5.- Cuando por errores involuntarios de sistemas, términos del servicio y que no sean responsabilidad del trabajador no se tomen indicadores de cálculos de variables.
- 6.- Cuando el trabajador retorne efectivamente a sus labores luego de una licencia prolongada (entendiéndose por tal aquella con 90 días y más.) se evaluarán los dos primeros meses de reintegro a sus funciones y se pagará de la siguiente manera:

Primer mes de retorno se pagará en la siguiente proporción si el trabajador se reintegra en las siguientes fechas:

- |                                           |                 |
|-------------------------------------------|-----------------|
| A.- Desde el día 1 al 15 (calendario)     | (100% del bono) |
| B.- Desde el día 16 al 30/31 (calendario) | (50% del bono)  |

El pago se hará únicamente  
Máximo 2 años consecutivos y 1 vez por año.

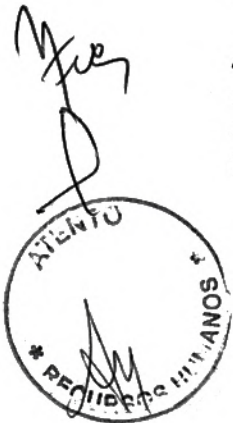
### Segundo mes – Condiciones

Caso 1: Si su variable real es mayor al promedio, se paga el variable obtenido.

Caso 2: Si su variable real es menor al promedio, se pagará la diferencia respecto al bono compensatorio establecido en esta cláusula.

Caso 3: Si no tiene pago de variables, se pagará promedio al 100%.

Al reintegro de la licencia prolongada, si el trabajador lo requiere podrá solicitar un anticipo de \$150.000.- que será descontado 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.



descuentos y se le entregará el detalle del sobregiro acumulado durante su licencia y/o permiso.

El mecanismo habilitado para que el trabajador solicite a la empresa esto, será el canal de atención denominado "Te escuchamos" disponible en Buk o aquel que lo reemplace, conjuntamente podrá enviar la solicitud por mail a [relaciones\\_laborales@atentochile.cl](mailto:relaciones_laborales@atentochile.cl), con copia a [sitratch@gmail.com](mailto:sitratch@gmail.com).

#### **SÉPTIMO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN**

La Empresa pagará a cada trabajador, la suma equivalente al valor de dos (2) pasajes de Metro (hora punta) según reajuste del Ministerio de Transporte, cada vez que el trabajador asista a laborar y se liquidará junto con su remuneración mensual por días efectivamente trabajados.

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 2026.

La asignación de movilización se otorgará a contar del cuarto mes de que el trabajador tenga contrato vigente o al mes siguiente de pasar a contrato indefinido, lo que ocurra primero.

#### **OCTAVO: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN**

El trabajador tendrá derecho a una asignación de colación de \$460 (Cuatrocientos sesenta pesos) por cada hora efectivamente trabajada en el mes, según su turno o distribución de jornada la que se pagará y liquidará junto con su remuneración mensual respectiva.

Esta asignación se devengará únicamente a las horas trabajadas según turno asignado o jornada laboral y a las horas extras debidamente autorizadas por la jefatura.

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 2026.

La asignación de colación se otorgará a contar del cuarto mes de que el trabajador tenga contrato vigente o al mes siguiente de pasar a contrato indefinido, lo que ocurra primero.

#### **NOVENO: ASIGNACIÓN DE VACACIONES**

La Empresa pagará a cada trabajador afecto al presente instrumento colectivo de trabajo una asignación de vacaciones. Para tener derecho a este beneficio será requisito que el trabajador:



1. No presente ausencias injustificadas durante los 90 días inmediatamente anteriores al inicio del feriado legal.
2. Que la solicitud sea en virtud de lo establecido en la ley.

Cuando el trabajador haga uso de su feriado anual de al menos 10 días hábiles corridos entre enero y marzo ambos meses incluidos, tendrá derecho a un bono bruto de **\$44.000.-** llamado bono estival.

Cuando el trabajador haga uso de su feriado anual de al menos 10 días hábiles corridos entre abril y noviembre, ambos meses incluidos, tendrá derecho a un bono bruto de **\$194.000.-** llamado bono no estival, no obstante, si el trabajador ya recibió el bono estival, podrá acceder al presente bono descontándose la suma del bono estival ya pagado vale decir, el resultado de **\$194.000 menos \$44.000** (brutos)

Cuando el trabajador haga uso de su feriado anual de al menos 20 días hábiles corridos entre abril y noviembre, ambos meses incluidos, tendrá derecho a un bono bruto de **\$259.000.-** No obstante, si el trabajador ya recibió el bono estival, podrá acceder al presente bono descontándose la suma del bono estival ya pagado vale decir, el resultado **\$259.000 - \$44.000** (brutos).

Cuando el trabajador haga uso de su feriado anual entre 5 y 9 días hábiles corridos entre abril y noviembre, ambos meses incluidos, tendrá derecho a un bono bruto de **\$97.000.-** pudiendo acceder a este beneficio en 2 oportunidades dentro del mismo año calendario. - No obstante, si el trabajador ya recibió el bono estival, podrá acceder al presente bono descontándose la suma del bono estival ya pagado vale decir, el resultado de **\$97.000 menos \$40.000** (brutos). Este descuento sólo aplica en el primer bono no estival.

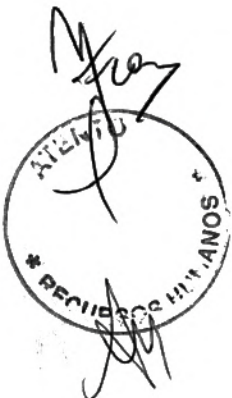
Cuando el trabajador haga uso de su feriado anual de al menos 10 días hábiles corridos en el mes de diciembre (año 2025), tendrá derecho a un bono bruto de **\$40.000.-** también llamado bono estival. Sin embargo, este bono no será aplicable si el trabajador ya recibió algún bono de los indicados durante el año.

En los casos que el feriado legal este entre 2 tramos, se pagará el proporcional de cada tramo.

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.

Esta asignación se pagará anticipadamente el día hábil más próximo a los días de pago de remuneraciones de acuerdo con las fechas de recepción de solicitudes de feriado legal.

Para pago el día 15 o hábil más cercano, se considerarán todas las solicitudes recibidas desde el día 20 del mes anterior hasta el día 5 del mes en curso. Para pago en el último día hábil del mes, se considerarán todas las solicitudes recibidas desde el día 6 y hasta el día 19 del mes en curso.



#### **DÉCIMO: PERMISO CON GOCE DE REMUNERACIONES "DIA LIBRE"**

La Empresa otorgará a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo un día Libre en cada año (no acumulable).

Se debe solicitar con 14 días corridos de antelación a la fecha de su uso, acorde a la política de programación de Turnos directo de cada trabajador, para lo cual cada trabajador debe registrar en el sistema Buk o el sistema Vigente y dar aviso a su Jefatura Directa, quien deberá autorizarlo en la herramienta.

#### **UNDÉCIMO: FOMENTO AL DESCANSO DEL TRABAJADOR**

La Empresa otorgará a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo un día adicional libre como un permiso con goce de remuneraciones, este día adicional se entregará en el mismo período en que el trabajador tomó las vacaciones de al menos 10 días hábiles, según la regla aquí establecida, es decir a continuación del período solicitado.

Este día para todos los efectos es un permiso con goce de remuneraciones, por lo tanto, no es acumulable de un año a otro, ni retribuable en dinero.

#### **DUODÉCIMO: RECONOCIMIENTO Y DISTINCIÓN**

La Empresa, anualmente, en el mes de junio, para conmemorar el día del Teleoperador reconocerá en su Portal Web o herramienta destinada a las comunicaciones internas a todas aquellas personas que en el año en curso cumplan años de trabajo en Atento, entregando un RECONOCIMIENTO digital en el mes de cumplimiento de su Aniversario.

Al cumplimiento de dichos años se entregará los siguientes beneficios:

| <b>Tramo de años de servicio</b> | <b>Días de permiso con goce de sueldo</b> | <b>Monto en UF asociado</b> |
|----------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------|
| 10 a 14 años                     | 1 día                                     | 0 UF                        |
| 15 años                          | 2 días                                    | 1 UF                        |
| 16 a 19 años                     | 1 día                                     | 1 UF                        |
| 20 años                          | 2 días                                    | 1,2 UF                      |
| 21 a 24 años                     | 1 día                                     | 1,2 UF                      |
| 25 años                          | 2 días                                    | 1,8 UF                      |



| Tramo de años de servicio | Días de permiso con goce de sueldo | Monto en UF asociado |
|---------------------------|------------------------------------|----------------------|
| 26 años y más             | 1 día                              | 1,8 UF               |

Estos permisos aplican como permiso con goce de remuneraciones, por lo que no son acumulables de un año a otro ni retribuíbles en dinero.

Los permisos se deberán otorgar dentro del año móvil (incluye mes de cumplimiento), en que el trabajador cumpla sus años de antigüedad.

El pago de la asignación se hará efectivo en el mes de cumplimiento de la antigüedad calculándose al valor de la UF del último día del mes anterior al pago.

### **DÉCIMO TERCERO: SALA CUNA, JARDIN INFANTIL, BONO COMPENSATORIO**

La Empresa, de acuerdo con el 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 o Sistema con el cual la Empresa mantiene un convenio, acorde a la legalidad en esta materia.

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.

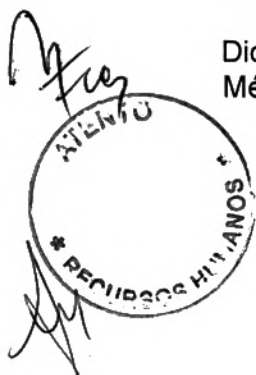
Al término del derecho establecido en el artículo 203 del código del trabajo, la trabajadora podrá por dar continuidad a la sala cuna del convenio Empresa y esta subvencionará los tres primeros meses con la siguiente tabla:

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



El anexo de sala cuna que cada trabajadora deberá firmar para efectos de devengar este beneficio, 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 **\$410.573.-** pesos brutos y se pagará conjuntamente con las remuneraciones mensuales.

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

La Empresa extenderá el beneficio denominado turno de sala cuna por (3) tres meses adicionales, esto sólo se hará efectivo mediante solicitud formal de la trabajadora y posterior 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 prestador de servicios de sala cuna, pactará con dicho prestador 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 lo establecido por ley.

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

##### **A.- PERMISO POR EXAMEN DE GRADO Y/O DEFENSA DE TESIS**

a.1) 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 en plataforma Buk o aquel que lo reemplace, adjuntando un documento formal de la Institución de estudio, el que se deberá presentar por lo menos con 14 días corridos 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 solicitud de este mismo que deberá constar en forma expresa en el área de relaciones laborales.

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



a.2) La Empresa otorgará permiso al trabajador que rinda la PAES o la prueba de acceso a la universidad establecida por el Ministerio de Educación, cuya solicitud se deberá realizar de la misma forma que el punto anterior.

#### **B.- PERMISO PARA PADRES POR CEREMONIA DE TITULACIÓN**

b.1) La Empresa otorgará un (1) día hábil de permiso con derecho a remuneración, a los trabajadores padres que asistan a la ceremonia de titulación de sus hijos en carreras técnicas y/o profesionales y post grados.

b.2) La Empresa otorgará medio día (1/2) de permiso sin goce de remuneraciones para graduación de los hijos en transición mayor de educación parvularia, octavo básico y cuarto medio.

Estos permisos se deben solicitar en plataforma Buk o aquel que lo reemplace, con un documento formal de la Institución de estudio, el que se deberá presentar por lo menos con 14 días corridos a dicho evento; en caso de no presentar dicho documento en el plazo indicado, los días se descontarán de la remuneración.

En caso de dudas o consultas adicionales sobre estos permisos, el área de relaciones laborales revisará y tomará una determinación, la cual informará al trabajador.

#### **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 tres (3) días hábiles adicionales a los que le reconoce la ley.

En caso de fallecimiento de Hermano, (1) día adicional a lo que reconoce la Ley.

En caso de fallecimiento de 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 y así lo evidencie.

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 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 o exámenes médicos, estos deberán acreditarse con el certificado de citación médica para dicho control. Dicho permiso se debe gestionar con la jefatura directa y solicitados en sistema Buk o aquel que lo reemplace, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Dos permisos mensuales por horas, las cuales serán con goce de remuneraciones, cuyo tiempo de duración estará supeditado al tipo de atención médica y en coordinación con su jefatura directa.
2. Para embarazos de alto riesgo se considerará lo recomendado por el médico, situación que debe ser acreditada con el respectivo certificado médico.

## **DÉCIMO SÉPTIMO: PERMISO POR NACIMIENTO**

La Empresa otorgará un permiso de paternidad de 2 (dos) días adicionales de permiso pagado a lo que le reconoce la ley, acreditándolo con el certificado correspondiente.

Adicionalmente se otorgará una Asignación de 1 UF, la que se otorgará mediante Gift Card por nacimiento de hijo para el colaborador o la colaboradora siempre que el nacimiento ocurra en el período del instrumento colectivo.

Para determinar el valor de la GiftCard se considerará el valor UF del último día del mes anterior al de su entrega.

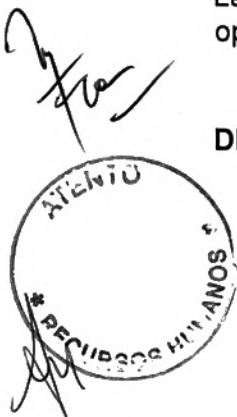
## **DÉCIMO OCTAVO: PERMISO POR MATRIMONIO ACUERDO UNIÓN CIVIL**

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.

Adicionalmente se otorgará una Gift Card por el valor de 0.8 UF, considerando el valor de UF del último día del mes anterior al de su entrega.

La acreditación deberá realizarse dentro de los 7 días de ocurrido el hecho para que opere este beneficio.

## **DÉCIMO NOVENO: CORRESPONSABILIDAD PARENTAL**



La Empresa otorgará (1) un permiso mensual no pagado para el padre/madre, con el fin de asistir a los controles médicos hasta los 2 años del hijo. Se debe acreditar con certificado de nacimiento y solicitar con una semana de anticipación a su Jefatura por escrito para que opere el beneficio.

#### **VIGÉSIMO: PERMISOS PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD O CON NECESIDADES ESPECIALES**

La Empresa otorgará a los trabajadores en situación de discapacidad los permisos necesarios para realizar el trámite y obtención de la credencial de discapacidad, debidamente acreditados con los certificados correspondientes. Estos permisos serán concedidos con goce de remuneraciones. El área de Relaciones Laborales realizará la orientación, apoyo y acompañamiento durante todo el proceso hasta la obtención de la mencionada credencial.

- a) Se otorgarán los permisos necesarios con goce de sueldo para realizar trámites relacionados con la credencial de discapacidad, incluyendo la evaluación del Registro Nacional de Discapacidad (RND) en el Compín, respaldados con la documentación correspondiente.
- b) Los trabajadores se comprometen a entregar los certificados del Registro Nacional de Discapacidad para que la empresa pueda acreditar el cumplimiento de la normativa, donde el tratamiento de la información será confidencial, debiendo velar por esto el área de relaciones laborales y el sindicato.
- c) Para los trabajadores con discapacidad o necesidades especiales permanentes acreditadas con certificado médico y en su caso, con la credencial de discapacidad emitida por la entidad legal competente (RND), la Empresa establecerá la modalidad de teletrabajo total o híbrida, siempre que el trabajador lo requiera y la función de su cargo o servicio asignado lo permita.
- d) A las trabajadoras con embarazo de alto riesgo se podrá evaluar la modalidad de teletrabajo o trabajo híbrido, según recomendación médica y conforme a las condiciones del servicio.

Estas condiciones serán evaluadas conjuntamente por el área de Relaciones Laborales a solicitud del trabajador o del sindicato en su representación, garantizando la debida reserva y confidencialidad.

Para trabajadores que tengan discapacidad temporal, la empresa otorgará Teletrabajo si el trabajador lo requiere y la función de su cargo y/o servicio asignado lo permite por el tiempo que esté en esta situación, debiendo presentar las certificaciones médicas a solicitud del área de relaciones laborales.

#### **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 en las entidades pertinentes para regularizar su situación migratoria, 1 día o 2 medios días hábiles de permiso con goce de remuneraciones, de acuerdo con su jornada de trabajo. Este permiso deberá acreditarse con los documentos correspondientes.

#### **VIGÉSIMO TERCERO: PERMISO POR CAMBIO DE CASA**

La Empresa otorgará a cada trabajador, en caso de cambio de domicilio, dos (2) días hábiles con derecho a remuneración. Si la solicitud de los días incluye el día viernes o lunes no se otorgará turno el fin de semana inmediato a dichos días. Este permiso sólo podrá ser ejercido una vez al año. El permiso deberá ser solicitado mínimo con 1 semana de antelación al cambio de domicilio.

La solicitud debe respaldarse y acreditarse con alguno de los siguientes documentos: Contrato de Compra y Venta del inmueble, Contrato de arrendamiento, salvoconducto, declaración jurada simple o notarial o cualquier documento legal que lo detalle y/o lo acredite.

Cualquier excepción o situación particular la evaluará el área de relaciones laborales a solicitud del trabajador o del sindicato en su representación.

#### **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).

Dicho permiso se debe informar a la jefatura directa y solicitados en sistema Buk o aquel que lo reemplace y debe respaldarse y acreditarse con cualquier documento médico que lo detalle y/o lo acredite.

#### **VIGÉSIMO QUINTO: PERMISOS CONTROL MÉDICO POR HIJO CON DISCAPACIDADES**

La Empresa otorgará semestralmente 1 día de permiso o 2 permisos 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, 36 horas de permiso remunerado semanales como horas de trabajo sindical e imputables a las establecidas en la ley, a la señora Marina Rojas Vargas. Por otro lado, a aquellas personas que actúen en su reemplazo en el caso de haber cesado sus funciones en la Directiva o nuevos Directores, se asignarán 15 horas de permiso pagado por la Empresa para destinarlas a labores sindicales.

## VIGÉSIMO SÉPTIMO: PERMISO CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR

La Empresa otorgará a los trabajadores afiliados a este Convenio Colectivo un (1) día de permiso con goce de remuneraciones por su cumpleaños.

### Condiciones de aplicación:

- El beneficio estará sujeto a la disponibilidad del servicio.
- Deberá utilizarse dentro del mes móvil correspondiente al cumpleaños.

Esta solicitud se debe autogestionar a través de Buk o la plataforma que se encuentre vigente en RRHH, con una antelación mínima de 14 días corridos.

- La Empresa publicará un saludo personalizado para cada trabajador afecto al Convenio en su Portal Web o herramienta destinada a las comunicaciones internas,, el día de su cumpleaños.

Respecto de los trabajadores no afiliados al Sindicato, este acuerda que la Empresa extienda el beneficio de medio (½) día de permiso por cumpleaños, bajo las mismas condiciones precedentemente establecidas.

## 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 encuentren haciendo uso de un permiso otorgado por su Jefatura 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 del plazo estipulado por la empresa al hecho que lo origine acorde a política.

## **TRIGÉSIMO: FIN DE AÑO**

La empresa otorgará a cada trabajador una Gift card / Asignación o equivalente cuyo costo unitario será 1 UF (unidad de fomento), conforme el valor de la UF del último día del mes anterior a su entrega. Esta se entregará con a lo menos siete días hábiles de anticipación al 24 de diciembre.

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

## **TRIGÉSIMO PRIMERO: FIESTAS PATRIAS**

La empresa otorgará a cada trabajador una Gift card / Asignación o equivalente cuyo costo unitario será 1 UF (unidad de fomento), conforme el valor de la UF del último día del mes anterior a su entrega. Esta se entregará con a lo menos siete días hábiles de anticipación al 18 de septiembre.

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

## **TRIGÉSIMO SEGUNDO: FERIADOS Y DIAS ESPECIALES**

### **A.- TURNOS DIAS FESTIVOS CONSECUTIVOS**

Para incentivar la vida familiar y una distribución justa del trabajo, no se publicará turno dos feriados consecutivos.

Se considerará como excepción a los trabajadores que lo soliciten expresamente.



### **B.- ALMUERZO O CENA EN FESTIVIDADES**

La Empresa otorgará en su lugar de trabajo una Gift card o Asignación especial de colación de **\$20.000.-** a los trabajadores que laboren los días 18 septiembre, 19 de septiembre, 25 de diciembre, 01 de enero de cada año de vigencia del presente Contrato colectivo.

Asimismo, se entregará en su lugar de trabajo una Gift card o Asignación especial de colación de **\$ 20.000.-** a los trabajadores que presten servicios los días 24 y/o 31 de diciembre y que se encuentren en turno entre las 20:00 y las 23:59 horas o más.

### **TRIGÉSIMO TERCERO: TURNO NOCTURNO**

Se entregará una asignación de \$2.000 liquido por turno nocturno efectivamente trabajado en forma integra entre las 21:00 a 07:00 horas, según programación

### **TRIGÉSIMO CUARTO: RECREACIÓN Y CULTURA**

En la búsqueda de que los trabajadores de teleoperación dispongan de actividades tendientes a amortizar el stress, fomentar el deporte y actividades para la detección y prevención de enfermedades.

La empresa otorgara un pago directo al sindicato de \$8.000.000 anuales que se pagarán trimestralmente, según el siguiente calendario con el fin de que organicen las mencionadas actividades a favor de los trabajadores::

- Marzo.
- Junio
- Agosto
- noviembre

### **TRIGÉSIMO QUINTO: MANTENCIÓN DE SILLAS**

La Empresa realizará una mantención periódica de sillas, al menos una vez al año o recambio si corresponde. Para ello, el trabajador con esta herramienta asignada deberá firmar anualmente un documento que acredite la mantención o recambio. Para aquellos servicios que no tienen esta herramienta asignada de forma permanente, el empleador a través del departamento de infraestructura deberá presentar un estatus semestral de las mantenciones y recambios, se asignará un presupuesto anualmente de 200 UF.

Para que los trabajadores den cuenta de esta situación, el mecanismo habilitado para que el trabajador solicite a la empresa la mantención o recambio, será el canal de atención denominado "Te escuchamos" disponible en Buk o aquel que lo reemplace.



*Handwritten signature*



En caso de incumplimiento de esta obligación anual, se pagará como una evaluación de perjuicios al sindicato una multa de \$2.000.000.-

La multa, no obsta en ningún caso de la obligación establecida.

### TRIGÉSIMO SEXTO: INFRAESTRUCTURA

La Empresa implementará aire acondicionado en el comedor de los CAIC de Rosas o en su defecto mantendrá un sistema de recirculación de aire.

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.

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

En el patio del CAIC Rosas habilitará un mínimo de 20 mesas con sillas y espacio sombreado con malla, toldos o carpas.

Alcohol gel en los accesos y salidas de la empresa, en los torniquetes, a la salida de los baños, entradas a las plataformas, casino.

Para trabajadores de Atento Chile, donde las dependencias no sean de Atento, la empresa debe proporcionar refrigeración para los almuerzos, un mínimo de microondas, hervidor(es), máquina(s) de agua en los casinos en una proporción lógica y de sentido común a la cantidad de trabajadores donde ellos presten servicios.

La Empresa se compromete a contratar una empresa especializada para instalar y mantener en las dependencias de Atento Chile S.A., dispensadores de comida saludable con el objeto de fomentar una alimentación equilibrada y la vida sana entre los trabajadores. Este compromiso queda sujeto a la condición resolutoria de que existan en el mercado nacional empresas certificadas que presten estos servicios, además debe mantener el casino concesionado que venda productos a precios de mercado y competitivos, manteniendo siempre a la venta productos saludables. Instalación de juegos (mesa de ping-pong, taca-taca, maquinas arcade o máquinas de ejercicios en lugares de esparcimiento que la empresa disponga para ello.

La Empresa autorizará al sindicato visitas a las dependencias propias de Atento y dispondrá de las herramientas necesarias para una buena ejecución de dicha visita, esto se deduce en un espacio de fácil acceso a los trabajadores, una mesa plegable con 3 sillas a lo menos, estacionamiento, proporcionar acceso a internet con wifi autorización para algunas visitas que el sindicato desee incorporar en alguna ocasión, todo esto para que los socios puedan realizar consultas, solicitar asesorías o participar en las distintas actividades del sindicato.

*Handwritten signature*



En caso de incumplimiento de esta obligación anual, se pagará como una evaluación de perjuicios al sindicato una multa de \$4.000.000 en el mes de diciembre de cada año.

La multa, no obsta en ningún caso de la obligación establecida.

#### **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.

Relaciones Laborales entregará semestralmente un estatus de funcionalidad del sistema en las reuniones quincenales ya fijadas.

#### **TRIGÉSIMO OCTAVO: DIARIO MURAL Y PORTAL DE COMUNICACIONES**

La Empresa se compromete a mantener información sindical en su portal de comunicaciones o herramienta destinada a las comunicaciones internas, acerca de los sindicatos vigentes en la empresa.

Esta publicación o el acceso a ella deberá estar fija en la página principal del portal de comunicaciones o herramienta destinada a las comunicaciones internas, y contendrá a lo menos la información de contacto con cada sindicato, junto con la dirección del sitio Web.

#### **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 Catastrófica, 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 causal de mutuo acuerdo del art 159 N°1 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 solicitud la enfermedad de que se trata, acompañando informe médico actualizado que así la acredite e identifique.

Esta solicitud será evaluada por una comisión integrada por el sindicato y Relaciones Laborales, para su aprobación final.

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, el cual puede cambiar según las renovaciones anuales, por esto la Empresa realizará campañas periódicas para incentivar la inscripción en dicho seguro, difundiendo la información en el portal de comunicaciones o herramienta destinada a las comunicaciones internas a través de mail, campañas presenciales, etc. Estas campañas se le informarán al Sindicato para que repliquen la información a sus socios. La empresa entregará mensualmente la información de los socios del sindicato y el estatus de los trabajadores que no tengan el seguro contratado previa solicitud sindical.

#### **CUADRAGESIMO PRIMERO: APOORTE DE CUOTA MORTUORIA**

La Empresa aportará la suma de \$312.000 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.

En caso de fallecimiento de los padres del trabajador, la Empresa se aportará un monto de \$200.000, si el fallecimiento es del cónyuge, pareja AUC o hijos del trabajador, el monto de \$520.000 pesos líquidos se abonarán en la remuneración del mes en que ocurriera el hecho.

#### **CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: VACUNA ANTIGRIPIAL**

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

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

Para todo efecto la empresa entregará la información necesaria para que el sindicato también realice la difusión de este beneficio con sus socios y una vez terminado el proceso entregara el estatus al sindicato.

#### **CUADRAGÉSIMO TERCERO: REUNIONES**

Las partes acuerdan que el sindicato podrá solicitar a través del área de Relaciones Laborales, una reunión con cualquiera de los miembros del equipo directivo o gerentes de la Empresa, que deberá agendarse por medio de Relaciones Laborales en el tiempo más próximo que no podrá exceder de 10 días hábiles, además la



reunión deberá ser integrada obligatoriamente por una persona de Relaciones Laborales y el sindicato enviará una minuta de los puntos a conversar.

#### **CUADRAGÉSIMO CUARTO: TURNOS**

La Empresa dará estricto cumplimiento a la ley laboral publicando los turnos de trabajo con, a lo menos, 14 días corridos de anticipación a la aplicación de este sistema Buk 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 con las necesidades de la operación.

#### **CUADRAGÉSIMO QUINTO: ASIGNACION DE TURNOS PARA EL TRABAJADOR(A) ESTUDIANTE**

La Empresa otorgará a los trabajadores afiliados a este Convenio y que acrediten estar cursando carreras Técnicas y/o Profesionales, diplomados o cursos certificaciones, 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 con los indicadores del Servicio en el que desarrolla sus labores, siempre y cuando las características y las necesidades del servicio lo permitan y el beneficio se mantendrá si solo si el trabajador en los indicadores de su servicio se encuentra en registro Q1.

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.



En caso de divergencia en la información, para que los trabajadores den cuenta de esta situación, el mecanismo habilitado para que el trabajador solicite a la empresa la mantención o recambio, será el canal de atención denominado "Te escuchamos" disponible en Buk o aquel que lo reemplace.

#### **CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: DEL CONTRATO Y LIQUIDACIONES**

La empresa se compromete a revisar los anexos de contrato vigentes con los trabajadores, con el fin de evitar incumplimientos de la normativa legal vigente en materia de remuneraciones.

Se establece que el mecanismo habilitado para que el trabajador solicite a la empresa la mantención o recambio, será el canal de atención denominado "Te escuchamos" disponible en Buk o aquel que lo reemplace.

#### **CUADRAGÉSIMO OCTAVO: DOCUMENTOS DISPONIBLES POR TÉRMINO DE LA RELACION LABORAL**

El trabajador dentro de un plazo de 30 días desde el término de la relación laboral podrá solicitar a relaciones laborales la siguiente información:

- La carta de término de relación laboral.
- Certificados de PreviRed con todas las cotizaciones del trabajador.
- Copia de contrato y anexos de contrato vigente.
- Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones.
- Liquidación de remuneración con el monto de la indemnización.
- Cálculo y detalle de la indemnización.
- Días de vacaciones pagados.
- Plazo, forma y lugar de firma del finiquito.  
Detalle de remuneración pendiente a pago si lo hubiese y que no se incluye en el Finiquito.

En caso de que el trabajador requiera alguna información adicional puede solicitarla al correo electrónico establecido por la empresa "relaciones\_laborales@atentochile.cl", el cual debe dar respuesta en un plazo máximo de 48 horas hábiles.

#### **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.

Para que el trabajador pueda solicitar la evaluación de su cambio de gratificación, deberá presentar su solicitud por correo electrónico a la empresa con sus datos, nombre completo, Rut y plataforma o servicio a: [relaciones\\_laborales@atentochile.cl](mailto:relaciones_laborales@atentochile.cl), con copia al sindicato [sitratch@gmail.com](mailto:sitratch@gmail.com), en donde indique que solicita la evaluación del cambio de gratificación. La empresa se obliga a responder esta solicitud en un plazo de 5 días hábiles desde la fecha de recepción del correo electrónico.

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 cuatrimestral realizarán reuniones de revisión de la implementación y cumplimientos de las cláusulas estipuladas en este Instrumento Colectivo.

Toda revisión de todos los puntos de la negociación vigente con la fecha de los cumplimientos y puesta en marcha se revisará en las reuniones quincenales como instancia de reunión.

#### **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 que regula esta materia es modificada, primará lo que indique la ley.

### **QUINCUAGÉSIMO TERCERO: CAMBIO DE CAMPAÑA/SERVICIO**

La empresa en relación con los cambios de campaña o de servicio, dará cumplimiento estricto a lo dispuesto 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: DESCANSOS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO Y BAÑO**

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.

*Agos*

*m-5*



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

## **QUINCUAGÉSIMO SEXTO: DE LAS CAPACITACIONES**

En la búsqueda de la mejora continua de los trabajadores en materia de capacitación.

La empresa otorgará un pago directo al sindicato de \$8.000.000 anuales que se pagarán semestralmente, según el siguiente calendario con el fin de que organicen las mencionadas actividades a favor de los trabajadores:

- Abril.
- Julio.

## **QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO: HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

### **A.- REVISIÓN, MANTENCIÓN Y RECAMBIO DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

La empresa realizará una evaluación semestral donde pueda revisar los puestos de los trabajadores en conjunto de las herramientas previstas destinadas para el buen desempeño del trabajo, para asegurar el correcto funcionamiento y garantizar que los productos posean las medidas ergonómicas requeridas para preservar la salud y el bienestar del trabajador, este trabajo se debe realizar en forma semestral y otorgar un reporte al sindicato.

**B.-** 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 que regula esta materia es modificada, primará lo que indique la ley o lo que establezca el código del trabajo.

Para que los trabajadores den cuenta de esta situación, el mecanismo habilitado para que el trabajador solicite a la empresa, será el canal de autogestión denominado "Te escuchamos" disponible en Buk o aquel que lo reemplace.



## **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.

Cualquier otro caso será evaluado en conjunto entre relaciones laborales 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) 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.

Esta obligación se cumplirá con el nuevo workflow por Buk Canal de Atención "Te Escuchamos" donde el sindicato tendrá acceso para presentar y hacer seguimiento de las solicitudes.

## **SEXAGÉSIMO: REEMPLAZOS DE JEFATURAS**

En caso que 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. El trabajador podrá contactarse a los correos electrónicos: [relaciones\\_laborales@atentochile.cl](mailto:relaciones_laborales@atentochile.cl); [orientacionlaboral@atentochile.cl](mailto: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

- a) La Empresa asignará al Sindicato 5 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. El pago de esta indemnización se realizará en tres (3) cuotas sucesivas.



- b) Para los trabajadores afectos a este contrato colectivo que desee renunciar voluntariamente a su trabajo, la empresa en compensación a su vida laboral con atento otorgara una indemnización del 30% de los años de servicios. de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo el trabajador deberá informar formalmente con al menos 30 días de anticipación al departamento de RRHH a través del mail [relaciones\\_laborales@atentochile.cl](mailto:relaciones_laborales@atentochile.cl) con copia al mail del sindicato [sitratch@gmail.com](mailto:sitratch@gmail.com). Los cupos se fijarán semestralmente por el área de Eficiencia Operativa, no obstante, se dispondrán de un mínimo de 5 por el periodo.

### **SEXAGÉSIMO TERCERO(BIS): RETIRO ESPECIAL**

Con el objeto de apoyar a aquellos trabajadores que, de acuerdo con sus intereses personales en materia de jubilación, previsión y retiro voluntario, deseen poner término a su relación laboral con la Compañía; se dispondrán de cupos anuales para que puedan acogerse a este beneficio, conforme los siguientes requisitos:

#### **a.-Jubilación:**

- Mujeres con edad igual o superior a 60 años.
- Hombres con edad igual o superior a 65 años.

1 cupo anual donde la Empresa pagará el 70% de la indemnización por años de servicio, prevista en el inciso segundo del artículo 163 de dicho cuerpo legal, excluyéndose el mes de aviso.

#### **b.-Antigüedad:**

- Antigüedad de a lo menos 20 años.

2 cupo anuales donde la Empresa pagará el 70% de la indemnización por años de servicio, prevista en el inciso segundo del artículo 163 de dicho cuerpo legal, excluyéndose el mes de aviso.

### **SEXAGÉSIMO CUARTO: ASIGNACIÓN EN FERIADO 1° DE MAYO**

La Empresa entregará una asignación especial de colación o Gift Card de \$30.000.- 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**

A.- La Empresa otorgará semestralmente ½ día de permiso pagado a todos los trabajadores parte de este convenio, se excluye trabajadores de sucursales Movistar, ya que tiene permiso considerado en clausula Sexagésimo Noveno.



## **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,
- 18 de octubre
- 24 de diciembre
- 31 de diciembre

A su vez se evaluará la posibilidad de otorgar Teletrabajo siempre y cuando las condiciones y funciones lo permitan y el trabajador lo solicite.  
La evaluación la realizará el área de eficiencia operativa.

## **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 \$125.000 (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 \$75.000 (bruto) a contar del 7º mes de prestación de servicios en dichas zonas y luego a contar del mes N.º 13 de permanencia o vigencia de la prestación de servicios en las zonas señaladas. Dicho bono aumentará a un monto ascendente a \$125.000 (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**

A todos los trabajadores parte de este convenio, que desarrollen sus labores/funciones solo en y para sucursales/agencias Movistar, tendrán 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 y no es acumulable ni retribuable en dinero.

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

**UNIFORMES SUCURSALES:** La Empresa se compromete a entregar el uniforme (a lo menos 2 tenidas por trabajador) que corresponde al personal de sucursales Movistar. Estos deben ser diseñados y tener los requisitos correspondientes a la temporada estacional y se deben renovar semestralmente.

En caso de incumplimiento de esta obligación anual, se pagará como una evaluación de perjuicios al sindicato una multa de \$2.000.000.-

La multa, no obsta en ningún caso de la obligación establecida.

#### **SEPTUAGÉSIMO: PERSONAL RECAUDACIÓN Y BODEGA SUCURSALES MOVISTAR**

1.-La Empresa entregará mensualmente a contar de enero de 2025 un bono de \$26.000, 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 Recepción y Devolución 100%



### Indicadores a cumplir plantel de 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 (póleras, polerones) a personal de Recaudación y Bodega de sucursales Movistar. 2 semestrales.

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

En caso de incumplimiento de las obligaciones 2 y 3, se pagará como una evaluación de perjuicios al sindicato una multa de \$2.000.000.

La multa, no obsta en ningún caso de la obligación establecida.

### **SEPTUAGÉSIMO PRIMERO: PERMISO RESPONSABILIDAD**

La empresa otorgará semestralmente 1 día de permiso con goce de remuneraciones a los trabajadores afectos a este contrato colectivo por concepto de día administrativo. Para tener derecho al beneficio, el trabajador no deberá tener ausentismo injustificado en los 2 meses inmediatamente anteriores al mes de la solicitud.

Este permiso debe solicitarse con al menos 7 días corridos de anticipación y el uso debe ser diferenciado al permiso establecido en la cláusula décima del presente convenio.

### **SEPTUAGÉSIMO SEGUNDO: APOORTE Y AYUDA POR SINIESTRO**

La empresa a través de Recursos Humanos, en conjunto con el Sindicato evaluará la solicitud de un trabajador que haya sido afectado por un evento relevante para el trabajador, asignando los permisos proporcionales al hecho que lo origina, permiso que será con goce de remuneraciones. Así como también la ayuda económica que se defina según el caso, previa revisión y aprobación por parte de Recursos Humanos.

Se otorgará a solicitud del trabajador de un préstamo de \$200.000, descontado conforme a su alcance líquido.

La Empresa dará los permisos pertinentes para la difusión y recolección de la ayuda que los compañeros deseen aportar.

### **SEPTUAGÉSIMO TERCERO: PERMISO PARA FESTIVIDAD DEL DIA DE LA MADRE Y DIA DEL PADRE**



29



La empresa otorgará ½ día o un día de permiso sin goce de remuneración a los trabajadores con hijos en edad preescolar para asistir al acto realizado por el respectivo jardín o colegio de su hijo.

Velando por el buen funcionamiento de la operación y para que este permiso no afecte los niveles de la plataforma, estos deberán ser solicitados a lo menos con 14 días corridos de anticipación para que se tomen las medidas pertinentes de dimensionamientos.

#### **SEPTUAGÉSIMO CUARTO: CITACION JUDICIAL**

La empresa otorgará los permisos necesarios cuando el trabajador o trabajadora deba comparecer ante un tribunal, cuya citación se encuentre debidamente acreditada.

Estas horas de permiso que el trabajador o trabajadora requiera ocupar en el cumplimiento de la orden judicial se entenderá como permiso sin goce de remuneraciones para todos los efectos.

#### **SEPTUAGÉSIMO QUINTO: EXÁMENES PREVENTIVOS DE SALUD**

La empresa semestralmente otorgará permisos pagados por hora para la realización de los controles preventivos definidos en la ley, a saber:

- Consulta medicina preventiva (evaluación inicial)
- Exámenes de laboratorio
- Exámenes de imágenes
- Procedimientos médicos
- Consulta medicina preventiva (resultados y tratamiento). Puede ser presencial o por telemedicina.
- Y los futuros que la ley determine

Se deberá acompañar los correspondientes certificados para acreditar la solicitud. En caso de dudas lo resolverá relaciones laborales.

#### **SEPTUAGÉSIMO SEXTO: PACTO DE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

En el marco de la Ley N.º 21.645 de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, la empresa dará cumplimiento a lo estipulado en dicha normativa.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que se trata de una materia de carácter legal y no de carácter colectivo.

#### **SEPTUAGÉSIMO SÉPTIMO: APOYO POR TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL**



La Empresa, mediante Gerencia de Recursos Humanos y el Sindicato desarrollarán en conjunto una política de TRL (término de relación laboral), preparando una presentación con información sobre reinserción laboral a los trabajadores desvinculados, que así lo soliciten por escrito, mediante el Sindicato, se entenderá cumplida esta obligación mediante la entrega de documento escrito con la información pertinente.

## SEPTUAGÉSIMO OCTAVO: 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 2026, 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 2026 y 2027 respectivamente. y se pagará en la liquidación de remuneración correspondiente al mes de enero de 2027 y enero 2028. El pago de este bono de antigüedad será por única vez para cada trabajador afecto al instrumento colectivo.

*[Firma manuscrita]*



## ARTÍCULOS TRANSITORIOS

### PRIMERO TRANSITORIO

La Empresa pagará por única vez y con motivo de la suscripción de este Convenio a cada trabajador afiliado con contrato indefinido o plazo fijo, con al menos 4 meses de antigüedad al mes de diciembre de 2025, un bono por término de negociación que se devengará de la siguiente manera:

- La suma de \$130.000, junto con la remuneración del mes de enero de 2026.
- La suma de \$70.000, junto con la remuneración del mes de julio de 2026.
- La suma de \$130.000, junto con la remuneración del mes de enero de 2027.
- La suma de \$70.000, junto con la remuneración del mes de julio de 2027.

El bono antes referido es de carácter imponible y tendrá como condición de devengo, para los trabajadores parte del convenio, este bono no se pagará únicamente a los trabajadores con Terminio de Relación Laboral por causal Falta Grave, establecida en el artículo 160 del código del trabajo.

### 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 imponible por años de servicio atendiendo la antigüedad que tengan en la Empresa al 31 de diciembre de 2025, y conforme a las distinciones que se indican en la siguiente tabla:

| Tramo | Desde      | Hasta     | Monto imponible \$ |
|-------|------------|-----------|--------------------|
| 1     | 0 meses    | 12 meses  | \$0                |
| 2     | 12.1 meses | 24 meses  | \$81.370           |
| 3     | 24.1 meses | 48 meses  | \$106.090          |
| 4     | 48.1 meses | 96 meses  | \$134.620          |
| 5     | 96.1 meses | 167 meses | \$170.040          |
| 6     | 168 meses  | 239 meses | \$207.100          |
| 7     | 240        | o más     | \$239.800          |

Este bono se pagará en la remuneración de enero de 2026.

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 montos de dinero que serán destinados exclusivamente a otorgar beneficios a los miembros del Sindicato, a saber: becas de estudio, fondos de ayuda social. Así como pago de profesionales por asesorías legales y financieras. Este monto será entregado de la siguiente forma:

**Este monto se pagará por tres (3) conceptos en 2 fechas, de la siguiente manera:**

- 15 de enero de 2026: **\$30.000.000.-** Conceptos por pagos profesionales y asesorías.
- 15 de febrero de 2026: **\$9.000.000.-** Concepto becas de Estudio.
- 15 de febrero de 2026: **\$ 3.000.000.-** Concepto Ayuda Social.

### CUARTO TRANSITORIO

- **PACK ESCOLAR:**

La Empresa aportará durante la vigencia del presente Convenio y dentro la primera semana del mes de febrero de cada año, mientras dure este instrumento colectivo, una Gift Card cuyo valor será de **0,7 UF** por cada trabajador afecto a este instrumento (calculada al último día del mes anterior a la fecha de entrega) por cada trabajador parte de este convenio y con contrato vigente en la fecha antes indicada.

- **FIESTAS PATRIAS:** La empresa aportará al sindicato un monto único de **\$13.780.000.-** (trece millones setecientos ochenta mil) con ocasión de la suscripción del presente instrumento, para que éste financie las actividades de Fiestas Patrias para sus socios, la cual se entregará al sindicato mediante un vale vista los primeros 5 días del mes de agosto de cada año.

- **NAVIDAD:** La empresa aportará al sindicato un monto único de **\$25.440.000.-** (veinticinco millones cuatrocientos cuarenta mil) con ocasión de la suscripción del presente instrumento, para que éste financie las actividades de Navidad para sus socios, la cual se entregará al sindicato mediante un vale vista los primeros 5 días del mes de noviembre de cada año.

### QUINTO 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.

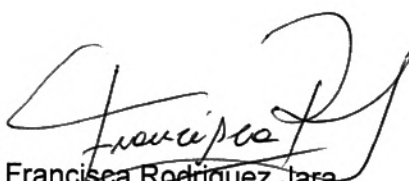
El presente Convenio se firma en 3 ejemplares de idéntico tenor y fecha, quedando 1 en poder de cada parte, y uno a ser entregado a la Inspección del Trabajo

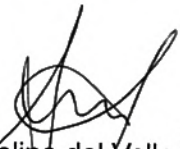


A handwritten signature in the left margin.



A handwritten signature in the bottom right corner.

  
Maria Francisca Rodriguez Jara  
pp. ATENTO CHILE S.A.

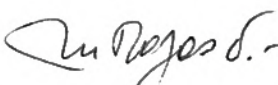
  
Andreina Carolina del Valle Morales Suárez  
pp. ATENTO CHILE S.A.

  
Luis Patricio Rojas Aracena  
pp. ATENTO CHILE S.A.

  
Mario Mella Meneses  
Presidente  
SITRATCH

  
Ma. Soledad Toledo Fuentealba  
Tesorera  
SITRATCH



  
Marina Rojas Vargas  
Secretaria  
SITRATCH

