



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO COMPASS CATERING S.A.,
COMPASS SERVICIOS S.A COMPASS CATERING Y SERVICIOS LTDA
CON
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES N°2 EMPRESA COMPASS CATERING S.A**

En Santiago, a 22 de abril de 2024, entre las empresas **COMPASS CATERING S.A.**, Rut N°96.651.910-K, **COMPASS SERVICIOS S.A.**, Rut. N° 96.554.490-9, **COMPASS CATERING Y SERVICIOS CHILE LTDA**, Rut. N° 78.544.560-0, en adelante conjuntamente "**EMPRESAS COMPASS**", todas representadas para estos efectos por doña María Verónica Sandoval Henríquez, cédula de identidad N° 12.463.463-6, todos con domicilio en la ciudad de Santiago, Av. Las Condes 11774, Piso 7, comuna de Vitacura; y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES N°2 EMPRESA COMPASS CATERING S.A.**, R.S.U. N°13120103, representado por los señores Roberto Contreras Silva, Presidente, cédula de identidad N° 6.596.998-K, Roberto Contreras Torres, Secretario, cédula de identidad N°13.091.996-0, Erasmo Sanhueza Valenzuela, Tesorero, cédula de identidad N°9.969.996-5, Juan Arias Arias, Director, cédula de identidad N°9.689.834-7, Jaime Mura Báez, Director, cédula de identidad N°10.460.622-9, Alejandro Rojas Pedraza, Director, cédula de identidad N°12.386.899-4 y Arnoldo Gonzalez Saldaña, Director, cédula de identidad N° 12.913.493-3, todos domiciliados para estos efectos en el domicilio señalado por las empresas comparecientes, (en adelante conjuntamente las "Partes") se ha acordado el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo (adelante también se indistintamente "Convenio Colectivo", "Convenio" o el "Instrumento Colectivo"):

PRIMERO: PARTES. Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo obligarán a las **EMPRESAS COMPASS** indicadas anteriormente y a los trabajadores pertenecientes al **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES N°2 EMPRESA COMPASS CATERING S.A.**, que se indican en la nómina que se adjunta al final como Anexo 1 y que forma parte del presente Convenio Colectivo, el que se suscribe conforme a las normas del artículo 314 del Código del Trabajo.

SEGUNDO: PROPÓSITO. Es la intención de las Partes que el Convenio Colectivo resultante de la presente negociación, establezca las normas que rijan la relación laboral entre las empresas y trabajadores de una forma clara, transparente y precisa, así como propiciar, mantener y asegurar las buenas relaciones entre los contratantes, fijando condiciones de empleo con la finalidad de canalizar las inquietudes y necesidades de integración y participación de los trabajadores al interior de cada empresa por medio de la organización sindical.

TERCERO: DEFINICIONES. Para los efectos de este Instrumento Colectivo y sus anexos y/o modificaciones, los términos más abajo señalados se entenderán según la definición que las Partes han acordado en este documento:

3.1 Trabajador, Personal, Empleado o Colaborador: Se entenderá como tal a toda persona que realice labores y preste servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia de las Empresas Compass, que se encuentran individualizados en Anexo N° 1, que forma parte del presente Convenio.

3.2. Sindicato u Organización Sindical: Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilicen las expresiones "Sindicato" u "Organización Sindical", debe entenderse que se refieren al Sindicato Nacional de Trabajadores N°2 Empresa Compass Catering S.A.

33 Empleador, Empresa, Sociedad o Compañía: Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilicen las expresiones "Empleador", "Empresa", "Sociedad" o "Compañía", se entenderá hecha a las empresas singularizadas en la comparecencia del presente Convenio o sus continuadoras legales.

34 Cargas Familiares: Referido a toda aquella persona que el trabajador tiene reconocida como tal ante el Organismo Previsional respectivo.

35 Hijo, Hija o Hijos: Se entenderá como tal a toda persona que tenga relación consanguínea con el trabajador, ratificado por el certificado de nacimiento respectivo donde el trabajador afecto a este instrumento figure como padre o madre; asimismo, se entenderá como hijo o hija al menor que se encuentre bajo custodia, tuición o tutela legal del trabajador afecto a este Convenio, lo que deberá ser acreditado con la documentación legal correspondiente. También se considerará para efectos de impetrar el beneficio de estímulos escolares y becas de escolaridad a los hijos de parejas que estén inscritos en la ficha de familiares presentadas por el socio.

3.6. Padre, Madre o Padres: Aquellos que tiene la calidad legal de tales por filiación directa con el trabajador; de la misma forma se entenderá como tales a aquellos que hubiesen adoptado legalmente al trabajador. En ambos casos deberá ser verificado con los documentos legales correspondientes.

3.7. Sueldo Base: Se entenderá como tal el estipendio obligatorio y fijo, pagado en dinero en forma mensual, y que se liquida y paga junto con la remuneración mensual de cada mes del trabajador.

3.8. Índice de Precios al Consumidor o IPC: Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, debe entenderse que se refieren al Índice de Precios al Consumidor (IPC) que determina el Instituto Nacional de Estadísticas de acuerdo a su ley orgánica (Ley número 17.374) o el organismo que, en el futuro, haga sus veces de tal o lo reemplace.

3.9. Reajuste: Se entenderá por tal la variación del valor de los beneficios estipulados en el presente Instrumento Colectivo, según la fórmula determinada por las Partes en este mismo documento o según el IPC, conforme a un periodo determinado y en las fechas estipuladas.

3.10. Instrumento Colectivo, Instrumento, Convenio, Acuerdo: Las expresiones indicadas se entenderán referidas al presente Convenio Colectivo de Trabajo acordado entre las Partes.

3.11. Ingreso Mínimo: Se entenderá como aquel establecido por ley como ingreso mínimo mensual.

3.12. Sitio Remoto: Se entenderá como tal a todo centro de trabajo alejado geográficamente de un centro urbano, que requiera traslado prolongado y que según las características propias de los servicios prestados se requiera que el trabajador pernocte en dicho lugar de trabajo o fuera de su residencia habitual o domicilio informado en su respectivo contrato de trabajo y que corresponda a un sitio de trabajo o faena DOR

3.13. Faena Minera: Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilice la expresión "Faena Minera" debe entenderse que se refiere a todas las labores que se realizan, desde las etapas de construcción, del conjunto de instalaciones, dependencias y lugares de trabajo de la Industria Extractiva Minera, tales como minas, plantas de tratamiento, fundiciones, refinerías, maestranzas, talleres, casas de fuerza, muelle de embarque de productos mineros, campamentos, bodegas y, en general, toda aquella que participe directa en el proceso productivo extractivo, así como la totalidad de las labores, instalaciones y servicios de apoyo e infraestructura necesarias para asegurar el funcionamiento de la Industria Extractiva Minera.

3.14. Centro Urbano: Se entenderá como tal a la ciudad y toda construcción y actividad que se realice dentro del límite geográfico de la misma, conocido como radio urbano. Para los efectos de este Instrumento también se entenderá a aquellos centros de trabajo que se encuentren fuera del radio urbano pero cuya cercanía permita el traslado de los trabajadores a sus domicilios diariamente, donde realicen su descanso y pernocten.

CUARTO: DURACIÓN Y VIGENCIA. La duración del presente Convenio Colectivo de Trabajo será de **36 (treinta y seis) meses** y su vigencia será desde el **1° de julio del 2024** y hasta el **30 de junio del 2027**, ambas fechas inclusive.

QUINTO: MODIFICACIONES LEGALES, IMPUTACIONES Y SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS. Las Partes señalan y dejan expresa constancia que las asignaciones o beneficios contemplados en este Instrumento Colectivo remplacez a todas aquellas establecidas por Ley o las que esta las contemple a futuro, sin perjuicio de que para todos los efectos siempre se aplicará aquel que sea más beneficioso para el trabajador. Misma regla que se aplicara ante eventuales modificaciones legales futuras. En ningún caso el trabajador tendrá derecho a ambos y, en consecuencia, no podrá gozar o percibir, según los casos, más de un beneficio o prestación por un mismo concepto.

Las Partes acuerdan que en caso de controversia respecto de la aplicación de cualquiera de las cláusulas establecidas en el presente Instrumento Colectivo se comprometen a resolver las mismas siguiendo, en primer lugar, los conductos regulares establecidos en los procedimientos de la Compañía, esto es, a través de: jefatura directa, jefatura de RRHH de su centro de trabajo, jefatura principal del centro de trabajo, área de Relaciones Laborales y, finalmente, Gerencia, recurriendo a cada una de las instancias señaladas si no tiene una respuesta adecuada de la anterior. Asimismo, agotadas estas instancias, en un plazo máximo de 7 días corridos, las Partes acuerdan llevar la resolución de los conflictos a una Comisión Bipartita integrada por representantes de la Empresa y de la Organización Sindical, la cual deberá resolver la controversia en el más breve plazo. En todo caso, este procedimiento no implica una renuncia o cesión del derecho a recurrir a los Tribunales de Justicia o la Inspección del Trabajo respectiva, en caso de estimarlo así necesario el trabajador o la Organización. En caso de recurrir a tribunales, se entenderá por fracasado el proceso de resolución por parte de la Comisión Bipartita.

SEXTO: ÁMBITO DE APLICACIÓN. En lo no previsto o regulado por el presente Instrumento Colectivo, rigen las remuneraciones, asignaciones, beneficios y condiciones de trabajo pactadas en los respectivos Contratos Individuales de Trabajo.

Las normas sobre remuneraciones, asignaciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo son las que se indican a continuación:

SÉPTIMO: REAJUSTE DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO.

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa reajustará los sueldos base y demás beneficios expresados en dinero contemplados en este Convenio en los meses de febrero, junio y octubre de cada año, en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), o el que a futuro lo reemplace, en los 4 (cuatro) meses inmediatamente anteriores a cada una de las fechas indicadas.

De igual manera todo trabajador que tenga un bono en pesos, asignado por la empresa y no esté reflejado o no aparezca en este convenio colectivo se le aplicará en igual manera y fecha el reajuste

antes mencionado.

OCTAVO: GRATIFICACIONES. Las partes acuerdan que, para efectos del pago de gratificación anual, se acogerán al procedimiento de cálculo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, siendo esta gratificación una anual, convencional y garantizada, equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales. Esta gratificación se anticipará al trabajador mediante el pago de enero a diciembre, de un doceavo de los 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa, en el mes de marzo de cada año, realizará el cálculo de los 4,75 Ingresos Mínimos de tope, con el valor vigente del Ingreso Mínimo Mensual, y pagará las eventuales diferencias correspondientes a los meses en que dicho pago se realizó con el valor de un Ingreso Mínimo Mensual de menor valor.

NOVENO: BONO DE ASISTENCIA. Las Partes acuerdan que la Empresa pagará un bono de asistencia a aquellos trabajadores que prestan servicios en faenas mineras, cuyo valor será equivalente al **12% (doce por ciento)** del sueldo base. Para percibir este bono el trabajador deberá haber concurrido a sus labores y haber realizado sus funciones durante la totalidad de los días laborables correspondientes a sus turnos de trabajo, no teniendo ningún tipo de ausencias durante el periodo señalado.

Para los efectos del pago de este bono no se considerarán como ausencias las siguientes: (1) días que el trabajador haga uso de feriado legal anual y (2) permisos establecidos en la Ley o en el presente Instrumento Colectivo.

En caso de licencias médicas por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a recibir el pago proporcional del bono de asistencia por los días efectivamente trabajados.

Será obligación del trabajador firmar el registro control de asistencia. El no cumplimiento con esta obligación de firmar el registro de asistencia se considerará, para los efectos del pago del bono de asistencia, que ese día fue "ausencia o falta" y permitirá el descuento de dicho bono. En los casos que el trabajador se encuentre realizando actividades en un lugar distinto de su lugar de trabajo, se requerirá que el trabajador deje constancia de su asistencia o firme en un registro diferente, como, por ejemplo, en los casos de capacitación.

En caso de ser procedente, la liquidación y pago del bono de asistencia se realizará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquel en que se devengó el mismo.

DÉCIMO: ASIGNACIÓN DE DESCARGA. Las Partes acuerdan el pago de un bono de descarga a aquellos trabajadores que se desempeñen en faenas de sitios remotos y realicen labores de descarga, almacenamiento, ordenamiento y registro de la carga de un camión, de cualquier tipo, que transporte productos al lugar de trabajo mediante el sistema de pallets (plataforma o bandeja construida de tablas, donde se apila la carga que posteriormente se habrá de transportar y que tiene por objeto el facilitar la agrupación de cargas fraccionadas y su correspondiente manipulación y estiba). El cálculo del bono se realizará de la siguiente manera: (1) la Empresa pagará un valor de **\$7.803 (siete mil ochocientos tres pesos)** bruto, reajutable, imponible y tributable, por cada pallet bajado del camión, sea este o no para el centro en cuestión, (2) la suma del valor de todos los pallets bajados se dividirá entre los trabajadores que participaron en la descarga de cada camión, y el monto resultante será pagado en la liquidación del mes siguiente. Las fechas de corte para el cálculo serán desde el día 9 de cada mes al día 8 del mes siguiente.

UNDÉCIMO: ASIGNACIÓN DE ZONA. La Empresa pagará a cada trabajador que se desempeñe exclusivamente en sitios remotos y que estén afectos al presente Convenio Colectivo, tal como se ha hecho hasta esta fecha, una asignación de zona equivalente

al **20% (veinte por ciento)** de su sueldo base, monto bruto que será liquidado y pagado mensualmente junto con la liquidación de remuneración del mes respectivo. Esta asignación se calculará y pagará en proporción a los días efectivamente trabajados.

La asignación de zona se pagará mientras el trabajador preste servicios en las operaciones ubicadas en sitios remotos, esto es, que se encuentren alejados de las zonas urbanas, quedando sin efecto en la medida que el trabajador se traslade a una operación que no se encuentre clasificada bajo esta categoría por la Compañía.

Para los efectos del pago de este Bono no se considerarán como ausencias las siguientes: (1) días que el trabajador haga uso de feriado legal anual y (2) permisos establecidos en la Ley o en el presente Instrumento Colectivo.

En los casos que el traslado de la trabajadora hacia un sitio de trabajo que no contemple el pago de la asignación de zona sea requerido por la Empresa, y esté fundado en la situación de embarazo viable de la trabajadora, éste se hará efectivo a partir del 4° mes de embarazo, sin perjuicio de que la trabajadora presente certificado médico que requiera su traslado con anterioridad o sea requerido por el cliente, y la trabajadora tendrá derecho a mantener la asignación de zona, hasta el inicio del descanso prenatal. A su regreso del post natal, la trabajadora deberá reincorporarse a las labores del sitio de trabajo que genera la asignación de zona, y en caso de no hacerse dicha reincorporación, la trabajadora perderá el derecho a percibir dicha asignación.

DUODÉCIMO: ALIMENTACIÓN. Para los trabajadores que se desempeñen en sitios remotos, la Empresa otorgará al trabajador la alimentación diaria correspondiente al turno de trabajo diurno, sea esta desayuno, almuerzo y cena, la que tendrá el adecuado balance nutricional, y en los casos que la jornada se realice en horario nocturno, se proporcionará cena, cena de traspase y desayuno.

Para los trabajadores que se desempeñen en centros de trabajo urbanos se proporcionará la alimentación diaria correspondiente según el horario del turno que realice.

En los casos que el trabajador no pueda concurrir a hacer uso de cualquiera de las alimentaciones señaladas en los párrafos anteriores, por encontrarse en lugar alejado realizando labores, que le impida trasladarse, o que no se puedan dejar de realizar en el horario correspondiente o que la Empresa este impedida de entregar alguna de las prestaciones ya indicadas, se procederá a otorgar al trabajador una **colación de reemplazo**, la que también tendrá la composición adecuada para cubrir las necesidades alimentarias del trabajador. Esta colación está constituida por 1 bebida de 500 CC, un agua mineral de 500 cc, 1 sandwich, 1 fruta o mix de fruta y 1 galleta de 120 grs) la colación de bajada no sustituye la colación de reemplazo.

A los trabajadores señalados, la Empresa otorgará al término de su ciclo de trabajo una colación de bajada, cuya composición será:

1 jugo o 1 bebida de un Litro, 1 Agua Mineral de 1,5 Litros, 2 Sándwich (Ave con sachet de mayonesa o similar), 2 paquetes de galletas 120 Grs.

DÉCIMO TERCERO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN. Los trabajadores afectos al presente Instrumento Colectivo, que presten labores en sitios de trabajo urbanos o que no contemplen el traslado por cuenta de la Empresa o del cliente, desde el lugar de trabajo a su domicilio, percibirán una asignación de movilización equivalente a **\$ 40.000 (Cuarenta Mil Pesos)**, Líquidos, proporcionales a los días efectivamente trabajados.

Los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo que se desempeñen en sitios remotos percibirán una asignación de movilización de **\$ 25.000 (Veinticinco Mil Pesos)** líquidos, monto que será complementario para cubrir los gastos de transporte que se originen desde su lugar de residencia hacia los puntos de traslado interno determinados por la Empresa.

Los trabajadores que se desempeñen en sitios remotos, que por motivos de trabajo se traslade

desde Santiago hacia el Sur o viceversa, la empresa deberá realizar los reembolsos por los gastos incurridos en los términos ya señalados.

Este pago será monto líquido y se realizará en la liquidación del mes, para los efectos de pago de este reembolso previa presentación de gastos de pasajes se considerará como cierre del 10 al 9 del mes siguiente.

Las partes acuerdan que los sitios urbanos de la Zona Norte, categorizados administrativamente como Segmento "Sitios Remotos", se les pagará como concepto de ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN, el monto que en la actualidad perciben.

DÉCIMO CUARTO: BONO DE VACACIONES. Las Partes acuerdan que los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo tendrán derecho a un bono de vacaciones anual de **\$63.242 (sesenta y tres mil doscientos cuarenta y dos pesos)** brutos, imponibles y tributables, cuando se tomen al menos 10 días de vacaciones o cuando se tomen en forma parcial al completar los 15 días anuales de vacaciones. El monto del bono ya establecido se pagará si o si en las remuneraciones de junio de cada año a aquellos trabajadores que no se haya pagado el bono del periodo del instrumento colectivo, que a dicha fecha cumplan un año de antigüedad en la empresa y que por cualquier motivo no se haya tomado su feriado anual correspondiente a cada año de vigencia de este convenio Colectivo.

DÉCIMO QUINTO: PRÉSTAMOS DE EMERGENCIA. Las partes acuerdan que el Sindicato Nacional de Trabajadores N°2 Empresa Compass Catering S.A. podrá solicitar **anualmente**, en cada año de vigencia del presente Instrumento Colectivo, hasta un total de **200 (doscientos)** préstamos blandos para sus afiliados, por un monto de **\$248.050 (doscientos cuarenta y ocho mil cincuenta pesos)** cada uno. Dichos préstamos serán solicitados por escrito, en formulario que para dicho efecto mantiene la Organización Sindical, señalando Rut y Nombre del trabajador al que se le otorgará. El Sindicato remitirá copia del señalado formulario a Recursos Humanos de la Empresa, para el trámite de pago. El préstamo será descontado de la remuneración del trabajador en **10 (diez) cuotas** iguales y sucesivas hasta su entero pago.

La solicitud será enviada por el sindicato a más tardar el miércoles de cada semana y el monto será depositado en la cuenta del solicitante el viernes más próximo a la entrega de dicha solicitud. El Sindicato designará a los trabajadores que harán uso de este beneficio, mismo que sólo podrán percibirlo una vez durante el periodo de vigencia del Instrumento Colectivo, sin perjuicio de que las partes acuerden otorgarlo más de una vez al mismo trabajador por causa grave.

Se entiende por emergencia cualquier evento esporádico y de alto impacto económico, relacionado a la salud del trabajador y sus cargas o la siniestralidad de la vivienda habitada por el trabajador por acontecer una catástrofe. Cualquier caso excepcional que sea diferente a los anteriores, deberá ser planteado por el Sindicato a la Empresa, por medio de una solicitud escrita y fundada, para su consideración.

Los requisitos generales para el otorgamiento del préstamo, copulativamente, son los siguientes: (1) 1 (un) año de antigüedad en la empresa, (2) 6 (seis) meses de antigüedad en el Sindicato, (3) no tener cuotas pendientes de otros préstamos otorgados por el empleador, (4) aceptar el descuento de la remuneración y de existir, el saldo insoluto, se pagará desde el finiquito del trabajador, (5) firmar el formulario de solicitud con la aprobación de la Organización Sindical.

En la eventualidad que el trabajador que haya solicitado el préstamo señalado en la presente cláusula deje de prestar servicios para la Empresa no habiendo pagado la totalidad de cuotas del mismo, la Empresa estará autorizada para proceder a realizar los descuentos correspondientes al saldo insoluto de los conceptos que se le pagarán en el correspondiente finiquito, bastando para ello, el presente acuerdo.

DÉCIMO SEXTO: INDEMNIZACIONES EN CASO DE FALLECIMIENTO. La Empresa pagará al afecto al presente Convenio Colectivo, que cumpla los requisitos señalados más abajo, una

indemnización voluntaria por término de Contrato de trabajo, ascendente a un mes de remuneración por cada año continuo de servicios que el trabajador haya prestado servicios para la empresa, conforme al artículo 163 del Código del Trabajo, única y exclusivamente en los siguientes casos:

- a) **Cuando el trabajador padezca una enfermedad terminal que inevitablemente culminará con la muerte del trabajador.** La condición de enfermedad terminal deberá ser acreditada por un informe médico, en el cual se señale claramente que existe un alto porcentaje de probabilidades de que el trabajador fallecerá en corto plazo producto de dicha enfermedad.
- b) **Muerte natural:** Cuando el trabajador con Contrato de Trabajo vigente haya fallecido por cualquier causa no imputable a él. En dicho caso, el monto de la mencionada indemnización será pagada al cónyuge, a los hijos, a los padres del fallecido, uno a falta de otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo y certificado de defunción.

DÉCIMO SÉPTIMO: SEGURO DE VIDA. Los trabajadores afectos al presente Instrumento Colectivo tendrán derecho a recibir, como una indemnización de seguro de vida, 24 (veinticuatro) rentas brutas, cuando se den las siguientes situaciones:

<u>Muerte accidental:</u>	Muerte del trabajador a causa de un accidente del trabajo o de trayecto, entendiéndose, para estos efectos, que el accidente de trabajo o de trayecto sea debidamente catalogado de dicha manera por la Mutualidad correspondiente.
<u>Incapacidad permanente:</u>	Incapacidad Permanente causada exclusivamente por un accidente del trabajo, con ocasión del trabajo u ocurrido dentro de las zonas peligrosas con ocasión de trabajo, entendiéndose por tal el trayecto del trabajador desde su lugar de residencia al lugar de trabajo y viceversa.
<u>Muerte natural</u>	Muerte del trabajador por causa natural, cuando el trabajador con Convenio de Trabajo vigente haya fallecido por causa no imputable a él.

Los valores de los beneficios aquí indicados comenzarán a regir a partir de la próxima renovación anual de la póliza. En el plazo intermedio, será la Empresa quien cubrirá la diferencia que se produzca entre los actuales valores de cobertura y los aquí señalados.

En el caso de que la Empresa no mantuviera vigente la póliza de seguros comprometida, será esta la única obligada de cubrir y pagar los valores aquí señalados a los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo.

DECIMO OCTAVO: ESTÍMULOS ESCOLARES. La Empresa otorgará anualmente un total de 90 (Noventa) estímulos escolares, divididos según cuadro con detalle que más abajo se adjunta, a los trabajadores y/o hijos de los trabajadores afectos al presente Instrumento Colectivo, y que cumplan los requisitos señalados en el cuadro ya mencionado. Será la Organización Sindical la que deberá comunicar los nombres de los hijos y sus respectivos padres, socios de la Organización, acreedores a los estímulos, lo que realizará el mes de enero de cada año, con el fin de proceder con

la entrega del estímulo en el mes de junio de cada año; dicha comunicación del Sindicato deberá ser acompañada con los respectivos certificados de estudios que acrediten el cumplimiento del requisito de rendimiento académico.

Ciclo Escolar	Nota mínima exigida	Cupos	Estímulo
Enseñanza Básica	6,2	40	Gift Card por un valor de \$ 42.401
Enseñanza Media	6,0	30	Gift Card por un valor de \$ 53.002
Enseñanza Superior	5,5	20	Medias matrículas anuales con tope de \$301.702

Las gift-card podrán ser pagadas como valor líquido y depositado en las cuentas de cada trabajador, que se haga merecedor del premio.

DÉCIMO NOVENO: INCENTIVO DE SEGURIDAD Y ASISTENCIA. Todo trabajador de Sitios Remotos afecto al presente Instrumento Colectivo tendrá derecho a percibir este incentivo por la realización eficiente de sus labores. Los trabajadores tendrán un incentivo mensual de **\$112.000 (Ciento doce mil pesos)**

Este bono se pagará cuando se cumplan las siguientes reglas:

- Asistencia:** (pondera el 50% del monto de la asignación). Cuando el trabajador no tenga ningún tipo de inasistencia a las labores; esto es, cumpla con el 100% del turno asignado, tendrá derecho a recibir la totalidad del porcentaje por asistencia. Para los efectos de aplicación de esta cláusula no se considerarán como inasistencias (1) las inasistencias derivadas del uso de licencias médicas o permiso sin goce de remuneraciones, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a recibir el pago proporcional de este beneficio. (2) Las inasistencias derivadas de los permisos otorgados por este Instrumento Colectivo y los permisos establecidos en la legislación vigente.
- Seguridad:** (pondera el 50% del monto de la asignación). Cuando el trabajador no se encuentre involucrado en un accidente, incidente o cuasi accidente, tendrá derecho a percibir el cien por ciento (100%) del porcentaje de seguridad. En caso contrario, el trabajador perderá el derecho a percibir el porcentaje asignado a la seguridad. En el evento que el trabajador solicite y se le otorgue un permiso sin goce de remuneraciones, la proporcionalidad de este bono será pagado a los días efectivamente trabajados.

Se considerará para la evaluación y pago del porcentaje correspondiente a: **a) Asistencia**, la asistencia real del trabajador dentro del período correspondiente al de la carga de remuneraciones del mismo mes. En tanto que para la evaluación del porcentaje de **b) Seguridad**, se considerará la fecha de cierre del informe de investigación que se realice para determinar si el trabajador tuvo o no un involucramiento directo en el accidente.

Las partes acuerdan que los sitios urbanos de la Zona Norte, categorizados administrativamente como Segmento "Sitios Remotos" y dependientes de la Dirección DOR, percibirán un monto por un valor de **\$112.000 (Ciento doce mil pesos)**, condicionado a las reglas establecidas en este punto.

VIGÉSIMO: INCENTIVO DE SEGURIDAD. Todo trabajador que NO pertenezca a Sitios Remotos y esté afecto al presente Instrumento Colectivo tendrá derecho a percibir este incentivo por la realización eficiente de sus labores. Los trabajadores tendrán un incentivo mensual de **\$52.000**

(Cincuenta y Dos Mil pesos)

Este bono se pagará cuando el trabajador no se encuentre directamente involucrado y bajo su responsabilidad, en un accidente, incidente o cuasi accidente, tendrá derecho a percibir el cien por ciento (100%) del porcentaje de seguridad. En caso contrario, el trabajador perderá el derecho a percibir el porcentaje asignado a la seguridad.

Las partes acuerdan que este **INCENTIVO DE SEGURIDAD**, se pagará proporcional a los días trabajados en el mes utilizado para el cálculo cuando corresponda realizar el pago.

VIGÉSIMO PRIMERO: BONO NOCTURNO. La empresa pagará un bono nocturno mensual que se calculará en relación con la cantidad de días en que el trabajador realice labores en turno de noche. Para estos efectos se entenderá como turno de noche toda jornada diaria en que se labore como mínimo 6 (seis) horas seguidas entre las 21:00 horas de un día y las 06:00 horas del día siguiente. Por cada turno de noche diario realizado, la Empresa pagará al trabajador que lo realice un bono de un valor de **\$ 6.224 (Seis mil doscientos veinticuatro Pesos)**, impositivos y tributables, valores que se pagarán conjuntamente con la remuneración mensual.

Para respaldar este pago el trabajador deberá registrar su asistencia como corresponde en el libro de Asistencia del centro al que pertenece.

En el evento de que, al trabajador, el mismo día en que debía de laborar su ciclo programado de trabajo nocturno, se le suspenda por necesidad de la operación o porque algún compañero de trabajo no llegó a su turno por motivos y/o problemas personales, debiendo, por tanto, realizar las labores en un turno diurno, se le cancelará el bono nocturno de igual manera, y se le respetará su última colación nocturna además de su salida el décimo día en la mañana, junto con el turno noche saliente.

Para los casos de las jornadas ordinarias semanales y ciclos excepcionales menores a 7 días continuos de trabajo, se pagará al trabajador por cada turno de noche diario realizado un bono por un valor de **\$4.500 (Cuatro Mil Quinientos Pesos)** impositivos y tributables, valores que se pagarán conjuntamente con la remuneración mensual.

VIGÉSIMO SEGUNDO: LICENCIAS MÉDICAS. En el evento que el trabajador presente una licencia médica cuyo origen no sea laboral, la Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo que se encuentren en esta condición, los primeros 3 (tres) días de licencia médica de hasta un número de 2 (dos) licencias en el año, siempre y cuando el organismo de salud acoja la licencia médica presentada.

VIGÉSIMO TERCERO: BONO DE LAVADO.

La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente Instrumento Colectivo un Bono de Lavado por un valor de **\$ 17.782 (Diecisiete Mil setecientos ochenta y dos Pesos)**, el presente Bono se pagará a todo trabajador perciba o no el beneficio de lavado de ropa de trabajo.

VIGÉSIMO CUARTO: AYUDA POR FALLECIMIENTO. Las partes acuerdan que, en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo e hijo no nato, padre o madre de un trabajador afecto a este Instrumento Colectivo, se pagará al trabajador una ayuda mortuoria, por la suma de **\$350.000 (Trescientos Cincuenta Mil Pesos)**, monto líquido, no tributable, que será pagado al trabajador afecto una vez que éste presente el respectivo certificado de defunción y documento que acredite el parentesco. En los casos en que el trabajador afecto sea soltero, podrá impetrar el pago de este bono en caso de fallecimiento de un hermano.

En los casos de que la persona fallecida corresponda a algún otro pariente de los señalados en el

Página

9

listado presentado por el trabajador, el Bono por Fallecimiento tendrá un valor de **\$265.008 (Doscientos Sesenta y cinco mil ocho pesos)** Monto Liquido.

En el caso de que la persona fallecida sea trabajador y socio de esta misma Organización Sindical, no procederá el pago de este bono, en razón de que se otorgará el beneficio señalado en el artículo décimo sexto de este Instrumento Colectivo.

La Empresa pagará esta asignación en la liquidación de remuneración mensual posterior a la entrega de los antecedentes descritos anteriormente.

El trabajador afecto a este convenio colectivo deberá efectuar un listado con el nombre y RUT de diez parientes para los que podrá acogerse tanto en los días de permiso como en el pago del bono señalado precedentemente. Listado que el Sindicato deberá presentar a la empresa al inicio de este convenio.

VIGÉSIMO QUINTO: APOORTE POR SALA CUNA. La Empresa otorgará a todo hijo menor de dos años de trabajadora afecta al presente Instrumento Colectivo, el beneficio de sala cuna según lo establece la normativa legal vigente. Sin perjuicio de lo señalado, la trabajadora podrá optar por utilizar una sala cuna no asignada por la Empresa, de su elección, reconocida por la Junta de Jardines Infantiles (JUNJI), en cuyo caso la Empresa reembolsará, contra presentación de la boleta o factura correspondiente, hasta un monto de **350.000 (Trescientos cincuenta mil pesos)**

Las partes acuerdan que en los casos que dicho beneficio no se pueda otorgar, en razón de imposibilidad al no existir el servicio en horario o lugar necesario o por enfermedad del menor, la Empresa pagará a la trabajadora un monto mensual, como aporte cuidado en el hogar de **\$350.000 (Trescientos cincuenta mil pesos)**, monto imponible y tributable.

El aporte establecido en esta cláusula será pagado a toda trabajadora cuyo hijo sea menor a dos años. Este aporte será entregado de igual manera cuando la colaboradora haga uso de su feriado legal

VIGÉSIMO SEXTO: SEGURO DE SALUD Y CATASTRÓFICO. La empresa otorgará a todos los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo que lo soliciten, la opción de incorporarse a un seguro de salud y catastrófico cofinanciado por el trabajador en un 50% (cincuenta por ciento) de su costo. Los costos y beneficios a considerar por estos seguros serán informados anualmente a la renovación de la póliza correspondiente. Las partes acuerdan que, en las futuras licitaciones de este seguro, la Organización Sindical participará desde el inicio de la negociación, con el fin de poder conocer las propuestas y entregar su opinión respecto de las mismas.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: BECA DE ESCOLARIDAD. La Empresa pagará a cada trabajador afecto al presente Convenio Colectivo, una vez al año, una beca de escolaridad por cada hijo o hija en situación escolar, este bono se pagará en la liquidación de sueldo de cada trabajador, según el siguiente detalle:

Ciclo escolar	Monto de la beca escolar
Estudiante de Enseñanza Pre Escolar	\$13.590 (trece mil quinientos noventa pesos)
Estudiante de Enseñanza Básica (1° a 8°)	\$32.616 (treinta y dos seis dieciséis pesos)
Estudiante de Enseñanza Media (1° a 4°):	\$36.693 (treinta y seis mil seiscientos noventa y tres pesos)
Estudiante de Enseñanza Superior y FFAA	\$46.866 (cuarenta y seis mil ochocientos sesenta y seis pesos)

Igual monto recibirá el trabajador que se encuentre realizando su enseñanza básica, media o superior. Tendrán derecho a esta beca todos los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, que cumplan con los requisitos señalados, pero en los casos en que ambos padres trabajen en la empresa, sólo el más antiguo de ellos podrá obtener el beneficio señalado, siempre que tenga la custodia del menor.

El trabajador tendrá plazo hasta el 30 de abril de cada año para presentar los certificados de alumno regular que acrediten la condición de estudiante. Sólo bajo la presentación del mencionado certificado la Empresa pagará la beca de escolaridad en la liquidación de remuneración, considerando las fechas de proceso del departamento de remuneraciones de la Empresa. Para dar trámite al pago de estas becas la Organización Sindical confeccionará una planilla Excel con los datos de cada trabajador, esta planilla estará a disposición de la Organización en RRHH de casa matriz y los documentos de respaldo serán validados por el Sindicato. Todos los montos señalados como beca escolar se expresan términos imponibles y tributables.

VIGÉSIMO OCTAVO: ASIGNACIÓN DE MATRIMONIO O PACTO DE UNIÓN CIVIL.

La Empresa pagará al trabajador afecto al presente Convenio Colectivo de Trabajo que contraiga matrimonio, civil o religioso reconocido ante oficial de registro civil, o celebre un pacto de unión civil, durante su vigencia, una asignación de nupcialidad por un monto de **\$81.541 (Ochenta y un mil quinientos cuarenta y un pesos)**, líquidos. La asignación se pagará sólo en uno de los casos señalados inicialmente, no pudiendo impetrarse más de una vez.

La Empresa pagará esta asignación en la liquidación de remuneración mensual posterior a la entrega del correspondiente certificado de matrimonio o pacto de unión civil.

Las cantidades acordadas se reajustarán en conformidad a la cláusula de reajuste de beneficios de este convenio. Los beneficios en dinero son adicionales a los que eventualmente otorgaría la Caja de Compensación a la cual se encuentra afiliada la empresa.

VIGÉSIMO NOVENO: ASIGNACIÓN DE NATALIDAD. Con motivo del alumbramiento de un hijo del trabajador afecto al presente Convenio Colectivo de Trabajo, la Empresa pagará tal como lo ha venido haciendo a éste una Asignación de Nacimiento por cada hijo nacido en el mismo parto, por el monto de **\$67.951 (Sesenta y siete mil novecientos cincuenta y un pesos)** monto líquido.

Para devengarse dicho beneficio, así como el descanso indicado en la siguiente cláusula, el trabajador deberá presentar a la Empresa el respectivo certificado de nacimiento dentro del plazo de 60 (sesenta) días corridos desde la fecha del nacimiento. En el evento que el trabajador no acompañe el documento señalado, los días de inasistencia serán considerados como no trabajados y la asignación no será devengada.

La Empresa pagará esta asignación en la liquidación de remuneración mensual posterior a la entrega de los antecedentes descritos anteriormente. Los beneficios en dinero son adicionales a los que eventualmente pudiere otorgar la Caja de Compensación a la cual se encuentra afiliada la empresa.

TRIGÉSIMO: PERMISOS CON GOCE DE REMUNERACIÓN. La Empresa otorgará a los trabajadores afectos al presente Instrumento Colectivo, permiso con goce de remuneración imputables a los que dispone la normativa legal vigente para dichos casos, en las siguientes situaciones:

7 (siete) días laborales.	Cuando el trabajador contraiga matrimonio civil, religioso reconocido ante oficial de registro civil, o unión civil, pudiendo hacer uso del mismo en sólo uno de dichos eventos.
---------------------------	--

7 (siete) días laborales.	Con motivo del nacimiento de un hijo del trabajador.
7 (siete) días laborales.	Con ocasión del fallecimiento de los padres, cónyuge, hijos, hijo no nato o hermanos. Si el fallecimiento ocurriera fuera de la región en que el trabajador presta sus servicios, se concederán de igual manera (7) Siete días laborales
4 (Cuatro) días Administrativos.	Por necesidades de trámites personales, en cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, que sólo podrán hacer uso los trabajadores que se desempeñen en centros urbanos con jornada semanal completa. O trabajadores afectos a turnos 4x3; 5x2 o 6x1 de centros de trabajo considerados como remotos. Estos días de permiso administrativo se deberán solicitar con una semana de anticipación, por separado y no más de uno mensual, no siendo acumulables para el siguiente periodo anual y no pudiendo juntarse con el feriado legal del año.
Apoyo Catástrofe	Se otorgarán 7 días de permiso para aquellos trabajadores que, por catástrofe natural, incendio, robo de vivienda o por accidente u hospitalización en riesgo vital de algún familiar directo, como cónyuge, hijos, padres o hermanos. Los eventos deben ser debidamente acreditados.

Para los turnos de jornada excepcional 10x10 se considerará la misma tabla de los permisos anteriores, aplicando 10 días laborales de permiso.

Los permisos precedentemente indicados se harán efectivos en el momento que comience el turno laboral u ocurra el evento, no pudiendo postergarse ni acumularse su goce. En los casos que el trabajador se encuentre haciendo uso de su descanso los permisos señalados en esta cláusula comenzarán a regir a contar del primer día del turno de trabajo siguiente de terminado este. En el caso que la colaboradora o el colaborador se encuentre haciendo uso de su feriado legal, el permiso correspondiente producirá el efecto de suspender el feriado, reiniciando el mismo una vez terminado el permiso del que hará uso, con el fin de devengarse dicho beneficio, el trabajador deberá presentar a la Empresa el respectivo certificado el primer día que se reincorpore nuevamente a prestar sus servicios.

Los permisos establecidos en esta cláusula se otorgarán teniendo en consideración lo establecido para estos efectos en la ley, por lo que, en todos los casos, se deberá otorgar al trabajador aquel permiso que le sea más beneficioso, sea este el del Instrumento Colectivo o el señalado en la normativa vigente.

Ante la petición de días sin goce de sueldo de un trabajador, este permiso deberá quedar por escrito y firmado por el solicitante y procederá a realizar el descuento solo por días laborales, no siendo efectivo el descuento de sus días de descanso.

TRIGÉSIMO PRIMERO: ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA. Las partes acuerdan pagar un bono de pérdida de caja mensual a todo trabajador que tenga convenio de trabajo con la función de Cajero (a), que estén afectos al presente Instrumento Colectivo. En los meses que el trabajador haga

uso de feriado legal anual o permisos de cualquier índole, el bono se pagará proporcional a los días efectivamente trabajados; así como el pago proporcional se realizará por los días efectivamente de reemplazo a aquel trabajador que se haga cargo de dicha actividad. El bono tendrá un valor mensual de \$31.260 (Treinta y un mil doscientos sesenta pesos), Líquidos.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: BONO DE REEMPLAZO CARGO SUPERIOR.

Tal como establece la política de RRHH vigente en la empresa, el trabajador al que la Compañía le encomiende realizar las labores de un cargo superior, reemplazándolo o subrogándolo, y que el trabajador consensualmente acepte dicho reemplazo o subrogación, por ausencia de este, percibirá un Bono de Reemplazo Imponible equivalente al **100 % (Cien Por Ciento)** de la diferencia del sueldo bruto. Para estos efectos el reemplazo deberá realizarse desde un día de reemplazo.

Estos reemplazos o subrogaciones deberán formalizarse con un anexo temporal firmado entre las partes.

Un trabajador podrá realizar un reemplazo del cargo superior por un periodo máximo de tres meses, periodo durante el cual su jefatura directa deberá realizar una evaluación a los 30 días y una posterior a los 60 días.

Antes de cumplir los tres meses de reemplazo, el trabajador deberá ser notificado si se mantiene en sus nuevas labores o es reintegrado a su anterior labor y cargo, ya sea por una evaluación deficiente o reintegro del titular del cargo. Si llegado el plazo de tres meses, el trabajador se mantiene realizando las nuevas labores, se entenderá modificado su contrato individual, cambiando la labor o función a la nueva que realiza, con las correspondientes modificaciones de remuneración y responsabilidades, lo que deberá concretarse y comunicarse formalmente dentro de los primeros 10 días del cuarto mes.

Si el trabajador realiza un reemplazo sin cumplir con los requisitos indicados en los párrafos anteriores, se entenderá y procederá de la misma manera que se indica en esta cláusula.

El bono se pagará proporcionalmente a los días efectivamente de reemplazo.

TRIGÉSIMO TERCERO: BONO DE SOBRESFUERZO. Las partes acuerdan que la Empresa pagará a cada trabajador afecto a este Instrumento, un Bono de Sobreesfuerzo, cuyo valor y condiciones para percibirlo se indican a continuación:

1. La empresa pagará tal como lo ha venido haciendo a los trabajadores afectos a este convenio colectivo un bono de sobreesfuerzo en aquellos casos que estos desempeñen sus funciones sin la dotación completa del grupo en que prestan sus servicios en cada área de trabajo.
2. Será condición necesaria para el pago del bono que no concurren a sus labores uno o más trabajadores, entendiéndose que dicha falta se origine por cualquier circunstancia como, por ejemplo, feriado legal anual, permiso contractual u otro.
3. Para determinar el monto a pagar de este bono se considerará el sueldo bruto del trabajador ausente, o la suma de los sueldos brutos de los trabajadores ausentes, monto que será dividido por 30 y multiplicado por los días de ausencia de el o los trabajadores ausentes. El monto

resultante será dividido entre los trabajadores que realicen el trabajo adicional dejado por el o los trabajadores ausentes.

4. La jefatura directa del equipo que realizará el sobreesfuerzo, por la ausencia de uno o más trabajadores en los términos anteriormente descritos, al inicio de la jornada de trabajo informará el procedimiento y las personas que realizarán el trabajo adicional y, por lo tanto, quienes percibirán este pago.

5. Para los efectos del cumplimiento del cálculo del pago de este Bono la administración de cada centro de trabajo deberá informar y publicar en cada área de trabajo las dotaciones operacionales por cada cargo o función; entendiéndose como "dotación operacional", para el solo efecto de la aplicación de esta cláusula, aquella que cumple una misma labor o función y se desempeña a cargo de un supervisor común o en un área o sector de trabajo y cuyo número de trabajadores que la compone se mantiene inalterable por al menos cuatro meses, sin considerar aumentos temporales de personal correspondiente a situaciones generadas por requerimientos como paradas de planta, aperturas de contratos, emergencias por caso fortuito o fuerza mayor o cualquier otra similar así como tampoco remplazos prolongados que cubren puestos faltantes de la dotación operacional vigente. En aquellos casos en que una dotación de personal temporal sobrepase el señalado periodo de cuatro meses se entenderá incluida a la dotación operacional, modificándose esta última. En todo caso, las jefaturas operacionales mantendrán publicadas las dotaciones correspondientes a cada labor o función por área, sitio o dependencia de un supervisor según corresponda mensualmente.

TRIGESIMO CUARTO: BONO DE INCREMENTO DE COMENSALES O USUARIOS. Las partes acuerdan que la Empresa pagará un Bono de Incremento de Comensales o usuarios, por un valor de \$ 18.162 (dieciocho mil ciento sesenta y dos pesos) por cada día que se incrementen los comensales o usuarios, en alguna de las siguientes condiciones:

1. Que el incremento de comensales o usuarios sea de un 15% (Quince por ciento) o se comunique una parada de planta o mantención mayor o mantención menor;
2. Que el incremento de comensales o usuarios se determine al comparar la diferencia entre el promedio de la semana del incremento y la semana inmediatamente anterior, siempre y cuando la semana anterior tomada como referencia no tenga una disminución de comensales y/o usuarios programada por el cliente o producida por un hecho eventual externo a Compass o que dicha semana ya se encuentre dentro del periodo de incremento de comensales, en cuyo caso se tomará como referencia la semana inmediatamente anterior a esa;
3. Que el aumento de comensales y/o usuarios no sea un incremento permanente, para lo cual las partes entenderán que es permanente cuando la administración Compass del centro de trabajo comunique formalmente a la Organización Sindical y a los trabajadores de dicha situación, debiendo, a partir de dicho momento, contarse con la nueva dotación que en caso de no tenerse la nueva dotación completa originará pago de sobreesfuerzo por falta del personal conforme a la nueva dotación;
4. Específicamente para los centros de trabajo que entreguen solo servicio de almuerzo en estos incrementos, se considerará el aumento que supere el 15% (quince por ciento) de los servicios de almuerzo entregados a los comensales atendidos. Comparando los

promedios de lunes a jueves o de lunes a viernes dependiendo de los servicios del centro, de la semana con la semana anterior, entendiéndose que el Bono correspondiente sólo se origina en el área de alimentación;

5. Los trabajadores que participen en el proceso de producción, servicio, preparación o atención por este aumento de comensales y/o usuarios y que se defina por parte del cliente que la entrega de los servicios se otorgue en otra(s) dependencia(s), también percibirán este bono por incremento de comensales.
6. El pago se realizará a aquellos trabajadores que tenga relación directa, pertenezcan al área específica y que trabajen antes durante y después del evento.

Las Partes acuerdan que se tendrá derecho a este bono de incremento de comensales, siempre y cuando se supere el 15% (quince por ciento) de los comensales atendidos en promedio de la semana anterior. El pago será para aquellos trabajadores que tengan relación directa o pertenezcan al área específica en que se produzca este aumento de comensales.

Para los efectos del cálculo y pago de este Bono, la administración procederá a comunicar al sindicato y publicar al término de cada mes la información correspondiente al promedio de usuarios y/o comensales atendidos de cada semana, conforme a los registros informados por el área de gestión del centro de trabajo o el encargado de estas labores según corresponda.

TRIGÉSIMO QUINTO: BONO DE RESPONSABILIDAD. Las partes acuerdan que la Empresa, tal como lo ha realizado a la fecha, pagará una asignación de responsabilidad, para aquellos trabajadores que prestan servicios exclusivamente en Centros Urbanos que cuenten al día de hoy en su estructura de renta con esta asignación, por la permanencia en el Centro.

Se considerará como asistencia completa los días efectivamente trabajados, puntualidad la cual no deberá tener más de tres días de atrasos en el mes correspondiente, en este caso se descontará el bono según la proporción de un día de trabajo efectivo y cumplimiento de los estándares de Higiene y Seguridad de la Compañía (Específicamente, cumplir al menos con un 90% (noventa por ciento) de los parámetros de las Técnicas Operacionales).

TRIGÉSIMO SEXTO: BONO DE RIESGO. La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente Instrumento Colectivo de Trabajo que se desempeñen en las "zonas internas" de establecimientos penitenciarios una asignación mensual, imponible y tributable de **\$35.334.-** (Treinta y cinco mil trescientos treinta y cuatro pesos), proporcional a los días efectivamente trabajados.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: BONO DE ALTURA. Las partes acuerdan pagar a los trabajadores afectos al presente Instrumento Colectivo un Bono de Altura a todos los trabajadores que desempeñen labores en Centros de Trabajo Remotos que se ubiquen a Tres Mil Quinientos metros sobre el nivel del mar (3.500 msnm) o más un Bono de Altura mensual por un valor de **\$ 160.000 (Ciento Sesenta Mil Pesos)**, imponible y tributable.

TRIGÉSIMO OCTAVO: APOORTE DIA DEL TRABAJO. Las partes acuerdan otorgar un aporte a la organización sindical como reconocimiento del Día del Trabajador, equivalente a \$50.000 (Cincuenta mil pesos) Líquidos por cada trabajador socio de la organización sindical vigente al 15 de abril de cada año. Dicho aporte se pagará en conjunto con la remuneración de abril de cada año, el cual será distribuido por la empresa a los socios de este sindicato.

TRIGÉSIMO NOVENO INDEMNIZACION CONVENCIONAL: Las partes acuerdan que al trabajador afecto al presente Instrumento Colectivo y que desempeñe en sitios mineros remotos se le ponga

término a su relación laboral por la causal contemplada en el Artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la Empresa", el trabajador podrá optar por percibir la indemnización legal contemplada en el artículo 163 y siguientes del mismo cuerpo legal o una indemnización convencional equivalente a 2,5 días de remuneración mensual por cada mes trabajado y de antigüedad del trabajador, esta indemnización convencional será aplicable al trabajador y tendrá los mismos límites establecidos para la indemnización legal señalada anteriormente, tanto en monto como en máximo de tiempo a indemnizar.

Para sectores de B&I los despidos que ocurran bajo el art 161 del código del trabajo deberán ser debidamente respaldados he informados al sindicato.

CUADRAGÉSIMO: ASCENSOS. Las partes acuerdan que la Empresa, en aquellas ocasiones que por vacancia o creación de cargos nuevos se generen cupos o cargos a llenar tanto en las áreas administrativas o supervisión, u otra, se dará preferencia a los trabajadores de la Empresa, cuya experiencia, conocimientos y capacidad esté conforme a los requisitos exigidos para el cargo, desarrollando en primera instancias concursos internos. Para acceder a estas vacantes, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de un año en la Empresa. El trabajador que postule a un nuevo puesto o cargo deberá realizar el periodo de "puesta a prueba" que no podrá exceder de tres meses, periodo durante el cual percibirá la remuneración correspondiente al cargo en que esté puesto a prueba. La solicitud del ascenso por parte del colaborador debe de hacerse por escrito a su supervisor.

En los casos en que un trabajador realice el proceso señalado y sea ascendido a un cargo mayor, la remuneración que percibirá al iniciar sus labores en el nuevo cargo será la correspondiente al valor establecido para dicho cargo actualizado.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: PASAJES. Para afrontar los gastos de traslado con motivo del trabajo, la Empresa entregará a los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, que trabajen en zonas consideradas remotas por su distancia de los centros urbanos, los pasajes en bus destinados al traslado desde su lugar de trabajo a la ciudad de origen y viceversa, cuando éste tenga que ingresar o salir de su turno de trabajo, teniendo como último destino la ciudad de Santiago para los trabajadores que tienen domicilio más al sur de esta ciudad. En caso de que el trayecto sea más de 6 (seis) horas, según disponibilidad en los sistemas de buses contratados por la empresa, se dispondrá que tanto el trayecto desde, como hacia los lugares de origen, se realicen en bus salón cama o similar; para la aplicación de este último beneficio de bus salón cama, las partes acuerdan que su aplicación en cada centro de trabajo, si es que aún no cuenta con bus salón cama, se realizará al momento de **iniciar o renovar un nuevo contrato de servicio** con el proveedor de buses de traslado de personal.

Los traslados de personal que se realicen en buses internos deben contemplar que dichos buses ingresen a un terminal o rodoviario en cada ciudad que recojan o dejen personal en su recorrido.

Las partes señalan que cada centro de trabajo deberá distribuir los respectivos comprobantes de pasaje, para el trayecto de faena a lugares de origen, a más tardar el cuarto día del ciclo de trabajo del trabajador. En relación con aquellos trabajadores que se encuentren realizando jornada nocturna, las partes señalan que estos tendrán traslado, al término del turno de trabajo, en bus Salón Cama, sin perjuicio de que el mismo trabajador requiera bus convencional, en razón de los tiempos de espera en la salida del bus comercial, lo que se determinará con el trabajador en el cuarto día de trabajo según lo indicado párrafo anterior.

Además, la Empresa se compromete a crear una comisión de traslados, en la cual participará tanto ésta como el Sindicato, con la finalidad de evaluar la viabilidad de traslado directo en faenas mineras con dotaciones totales mayores a 200 trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo. Los costos de esta eventual modificación en los sistemas de traslados vigentes no deberán ser superiores a los que actualmente se consideran para estos efectos y debe considerar una

ocupación mínima de cada bus de 85%.

En los casos en que el trabajador NO este asignado a un bus interno para su traslado desde y hacia faena en los trayectos que contemplen 12 o más horas de viaje, este podrá requerir, movilizarse en el medio que estime conveniente con la debida antelación, que el pasaje tanto de ida como de regreso hacia su lugar de trabajo y domicilio pueda ser asignado el monto correspondiente al valor del pasaje en bus comercial a la fecha del viaje en cuestión; para aquellos trabajadores que viajen desde el sur a Santiago o viceversa y utilicen pasajes alternativos al bus comercial se considerará como reembolso de pasajes al valor comercial, este beneficio se suspenderá si el trabajador es asignado a un bus interno, medida que deberá ser comunicada por escrito al trabajador con al menos 60 días de anticipación.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: PASAJES DE EMERGENCIA. La empresa facilitará a los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, el medio de transporte idóneo, de preferencia y en la medida de lo posible, pasaje aéreo, en aquellos casos en los que el trabajador deba dirigirse a su domicilio por causa de la muerte de su cónyuge, hijos, padres y hermanos o ante la declaración de una enfermedad grave que afecte al trabajador o su cónyuge, hijos o padres, en los casos que no sea posible que el empleador pueda facilitar el medio de transporte este podrá generar la compra de pasajes y solicitar el reembolso presentando posteriormente la documentación que acredite la emergencia.

CUADRAGÉSIMO TERCERO: ALOJAMIENTO. Las partes acuerdan que la Empresa y trabajadores mantendrán en óptimas condiciones las casas habitaciones en donde residan los trabajadores por razones de su trabajo, y deban pernoctar y permanecer en ellas en sus períodos de descanso, manteniendo los servicios básicos pagados al día, con el objeto de que no exista interrupción en los mismos. De la misma manera, el Sindicato se compromete a que sus asociados que deban hacer uso de las casas habitaciones, observen un comportamiento adecuado a lo que significa compartir una casa habitación, respetando íntegramente el aseo y ornato y las buenas relaciones entre las personas. La casa habitación estará destinada únicamente como lugar de descanso para los trabajadores, y, por tanto, se deberá evitar cualquier acción que perturbe la tranquilidad del lugar. La Empresa deberá asegurar que exista un mecanismo que garantice que las condiciones de aseo, mantención y habitabilidad se mantengan, ya sea a través de sistema de turnos de los mismos trabajadores, o proveyendo de personal auxiliar, o una combinación de ambos.

CUADRAGÉSIMO CUARTO: FORMA DE PAGO. El trabajador acepta expresamente que su remuneración sea pagada dentro de los cinco primeros días siguientes al mes en que se devengó, mediante depósitos en cuenta bancaria. Asimismo, los trabajadores aceptan que se descuente de su remuneración los cargos que efectúan el Banco, institución financiera u otra institución con la que se acuerde el sistema de pago.

CUADRAGÉSIMO QUINTO: IMPLEMENTOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD.

La empresa será la encargada de proporcionar vestuario, uniformes y equipamiento de seguridad de acuerdo a lo establecido por las bases de licitación o Convenio del centro donde preste servicios el personal que allí labore, durante el mes de marzo de cada año en el caso del vestuario de invierno y en el mes de septiembre de cada año en el caso del vestuario de verano, de acuerdo a las políticas de la compañía.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, las partes acuerdan que para los efectos de ropa de trabajo se consideraran pack de ropa verano y de invierno según el siguiente detalle.

Pack ropa de verano: 1 Polera o camisa, 1 Pantalón, Un gorro o Jockey, una pechera o delantal.

Pack ropa de invierno: 1 Polera o camisa, 1 pantalón, un gorro o jockey, una pechera o delantal, primera capa y Polar o Parka según área de trabajo.

TURNO	PLAZO FIJO	INDEFINIDO	PLAZO FIJO	INDEFINIDO
10X10	3 PACK	2 PACK	3 PACK INVIERNO	2 PACK INVIERNO
7X7	2 PACK	2 PACK	2 PACK INVIERNO	2 PACK INVIERNO
5X2 0 6X1	2 PACK	2 PACK	2 PACK INVIERNO	2 PACK INVIERNO

El uso de los implementos de trabajo antes señalados será obligatorio de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

Los implementos de trabajo y seguridad no harán distingo a las funciones que realice el trabajador.

Además la administración de cada centro de trabajo entregara un estándar de zapatos de seguridad como mínimo la misma calidad que el del Staff, a todos los trabajadores de dicho centro, sin perjuicio de las especificaciones que deba tener conforme a las labores y el área en que se desempeñe cada trabajador y será de cargo de éste su custodia. Los señalados implementos se reemplazarán cuando su desgaste natural lo haga necesario.

Cada centro deberá entregar un acta que certifique la entrega oportuna y adecuada de los EPP y uniformes a los trabajadores afectos a este convenio colectivo

Las partes acuerdan que se conformará una Comisión Bipartita entre la Organización Sindical y la Empresa que detecte, determine y comunique los requerimientos de ropa de trabajo y elementos de protección personal.

CUADRAGÉSIMO SEXTO: BONO ANTIGÜEDAD. La Empresa pagara la suma de \$ 60.294 (Sesenta mil doscientos noventa y cuatro pesos) con el fin de beneficiar a los trabajadores que cumplen un año y un día de antigüedad continua en la empresa, y así sucesivamente cada año y un día, el año de antigüedad debe estar cumplido al 10 de cada mes, para ser pagado en el mes en curso. El beneficio tiene como objetivo reconocer la permanencia continua en la compañía.

Para efectos de este bono se entenderá como fecha de ingreso la que el trabajador registre con su última relación contractual y se registre en los sistemas internos de la Empresa.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: BONO ENCIERRO. Las partes acuerdan que cuando un trabajador afecto al presente Instrumento Colectivo deba permanecer en su lugar de trabajo a causa de un "caso fortuito o fuerza mayor", tales como, a modo de ejemplo, aislamiento por condición climática, aislamiento por resolución de autoridad, etc., por un día o más, adicionales a su turno de trabajo, este percibirá un bono de aislamiento equivalente a 12 horas extraordinarias, por cada día adicional "laborado" en jornada de 12 horas que permanezca en faena, además de 12 horas compensatorias por cada día de descanso perdido. Este bono no será aplicable para efectos de requerimiento de operaciones, ajustes de turnos u otro derivado de la simple administración del lugar de trabajo.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO: APOORTE SINDICAL PERIODO ANUAL EN SEPTIEMBRE CADA AÑO:

Las partes acuerdan que las empresas compass realizaran un aporte al sindicato nacional de trabajadores N°2 Empresas compass Catering S.A, de carácter anual y periódico, en el mes de septiembre de cada año, equivalente a \$127.006 (Ciento veintisiete mil seis pesos), por cada miembro de la organización sindical, vigente al último día de agosto de cada año. El objetivo de dicho aporte tendrá como fin de colaborar con el sindicato y sus miembros en la celebración de fiestas patrias. El sindicato tendrá libertad para disponer de estos fondos.

Este aporte se realizará en dinero en efectivo mediante la emisión de un cheque nominativo al

sindicato, pudiendo en todo caso este último solicitar otro medio de pago o compensación

El sindicato podrá disponer del aporte sindical con plena autonomía del empleador, conforme lo determine su directiva sindical, de acuerdo a lo establecido en la ley vigente y sus estatutos específicos, sin que les corresponda a las empresas Compass derecho alguno en relación a la disposición o destino de dichos fondos. Este aporte también podrá ser distribuido por la empresa a los socios de este sindicato.

CUADRAGÉSIMO NOVENO: APOORTE SINDICAL PERIODICO ANUAL EN DICIEMBRE DE CADA AÑO: Las partes acuerdan que las empresas compass realizaran un aporte al sindicato nacional de trabajadores N°2 Empresas compass Catering S.A, de carácter anual y periódico, en el mes de diciembre de cada año, equivalente a **\$127.379 (Ciento veintisiete mil trescientos setenta y nueve pesos)**, por cada miembro de la organización sindical, vigente al último día de noviembre de cada año. El objetivo de dicho aporte tendrá como fin de colaborar con el sindicato y sus miembros en la celebración de fiestas de final de año. El sindicato tendrá libertad para disponer de estos fondos.

Este aporte se realizará en dinero en efectivo mediante la emisión de un cheque nominativo al sindicato, pudiendo en todo caso este último solicitar otro medio de pago o compensación. El sindicato podrá disponer del aporte sindical con plena autonomía del empleador, conforme lo determine su directiva sindical, de acuerdo a lo establecido en la ley vigente y sus estatutos específicos, sin que les corresponda a las empresas Compass derecho alguno en relación a la disposición o destino de dichos fondos. Este aporte también podrá ser distribuido por la empresa a los socios de este sindicato

QUINCUAGÉSIMO: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS. Las partes acuerdan la extensión de los beneficios contemplados en el presente Instrumento Colectivo de Trabajo a todo aquel trabajador sin afiliación sindical que acepte dicha extensión; sin perjuicio de lo indicado, las partes expresan que dicha extensión no contemplará el reajuste inicial para todas las extensiones y en los casos de los cargos de Gerentes, Subgerentes, Administradores, Jefes de Áreas, Jefes de Operaciones y Jefes de Departamentos, no se contemplará en la extensión los Bonos de Zona y Asistencia, por tener estos cargos beneficios individuales ya asociados a dichos conceptos.

Por último, las partes señalan que en el caso de hacerse efectiva la extensión de beneficios, el trabajador que acepte y perciba esta extensión deberá pagar el **100% de la cuota sindical**.

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: DOTACIONES POR CENTRO Y AREAS DE TRABAJO.

La empresa como muestra de buena fe y confianza entregará a los trabajadores y Dirigencia Sindical la Dotación Operacional de cada centro por áreas y cargos, antes de la entrada en vigor del presente instrumento, conforme a lo señalado en la cláusula Trigésimo Tercero referido a dotaciones

QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO: VALOR NOMINAL. Las partes acuerdan que los valores establecidos en el presente instrumento colectivo y que no especifiquen en la misma cláusula algún tipo de reajustabilidad especial, se entenderán en su valor nominal que tengan al 30 de junio 2024, para ser aplicados a este instrumento.

QUINCUAGÉSIMO TERCERO: FERIADOS IRRENUNCIABLES. Los trabajadores que por rol de turno deban trabajar en días irrenunciables, como 1° mayo, 18° y 19° de septiembre, 25° de diciembre y 1° de enero u otro que sea designado como irrenunciable por ley y este caiga en domingo se pagará en las remuneraciones como horas extras

QUINCUAGÉSIMO CUARTO: PERMISO POR CUMPLEAÑOS. Los trabajadores cuyo turno sean de

5x2 o 6x1 y estén de cumpleaños tendrán medio día de permiso para retirarse. Si este día coincide con un día inhábil o no esté trabajando se considerará al día siguiente hábil el permiso

QUINCUAGÉSIMO QUINTO: ANEXOS. Las partes dejan expresa constancia que, para los efectos del presente Instrumento Colectivo, se entenderá como parte integrante del mismo todo Acuerdo Complementario y o Anexo Modificatorio que las partes estipulen por escrito, y que tenga que ver con aportes complementarios derivados de este proceso y anexos que modifiquen o complementen la aplicación de las cláusulas del mismo.

QUINCUAGÉSIMO SEXTO: EJEMPLARES. El presente Convenio Colectivo de Trabajo se firma en 3 (tres) ejemplares del mismo contenido y tenor e igual finalidad, quedando 1 (uno) ejemplar en poder de cada parte, y uno en la Inspección del Trabajo respectiva.

QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO: DIPEFAS. La operación deberá presentar calendario del turno siguiente al sexto día del turno 10x10 y al quinto día del turno 7x7

QUINCUAGÉSIMO OCTAVO: VARIABLES. La operación deberá entregar la hoja de variables al colaborador al noveno día del turno 10x10 y al sexto día del turno 7x7 o penúltimo día del turno.

QUINCUAGÉSIMO NOVENO: ROTACIÓN. En acuerdo con las partes, se establece que ningún trabajador podrá ni deberá realizar sus funciones en dos turnos seguidos en las áreas de: Lavavajillas o lavado de loza, área de desconche o área de lavado de ollas, este derecho se entenderá como extinguido por petición escrita del trabajador.

Para esto debe primar el principio de rotación, en preocupación de los trabajadores en todo momento.

Además, se debe considerar que los trabajadores deben rotar en los turnos nocturnos con el fin de no considerar más de dos turnos nocheros seguidos.

Para esto debe primar el principio de rotación, en preocupación de los trabajadores en todo momento

SEXAGÉSIMO: Para efectos de dimensionar la carga de trabajo unitaria de las camareras o mucamas, se tendrá a la vista lo establecido en el contrato comercial y los respectivos tramos. Por tanto, se debe asegurar la asignación de la carga laboral equitativa entre todas las personas que desempeñan estas funciones.


DATOS DIRIGENTES SINDICALES

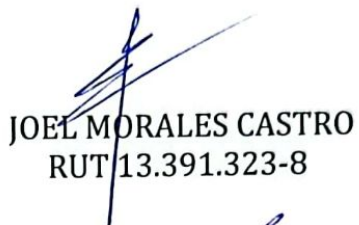
**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES N° 2 EMPRESAS COMPASS
CATERING S.A**

Nomb re	Cargo	Celular	correo electrónico
Roberto Contreras Silva	Presidente	569 87343307	robertosindicatocompass@gmail.com
Erasm Sanhueza Valenzuela	Tesorero	569 78003615	erasmo.sanhueza.sindicato@gmail.co
Roberto Contreras Torres	Secretario	569 66066736	roberto2307@gmail.com
Juan Arias Arias	Director	569 69086863	juan.arias.arias@gmail.com

Alejandro Rojas Pedraza	Director	569 45078365	alerojassindicatometropolitano@gmail.com
Jaime Mura Baez	Director	569 44064876	jmurabaez@gmail.com
Arnoldo Gonzalez Saldaña	Director	569 55382645	arnoldogonzalez@gmx.com

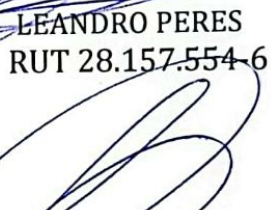
COMPASS CATERING S.A, COMPASS SERVICIOS S.A, COMPASS CATERING Y SERVICIOS CHILE LTDA

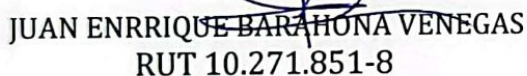

ORIANA ROJAS PEREZ
RUT 13.722.522-0

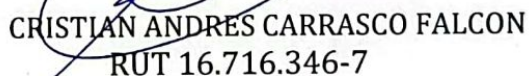

JOEL MORALES CASTRO
RUT 13.391.323-8


GABRIEL MATUS DIAZ
RUT 10.319.584-5




LEANDRO PERES
RUT 28.157.554-6


JUAN ENRIQUE BARAHONA VENEGAS
RUT 10.271.851-8

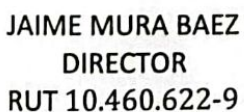

CRISTIAN ANDRES CARRASCO FALCON
RUT 16.716.346-7

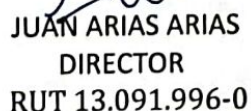
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES N° 2 EMPRESA COMPASS CATERING S.A

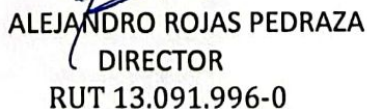

ROBERTO CONTRERAS SILVA
PRESIDENTE
RUT 6.596.998-K


ERASMO SANHUEZA VALENZUELA
TESORERO
RUT 9.969.996-5


ROBERTO CONTRERAS TORRES
SECRETARIO
RUT 13.091.996-0


JAIME MURA BAEZ
DIRECTOR
RUT 10.460.622-9


JUAN ARIAS ARIAS
DIRECTOR
RUT 13.091.996-0


ALEJANDRO ROJAS PEDRAZA
DIRECTOR
RUT 13.091.996-0


ARNOLDO GONZALEZ SALDAÑA
DIRECTOR
RUT: 12913493-3