

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO****SERVICIOS AEROPORTUARIOS AEROSAN S.A Y SINDICATO DE EMPRESA AEROIMP AEROSAN.,**

En Santiago a 30 de noviembre de 2023, la empresa SERVICIOS AEROPORTUARIOS AEROSAN S.A., Rut. 94.058.000-5, en adelante también "Aerosan", "La Empresa" y "el empleador", representada por la Comisión Negociadora designada por la empresa, los señores Jorge Patricio Elías Calcagno, 22.363.829-5; Oscar Peralta Acevedo, Rut: 12.583.995-9 y Francisca Tapia Villarroel, Rut: 17.636.200-6 todos domiciliados en Diego Barros Ortiz 14.601, Aeropuerto Arturo Merino Benítez, comuna de Pudahuel, y por la otra, el SINDICATO DE EMPRESA AEROIMP AEROSAN RSU 13111504, representando a los trabajadores que en la nómina anexa a este instrumento se individualizan, que son representados por la directiva sindical compuesta por los señores, Nicole Diaz Castro, Rut: 17.665.996-3, Jaime Maulen Bravo, Rut: 14.343.397-8 y José Henríquez Jiménez, Rut: 15.423.839-5 en calidad de comisión negociadora de los empleados asociados a dicho sindicato, todos domiciliados en calle Osvaldo Croquevielle 2293, Aeropuerto Arturo Merino Benítez, comuna de Pudahuel, correo electrónico [aerosanimportaciones@gmail.com](mailto:aerosanimportaciones@gmail.com) constituidos como comisión negociadora sindical, para los efectos del presente contrato, han celebrado el siguiente contrato colectivo de trabajo:

**PRIMERO.- Objeto.**

El objeto de este Contrato Colectivo es fijar las remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo de los trabajadores de la Empresa que son parte de este instrumento y que se individualizan en Anexo No.1.

Este Contrato Colectivo de Trabajo constituye el único y completo acuerdo entre las partes, en materia de remuneraciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo.

En consecuencia, la entrada en vigencia del presente Contrato Colectivo pone término de inmediato y en su totalidad a la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre las mismas partes con fecha 04 de diciembre del 2020, de acuerdo al artículo 369 del Código del Trabajo, reemplazándolo íntegramente.

**SEGUNDO.- Sueldo base.**

A contar del 1º. de diciembre del 2023 el sueldo base de los trabajadores del anexo 1 será igual a la liquidación correspondiente al mes de noviembre del año 2023.

**TERCERO.- Reajustabilidad.**

La empresa reajustará automáticamente y cada 6 meses los sueldos base, en el 100% de la variación que experimente el índice del precio al consumidor (IPC) determinado por el Instituto Nacional de estadísticas (INE), en el semestre inmediatamente anterior. En consecuencia, el primer reajuste se aplicará el 01.02.2024.

Este reajuste se aplicará a todas las cláusulas con beneficios expresados en unidades no reajustables, salvo aquellas en que expresamente se declare que no existirá ningún reajuste. De este modo aplicará el reajuste pactado a:

- Sueldo Base
- Asignación de Escolaridad Carga Familiar Prebásica, Básica, Media, Superior
- Asignación Escolar Trabajador
- Asignación Alimentación Complementaria Escolaridad
- Bono Escolar Superior Mensual
- Bono Matrimonio o AUC
- Bono Natalidad
- Cuota Mortuoria
- Bono Nocturno
- Bono Vacaciones
- Gift Card de Navidad
- Colación
- Bono Sala Cuna

#### **CUARTO.-**

#### **Descanso diario y semanal y compensación de festivos.**

El trabajador contratado bajo sistema de turno gozará de un descanso no inferior a diez horas entre el término de un turno y el inicio del siguiente. Si eventualmente el descanso fuera inferior a dichas diez horas, el período en que sea necesario disminuir el descanso se pagará efectivamente con el recargo que corresponde según se trate de día hábil, domingo o festivo, de acuerdo a lo establecido en la cláusula quinta.

Por las necesidades que satisface, la empresa se encuentra en la situación prevista en el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo, pudiendo distribuir la jornada ordinaria semanal en forma que incluya los días domingos y festivos.

El empleador otorgará un día de descanso a la semana en compensación por cada domingo y festivo trabajado. Las horas trabajadas en dichos días se compensarán con los recargos que se establecen en la cláusula siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, para determinar el número mínimo de descansos en domingo a que tenga derecho el trabajador, se estará a lo que dispongan normas legales y reglamentarias vigentes y la interpretación que emane de la autoridad competente.

MP  
ST



**QUINTO.** -

**Horas extraordinarias y asignación por trabajos en domingos y festivos.**

Las horas extraordinarias trabajadas en día de descanso hábil se pagarán con el recargo del 100%.

No obstante que las partes están de acuerdo en que los trabajadores de la empresa se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos en conformidad a lo establecido en el artículo 38 No.2 del Código del Trabajo, en la eventualidad que por aplicación del sistema de turnos les corresponda prestar servicios efectivos los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre, o 25 de diciembre, los trabajadores que presten servicios dichos días recibirán un bono de compensación por trabajo en feriado irrenunciable, que se calculará en base a la hora ordinaria con un recargo del 100%. También habrá lugar a este bono calculado de la forma antedicha, si por prolongación de jornada del trabajador, este trabajara algunas horas en algún día de los feriados irrenunciables recién designados.

Sin embargo, tratándose de trabajadores contratados antes del 21 de Octubre de 2009, las horas extraordinarias trabajadas en domingos y festivos se pagarán con un 100% de recargo y toda hora ordinaria, esto es, aquella comprendida en los turnos desarrollados en domingos y festivos, le dará derecho a una bonificación (Holiday Pay H. P.) equivalente al 50% del valor hora ordinaria.

**SEXTO.** -

**Gratificación anual.**

El empleador gratificará anualmente al trabajador con una suma equivalente a 6 Ingresos Mínimos mensuales. La empresa podrá otorgar anticipos mensuales a cuenta de esta gratificación, equivalentes a un doceavo de 6 Ingresos Mínimos Mensuales que se calculará al valor vigente para el ingreso mínimo en el mes que se pague.

Si la empresa obtuviera utilidades líquidas en su giro, todos los pagos que hubiere realizado por concepto de anticipos se entenderán efectuados con cargo a gratificaciones legales, conviniéndose entre las partes que el empleador ha ejercido anticipadamente el derecho de opción que establece el artículo 50 del Código del Trabajo, con un tope anual de 6 Ingresos Mínimos Mensuales, entendiéndose cumplida, de este modo, su obligación legal de gratificar.

La gratificación pactada precedentemente sustituye, durante todo el período de vigencia del Contrato Colectivo a todo otro sistema de gratificación convenido individualmente.

**SEPTIMO.** -

**Asignación de escolaridad.**

Por cada hijo mayor de dos años matriculado en Educación Parvularia Básica, Especial y Media, el trabajador recibirá en el mes de febrero de cada año y, contra presentación del certificado de matrícula correspondiente, una asignación de **\$ 300.000.-** brutos y por cada hijo matriculado en Educación Superior en igualdad de condiciones anteriormente mencionadas una asignación de **\$330.000.-** brutos.

Los trabajadores con contrato indefinido que tengan más de seis meses de antigüedad en la empresa al 1 de marzo de cada año y que se encuentren matriculados en alguna carrera Técnico /Profesional cuya duración sea igual o superior a dos semestres o a un año, percibirán, por única vez, una asignación de **\$330.000.-** brutos anuales, que se pagará en el mes de marzo respectivo, contra presentación del certificado de matrícula correspondiente. Adicionalmente el trabajador recibirá un bono de **\$ 64.000.-**

brutos mensuales por cada hijo en educación técnica superior entre los meses de marzo a diciembre de cada año.

El beneficio establecido en el párrafo anterior se extenderá a los trabajadores que validen enseñanza básica o secundaria, beneficio que se pagará contra certificado de aprobación extendido por la respectiva institución de enseñanza. Además, por cada día de asistencia a clases, de lunes a viernes, el trabajador recibirá una asignación de alimentación complementaria por un valor de **\$5.500.-**brutos diarios.

**OCTAVO. - Asignación de Matrimonio o AUC**

El empleador otorgará al trabajador que contraiga matrimonio o acredite un acuerdo de unión civil, contra presentación del certificado de matrimonio civil o acuerdo de unión civil respectivo, una asignación de **\$ 220.000-** brutos, además de cinco (5) días de permiso con goce de sueldo en los términos que concede la legislación vigente.

**NOVENO. - Asignación de Nacimiento y/o Adopción**

Con ocasión del nacimiento y/o adopción de cada hijo, el trabajador percibirá, contra presentación del certificado de nacimiento respectivo, una asignación de **\$ 220.000-** brutos. El trabajador tendrá derecho, además, a los 5 días de permiso con goce de sueldo en los términos que concede la legislación actual vigente.

**DECIMO. - Implementos y uniformes de Trabajo.**

En el mes de enero de cada año la empresa suministrará a cada trabajadora o trabajador operativo de bodega los siguientes implementos de trabajo nuevos, a elección del empleador:

- 10 poleras, de manga larga y a elección del empleador
- 7 pares de pantalones
- 1 par de zapatos de seguridad
- 2 gorro
- 2 chaleco de lana o tipo polar dependiendo del área al cual pertenezca el trabajador
- 2 par de guantes
- 1 buzo térmico
- 1 parka térmica
- 1 impermeable
- 1 casco

Además, la empresa suministrará a cada trabajador que desempeñe labores administrativas o de atención al público, los siguientes uniformes de trabajo nuevos, a elección del empleador:

- 7 pantalones
- 10 poleras (05 manga corta/05 manga larga)
- 1 parka térmica
- 1 parka soft Shell
- 1 impermeable de lluvia



- 1 par de zapatos de vestir
- 1 par de zapatos de seguridad
- 2 polar.

A los trabajadores del sindicato que desempeñen funciones en el área de exportación en funciones de gruero y peseros, la empresa entregará además de los implementos anteriores, un buzo térmico, a menos que ya se le haya asignado conforme el listado precedente.

Adicionalmente, cada dos años, el personal operativo de bodega y exportaciones recibirá una parka y el equipo de lluvia.

La reposición de estos implementos de trabajo en las áreas operativas se efectuará cuando ellos se hayan desgastado. Si a juicio del Jefe de Área los implementos de trabajo se encuentran en buenas condiciones, se mantendrán hasta que su reposición sea necesaria.

#### **UNDECIMO. -                      Asignación de Movilización.**

La empresa otorgará una asignación de movilización mensual equivalente a 2 Unidad Tributaria Mensual a los trabajadores que se indican en el Anexo No.1 (nómina), que cumplen funciones administrativas.

La empresa otorgará una asignación de movilización mensual equivalente a 2 Unidad Tributaria Mensual a los trabajadores operativos contratados bajo el sistema de turno que se indican en el Anexo No.1 y que utilizan el transporte proporcionado por la empresa a que se refiere el inciso final de esta cláusula.

Las asignaciones anteriores se pagarán en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes.

Adicionalmente, la empresa mantendrá un servicio de movilización para sus trabajadores desde el radio urbano de las comunas pertenecientes a la provincia de Santiago más Puente Alto hasta el Aeropuerto Arturo Merino Benítez y viceversa, entre las 21 :00 horas y las 08.00 horas.

En aquellos casos en que el trabajador opte por no utilizar el servicio de movilización antes mencionado, se le compensará con un bono de movilización adicional, de carácter mensual según la siguiente tabla que considera trayectos mensuales de acuerdo a la planificación de turnos realizados por la empresa.

La opción de sustitución es de carácter anual contra la firma de un acuerdo que dispondrá la empresa. No se podrá revertir la decisión tomada por el trabajador, antes de un año

- 1 a 5 trayectos: 25.000.- líquidos.
- 6 a 10 trayectos: 50.000.- líquidos.
- 11 a 15 trayectos: 75.000.- líquidos.
- 16 y más trayectos: 100.000.- líquidos.

OP  
RC FT

Es importante considerar que la tabla propuesta es confeccionada por la empresa en base a los turnos necesarios para cubrir la operación

Para los días feriados irrenunciabiles se dispondrá de móvil tanto de entrada como de salida.

#### **DUODECIMO. -**                      **Asignación de Colación.**

La Empresa otorgará a los trabajadores una asignación de colación de **\$ 7.000.-** por cada día efectivamente trabajado en el mes.

Se otorgará una asignación de colación adicional de \$4.000.-, cuando, por aplicación de las normas de excepción establecidas en el artículo 29 del Código del Trabajo, el turno ordinario se prolongue en dos horas, y uno adicional por cada una hora más.

La asignación de colación será entregada de manera mensual (con un mes de desfase) conforme a lo efectivamente trabajado por el trabajador en el mes anterior y que de derecho al vale de colación. Las fechas de corte para el cálculo de pago de este beneficio serán del día 20 de un mes hasta el día 19 del mes siguiente.

#### **DÉCIMO TERCERO. -**                      **Feriado Anual.**

La empresa pagará a cada trabajador afecto a este contrato, y de manera uniforme, un bono anual por vacaciones, por la suma de **\$360.000.-** brutos, sin que se descuenten en el período de vacaciones las asignaciones de movilización y de colación.

Las vacaciones deberán ser solicitadas por el trabajador a su jefatura directa, con al menos 30 días de anticipación para ser pagadas en el proceso de pago (Remuneración o Anticipo) previo a la fecha de inicio de las vacaciones.

En caso de no tomarse vacaciones, el bono se pagará en el mes de diciembre, por lo que no habrá lugar a nuevo pago de este bono, de tomarse el trabajador las vacaciones acumuladas, en el período año calendario siguiente.

Además, el empleador se compromete, según las condiciones del negocio de la época, a evaluar y otorgar la cantidad de 10 días de vacaciones en el período estival.

#### **DÉCIMO CUARTO.-**                      **Bono Nocturno**

La empresa pagará a cada trabajador que desarrolle sus funciones en turno nocturno una bonificación de **\$7.000.** - brutos por noche, se entenderá por turno nocturno todo aquel cuyo inicio se hubiere programado entre las 21:00 horas y las 04:00 horas.

#### **DECIMO QUINTO. -**                      **Bono Temporada Alta y Baja**

La empresa pagará a los trabajadores de Importaciones sindicalizados o con extensión de beneficios, esto es, todo el personal que presta servicios y tiene dependencia directa en el área de importaciones, un bono de temporada alta y baja, equivalente a **\$ 700.-** por cada despacho, el que será liquidado con

JP  
PC FT



un mes de desfase.

La empresa pagará mensualmente a los trabajadores del sindicato o con extensión de beneficios y que se desempeñen en el área de exportaciones, esto es, todo el personal que presta servicios y tiene dependencia directa en el área de exportaciones, un bono equivalente a \$1.2 pesos, por cada kilo descargado, el que será liquidado con un mes de desfase.

Se establece para el cálculo del bono, un mínimo de 4.500 despachos o 4.000.000 de kilos según sea el caso como piso, aun cuando en la operación haya sido inferior la cantidad de kilos descargados, salvo que existan circunstancias ajenas a la empresa como caso fortuito o fuerza mayor, actos de autoridad, etc., que impidan llegar al mínimo indicado.

El cálculo de este bono será el que resulte de aplicar por cada mes, el total de despachos y kilos, según sea el caso, por el valor ya establecido y dividido por la dotación total de cada una de las áreas, (excluido el personal externo) al cierre del respectivo mes. En consecuencia, cada trabajador recibirá la proporción que corresponda al cálculo anterior junto con la liquidación de remuneraciones. Esta información será entregada al sindicato al cierre de cada mes con obligación de confidencialidad.

El pago de este bono estará sujeto a las siguientes condiciones:

- a) No tener ausencias injustificadas.
- b) No tener atrasos por más de 40 minutos en el mes, este atraso no será considerado cuando por razones de trabajo el funcionario no haya tenido las 10 horas de descanso que se establecen en la cláusula cuarta.
- c) Contrato indefinido

No aplicará el reajuste mencionado en la cláusula tercera, manteniéndose los valores nominales.

#### **DECIMO SEXTO.-                      Cuota Mortuoria.**

Por la muerte del cónyuge e hijos del trabajador acreditados como carga familiar ante el empleador, éste percibirá una cuota mortuoria de **\$ 220.000.-** brutos.

En estos mismos casos se concederá los días de permiso con goce de sueldo en los términos que concede la legislación actual vigente.

Si quien falleciera fuere el trabajador, la empresa pagará a su familiar más cercano o a quien él declare, una cuota mortuoria por un monto bruto igual al establecido en el párrafo primero de esta cláusula.

#### **DÉCIMO SEPTIMO. -                      Gift Card de Navidad.**

La empresa otorgará a cada trabajador en el mes de diciembre de cada año una gift card de navidad por un valor no inferior a **\$61.580.-** líquidos

2  
OP FT

**DÉCIMO OCTAVO.** -

**Indemnización por años de servicio.**

Cuando el empleador ponga término al contrato de trabajo invocando alguna de las causales contempladas en los incisos primero y segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, pagará al trabajador la indemnización legal por años de servicio establecida en el artículo 163 inciso primero a tercero del mismo Código, sin los límites de 330 días de remuneración establecidos en el Art. 163, ni el límite de 90 Unidades de Fomento del Art. 172 inciso tercero, del mismo cuerpo legal.

Por otra parte, la empresa pagará al trabajador cuyo contrato de trabajo termine (a) por muerte del trabajador; (b) por jubilación por invalidez del trabajador y (c) por jubilación por vejez seguida de la renuncia voluntaria del trabajador, una indemnización por años de servicio igual a la mencionada en el inciso anterior. En caso de fallecimiento el pago es para todos los trabajadores.

Solo tendrán derecho a la indemnización establecida en esta cláusula los trabajadores contratados antes del 21 de octubre de 2009. Pero, para el caso de fallecimiento, el pago es para todos los trabajadores.

En el caso del fallecimiento del trabajador la indemnización se pagará a su cónyuge, hijos o padres, unos a falta de los otros, en el orden indicado, previa presentación de los antecedentes que acrediten dicha calidad.

Sin perjuicio de lo anterior, se acuerda que habrá 1 cupo en total, durante el periodo de vigencia del presente Contrato Colectivo, para el término de la relación laboral por retiro voluntario, al cual podrá acceder un trabajador seleccionado por la directiva sindical, percibiendo una indemnización por años de servicio similar a la señalada en el inciso primero de esta cláusula. Esta indemnización será pagada contra finiquito firmado ante notario sin reservas, y será incompatible con toda otra indemnización legal o contractual relacionada con el término de la relación laboral.

**DÉCIMO NOVENO.** -

**Servicio Social**

La empresa dispondrá de una Asistente Social a Jornada Completa, con una trayectoria y conocimiento adecuados, que se ocupará de las tareas de bienestar que la empresa le asigne.

**VIGÉSIMO.** - Sala cuna.

La empresa pagará a la trabajadora con hijo (a) de hasta dos años, un bono equivalente a **\$420.000.-** pesos, por mes, en los siguientes casos:

- a) Cuando por razones de salud debidamente certificadas, el hijo (a) no pueda asistir a la sala cuna en que la empresa tenga convenio o haya asignado de conformidad a la legislación.
- b) En caso de no existir establecimientos que cuenten con la autorización JUNJI en el área donde la trabajadora presta funciones.
- c) En caso de que la sala cuna donde la trabajadora lleve a su hijo deje de funcionar por cualquier motivo. El bono se pagará durante el tiempo en que este cerrado el establecimiento y en proporción al periodo de cierre. Lo anterior, salvo que se encuentre otro en las mismas condiciones en la zona geográfica de la sala cuna anterior.
- d) En caso de que la trabajadora realice funciones en turnos nocturnos.



- e) En caso de que la trabajadora no se encuentre desempeñando servicios, este bono compensatorio se devengará conforme se haya determinado por la ley y los dictámenes de la Dirección del Trabajo.

Este beneficio permanecerá vigente mientras se mantengan las condiciones que dieron lugar a su otorgamiento, si cambiaren una o más condiciones o bien hasta que el hijo (a) cumpla los dos años de edad, lo que ocurra primero, la Empresa dejará automáticamente de otorgar este beneficio.

Este beneficio se extenderá al padre trabajador, en caso de habersele confiado a él la tuición o cuidado personal del menor, por sentencia o acuerdo judicial, contra la presentación del respectivo documento.

#### **VIGESIMO PRIMERO - Préstamos.**

El trabajador podrá acceder a un préstamo de SERVICIOS AEROPORTUARIOS AEROSAN S.A. por el monto que determine la Subgerencia de Administración y Finanzas. La empresa evaluará la situación de endeudamiento del trabajador para determinar la procedencia del préstamo.

La Empresa otorgará este préstamo sin interés de:

- Hasta \$5.000.000.- con descuentos hasta 36 cuotas mensuales a los trabajadores que tengan a lo menos 9 años de contrato en la compañía.
- Hasta \$4.000.000.- con descuentos hasta 30 cuotas mensuales a los trabajadores que tengan a lo menos 6 años de contrato en la compañía.
- Hasta \$3.000.000.- con descuentos hasta 30 cuotas mensuales a los trabajadores que tengan a lo menos 3 años de contrato en la compañía.

En caso de que el contrato de trabajo termine antes de devolverse el total del préstamo, convienen las partes en considerarlo como un anticipo de la indemnización por años de servicio, quedando facultado el empleador para descontar el monto del saldo al que se encontrase reducido, de la correspondiente indemnización o de cualquier suma que figurase en el finiquito.

El otorgamiento de tales préstamos también quedará sujeto a las condiciones que señala el artículo 58 del Código del Trabajo, en cuanto al porcentaje máximo de descuento de remuneraciones (15%).

#### **VIGESIMO SEGUNDO.- Reconocimiento a la Trayectoria**

La empresa otorgará un recuerdo conmemorativo y un bono en dinero al cumplir el trabajador los siguientes años de servicios continuos en la empresa:

- A los 5 años, un bono equivalente al 15% de un sueldo base bruto mensual.
- A los 10 años, un bono equivalente al 30% de un sueldo base bruto mensual;
- A los 15 años, un bono equivalente al 50% de un sueldo base bruto mensual;
- A los 20 años, un bono equivalente a un sueldo base bruto mensual; y, por cada 5 años adicionales a los 20 años en la empresa, recibirá un bono equivalente a un sueldo base bruto mensual.

2  
DP JT

**VIGESIMO TERCERO. -**

**Fondo de Bienestar.**

La empresa continuará efectuando los aportes al Fondo de Bienestar de \$2.000 por cada trabajador que este afiliado a este Fondo. A su vez, cada trabajador aportará mensualmente la suma de \$2.000, suma que autoriza sea descontada mensualmente por la empresa de su liquidación de remuneraciones. La administración de este Fondo será ejercida por un Comité Bipartito conforme a los Estatutos vigentes para este Fondo.

Además, este Comité pondrá a disposición de los trabajadores un balance anual, que deberá ser dado a conocer en asamblea general durante el mes de marzo de cada año de vigencia. El balance anual también debe mencionar los beneficios que se otorgaron durante el período.

No aplicará el reajuste mencionado en la cláusula tercera, manteniéndose los valores nominales.

**VIGESIMO CUARTO:**

**Día de cumpleaños.**

El empleador otorgará un día de descanso, con goce íntegro de remuneraciones, en el día en que el trabajador este de cumpleaños. En caso de que el día de cumpleaños recaiga en un día inhábil o no pueda ser aplicado el beneficio por estar haciendo uso el trabajador de su feriado legal, licencia médica, o bien por su turno de trabajo no le correspondiese trabajar, deberá entonces ser otorgado el día, al día siguiente hábil.

Para todos los efectos legales y/o convencionales este día de permiso se considerará como efectivamente trabajado y será irrenunciable.

**VIGESIMO QUINTO.**

**Permisos sindicales.**

El Empleador otorgará a los dirigentes los permisos que por Ley corresponden, según el artículo 249 del Código del Trabajo, siendo en este caso, de cargo de la empresa el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales y de salud que puedan corresponder durante el tiempo de permiso sindical.

De existir necesidad justificada de contar con días adicionales de permiso sindical, deberán ser informados a la gerencia de Personas, la cual coordinará en conjunto con el área y equipo de trabajo del dirigente (a) la correspondiente solicitud.

Para todos los efectos legales y/o convencionales, las horas destinadas al trabajo sindical se considerarán como efectivamente trabajadas.

OP FT



**VIGESIMO SEXTO: Bono de contingencia.**

La empresa otorgará un bono equivalente a \$30.000.- cuando el Servicio Nacional de Aduanas tenga una paralización de sus funciones. El pago se realizará conjuntamente con la liquidación de sueldo del mes de levantamiento de la movilización que afecte a ese servicio.

**VIGESIMO SEPTIMO: Días administrativos.**

Para los trabajadores que realicen turnos administrativos de lunes a viernes, la empresa otorgará al menos dos días hábiles de permiso al año y a las personas que realicen turnos rotativos un día de permiso al año, para realizar trámites personales, con goce de sueldo. En el caso que el trabajador no emplee estos días de permiso en el respectivo periodo que se ha indicado, lo perderá. Estos días pueden ser parcializados en 2 medias jornadas.

**VIGESIMO OCTAVO: Licencias de conducir y trámites administrativos para el ejercicio de las funciones contratadas.**

La empresa pagará o reembolsará a los trabajadores los gastos que origine la obtención y/o renovación de licencias de conducir, pasaportes, permisos y/o autorizaciones que sean necesarias para el correcto desempeño de las labores consignadas en los contratos de trabajo y/o Reglamento Interno, según los cargos respectivos.

**VIGÉSIMO NOVENO: Extensión de beneficios.**

Las partes acuerdan aplicar totalmente las estipulaciones del presente contrato colectivo a todos los trabajadores sin afiliación sindical, los que de aceptar se verán obligados a aportar al sindicato el 100% de la cuota sindical mensual.

Asimismo, se aplicará y estarán afectos al presente contrato, los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la entrada en vigencia del mismo a contar de la fecha de afiliación.

Tal extensión no será aplicable a aquellos beneficios que se pagan por una sola vez con ocasión de la firma del presente contrato colectivo, como por ejemplo el bono de termino de negociación colectiva y/o bono de pronto acuerdo.

**TRIGESIMO: Aguinaldo de Fiestas Patrias.**

La empresa pagará un aguinaldo de fiestas patrias en el mes de septiembre de cada año, por un valor de \$ 165.044, - brutos, no reajustables, a cada trabajador, el que se dará con una anticipación de 3 días al 18 de septiembre.

2  
op  
FT

**TRIGESIMO PRIMERO: Aguinaldo de Navidad.**

La empresa pagará un aguinaldo de navidad en el mes de diciembre de cada año, por un valor de \$ 50.000.- brutos, no reajustables, a cada trabajador.

**TRIGESIMO SEGUNDO: Gift Card de Fiestas Patrias.**

La empresa otorgará a cada trabajador en el mes de septiembre de cada año una gift card de fiestas patrias por un valor de \$ 37.500.- pesos brutos.

**TRIGESIMO TERCERO: Bono Bodega Segura.**

La empresa pagará un bono de \$ 45.000 bruto, a los trabajadores que participen en la operación, por aplicación de las normas de seguridad durante el mes, siempre que se reflejen en la prevención de accidentes e incidentes con infracción de seguridad. En caso de producirse accidentes o de no cumplirse las medidas de seguridad que haya definido el Departamento de Prevención de Riesgos, no se pagará este bono a los trabajadores del área afectada. Para tales efectos los trabajadores deberán reportar los problemas de seguridad y tratarse en la mesa de trabajo o en el departamento de prevención de riesgos de la empresa. Este bono será nominal no afecto a la reajustabilidad por IPC.

Cuando el accidente o incidente sea imputable exclusivamente a personal externo, no se perderá el derecho a este bono por parte de los trabajadores de Aerosan.

La presente cláusula no se entenderá como renuncia de la empresa de ninguna de las facultades propias de sus atribuciones de organización y de implementación de medidas para cumplir con su obligación legal y reglamentaria de velar por las condiciones de seguridad en el trabajo.

**TRIGESIMO CUARTO: Aporte Sindical.**

La empresa entregará la totalidad o en parcialidades, hasta un monto total de \$3.000.000, pago que se efectuará contra presentación de un documento que justifique el gasto por un monto que tal documento indique.-

**TRIGESIMO QUINTO: Bono Evaluación de Desempeño.**

La empresa pagará a cada trabajador un bono del 25% de su sueldo base, con tope \$150.000.- brutos, una vez al año, sujeto a la evaluación de desempeño individual que efectúe la misma. El monto de tope máximo recién señalado no será reajutable. En relación con el pago del bono de evaluación de desempeño, será pagado en el transcurso del mes de abril de cada año

**TRIGESIMO SEXTO: Bono por 1 de mayo.**

8  
07/11



La empresa pagará un bono de celebración del 01 de mayo, en el mes de mayo de cada año, por un valor de \$ 25.000.- brutos, no reajustables, a cada trabajador

**TRIGESIMO SEXTO: Mesa de Trabajo.**

La empresa y el sindicato formarán una mesa de trabajo compuesta por integrantes de cada parte, a objeto que se reúnan con una periodicidad mensual, con la finalidad de analizar y perfeccionar siguientes temas:

1. Ropa de trabajo.
2. Estatutos de bienestar.
3. Revisión sueldo base socios.
4. Diario mural, a partir de febrero del 2024.

Esta mesa de trabajo se iniciará partir de enero 2024.

**TRIGESIMO SEPTIMO: Vigencia.**

El presente Contrato Colectivo tendrá una duración y vigencia de 36 meses. Este plazo se contará a partir del 01 de Diciembre de 2023 y hasta el 30 Noviembre de 2026.

**TRIGÉSIMA OCTAVA: Beneficios Extraordinarios Por Motivo De La Firma Del Instrumento Colectivo.**

**Bono Término de Negociación Colectiva:** La empresa otorgará a cada trabajador, por una sola vez, un bono de cierre de negociación para los trabajadores participantes de este proceso, pertenecientes al SINDICATO DE EMPRESA AEROIMP AEROSAN, quienes recibirán en el mes de diciembre 2023 un bono de término de negociación de \$1.200.000.- brutos.

**p. SERVICIOS AEROPORTUARIOS AEROSAN S.A.**

JORGE PATRICIO ELIAS CALCAGNO

OSCAR PERALTA ACEVEDO

FRANCISCA TAPIA VILLARROEL

**p. COMISIÓN NEGOCIADORA SINDICAL**

2  
OPM



NICOLE DIAZ CASTRO



JAIME MAULEN BRAVO



JOSÉ HENRÍQUEZ JIMÉNEZ

pp. COMISION NEGOCIADORA SINDICAL.

ANEXO I

NOMINA DE TRABAJADORES

R  
FT



	RUT	NOMBRE
1	7.589.762-6	MUÑOZ ARAYA GABRIEL
2	7.989.407-9	HERNAN HERRERA REYES
3	9.035.975-4	BALTAZAR VERGARA CACERES
4	9.166.289-2	ANDRES CORTES GONZALEZ
5	9.350.310-4	JOSE GATICA PEREZ
6	9.749.583-1	MANUEL CORNEJO CABELLO
7	9.980.787-3	JORGE ROJAS VARAS
8	10.200.381-1	ROSA MORENO ARREDONDO
9	10.219.829-8	EUGENIO ROJAS VERA
10	10.393.411-7	DARIO NEGRETE PARRA
1	10.581.753-3	JACINTO COSSIO IRRIBARRA
2	11.351.019-6	CLAUDIO LAGOS SANDOVAL
3	11.561.761-3	NELSON PARDO MACAYA
4	10.705.488-K	RODRIGO SANDOVAL SILVA
5	11.884.881-0	XIMENA ARRATIA CASTRO
6	11.971.442-7	ARMANDO QUINTANA VALDENEGRO
7	11.973.831-8	GABRIEL ACEVEDO CORNEJO
8	12.687.995-4	ALEJANDRO ORTEGA YAÑEZ
9	13.078.559-K	NALDY CASTILLO IBANEZ
20	13.094.286-5	PAULO CONTRERAS VICENCIO
1	13.131.728-K	VERONICA RIOS LARA
2	13.190.126-7	GIOVANNI CODIGLIA IBACETA
3	13.198.194-5	GIANLUCA URRUTIA PARISI
4	13.246.692-0	ELIZABETH BLANCO CACERES
5	13.450.710-1	CARLOS PASCUA PALMA
6	13.678.470-6	RODRIGO GOMEZ PARADA
7	13.887.792-2	GUSTAVO CONTRERAS LAZO
8	13.894.610-K	ROBERTO RUIZ ALARCON
9	13.899.253-5	CRISTIAN BUSTOS BENITEZ
30	13.925.071-0	CESAR ARANGUIZ TAPIA
1	14.137.612-8	HECTOR URTUBIA PINTO
2	14.243.087-8	VICTOR CIFUENTES VASQUEZ
3	14.343.397-8	JAIME MAULEN BRAVO
4	14.411.960-6	DARIO RUZ MORALES
5	15.121.667-6	MARCELO GONZALEZ ACUÑA
6	15.423.839-5	JOSE HENRIQUEZ JIMENEZ
7	15.454.107-1	CLAUDIO SANCHEZ ARMIJO
8	15.786.025-9	DAISY MORALES IBARRA
9	15.984.202-9	HERNAN SEPULVEDA FIGUEROA
40	16.246.656-9	YASNA SILVA REBOLLEDO
1	16.272.295-6	HECTOR PINILLA ROJAS
2	16.435.152-1	WLADIMIR BERNABE RUIZ
3	16.471.684-8	JAIME PETIT ROMAN
4	16.546.802-3	JOCELYN VERGARA CERDA

R FT

5	16.660.057-K	MAXIMILIANO GODOY RIVEROS
6	16.786.650-6	JESSICA BUSTOS FUENTES
7	16.907.667-7	CLENARDO YAÑEZ SAAVEDRA
8	16.915.935-1	SEBASTIAN ROJAS OJEDA
9	17.286.190-3	CHRISTOPHER RAMIREZ MORA
50	17.373.382-8	NINOSKA LABRANA PONCE
1	17.459.717-0	JONATHAN CONTRERAS ESPARZA
2	17.576.961-7	CRISTIAN ACUÑA VERA
3	17.665.996-3	NICOLE DIAZ CASTRO
4	18.534.945-4	ROBINSON SAN MARTIN SOLIS
5	18.552.258-K	CARLA CONTRERAS HERNANDEZ
6	18.718.279-4	JOSE VALENZUELA PLAZA
7	18.738.593-8	AMBAR FUENTES FUENTES
8	18.741.143-2	FABIOLA ARMIJO POBLETE
9	18.765.300-2	BARBARA INOSTROZA MEZA
60	18.785.955-7	YARITZA JIMENEZ DROGUET
1	18.861.691-7	JEAN PIERRE OLEA VERGARA
2	19.238.869-4	ALVARO ARAVENA FIGUEROA
3	19.452.359-9	SOFIA CASTRO DONOSO
4	19.566.087-5	FRANCISCO SOTO DELGADO
5	19.833.077-9	MARIA PAZ VALENZUELA ARAYA
6	19.956.086-7	DENISSE GONZALEZ FIGUEROA
7	19.756.316-8	KIARA CARRERA MUÑOZ
8	20.059.234-1	AXEL CASTRO OLIVARES
9	20.221.817-2	JASON CABEZAS ARRIAZA
70	20.236.699-6	JUAN ALARCON ROMERO
1	20.335.075-9	JOSE TOLEDO CARRASCO
2	20.676.097-4	TOMAS DIAZ SOTO
3	20.762.405-5	SEBASTIAN DIAZ PEREIRA
4	21.261.387-8	OMAR LARA ARCOS
5	22.221.671-0	JUAN ROBLES ANDRADE
6	25.075.396-9	OSCAR MERCHANT ESPINOZA
7	25.198.903-6	DIANA RIERA PEREZ
8	25.308.888-5	YAREMI PATIÑO CASANOVA
9	25.320.124-K	VICTOR VELEZ ACOSTA
80	25.564.408-4	JONNY ACHURY QUINTERO
1	25.706.008-K	EULOGIO DE LA CRUZ MANZUETA
2	26.024.083-8	RUBEN RUIZ ACEVEDO
3	26.111.194-2	DESIREE GHRANADOS
4	26.255.524-0	YELY CARVAJAL MORA
5	26.367.684-K	JAVIER DIAZ PARRA
6	27.034.629-4	MARIO GAGLIARDO SIFONTES
7	17.314.629-9	GONZALO SEBATIAN ARROZ VARGAS