

Contrato Colectivo de Trabajo

Sindicato de Ingenieros y

Profesionales de la Empresa Entel S.A.

En Santiago de Chile, a, **27 de julio de 2020** entre **Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A.**, representada por su Gerente General don **Antonio Büchi Buc**, y su Gerente de Recursos Humanos don **Felipe Straub Barros**, por una parte, en adelante indistintamente "ENTEL o LA EMPRESA", ambos con domicilio en Avenida Costanera Sur Río Mapocho 2760, piso 23, Las Condes, Santiago, y el **Sindicato de Ingenieros y Profesionales de Empresa Entel S.A.**, representado por sus Directores don **Carlos Esparza Rojas**, Doña **Bessy Serrano Sanchez**, don **José Cabrera Nuñez**, don **Ricardo Moya Barrera**, Doña **María Graciela Valenzuela Sagredo**, don **Danilo Mundaca Molina** y don **Ivan Hraste Videla**, por la otra parte, en adelante indistintamente "EL SINDICATO" con domicilio en la ciudad de Santiago, para estos efectos en Pasaje Nueva Amunátegui 1417, Comuna de Santiago, se conviene el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo que consta de las siguientes cláusulas

Título 1: PROPÓSITO Y ÁMBITO DEL CONTRATO COLECTIVO

1. Es intención de las partes:
 - a. Fijar claramente, en un solo documento, los derechos y obligaciones recíprocos en lo que dice relación con remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.
 - b. Prevenir conflictos entre ellas.
 - c. Mantener y asegurar sus buenas relaciones durante la vigencia de este Contrato Colectivo.

2. Este Contrato Colectivo de Trabajo, cuando inicie su vigencia, pactada para el 1° de septiembre de 2020, constituye el único y completo acuerdo entre las partes, en materia de remuneraciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo.

Título 2: PRELIMINAR

2.1 OBJETO, ÁMBITO Y VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO

2.1.1 Objeto

El presente Contrato Colectivo, tiene por objeto establecer el régimen de remuneraciones, beneficios y prestaciones ligados directamente al trabajo y/o al bienestar de los trabajadores y las condiciones comunes de trabajo que regirán entre Empleador y los socios del Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A., durante el plazo de su vigencia, todo en conformidad del Código de Trabajo, sus modificaciones y disposiciones complementarias.

2.1.2 Determinación de las Partes a Quienes Afectan

El presente Contrato Colectivo de Trabajo afecta al Empleador y a los trabajadores Afiliados al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A que se individualizan en el listado que se agrega como Anexo N°1 A y que forma parte integrante de él para todos los efectos legales y contractuales correspondientes.

Asimismo, este Contrato será aplicable a los trabajadores de la empresa con contrato indefinido o a plazo fijo, que se afilien al Sindicato durante la vigencia del presente Contrato, sin estar afecto a otro convenio o Contrato Colectivo, desde su afiliación al Sindicato, quienes tendrán derecho a recibir los beneficios pactados en este Contrato Colectivo, con excepción de aquellos pagados o devengados con anterioridad a la fecha de incorporación del nuevo socio al Instrumento.

Adicionalmente, el presente Contrato también afectará a la nómina de trabajadores indicados en el anexo N°1B, en tabla separada, a partir de la fecha señalada en el mismo Anexo. Con todo, se deja constancia que este grupo de trabajadores sólo tendrá derecho parcial a los beneficios indicados en las cláusulas 7.8. D, 10.2 y 10.3 del presente documento, los que se rebajarán en forma proporcional al tiempo de vinculación legal de dichos trabajadores con el presente convenio.

Asimismo, las partes convienen que la Empresa podrá hacer extensión total o parcial de los beneficios pactados en el presente instrumento a sus trabajadores no sindicalizados, de acuerdo con lo que se encuentra definido por la legislación laboral, en el artículo 322 del Código del Trabajo, debiendo en todo caso, contribuir al Sindicato con un monto equivalente al 100% de la cuota social ordinaria definida por el Sindicato a sus integrantes en la oportunidad en que se establezca su aplicación.

Con todo, las partes establecen la prohibición de aplicar a trabajadores que no estén incluidos en el **anexo N°1 A** de este instrumento, los siguientes beneficios:

- a. Bono de Término de Negociación
- b. Bono Especial Sujeto a Cumplimiento de resultado 2020
- c. Anticipo de Remuneraciones
- d. Anticipo Extraordinario de Remuneraciones
- e. Indemnización Especial por Término de Contrato por Necesidades de la Empresa

Excepcionalmente, la Empresa estará autorizada para extender estos beneficios a trabajadores no sindicalizados, durante el mes siguiente a la firma de este Contrato Colectivo.

2.2 DEFINICIONES, APLICACIONES E INTERPRETACIONES

2.2.1 Definiciones

Con el propósito de facilitar la redacción e interpretación de este Contrato Colectivo, se aplicarán las definiciones contenidas en este instrumento y en su silencio se atenderá al espíritu del Contrato Colectivo y a las normas de interpretación contenidas en la ley.

a) Afiliado o Socio:

Cada vez que en el presente Contrato Colectivo se mencione alguna de las expresiones señaladas, se entenderá que alude a los Afiliados o Socios del Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A. incorporados a esta Organización a la fecha de este Contrato, sin estar afecto a otro instrumento colectivo, como también a aquellos que se incorporen durante su vigencia, , sin estar afecto a otro instrumento colectivo, quienes a partir de la fecha de su afiliación al Sindicato tendrán los derechos y beneficios entregados por la empresa y por este Contrato Colectivo, y en consecuencia no tendrán derecho a aquellos beneficios pagados u otorgados con anterioridad a su incorporación y sin perjuicio de la aplicación proporcional de algunos de los beneficios aplicados a los socios a que se refiere el segundo párrafo del numeral 2.1.2.

b) Contrato o Contrato Colectivo:

Esta expresión se refiere al presente Contrato Colectivo de Trabajo, cuando no se indique específicamente que corresponde a uno distinto.

c) Día Inter-feriado:

Se entiende por día Inter-feriado, aquel día hábil ubicado entre un día feriado y un inicio o fin de semana.

d) Empleado, Trabajador, funcionario, Colaborador:

Cada vez que en el presente Contrato Colectivo se mencione alguna de las expresiones señaladas, se entenderá que alude a todos aquellos trabajadores, hombres y mujeres, afiliados al Sindicato con contrato de trabajo vigente que prestan servicios en cualquiera de las Empresas, que son parte del presente instrumento Colectivo y que se incluyen en la nómina del Anexo N°1A de este instrumento.

e) Empresa, Empleador, Entel:

Cada vez que en el presente Contrato Colectivo se mencione alguna de las expresiones señaladas, se entenderá que alude a Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. Entel PCS Telecomunicaciones S.A. o Entel Telefonía Local S.A.

f) Gerencia de Recursos Humanos:

Cada vez que se utilice la expresión Gerencia de Recursos Humanos, Recursos Humanos, RRHH, se refiere a la Gerencia de Recursos Humanos.

g) Grupo Familiar:

Quedan comprendidos dentro de esta expresión los hijos del Socio y una de las siguientes personas, su cónyuge o su conviviente civil o su conviviente con quien el Socio tiene hijos en común. Respecto de los hijos se requiere que sean menores de 18 años o si tienen entre 18 y 24 años se requiere que estudien en algún establecimiento reconocido por el Estado, lo que deberá acreditarse anualmente y hasta el 31 de diciembre del año en que cumplan 24 años. Asimismo, quedarán comprendidos los hijos mayores de 18 años que les afecte una incapacidad física o mental que les impida subsistir por sí mismo y que dependan económicamente del Socio, lo que deberá ser acreditado por éste mediante los documentos pertinentes. Los casos especiales, no comprendidos en el párrafo anterior, serán revisado conjuntamente por ambas partes.

h) Plazos:

Cada vez que en este Contrato se haga referencia a plazos de días, estos serán hábiles, a menos que se exprese lo contrario en una cláusula específica.

HASTE

i) Políticas (Ex RAP):

Documentos internos elaborados por la empresa, anteriormente denominados RAP (Referencia de Acción y Procesos) que tienen por objeto regular y reglamentar las condiciones operativas que deben ser cumplidas para el uso u otorgamiento de facilidades o beneficios que se otorgan a los socios del Sindicato o a los colaboradores de la empresa para el adecuado cumplimiento de sus obligaciones laborales. En caso de modificaciones o cambios que importen un detrimento o disminución de los beneficios convenidos en el presente Contrato, regulados en las referidas políticas, las partes acuerdan analizar y revisar en conjunto dichos posibles cambios, de manera de no afectar los beneficios pactados en el presente convenio.

j) Remuneración o Remuneración Bruta:

Para los socios con sueldos fijos; corresponde a la suma de los ítems "Sueldo Base", "Gratificación Legal" y cualquier asignación adicional que corresponda a valor mensual que constituya renta. Para los socios con sueldos variables, se considera el "Sueldo Base", "Gratificación Legal", cualquier asignación adicional que corresponda a valor mensual que constituya renta, más la renta variable considerando un cumplimiento igual al 100%.

k) Renta Bruta:

Es la sumatoria del sueldo base, gratificación legal anual proporcional (Doceava Parte de 4,75 ingresos mínimos mensuales) y para aquellos afiliados que tengan Renta Variable, se considera ésta en un monto equivalente al 100% de cumplimiento.

l) Sindicato, Sindicato de Ingenieros y Profesionales, SIP:

Toda vez que se mencione cualquiera de las tres expresiones se refiere al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de Empresa Entel S.A.

m) Renta Promedio de Sindicato de Ingenieros y Profesionales:

Es la razón entre la sumatoria del total de las remuneraciones de los Afiliados y el total de socios Afiliados considerando las rentas variables como cumplidas al 100%.

n) Turno de Alistamiento en Domicilio (TAD):

Se entenderá por Turno de Alistamiento en Domicilio (TAD), el tiempo en que el personal se mantenga a disposición de la empresa, fuera de la jornada de trabajo, para atender cualquier problema que se presente en los servicios de la empresa y que atenten contra su continuidad, obligándose el trabajador a concurrir a la empresa de ser necesario.

o) Turno Rotativo Permanente:

Se entiende por Turno Rotativo Permanente, aquel sistema que se caracteriza por la rotación permanente del horario de trabajo debido a necesidades del servicio, es decir, las horas de inicio y término de la jornada varían en forma constante y substancial.

Este horario de trabajo cambiante implica el desarrollo de las funciones dentro de las 24 horas, en turnos que pueden ser distribuidos durante todos los días de la semana, incluyendo sábado, domingo y festivos, siendo su hora de inicio la comprendida en una de las siguientes jornadas:

Jornada de Mañana, con inicio desde las 6.00 horas. y hasta las 12:59 horas.;

Jornada de Tarde, con inicio desde las 13.00 horas. y hasta las 19:59 horas.;

Jornada de Noche, con inicio desde las 20.00 horas. y hasta las 05:59 horas.

También se considerará de manera excepcional, como Turno Rotativo Permanente, aquel que sólo incluya dos jornadas y que la sumatoria de ambas abarque las 24 horas.

Adicionalmente se considerará como turno rotativo permanente aquel que considere la rotatividad de dos jornadas y una de ellas se realice en jornada de noche.

p) Turno Rotativo Parcial:

Se entiende por Turno Rotativo Parcial, aquel sistema de horario caracterizado por la rotación sin abarcar las 24 horas.

Este horario de trabajo cambiante implica el desarrollo de las funciones en jornadas de Mañana o Tarde, y que puede incluir sábado, domingo y/o festivos siendo su hora de inicio la comprendida en una de las siguientes jornadas:

Jornada de Mañana, con inicio desde las 6:00 horas. y hasta las 12:59 horas.;

Jornada de Tarde, con inicio desde las 13.00 horas. y hasta las 19:59 horas.

q) Unidad de Fomento o UF:

Corresponde a aquella unidad a que se refiere N° 9 del artículo 35 de la Ley N° 18.140, Ley Orgánica Constitucional del Banco Central de Chile, o la que en el futuro la reemplace y sea determinada sobre las mismas bases u otras equivalentes que determine la autoridad pertinente.

r) Año calendario o año:

Es el período de doce (12) meses que se extiende entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del mismo año.

s) Tributación de las remuneraciones y beneficios:

Las remuneraciones y beneficios que constituyan renta para el trabajador estarán afectas al pago de los impuestos que son de cargo de éste.

t) Índice de Precios al Consumidor, IPC-Variación:

Cada vez que se use la expresión Índice de Precios al Consumidor, o IPC o su variación, las partes entienden que se hace referencia a aquel índice que fija el Instituto Nacional de Estadísticas u organismo que lo remplace.

u) Variación de Índice de Precios al Consumidor:

Se refiere al porcentaje de variación que experimente el índice de Precios al Consumidor en un periodo determinado. La variación porcentual se calculará con dos decimales.

2.2.2 Periodo de Vigencia del Contrato

Este Contrato Colectivo, que incluye los anexos N° 1 al 8, tendrá una vigencia de 24 meses, a partir del 01 de septiembre de 2020 y se extenderá hasta el 31 de agosto de 2022, ambas fechas inclusive.

2.2.3 Ámbito de Aplicación y comunicación permanente.

Las partes acuerdan que las cláusulas de este Contrato Colectivo sólo se aplicarán a los trabajadores con contrato individual de trabajo vigente, que sean socios del Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A, a la fecha de suscripción del presente instrumento o se incorporen mientras mantengan su vigencia, salvo cuando expresamente se establezca que son aplicables sólo a un grupo o estamento específico de ellos.

Las partes están de acuerdo en mantener y propiciar una permanente comunicación, tanto en la aplicación de este Contrato Colectivo como en todos aquellos aspectos que pueden influir en la relación y clima laboral de la Empresa, sea que se refieran a aspectos que impliquen una variación en metodologías de cálculo o definiciones que cambien en el transcurso y vigencia del presente documento.

La empresa tendrá especial atención en mantener y resguardar la privacidad de los datos de los socios en el marco de la aplicación al interior de la organización de la ley 19.799 sobre firma electrónica.

2.2.4 Incompatibilidad de Beneficios

Los beneficios y reajustes contemplados y definidos en este instrumento son incompatibles con cualquier otro similar o de naturaleza semejante que se establezcan en el futuro, por la ley o por la autoridad legalmente constituida. Por lo anterior, si se establecen o establecieron beneficios futuros, se imputarán a ellos los beneficios, pagos o desembolsos que la Empresa hubiere otorgado o realizado por tal concepto. Si el beneficio establecido por ley o por orden de autoridad fuere inferior a lo pactado en este Instrumento, prevalecerá el establecido en el Instrumento Colectivo y le serán aplicables las condiciones, modalidades y limitaciones previstas en el mismo.

Título 3: DE LAS REMUNERACIONES

3.1 REMUNERACIONES FIJAS

3.1.1 Sistema de Remuneraciones

Los Afiliados al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A estarán afectos al Sistema de Liquidación de Sueldo Base, Gratificación Legal, Movilización, Alimentación más cualquier concepto que constituya remuneración de conformidad a la ley. El documento denominado "Liquidación de Remuneraciones" expondrá claramente las rentas fijas, las variables y las asignaciones que sean no imponibles ni tributables.

3.2 REMUNERACIONES VARIABLES

3.2.1 Comunicación de Metas de Remuneraciones Variables

Las metas de las remuneraciones variables de los trabajadores que tengan pactado en sus contratos individuales de trabajo "metas" u "objetivos" que varían de acuerdo con un periodo predeterminado, deberán comunicarse a los trabajadores por su Jefatura directa, a más tardar el quinto día hábil de cada periodo en el que debe verificarse el cumplimiento de la respectiva meta. Si ello no ocurriere, regirán en tal periodo, las metas comunicadas en el periodo anterior, a menos que las metas del periodo en curso comunicadas con posterioridad al plazo referido fueren favorables para el trabajador.

Con todo, estos acuerdos, solo serán válidos con la firma del trabajador.

3.2.2 Consideraciones sobre la Renta Variable

Para efecto del cálculo y pago de bonos de productividad, u otro similar asociado o derivado del de productividad, al personal con renta variable mensual, se les considerará una renta variable equivalente al 100% de cumplimiento.

Asimismo, al personal con renta variable cuya medición del respectivo año calendario se finalice de liquidar a principios del año siguiente, sea este trimestral, cuatrimestral, anual o la que se defina, se le considerará una renta variable equivalente al cumplimiento promedio anual, con un garantizado mínimo de cumplimiento de 80%, y un tope de cumplimiento de 120%.

En caso de que a la fecha del pago no se disponga de la información suficiente para el cálculo respectivo, se reliquidará la diferencia al mes siguiente de contarse con la información definitiva.

Cualquier otro caso que no corresponda a las definiciones anteriores se analizará en forma específica.

En caso de disminuir la dotación de la unidad comercial, por un plazo no superior a 3 meses, salvo situaciones extraordinarias o de fuerza mayor, que implique redistribuir la cartera de clientes de los trabajadores ausentes, esta nueva asignación no formará parte de las metas individuales, ni grupales, de quienes deben realizar su mantención.

Asimismo, cada producto o servicio que la Compañía comercialice sea actual o futuro, deberá ser incorporado en las metas, de forma de ser contabilizado en el cumplimiento de cada trabajador que lo comercialice, como parte de su cartera.

Asimismo, ante la incorporación de un nuevo producto y/o servicio en la medición del cumplimiento de meta del Trabajador, las partes acuerdan aplicar un garantizado (piso mínimo de cumplimiento)

en la venta de dicho producto y/o servicio, por un periodo entre uno y seis meses, dependiendo de la característica y forma de medición del nuevo producto y/o servicio.

Para efectos de cálculo del cumplimiento de las metas anuales, en el caso que presenten licencias médicas superiores a dos meses, la meta anual se calculará en la proporción del tiempo efectivamente trabajado.

3.3 INFORMACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE REMUNERACIONES

La Empresa se obliga, a solicitud del Sindicato, durante el primer semestre de cada año, entregar al Directorio Sindical, en forma actualizada, el documento con la descripción completa de la Estructura de Rentas, Niveles, Familias y Cargos, vigentes para el periodo.

Cada vez que dicha estructura sufra modificaciones, hará llegar el documento actualizado al Directorio Sindical, el que se considerará parte integrante del presente instrumento.

El Afiliado al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A que solicite por escrito a su jefatura directa, la revisión de su remuneración, para un aumento, tendrá derecho a una respuesta formal en el plazo máximo de 30 días, explicando la razón de la aceptación o el rechazo de esta petición. En caso de que no obtenga respuesta formal en el plazo indicado, el Afiliado podrá plantear su situación a la Directiva, la cual evaluará el mérito de esta para exponerla al Gerente Departamento de Administración de Personas y Relaciones Laborales o su equivalente en el futuro.

En este caso, de no mediar respuesta en un plazo de 15 días, el Sindicato elevará la petición al Gerente de RRHH. -

3.4 GRATIFICACIÓN ANUAL

La Empresa pagará a los trabajadores Afiliados al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A, una gratificación convencional, garantizada, sustitutiva de la establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Adicionalmente la empresa reliquidará, en el mes siguiente de aprobado el nuevo ingreso mínimo de cada año, los montos pagados durante los meses anteriores, en base al diferencial del aumento que experimente el nuevo Ingreso Mínimo Mensual.

3.5 AGUINALDOS

La Empresa pagará un aguinaldo de FIESTAS PATRIAS y uno de NAVIDAD imponible y tributables, cada uno, según el tipo de contrato y la fecha de ingreso a la Empresa del respectivo socio, de acuerdo con los siguientes valores:

1. **\$178.396.-** (ciento setenta y ocho mil trescientos noventa y seis pesos), para trabajadores con contrato indefinido, con fecha de ingreso hasta el 30 de junio de cada año para el Aguinaldo de Fiestas Patrias y hasta el 30 de septiembre de cada año para el Aguinaldo de Navidad.
2. **\$89.198.-** (ochenta y nueve mil ciento noventa y ocho pesos), para trabajadores con contrato indefinido, con fecha de ingreso entre el 1 de julio y el 31 de agosto de cada año para el Aguinaldo de Fiestas Patrias y entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre de cada año para el Aguinaldo de Navidad.
3. **\$89.198.-** (ochenta y nueve mil ciento noventa y ocho pesos), para trabajadores con contrato a plazo fijo o part time, con fecha de ingreso hasta el 31 de agosto de cada año para el Aguinaldo de Fiestas Patrias y hasta el 30 de noviembre de cada año para el Aguinaldo de Navidad.

HASTA

Del monto bruto correspondiente se anticipará el 80%, el que se hará efectivo a más tardar al quinto día hábil anterior al feriado respectivo y lo percibirán todos los socios que tengan contrato vigente a la fecha de pago.

3.6 ANTICIPOS, DESCUENTOS Y PAGOS DE REMUNERACIONES

La Empresa pagará las remuneraciones convenidas en los contratos individuales el día 25 de cada mes, si este día es inhábil, se pagará el día hábil inmediatamente anterior.

Con cargo a las liquidaciones de las remuneraciones mensuales la Empresa pagará de acuerdo con la solicitud que el trabajador realice, vía correo electrónico o hecha por otro medio escrito, a la Subgerencia de Personas, Remuneraciones y Outsourcing, antes del último día hábil del mes, un anticipo de sueldo de un monto equivalente hasta un 25% de su remuneración, siempre y cuando el trabajador tenga alcance líquido para ello. El pago se hará el quinto día hábil del mes siguiente a la solicitud.

3.7 CASOS ESPECIALES PARA REVISIÓN DE RENTAS

La empresa se obliga a mantener la renta de todos los socios del Sindicato dentro de la estructura de rentas vigentes por la Gerencia de Recursos Humanos, establecida para su estamento y cargo. Para ello, según corresponda, se realizará los ajustes necesarios en el mes de abril de cada año.

En el caso que uno de los Afiliados al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A, resulte seleccionado por un Concurso Interno, movimiento directo o después de un Interinato haya sido designado para ocupar un cargo de mayor responsabilidad, la remuneración inicial deberá corresponder, como mínimo, al menor nivel de estructura de dicho cargo. En la eventualidad que la diferencia entre el cargo de procedencia y el nuevo, supere el 30%, el sueldo se ajustará en un 30% de inmediato y el resto con un aumento paulatino para alcanzar dicho mínimo en un periodo máximo de seis meses.

3.8 EQUIDAD EN LAS REMUNERACIONES

Las partes dejan constancia que ha sido un interés permanente y una preocupación constante de parte del Sindicato y de su directiva, el velar por el justo y equitativo nivel de remuneraciones que se paguen a los trabajadores, instando regularmente y haciendo presente a las distintas administraciones de la empresa, los casos o situaciones que afectan o perjudican a algunos de sus asociados.

En el mismo sentido, la Empresa ha estado en permanente proceso de nivelación y revisión de las remuneraciones de los trabajadores, a fin de que ellas sean competitivas y suficientes para

garantizar el bienestar de sus trabajadores, siendo ésta una materia de su exclusiva responsabilidad y competencia.

Como una forma de reforzar dichas acciones se asume que durante la vigencia del presente Contrato la empresa pondrá especial atención en aquellos casos particulares que no han sido revisados y no han visto mejoradas o incrementadas de manera alguna sus remuneraciones. Si tales casos no han sido atendidos en ninguno de los procesos desarrollados o en actual ejecución, se privilegiará su mejora, previa revisión de los antecedentes particulares entre la Gerencia de RRHH y la jefatura directa respectiva.

En este contexto, el Sindicato podrá solicitar en el mes de noviembre que sea revisada la situación de aquellos socios cuya remuneración no hubiere sufrido modificaciones en un plazo de cuatro años, que éstas se ubiquen dentro de los tramos B de la estructura de remuneraciones. Adicionalmente el sindicato podrá solicitar que sea revisada la situación de aquellos socios que no hubieren sufrido modificaciones en un plazo de cinco años y que su renta se ubique en el tramo C siempre y cuando se encuentre bajo el midpoint. Para ambos casos las evaluaciones de desempeño en los últimos dos años deben encontrarse en la categoría esperado o superior a esta. En todo caso, la empresa asume el compromiso de revisar anualmente, a lo menos, el 30% de los casos de socios que cumplan con los requisitos indicados.

De manera especial, y cumpliéndose los requisitos anteriores, el sindicato podrá presentar anualmente a la empresa dos casos de socios que se encuentren en tramo C sobre el midpoint, para que sus remuneraciones sean revisadas, pudiendo la empresa, considerando la situación particular, evaluar conceder un incremento de remuneraciones. Estas situaciones se considerarán incluidas, en el porcentaje señalado en el párrafo anterior.

3.9 ASIGNACIÓN DE TURNO ROTATIVO PERMANENTE Y POR TURNO ROTATIVO PARCIAL

Todo el personal que trabaja sometido a régimen de turno Rotativo Permanente, percibirá una asignación mensual equivalente al 15,7% de su renta mensual.

El personal de este turno, que realice horas extraordinarias, los sábados, domingos o festivos, tendrán derecho a que estas sean valorizadas al 100% del valor de la hora ordinaria que le corresponda.

Asimismo, todo el personal que trabaja sometido a régimen de Turno Rotativo Parcial percibirá una asignación mensual equivalente al 7,85% de su renta mensual.

HRASITR.

El derecho al pago de la asignación que corresponda, por Turno Rotativo, sea Permanente o Parcial, solo se devengará si el trabajador realizó la rotatividad de turnos que corresponda a la categoría a la cual se encuentra destinado.

El trabajador sometido a turno, permanente o parcial, que registre ausentismo en el mes calendario, por causas injustificadas, perderá un cuarto de la asignación antes referida.

Se deja establecido que esta asignación se pagará de acuerdo con los turnos debidamente autorizados por Recursos Humanos mediante la emisión del respectivo anexo de contrato de trabajo y es obligación de las jefaturas informar el ingreso o salida del régimen de turno de un colaborador cuando esto suceda.

3.9.1. ASIGNACIÓN ESPECIAL

Si un colaborador ha permanecido en régimen de turno por un lapso continuo superior a 5 años y por disposición de la Empresa sale definitivamente de este régimen, recibirá una asignación que reemplace a aquella recibida mientras ejercía turnos. La asignación de reemplazo se pagará por un periodo de 6 meses y su monto será equivalente al 85% de la asignación original en el primer mes; un 70% en el segundo mes; un 55% en el tercer mes; un 40% en el cuarto mes; un 25% en el quinto mes y un 10% en el sexto mes. Luego del sexto mes la asignación se extinguirá definitivamente.

El trabajador que durante más de 15 años continuos o acumulados en un máximo de 2 periodos que hubiere estado sometido a régimen de turno rotativo permanente y que, por disposición de la Empresa dejare de estar en dicho régimen, percibirá una asignación mensual especial equivalente al 85% de la asignación original en el primer mes; un 70% en el segundo mes; un 55% en el tercer mes, y posteriormente a un 0,4% de su renta bruta por cada año de permanencia en régimen de turno. Dicha asignación especial de 0,4% referida, se pagará por un plazo de tres años e irá disminuyendo cada año en un tercio de su valor, de modo que se extinguirá al cabo de los tres años señalados.

3.10 ASIGNACIÓN DE TURNO ALISTAMIENTO EN DOMICILIO (TAD)

La Empresa pagará una asignación especial a aquellos Afiliados que deban hacer TAD, consistente en \$12.638.- (doce mil seiscientos treinta y ocho pesos) por cada día de turno. Cuando corresponda pagar esta asignación, por sábado, domingo y/o festivo, tendrá un 100% de recargo.

Cada área asignará los turnos de alistamiento entre su personal que se desempeña en la respectiva Gerencia, además esta comunicará a sus clientes internos con la anticipación oportuna, el nombre y número de teléfono móvil de las personas que estarán de turno durante cada semana. Asimismo, informarán que en horario inhábil sólo deberán llamar a aquellas personas que estén de turno.

Los turnos de alistamiento deberán ser ingresados en la web de Recursos Humanos o sistema que le reemplace y autorizados por la jefatura directa, teniendo un tope de 16 días mensuales por Trabajador procurando siempre tener los resguardos para asegurar los descansos semanales. Cualquier situación que escape a esta definición debe ingresarla el área de Administración de Personas.

Para el debido control de las horas efectivamente trabajadas, deberá registrar el ingreso y término de la jornada en la plataforma dispuesta por la empresa para dicho efecto, las cuales deben ser verificadas y aprobadas por su jefatura al día siguiente o en su defecto quien lo reemplace.

Para estos efectos, se entenderá que las horas trabajadas en horario inhábil desde el término de la jornada ordinaria hasta el inicio de la jornada siguiente, serán consideradas horas extraordinarias de conformidad a la ley.

Aquellas horas comprendidas entre el fin de la jornada laboral y las 22:00 horas, y de 06:00 horas hasta el inicio de la jornada laboral de un día normal se pagarán al 50% y de las 22:00 a 06:00 horas del día siguiente, se pagarán al 100%.

Esta Asignación de Alistamiento en Domicilio (TAD), es incompatible con el Art. 22 inciso segundo del código del trabajo.

3.11 ASIGNACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO

Las horas extraordinarias que trabaje el personal entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, se pagarán con un 100% de recargo, en lugar del 50% de recargo legal.

El personal que, por circunstancias extraordinarias, deba permanecer o pernoctar en dependencias o instalaciones de la Empresa excediendo su respectiva jornada de trabajo ordinaria tendrá derecho a que dicho exceso sea considerado horas extraordinarias de conformidad al artículo 32 código del trabajo, en especial cuando esto se deba a motivos de trabajo autorizados por la empresa. Otras circunstancias extraordinarias serán calificadas por la Gerencia de Recursos Humanos.

El personal que deba alojar en las Radio Estaciones por necesidades de traslado, inclemencias del tiempo, seguridad personal, riesgos al instrumental o equipamientos a cargo y propios de la radio estación, tendrá derecho a una asignación equivalente al 2% de su renta bruta mensual por cada noche que lo haga. Esta asignación es incompatible con la asignación de Turno Rotativo Permanente o Rotativo Parcial, sólo en la parte correspondiente a los días en esta condición.

El pago de esta Asignación por Trabajo Nocturno es compatible con el pago del Turno de Alistamiento.

3.12 ASIGNACIÓN POR TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO

El personal no sujeto a régimen de turno que trabaje en días sábado, domingo o festivo, percibirán, además del pago de las horas extraordinarias que le corresponda, una bonificación equivalente a un 8% de su respectiva remuneración diaria, si el trabajo requerido implica una permanencia superior a media jornada ordinaria de trabajo, debidamente reflejado en los sistemas de control de la empresa.

3.13 ASIGNACIÓN POR TRABAJO EN NOCHE DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO

Los Afiliados, estén o no sometidos a Régimen de Turno Rotativo Permanente o Parcial, que trabajen entre las 22:00 horas de los días 24 y/o 31 de diciembre y 06:00 horas de los días 25 de diciembre y/o 1° de Enero, respectivamente informadas, tendrán derecho al pago de una asignación especial consistente en un 13,5% de su remuneración mensual cada vez que cumplan dicho trabajo, con un tope máximo de \$ 253.898.-

Esta asignación se pagará exclusivamente al personal que se encuentre trabajando a las doce de la noche en dependencias de la empresa o en dependencias de clientes de la compañía, lo que deberá ser acreditado y justificado por su jefatura directa y en forma completa o proporcional según sea el tiempo trabajado.

En el evento que el trabajador que le corresponda prestar servicios en estas fechas se encuentre sujeto a otro o más sistemas de turno, se pagará esta asignación adicionalmente.

3.14 ASIGNACIÓN POR REEMPLAZO DE JEFATURAS O INTERINATO

A los Afiliados al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A, que, en el desempeño de sus funciones, les corresponda por cualquier causa, y en forma continua realizar un reemplazo o interinato en un cargo de jefatura de la Empresa (Jefe de Área o Subgerente), designado formalmente por su jefatura o su línea directa, recibirán una asignación por reemplazo o interinato, en los casos y condiciones que se indican.

Reemplazo de jefatura por Vacaciones o Licencias Médicas: Si el reemplazo se realiza por un período continuo superior a 21 días corridos, el Afiliado recibirá una asignación equivalente al 20% de su remuneración diaria, desde el primer día, por cada día de reemplazo.

Reemplazos de jefatura por Interinato: Si el reemplazo se realiza por vacancia del cargo, el Afiliado recibirá una asignación equivalente al 20% de su remuneración diaria desde el primer día, por cada nuevo día continuo de reemplazo.

Para esta designación se deberá tener especial consideración en la carga laboral que tenga el trabajador al momento de su designación para reemplazo, debiendo velar la jefatura para que no se afecte el normal desempeño de las funciones ordinarias al asumirse las funciones encomendadas.

Reemplazo horizontal entre jefaturas por vacaciones, licencias médicas o interinato: Si el reemplazo se realiza entre jefaturas antes indicadas del mismo estamento, por un período continuo superior a 21 días corridos, al Afiliado que realice tal reemplazo, recibirá una asignación equivalente a \$11.041.- por cada día de reemplazo que exceda los 21 días. Igualmente, si el reemplazo excede los 21 días y se han designado sucesivamente a varias personas para tal reemplazo, cada Afiliado tendrá derecho a percibir la asignación diaria indicada de manera proporcional, por cada uno de los días que asumió efectivamente el reemplazo, cualquiera sea el número de éstos.

El pago de estas asignaciones se efectuará al trabajador con la remuneración del mes siguiente a aquel en que se hubieran cumplido los requisitos que dan derecho al pago de la asignación.

El Afiliado deberá comunicar por correo electrónico, a la Gerencia de Recursos Humanos, con el VB° de su jefatura o línea directa, con copia al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A, la fecha de inicio del reemplazo de un cargo de jefatura y la fecha de término cuando se determine o cuando éste se finalice, en definitiva. El pago se realizará previa verificación de los antecedentes por parte de la Gerencia de Recursos Humanos.

Se deja establecido que esta asignación, sólo se considerará para jefaturas reconocidas por los estamentos de la empresa.

Cuando se produzca la vacancia de un cargo de Jefatura, la Gerencia de RRHH deberá velar por que éste sea asumido, en forma interina por otro trabajador, dentro del plazo de 5 días hábiles de ocurrida la vacancia, de tal modo que dicha unidad no permanezca sin jefatura afectando por ello su funcionamiento. Esta designación deberá ser comunicada por la Gerencia de Recursos Humanos a todos los Integrantes de la unidad, todo lo cual será sin perjuicio de la definición de estructura o reemplazo definitivo.

Las personas que realicen algún reemplazo según lo indicado en los puntos anteriores deberán tener respaldo por escrito de esta subrogancia.

Título 4: REAJUSTABILIDAD

4.1 REAJUSTABILIDAD DE REMUNERACIONES POR IPC

Las remuneraciones se reajustarán cada cuatro meses en un 100% (cien por cien) respecto de la variación acumulada que experimente el IPC en el cuatrimestre inmediatamente anterior, aplicándose los reajustes sucesivamente a partir del 01 de noviembre de 2020.

Se deja constancia, que en el evento que la variación acumulada experimentada por el IPC en el cuatrimestre inmediatamente anterior sea negativa, las remuneraciones y beneficios considerados no sufrirán variaciones.

Sin embargo, cada vez que la variación acumulada del IPC alcance o supere el 3%, en uno o más cuatrimestres, se procederá a efectuar el reajuste respectivo a partir del 1º del mes siguiente al cual la variación del IPC hubiera alcanzado dicha cifra, sin que por ello se pierda o afecte el periodo cuatrimestral, correspondiendo en este caso el pago de la diferencia de la variación del IPC, a contar del día 1º del mes en que comienza el nuevo cuatrimestre.

La Empresa reajustará las remuneraciones de los Afiliados a partir del 1 de noviembre de 2020 de acuerdo con el 100% (cien por cien) respecto de la variación que haya experimentado el IPC en el periodo comprendido entre el último reajuste otorgado y el 31 de octubre de 2020.

4.2 REAJUSTABILIDAD DE ASIGNACIONES, BONOS Y BENEFICIOS

Durante la vigencia del presente Contrato, todas las asignaciones, bonos y beneficios expresados en pesos en este Contrato y que no tuvieran una formula expresa propia de reajustabilidad especificada en este mismo, por ejemplo, estar expresada en UF, se reajustarán cuatrimestralmente en un 100% de acuerdo con la variación experimentada por el IPC del periodo respectivo.

El primer reajuste de las asignaciones, bonos y beneficios será a partir del 1 de noviembre de 2020 de acuerdo con el 100% (cien por cien) respecto de la variación que haya experimentado el IPC en el periodo comprendido entre el último reajuste otorgado y el 31 de octubre de 2020.

Se deja constancia, que en el evento que la variación acumulada experimentada por el IPC en el cuatrimestre inmediatamente anterior sea negativa, todas las asignaciones, bonos y beneficios considerados no sufrirán variaciones.

HRASTE

Página 17 de 99
BB

Título 5: DE LAS ASIGNACIONES

5.1 ASIGNACIÓN PARA ALIMENTACIÓN

5.1.1 Alimentación

La Empresa pagará a los Afiliados al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S. A afectos al presente Contrato Colectivo, una asignación de alimentación ascendente a \$4.898.- (cuatro mil ochocientos noventa y ocho pesos) diarios. Dicho valor se deberá reajustar al 1 de noviembre de 2020, conforme a la variación experimentada por el I.P.C. en el cuatrimestre inmediatamente anterior y posteriormente, se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidades en que se reajusten las remuneraciones.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo que hagan uso de todas sus vacaciones en forma continua o de un mínimo de 10 días hábiles continuos de feriado anual, se les descontará la bonificación de alimentación, en 4 cuotas iguales, mensuales y sucesivas a contar del mes siguiente a aquel en que se reincorpore a sus funciones.

5.1.2 Asignación Especial para Café y Snack

Adicionalmente los trabajadores tendrán derecho a una asignación mensual para el uso de máquinas dispensadoras de café y snacks (hoy Vendomática o cualquiera que lo reemplace en el futuro), por un valor de \$7.144. Este valor será reajustado anualmente, conforme a la variación del IPC, inmediatamente anterior.

Se deja constancia que este beneficio ha sido entregado voluntariamente y de manera universal por la empresa, con anterioridad al presente instrumento.

5.1.3 Bonificación Especial De Alimentación

El personal que trabaje en días sábado, domingo y/o festivo, percibirá una bonificación de alimentación referida en el punto 5.1.1, recargada en un 100%.

El personal que trabaje horas extraordinarias entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, en el equivalente a más de media jornada, tendrá derecho a una asignación de alimentación cuyo monto será igual al de la bonificación indicada en el punto 5.1.1.

El beneficio se paga automáticamente, de acuerdo con los parámetros señalados.

5.1.4 Asignación especial Fiesta Entel

Se entregará a los trabajadores que deban prestar sus servicios en el horario en que se realiza la fiesta anual de Entel, para mantener la continuidad de estos, una asignación especial de alimentación de \$ 43.440.- (Cuarenta y tres mil cuatrocientos cuarenta pesos) que será pagada en su remuneración del mes siguiente a aquel en que se realice la fiesta anual.

5.2 ASIGNACIÓN PARA MOVILIZACIÓN

5.2.1 Asignación De Movilización

La Empresa pagará a los trabajadores que no hagan teletrabajo, afectos al presente Contrato Colectivo, una asignación diaria de movilización equivalente a dos (2) veces (el valor máximo de un pasaje de metro) multiplicado por veintiuno coma cinco (21,5).

Respecto de aquellos trabajadores que hagan teletrabajo, la empresa pagará la misma asignación diaria, por los días efectivos de asistencia a las instalaciones de la empresa. Adicionalmente, tendrán derecho a percibir una asignación que cubra los gastos relacionados al teletrabajo, conforme a la política respectiva, garantizándose que en ningún caso sufrirán un menoscabo respecto de aquellos trabajadores que no hacen teletrabajo.

Esta asignación de movilización se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que Metro S.A. reajusten sus tarifas. Esta asignación será incompatible con la asignación legal.

Se deja constancia que si el valor de la asignación calculada de la manera expresada es inferior a \$34.400.- (treinta y cuatro mil cuatrocientos pesos), respecto de los trabajadores que no hagan teletrabajo, se pagará este valor.

5.2.2 Asignación Especial De Movilización

La Empresa proporcionará movilización a los socios del sindicato de Ingenieros profesionales de la Empresa Entel S.A, desde y hacia su domicilio, que trabaje en sistema de turnos entre las 24:00 horas y las 08:00 horas del día siguiente; o hacia su domicilio cuando termine su jornada en horario nocturno, esto es después de las 22:00 horas. En su defecto pagará los gastos de dicha movilización nocturna, sólo en los casos que la Empresa no tuviere contratada una movilización especial o servicios de movilización para este efecto o que por razones ajenas o excepcionales no hubiere sido prestado el servicio de movilización solicitada. Con todo, los socios privilegiarán el uso racional del beneficio, entre otras formas, compartiendo movilización en los casos que así sea posible.

La Empresa sólo pagará los gastos de movilización al trabajador, siempre que se encuentre dentro del área urbana del respectivo lugar habitual de trabajo. Para estos efectos se entenderá por área

urbana respecto de la Región Metropolitana de Santiago, sólo a la provincia de Santiago y las comunas de San Bernardo, Puente Alto, Padre Hurtado, Malloco, Peñaflores y Colina. Para el resto del país, se considerarán pertenecientes a una misma área urbana las comunas colindantes próximas, como ocurre por ejemplo con Concepción, Talcahuano, San Pedro de la Paz; Viña del Mar y Valparaíso; La Serena y Coquimbo; etc.

5.2.3 Asignación Movilización Sala Cuna.

De acuerdo con la ley, la empresa pagará la suma equivalente al valor de dos pasajes del Metro de Santiago en horario punta por día efectivamente trabajado a aquellas Socias que utilizan la Sala Cuna en los términos señalados en este instrumento. El referido valor es imputable al valor de los pasajes por el transporte que la socia beneficiada con la sala cuna deba emplear para la ida y regreso del menor a dicho establecimiento.

Este beneficio también será pagado en aquellos casos en que la socia goce de licencia médica y se acredite al empleador que el menor ha concurrido a la sala cuna en los mismos días de licencia médica de su madre y por los cuales se solicita el pago de este beneficio.

Adicionalmente y para el caso que la madre haga uso efectivo de manera fraccionado su derecho a dar alimentos a su hijo menor de 2 años, la empresa le reembolsará este gasto adicional pagando la misma suma indicada en el párrafo primero de esta cláusula, todo ello de conformidad al artículo 206 del Código del Trabajo.

5.3 VIÁTICOS

5.3.1 Comisión de Servicio en el país

Las comisiones de servicio dentro del país se sujetarán a las condiciones y regulaciones contenidas en el documento "Política y Procedimiento Para Comisión de Servicio Nacional e Internacional", que se anexa al presente Contrato Colectivo como Anexo N°2.

Respecto de aquellas materias no tratadas en el referido documento, se aplicará lo convenido en los párrafos siguientes:

El Sindicato podrá solicitar un restudio de los valores considerados en la política, utilizando nuevas referencias documentadas que actualicen dichos valores, de acuerdo con los precios existentes en la época del análisis.

Para obtener la restitución del viático, es necesario ingresar la clave 22 (descuento de alimentación por comisión de servicio en el sistema de Formulario Electrónico), por el periodo respectivo.

HRASTE

Dentro del concepto de gastos diarios no quedarán comprendidos gastos tales como consumos de frigobar, arriendo de películas, peluquería, masajes, y otros de similar naturaleza, los que son de cargo del trabajador.

Sin perjuicio de lo señalado, los trabajadores deberán rendir el 100% de todo otro gasto en que hayan incurrido con ocasión de su trabajo. La rendición deberá hacerse con documentación original (boletas, facturas, vales de transporte u otros idóneos).

La rendición por concepto de representación sólo está autorizada para los niveles ejecutivos de la empresa (Gerente General, Gerentes). Excepcionalmente, en la medida que las circunstancias lo ameriten y previa autorización escrita del superior jerárquico, se permitirá la rendición adicional de gastos de representación por parte de niveles de Subgerentes y jefaturas, cuando a éstos le corresponda realizar algún tipo de invitación a ejecutivos. En este caso, la suma gastada será sustitutiva del viático correspondiente, el que será rebajado en la proporción que corresponda, según lo defina el empleador.

Para los casos señalados precedentemente, se deberá adjuntar el documento original de respaldo respectivo (boleta o factura), para su reembolso si corresponde, con consignación de la respectiva autorización e indicando en la mención, el nombre de los participantes, cargos y motivo del gasto.

5.3.2 Comisión de servicio en el extranjero.

Las comisiones de servicio en el extranjero se sujetarán a las condiciones y regulaciones contenidas en el documento Política y Procedimiento Para Comisión de Servicio Nacional e Internacional", que se anexa al presente Contrato Colectivo como Anexo N°2.

Respecto de aquellas materias no tratadas en el referido el documento, se aplicará lo convenido en los párrafos siguientes:

Se deja establecido que los montos para los efectos de alimentación deberán estar de acuerdo con la realidad de los distintos continentes, por lo que la Empresa se compromete a revisarlos anualmente y lo informará al Directorio del Sindicato, con el fin de mantener actualizados dichos valores.

Cuando se trate de una comisión en que la empresa es la que solicita el viaje, los costos correspondientes a la visa y el pasaporte, son de cargo de la empresa.

En la eventualidad que una Empresa externa invite a un Afiliado, con gastos pagados, éste deberá informarlo a la Empresa, quien en este caso, le proporcionará un 50% del Viático Diario por los días que dure la comisión, para que el Afiliado pueda enfrentar con dignidad cualquier evento extraordinario que le afecte en el extranjero.

Título 6: DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

6.1 JORNADA DE TRABAJO

6.1.1 Cumplimiento de Jornada de Trabajo

Las partes acuerdan promover y velar por el fiel cumplimiento de la jornada de trabajo, pactada en los contratos individuales de los Afiliados y por la correcta aplicación de los horarios diferidos según Política de nuevas formas de Trabajar, que es parte de este contrato colectivo. **Anexo N °3.**

Del mismo modo, se promoverá que las reuniones y demás actividades laborales se realicen dentro de la Jornada Ordinaria de Trabajo y respetando los horarios diferidos conforme a la política.

Esta modalidad no será aplicable a los afiliados que están sometidos a régimen de turno ni atención directa de clientes.

6.1.2 Control de Asistencia.

Las partes acuerdan que será materia de especial preocupación, y que así será difundido al interior de la organización, el debido y correcto control de asistencia de todos los colaboradores no excepcionados de cumplimiento de jornada, debiendo darse especial atención y cumplimiento por las jefaturas de aquellas acciones o actividades que sean de su cargo a fin de quede constancia del cumplimiento de las jornadas ordinarias y extraordinarias, en cada caso.

En el mismo sentido la Empresa informará, con la debida anticipación, al Sindicato de los cambios que pudiere implementar en los sistemas de control de asistencia y de las definiciones que aplique en dicha materia para todos los socios.

6.1.3 Exención de Control de Asistencia

De conformidad a lo señalado en el inciso segundo del artículo 22, Código del Trabajo, los Afiliados, que desarrollen sus funciones sin fiscalización superior inmediata quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo.

Los Afiliados, que consideren que pueden acogerse a lo señalado en el párrafo anterior, deberán solicitarlo por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos, con copia a su jefe directo. La resolución que adopte la Gerencia de Recursos Humanos será comunicada por escrito al interesado, con copia a su superior jerárquico y al sindicato, en un plazo máximo de 30 días, debiendo el Afiliado suscribir la modificación a su contrato de trabajo respectivo.

En aquellos casos que, por cambio de cargo o una redefinición de funciones, la empresa deba cambiar el contrato de trabajo de un grupo de trabajadores, desde un régimen de jornada de trabajo hacia el régimen establecido en el inciso 2° del artículo 22 del código del trabajo, deberá dar aviso previo al Sindicato, dando a conocer los motivos por los cuales, se realiza dicha modificación.

6.1.4 Trabajo Extraordinario

Se considerará como horas extraordinarias el tiempo de trabajo que excede la jornada laboral semanal con un máximo de 2 horas diarias conforme con lo establecido en el Art.32 del Código del Trabajo.

Se reitera en este Contrato Colectivo que las Horas Extraordinarias, efectivamente realizadas, deben ser pagadas íntegramente como tales, y no pueden ser sujetas a compensación de ningún tipo. La Gerencia de RRHH velará por el cumplimiento efectivo de esta cláusula.

6.1.5 Horario De Salida Víspera De Festivos

Sin perjuicio de estar reglamentada la jornada de trabajo de los Afiliados, en los contratos individuales de trabajo, así como en la cláusula 6.1.1 anterior, las partes acuerdan por medio de este instrumento que los días vísperas de festivo de alcance en todo el territorio nacional, la jornada de trabajo, terminará una hora antes del horario pactado en su contrato individual.

6.1.6 Tiempos de Desplazamiento

La Empresa considerará como efectivamente trabajadas, dentro de una jornada diaria de trabajo, aquellas horas que el Afiliado utilice para desplazarse en cumplimiento de sus labores, exclusivamente para atender fallas u otra actividad operacional debidamente pactada que afecten la continuidad de los servicios, desde y hacia su lugar habitual de trabajo o su domicilio, según corresponda a otro distante.

Dichas horas se encontrarán comprendidas para el cálculo de las horas extraordinarias respectivas, siempre y cuando el trabajador regrese a su lugar habitual de trabajo o a su domicilio, tan pronto hubiere terminado de atenderse el evento correspondiente.

6.1.7 Permiso para Descanso Efectivo

Las jefaturas directas, deberán velar por que los Afiliados, que deban realizar sus funciones fuera de su jornada habitual de trabajo o fuera de su rol de turno vigente, obtengan un descanso de 9 (nueve) horas continuas, antes de iniciar su próxima jornada de trabajo, las que no serán descontadas de las horas extras generadas. En el caso que el trabajo se prolongue más allá de las 6 AM, el trabajador no volverá a trabajar ese día y se le considerará trabajado.

Asimismo, el personal, que no esté sometido a régimen de turno rotativo permanente, que trabaje en domingo o festivos más de 8 (ocho) horas laborales y se retire por estas razones, pasadas las 24 horas, podrá ingresar el día siguiente a su nueva jornada a las 12:00 horas.

En el evento que el trabajador deba llegar a cumplir sus funciones hasta con 3 horas de anticipación a su jornada ordinaria de trabajo, y este trabajo tenga una duración mayor o igual a dos horas, el tiempo transcurrido entre la finalización del trabajo para el cual fue llamado, y la hora de entrada normal podrá ser descontada de la hora de salida habitual.

En el evento que el trabajador deba llegar a cumplir sus funciones hasta con 3 horas de anticipación a su jornada ordinaria de trabajo, y este trabajo tenga una duración inferior a dos horas, y el trabajador regresa efectivamente a su domicilio, su hora de entrada se retardará en el tiempo efectivo de trabajo más una hora de desplazamiento.

El trabajador tendrá derecho al pago de las horas extras trabajadas con el recargo legal, solo en la medida que éstas no hubieren sido compensadas mediante la modificación de su jornada laboral.

6.1.8 Permisos al Personal Sometido a Régimen de Turno.

Los Trabajadores afiliados al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A de la Empresa Entel S.A, que trabajen de manera habitual en Turno Rotativo Permanente, tendrán derecho a 4 días hábiles anuales de permiso administrativo con goce de remuneraciones.

Los Trabajadores afiliados al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A, que realicen Turno Rotativo Parcial, tendrán derecho a 1 día hábil anual de permiso administrativo con goce de remuneraciones.

Para hacer uso de estos beneficios, deberá ser solicitado a lo menos con 10 (diez) días de anticipación, para procurar ponerse de acuerdo con su jefatura directa. Este permiso, una vez solicitado y aceptado, no podrá ser revocado por su jefatura salvo caso de Fuerza Mayor.

Estos beneficios en caso alguno será acumulable, ni compensables en dinero u otra especie valorada.

En virtud de que estos beneficios no pueden ser acumulados, deberán ser utilizados dentro del año calendario, y no podrán ser utilizados en conjunto con el feriado legal anual, por lo cual la jefatura directa deberá otorgarlo obligatoriamente dentro del año calendario.

HDASTR-

Cuando un socio sometido a régimen de turno exprese su intención de cursar un pos-título, la empresa procurará dar las facilidades necesarias, sin que ello afecte la operación habitual del trabajo.

6.2 TELETRABAJO

Los afiliados, que, debido a sus funciones laborales, puedan desarrollar teletrabajo y que de manera voluntaria lo acuerde con la compañía, podrán solicitarlo a su jefe directo quien, conforme a la política de teletrabajo establecida por la empresa, lo podrá autorizar y este debe formalizar a través de un anexo de contrato de trabajo.

Estos trabajadores gozaran de todos los derechos ya sea individuales y/o colectivos y en ningún caso podrá significar menoscabo para el trabajador.

Los trabajadores que, de manera voluntaria, hayan consensuado con la compañía esta modalidad, podrán tener la posibilidad de retracto de acuerdo con la ley.

En caso de que la solicitud del afiliado sea rechazada por parte de su jefatura, podrá ser solicitada una revisión por parte del sindicato en conjunto con Recursos humanos.

En el entendido de que este punto del Teletrabajo se encuentra en desarrollo, cualquier cambio quedará reflejado en la nueva Política Interna respectiva, que contendrá todo lo relacionado con lo estipulado en la ley 21.220.

6.3 VESTUARIO

6.3.1 Vestuario De Trabajo

La Empresa proporcionará al personal Afiliado, que determine la reglamentación interna, la ropa de trabajo adecuada a las funciones a desarrollar, tendiendo a la uniformidad de la presentación de los trabajadores. Se debe tener en cuenta la calidad, para cumplir con las exigencias naturales del trabajo y clima, además de ser homogéneas para todos.

La Empresa, para determinar el personal Afiliado que será beneficiado, atenderá a la habitualidad con que el trabajador desarrolle sus funciones en un ambiente o condiciones en que se requiera este tipo de ropa de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Subgerencia de Prevención de Riesgos de la Empresa, de acuerdo con lo que contempla la ley, proporcionará los elementos de seguridad y cualquier otro tipo especial de vestuario de trabajo, como ropa de agua, buzos térmicos, zapatos de seguridad, etc., los que serán entregados, de acuerdo con las labores a desarrollar por el trabajador.

6.3.2 Sentido de pertenencia

Las partes acuerdan que, dentro del plazo del presente Contrato, la Empresa proporcionará al personal Afiliado una Parka Urbana liviana con logo institucional, de igual o mejores características a las entregadas en periodos anteriores, la que se entregará en mayo de 2021.

Adicionalmente la empresa entregará anualmente dos poleras tipo pique las que se entregarán en octubre de 2021 y octubre de 2022.

Este beneficio tiene la finalidad contribuir a la proyección de imagen corporativa de la empresa y afianzar el sentido de pertenencia a la organización. La Empresa velará por un tratamiento equitativo en el otorgamiento de este tipo de beneficios.

6.4 CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS Y USO DE MÓVILES SATELITALES

La conducción de vehículos motorizados realizados por los colaboradores en el marco del cumplimiento de sus obligaciones laborales, se sujetarán a las condiciones y regulaciones contenidas en la Política Interna sobre la materia.

La Empresa procurará mantener indemne al trabajador de cualquier responsabilidad civil que tuviere lugar a causa de algún siniestro en que se viere involucrado, a menos que la conducción hubiere sido realizada bajo los efectos del alcohol, drogas o estupefacientes, o que el siniestro fuere producto de un actuar doloso o gravemente negligente del trabajador. Si el siniestro o accidente diere lugar a una investigación de naturaleza penal, la Empresa otorgará al trabajador la asistencia legal preliminar necesaria para la obtención de su libertad o el adecuado y debido resguardo de sus derechos, ya sea a través de los servicios de una empresa de seguros o en la forma que libremente determine y que sea suficiente para cumplir con esta estipulación.

Adicionalmente, se establece que las camionetas deberán disponer de sistemas de radiocomunicaciones móviles o las radio bases necesarias y adecuadas que permitan mantener comunicado en todo momento al trabajador.

La empresa mantendrá al menos un teléfono satelital en cada región con el objeto de que cuando los empleados deban salir a terreno en condiciones de alto riesgo climático, alejadas y donde no existen otras formas de comunicación, puedan comunicarse con la Empresa para informar la ocurrencia de una situación de emergencia que implique riesgo físico o aislamiento. El uso de estos equipos está prohibido para cualquier otro fin o situación.

La condición de alto riesgo será determinada en cada ocasión por la Jefatura local correspondiente para entregar el equipo al Trabajador. Asimismo, será de responsabilidad de la jefatura local la

debida coordinación entre los empleados del uso compartido del Teléfono Satelital disponible en su ciudad, como asimismo de velar por la correcta conservación del equipo.

La empresa se compromete a informar a solicitud del sindicato, el estado físico y de los planes asociados a dichos teléfonos.

6.5 PROTECCION PERSONAL

La Empresa indemnizará al Afiliado que, a consecuencia de un robo, hurto y/o accidente relacionado con el trabajo, aunque no existan lesiones ni denuncia a la mutual de seguridad a la que se encuentre afiliada la Empresa, sufra daños en sus efectos personales, siempre que éste se deba a causas no imputables al Afiliado. La circunstancia de los hechos será informada por escrito por el afectado al Sindicato, quién solicitará su pago a la Gerencia de Recursos Humanos, cuya decisión definitiva la tomará en un plazo no superior a 15 días corridos.

En caso de rechazo, el Afiliado podrá presentar una reconsideración a través de la directiva del Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A, quien solicitará su pago a la Gerencia de Recursos Humanos cuya decisión la tomará en un plazo no superior a 15 días.

Si a consecuencia de un robo, hurto y/o accidente relacionado con el trabajo, traiga consigo pérdidas o daños a equipos de la Empresa, estas no serán imputables al trabajador siempre y cuando el evento no sea responsabilidad del Afiliado y haya tomado los debidos resguardos para su custodia.

6.6 USO DE RADIOTAXIS

Los Afiliados que realicen ocasionalmente trabajos en horario nocturno, cuyas funciones comiencen o terminen después de las 22:00 horas, podrán hacer uso del derecho a trasladarse en Radio Taxi de ida y regreso a su domicilio sea cual fuese su horario de salida.

Los Afiliados que realicen Turnos de Alistamiento Domiciliario y deban atender un llamado, que implique desplazamiento, podrán hacer uso del derecho a trasladarse en Radio Taxi de ida y regreso a su domicilio.

El uso de radiotaxis requerirá autorización de la jefatura directa y deberá ceñirse a la política definida por la empresa.

HASTE

Página 27 de 99

Título 7: DE LOS COMPROMISOS LABORALES

7.1 COMUNICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

La empresa asume el compromiso de comunicar a la organización la existencia y celebración del presente Contrato; siendo la Gerencia de Departamento de Administración de Personas y Relaciones Laborales la encargada de dar respuesta a las diversas inquietudes y consultas relacionadas a temas asociados con aspectos legales, remuneraciones, políticas de recursos humanos, beneficios, junto con cautelar su debido cumplimiento y ejecución, respondiendo formal y cabalmente en un plazo no superior a 10 días hábiles de ser requerido.

En el caso de no cumplirse lo señalado precedentemente, la directiva podrá escalará a la entidad superior.

7.2 REUNIONES DE TRABAJO

7.2.1 Reuniones Generales

Las partes sostendrán las reuniones que sean necesarias para convenir y resolver las diferentes situaciones que pudieren tener lugar en el marco de la aplicación y vigencia del presente Contrato. Dichas reuniones tendrán lugar en las fechas y lugar que se acuerde, con una periodicidad mensual o bimensual.

7.2.2 Comité bipartito

Las partes mantendrán un comité bipartito, con dos representantes de cada parte, que constituirá una instancia de diálogo en la que los trabajadores podrán representar situaciones generales y particulares donde se discutirán asuntos vinculados a, por ejemplo: remuneraciones, temas laborales, beneficios, es decir, temas transversales que afecten a un grupo o la totalidad de trabajadores. Esta instancia se reunirá a necesidad de las partes, las veces que sea necesario y a partir del mes siguiente de la firma del presente Contrato.

7.3 ESTAMENTO DE LA ESTRUCTURA DE CARGOS

De conformidad a lo establecido en el Art. 154 N° 6 del Código del Trabajo, por tratarse de una empresa de doscientos trabajadores o más, deberá contener en el Reglamento Interno de la misma, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.

De igual manera, y con el fin que todo Afiliado conozca su Estamento y categoría del cargo que desempeña, la Gerencia de Recursos Humanos mantendrá actualizado sus datos en el campo

"Consultas Personales" de la Intranet de la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa u otro sistema propio de La gerencia. De igual manera, en su liquidación de sueldo estará completamente individualizado su cargo.

Frente a cualquier cambio de cargo en relación con estructura, deberá ser formalizado a través de un anexo de contrato, debidamente firmado por las partes, incorporarse en el Reglamento interno, de conformidad a lo señalado en el art. 154 N° 6 del Código del Trabajo.

La Empresa se obliga a entregar a petición del sindicato por periodos cuatrimestrales, una base de datos con información contractual, renta y desempeño de cada socio vigente a la fecha de petición.

7.4 MOVILIDAD INTERNA

7.4.1 Concursos

La movilidad al interior de la compañía se sujetará a las condiciones y regulaciones contenidas en el documento "Política Procedimiento de Movilidad Interna", que se anexa al presente Contrato Colectivo como Anexo N°4.

Respecto de aquellas materias no tratadas en el referido documento, se aplicará lo convenido en los párrafos siguientes:

Cada vez que se produzca un concurso interno, comunicado e informado por la Gerencia de Recursos Humanos, éste deberá incluir dentro de la información a considerar del Cargo: Nombre, Requisitos, Funciones, Perfil del postulante y el estamento al que pertenece el cargo.

Aquellos Afiliados que seleccionados en la terna final de un concurso no resulten ganadores del mismo, podrán solicitar a la Gerencia de Recursos Humanos que le informe los motivos por los cuales no fueron seleccionados y le otorgue apoyo a fin de mejorar sus posibilidades en futuros concursos.

Este apoyo, apunta a indicarles a los postulantes de la terna final que lo solicitaran, en una entrevista de retroalimentación, sus fortalezas y debilidades, sugerir como superar aquellos puntos con menor calificación y fortalecer los de alta.

El resultado del concurso debe ser comunicado a los participantes antes de la publicación de este por los medios establecidos.

La jefatura interesada dentro del plazo máximo de 5 días hábiles deberá realizar las entrevistas de selección personalmente y comunicará su decisión a la Gerencia de Recursos Humanos. En el caso que requiera un plazo mayor para realizar estas entrevistas, deberá solicitar una ampliación debidamente justificada al Gerente de Recursos Humanos; Para los efectos de la entrevista señalada, la Gerencia de Recursos Humanos, preparará un cuestionario tipo para que la unidad requirente del concurso lo complete una vez efectuada la entrevista a cada postulante seleccionado por la Gerencia de Recursos Humanos.

Terminado el concurso la Empresa deberá informar, por el mismo medio de comunicación utilizado para su llamado, el resultado de dicho proceso y un extracto del currículo vitae del seleccionado.

La finalidad de este procedimiento es homogenizar los procesos de selección por Concurso Interno y entregar retroalimentación a Recursos Humanos.

La Gerencia de Recursos Humanos velará por que las vacantes que se produzcan sean de preferencia llenadas por Concursos Internos, a fin de privilegiar la proyección profesional de los Afiliados a este Sindicato.

De esta misma forma, la Gerencia de Recursos Humanos, procurará que la información que reciba de concursos internos de las filiales y/o coligadas de la Empresa, sea comunicada a los socios del Sindicato a fin de que ellos evalúen libremente la posibilidad de postular a éstos.

Independiente a la información generada respecto a los concursos, la Gerencia de Recursos Humanos, deberá proporcionar a la Directiva Sindical todos los meses los Ingresos y Egresos de personal a la Compañía.

La Empresa se obliga a enviar a la Directiva Sindical, a petición de ésta, trimestralmente la siguiente información: cantidad de concursos internos realizados, los ganadores y la cantidad de concursos declarados desiertos.

Al producirse una vacante en alguna Unidad, se privilegiará al postulante interno en igualdad de condiciones.

Asimismo, las partes se reunirán a petición de cualquiera de ellas cuando se tenga que revisar situaciones especiales o mejoras al proceso.

7.4.2 Por Desvinculación

Cuando alguna unidad de la Empresa requiera la desvinculación de un profesional Afiliado, por motivos distintos a las causales contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, deberá solicitar, con conocimiento de la Gerencia Divisional respectiva, el eventual finiquito a la Gerencia de Recursos Humanos. En el momento de la solicitud, la Gerencia de Recursos Humanos analizará

las razones que fundamentan la decisión y si la situación lo amerita revisará las posiciones vacantes al interior de la empresa, con el objeto de determinar si las competencias del Afiliado son aptas para desempeñar alguna de esas posiciones vacantes.

En estos mismos casos, el Directorio del Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A podrá solicitar a la Gerencia de Recursos Humanos que se estudie la reubicación del Afiliado en donde se pueda emplear el conocimiento, autonomía y el compromiso con la Empresa del profesional afectado.

7.5 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

La Gerencia de Recursos Humanos a través de la subgerencia de Desarrollo Organizacional y Gestión del Aprendizaje impulsa el modelo de gestión de desempeño de nuestra compañía. Actualmente a través de 4 modelos de evaluación de desempeño, el cual este customizado acorde al rol.

En cada periodo la Gerencia de Recursos Humanos deberá publicar los cambios, si es que los hubiere.

En caso de modificación del proceso de evaluación de desempeño, será informado oportunamente al sindicato.

las etapas generales de estos modelos son:

- Autoevaluación
- Conversación líder
- Firma y/ o rechazo
- Cierre
- Fijación de contribuciones y aprendizaje continuo

En la eventualidad que no se llegue acuerdo con la evaluación y esta sea rechazada, por el trabajador, deberá seguir con las instancias definidas del proceso.

La Gerencia de Recursos Humanos se compromete a compartir la información de todos los rechazos de sus socios, con la finalidad de apoyarlo en el proceso de apelación.

La Empresa promoverá que el 100% de los socios del Sindicato sea evaluado durante el periodo establecido para ello. Sin embargo, si alguno de los socios del Sindicato, debiendo haber sido evaluado, no tiene evaluación vigente, por una causa ajena al socio, éste podrá igual participar en los concursos, procesos o instancias que requieran dicha evaluación, y se le considerará como nota de evaluación para estos efectos, el promedio de las notas recibidas en sus tres evaluaciones anteriores, de tal manera no se vea afectado, en los procesos que consideran la nota de evaluación de desempeño, que actualmente son los siguientes:

- Cambios de Remuneración.
- Participar en concursos internos.
- Ser considerado en Becas (postular).
- Cualquier otro proceso relacionado con algún beneficio o el desarrollo profesional.

Por esta razón se hace indispensable que todos los trabajadores de la Empresa deban ser evaluados y entregar la información al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de Entel S. A. una vez que el proceso esté cerrado y con la información completa de los resultados.

La Empresa se compromete con este Sindicato a hacer cumplir los procedimientos en su forma y plazos, de tal manera que se den señales de transparencia y formalidad del proceso.

Si finalizado todo el proceso, un afiliado está disconforme con la calificación obtenida podrá exponer su caso ante el Gerente de Administración de Personas y Relaciones Laborales En el caso que el afiliado así lo desee podrá ser acompañado de un dirigente sindical.

Para aquellos casos en que los socios del Sindicato tengan evaluaciones de desempeño que hagan necesario implementar algún plan de mejora en sus competencias, la Gerencia de Recursos Humanos, con la autorización del socio respectivo, informará de ello a la Directiva Sindical, de manera de realizar un seguimiento de este plan y por consiguiente el proceso en sus mejoras.

7.6 PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO

Durante el periodo de vigencia del presente Contrato, la Empresa y el Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A, acuerdan implementar un Plan de Retiro Voluntario que contemple las siguientes condiciones:

Beneficiarios:

- a) Afiliados al Sindicato de Ingenieros que tengan al menos 16 años de servicio continuos en la Empresa y 60 años o más, en el caso de los hombres y al menos 12 años de servicios continuos en la Empresa y 55 años o más, en el caso de las mujeres;
- b) Estar Afiliados a la Corporación Mutual Entel Chile y tener derecho al beneficio pago de Indemnización por Años de Servicios, (IAS) conforme a las regulaciones de dicha Corporación.

Beneficios:

- a) La Empresa pagará una renta mensual bruta por año trabajado en Entel menos el monto que corresponde al IAS por retiro voluntario de la Corporación Mutual ENTEL-CHILE.
- b) La Empresa enterará las cotizaciones previsionales por los años que resten al beneficiario para obtener su jubilación legal efectiva; de acuerdo con su remuneración al momento del retiro.

Cupos:

- a) La Empresa otorgará el beneficio hasta a un máximo de 5 Afiliados por año;
- b) b) En el evento que en un año no se completen las 5 vacantes señaladas, estas no se traspasarán al periodo siguiente.

Postulaciones:

- a) Pueden postular a estos beneficios todos aquellos Afiliados que cumplan los requisitos anteriores;
- b) Durante los meses de Julio o diciembre de cada año los interesados comunicarán, por escrito, su intención de acogerse a este Plan de Retiro Voluntario, a la Gerencia de Recursos Humanos y al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A.
- c) En el caso de que hayan más de 5 postulaciones en un periodo se privilegiará los años de antigüedad en la empresa.
- d) La Empresa responderá por escrito, dentro de los 30 días posteriores al cierre de las postulaciones.

Para solicitar este beneficio, se deberá presentar una carta de Retiro Voluntario, incorporado como Anexo N°5, CARTA SOLICITUD DE RETIRO VOLUNTARIO a la Directiva del Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A.

7.7 TÉRMINO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

7.7.1 Desvinculación

En el evento que un socio del sindicato con una antigüedad superior a 10 años sea desvinculado, por motivos distintos a las causales contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, la Gerencia de Recursos Humanos, deberá informar al presidente del Sindicato, las causas que fundamenten la desvinculación adoptada por la jefatura respectiva.

7.7.2 Retiro Voluntario con indemnización

Durante el periodo de vigencia de este Contrato Colectivo, el Presidente del Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A, en el caso de conocer el deseo de Retiro Voluntario de algún Afiliado con una antigüedad superior a 10 años en la Empresa o de Retiro Voluntario para hacer efectiva su jubilación, tendrá la facultad de plantear el caso al Gerente de Recursos Humanos, el

cual podrá tomar una decisión para indemnizar voluntariamente al trabajador en la cantidad que el Gerente de Recursos Humanos determine.

En este caso el Gerente de Recursos Humanos, considerará especialmente las razones que el trabajador tenga para solicitar su retiro y su historial laboral, en particular, su antigüedad en la empresa, sus evaluaciones de desempeño, su compromiso y sentido de pertenencia.

Esta indemnización es absolutamente incompatible con cualquiera otra de carácter legal o convencional que pudiera ser procedente, a la cual contribuya en su pago la Empresa directa o indirectamente, por ejemplo, el IAS.

7.7.3 Pagos de Obligaciones

En caso producirse el término del Contrato de Trabajo de un Afiliado, cualquiera que sea la causa, el Afiliado deberá pagar el saldo que estuviera pendiente de cualquiera suma que adeudare a su empleador con motivo de anticipos por remuneraciones, préstamos u otros beneficios no reembolsables emanados del presente Contrato o de anteriores Convenios Colectivos, o que hubiere recibido con motivo del desarrollo de sus labores durante la vigencia o con motivo de la terminación de su Contrato de trabajo, facultando desde ya al empleador para descontar dicha suma de la liquidación que se practique al momento de extenderse el correspondiente finiquito de la relación laboral.

7.7.4 Condiciones especiales

En caso de término de la relación laboral de un trabajador con un destacado historial laboral, o con una antigüedad en la empresa superior a 10 años y con destacadas evaluaciones de desempeño, o con alto compromiso y sentido de pertenencia, conforme al artículo 161 del mismo Código, la Directiva Sindical podrá solicitar a la Empresa que se conceda al trabajador, de manera excepcional, algunos de los siguientes beneficios:

- a) Pago del Seguro Complementario de Salud por el plazo de los 2 meses posteriores al término de su Contrato de Trabajo de acuerdo con las condiciones o póliza particular de seguros que la Empresa definirá o contratará al efecto, para continuidad de tratamientos.
- b) Incorporación en un Programa de reinserción laboral, Out Placement, el cual deberá ser iniciado en el plazo máximo de 2 meses contados desde la fecha de término de su respectivo Contrato de Trabajo.

7.8 INDEMNIZACION ESPECIAL DE AÑOS DE SERVICIOS POR TERMINO DE CONTRATO.

a) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 01 de septiembre de 2013.

Los trabajadores indicados en el Anexo N°1 del Contrato Colectivo de a la fecha de inicio de vigencia del citado Convenio, tenían derecho a una Indemnización Especial por años de servicio en Entel, de acuerdo con la siguiente distribución:

Los socios con antigüedad laboral igual o superior a 24 meses tendrán derecho a una indemnización de \$3.012.000.-

Los socios con antigüedad laboral inferior a 24 meses tendrán derecho a una indemnización de \$662.000.-, más \$100.000. por cada mes, a partir del octavo mes, incluido éste, de vigencia de su contrato de trabajo, hasta completar un máximo de 23 meses, según sea el tiempo efectivo que corresponda a cada socio.

Esta indemnización sería pagada al término del contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él y sería adicional a cualquier indemnización legal a que el trabajador pudiera tener derecho.

Sin perjuicio de lo anterior, estas indemnizaciones podrían ser anticipadas y liquidadas a los trabajadores a petición escrita del Sindicato, lo que efectivamente ocurrió, toda vez que el sindicato solicitó por escrito tal anticipación, y la empresa anticipó a cada uno de los socios la mencionada indemnización.

b) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 2015.

Los Trabajadores indicados en la Tabla a) del Anexo N°1, tendrán derecho a una Indemnización voluntaria por años de servicios calculada según su antigüedad en la empresa al 31 de diciembre de 2015. El monto de la Indemnización Especial se determinará según sea el número de meses que el socio haya tenido contrato vigente ininterrumpido, de acuerdo con la siguiente distribución y aumento que se indica:

Los socios con antigüedad laboral igual o superior a 28 meses tendrán derecho a una indemnización de \$2.000.000.- (dos millones de pesos). -

Los socios con antigüedad laboral inferior a 28 meses tendrán derecho a una indemnización de \$600.000, (seis cientos mil pesos) más \$55.000, (cincuenta y cinco mil pesos) por cada mes, a partir del mes 13, incluido éste, de vigencia de su contrato de trabajo, hasta completar un máximo de 27 meses, según sea el tiempo efectivo que corresponda a cada socio.

Para estos efectos se considerará un mes completo la fracción de mes superior a 14 días.

Esta indemnización, calculada en la forma indicada, será pagada al término del respectivo contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él. Sin perjuicio de lo anterior, esta indemnización podrá

ser anticipada y liquidada a los trabajadores a petición escrita del Sindicato y será compatible con otras indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo o la ley. En caso de anticiparse el pago, cada socio beneficiado deberá suscribir previamente la solicitud y autorización respectiva conforme al modelo que constituye el Anexo N°9.

C.- Indemnización Especial Por Término de Contrato por Necesidades de la Empresa.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, incluidos en la nómina adjunta en el anexo N°1 A, tendrán derecho a una indemnización especial por años de servicios al término de su contrato individual de trabajo, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- a) Los socios con antigüedad laboral menor o igual a 12 meses tendrán derecho a una indemnización de \$320.000.- (trescientos veinte mil pesos). -
- b) Los socios con antigüedad laboral igual o superior a 13 meses e inferior o igual a 31 meses tendrán derecho a una indemnización de \$320.000, (trescientos veinte mil pesos) más \$ 35.000 (Treinta y cinco mil pesos) por cada mes, a partir del mes 13, incluido éste, de vigencia de su contrato de trabajo, hasta el mes 31, según sea la antigüedad efectiva que corresponda a cada socio.
- c) Los socios con antigüedad laboral igual o superior a 32 meses tendrán derecho a una indemnización especial de \$ 1.736.250.- (Un millón setecientos treinta y seis mil doscientos cincuenta pesos):

La presente Indemnización Especial por años de servicios (a y b precedentes), sólo procederá en aquellos casos que el contrato de trabajo termine por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (Artículo 161 del Código del Trabajo). Esta indemnización será pagada conjuntamente con la firma del finiquito. Este beneficio será compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

Con todo, esta indemnización podrá ser solicitada, anticipada y liquidada por la Directiva Sindical, a partir de mayo de 2019. La referida petición se formulará por medio de una carta enviada a la Gerencia de Recursos Humanos.

Para estos efectos se considerará un mes completo la fracción de mes superior a 14 días.

Las partes dejan expresamente establecido que esta indemnización sólo se aplicará para los trabajadores que han participado de esta negociación colectiva y que ha dado como resultado el presente Contrato Colectivo y que forman parte del Anexo N°1 A de este instrumento. En tal sentido, no procederá su pago a trabajadores distintos a los que han participado de esta negociación, salvo la extensión de beneficios referida en la cláusula 2.1.2 de este instrumento.

Para los efectos del cómputo de la antigüedad de cada trabajador, se considerará el tiempo transcurrido entre la fecha de su contrato individual de trabajo y el 1 de septiembre de 2018. Para estos efectos, se considerará un mes completo la fracción igual o superior a 15 días.

Con todo, la suma total a pagar a los trabajadores por la indemnización especial por término de contrato y el bono de término de negociación y calculada a esta fecha para los trabajadores con contrato vigente al 1 de septiembre de 2018, no podrá ser inferior a cero comas ocho (0,8) ni superior a cinco (5) remuneraciones brutas mensuales.

D.- Indemnización Especial Por Término de Contrato por Necesidades de la Empresa.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, incluidos en la nómina adjunta en el anexo N°1 A, tendrán derecho a una indemnización especial por años de servicios al término de su contrato individual de trabajo, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- a) Los socios con antigüedad laboral menor o igual a 12 meses tendrán derecho a una indemnización de \$320.000.- (trescientos veinte mil pesos).
- b) Los socios con antigüedad laboral igual o superior a 13 meses e inferior o igual a 35 meses tendrán derecho a una indemnización de \$320.000, (trescientos veinte mil pesos) más \$ 35.000 (Treinta y cinco mil pesos) por cada mes, a partir del mes 13, incluido éste, de vigencia de su contrato de trabajo, hasta el mes 35, según sea la antigüedad efectiva que corresponda a cada socio.
- c) Los socios con antigüedad laboral igual o superior a 36 meses tendrán derecho a una indemnización especial de \$ 1.813.750.- (Un millón ochocientos trece mil setecientos cincuenta pesos).

La presente Indemnización Especial por años de servicios (a, b, c y d precedentes), sólo procederá en aquellos casos que el contrato de trabajo termine por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (Artículo 161 del Código del Trabajo). Esta indemnización será pagada conjuntamente con la firma del finiquito. Este beneficio será compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

Con todo, esta indemnización podrá ser solicitada, anticipada y liquidada por la Directiva Sindical, a partir de agosto 2021. La referida petición se formulará por medio de una carta enviada a la Gerencia de Recursos Humanos.

Para estos efectos se considerará mes completo la fracción superior a 14 días.

Las partes dejan expresamente establecido que esta indemnización sólo se aplicará para los trabajadores que han participado de la presente negociación colectiva y que ha dado como resultado el contrato colectivo y que forman parte del **Anexo N°1 A** de dicho instrumento. En tal

HRASTE-

Página 37 de 99

sentido, no procederá su pago a trabajadores distintos a los que han participado de esta negociación, salvo la extensión de beneficios establecida en la cláusula 2.1.2 de este instrumento.

Para los efectos del cómputo de antigüedad de cada trabajador, se considerará el tiempo transcurrido entre la fecha de su contrato individual de trabajo y el 1 de septiembre de 2020.

Con todo, la suma total a pagar a los trabajadores por la indemnización especial por término de contrato y el bono de término de negociación y calculada a esta fecha para los trabajadores con contrato vigente al 1 de septiembre de 2020, no podrá ser inferior a cero comas ocho (0,8) ni superior a cinco (5) remuneraciones brutas mensuales.

7.9 CAPACITACION

7.9.1 Capacitación Interna

La Gerencia de Recursos Humanos, a través de la Subgerencia de Desarrollo Organizacional y Gestión del Aprendizaje, cada año pondrá a disposición de los trabajadores una serie de cursos y herramientas de formación orientadas al desarrollo personal e integral de los trabajadores.

Dichas herramientas formativas tendrán foco en la instauración de competencias que permiten una mayor empleabilidad y entendimiento de herramientas digitales, así como también el potenciar habilidades identificadas como transversales para la compañía y el rubro. Se buscará ampliar la oferta a la mayor cantidad de trabajadores posibles a través del uso de herramientas digitales como la Universidad Entel para mayor propagación de la oferta y potenciar la auto inscripción de los trabajadores en aquellos cursos que estimen aporten a su desarrollo.

Entre las principales herramientas que se pondrán a disposición se pueden identificar:

- Capacitación online en herramientas de Ofimática
- Cursos de Inglés online (cupos limitados)
- Capacitación en Herramientas Digitales
- Talleres de Habilidades Profesionales (presencial para Santiago y virtual)
- Programa de Bienvenida a la compañía (sólo Santiago)
- Otros

Para revisión del plan de capacitación, existirá un Comité Bipartito de Capacitación, el cual estará constituido según normativa legal por 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes de la empresa.

El Comité sesionará al menos una vez al año, durante el primer trimestre en donde los representantes de la empresa y/o la Gerencia de Recursos Humanos presentará el plan anual de capacitación establecido.

Las principales funciones del Comité serán las siguientes:

- Velar por el fiel cumplimiento y el correcto uso del plan de capacitación programado.
- Revisar el plan y de ser necesario sugerir modificaciones a la Gerencia de Recursos Humanos.

- Propiciar que las Capacitaciones se realicen dentro de la Jornada Ordinaria de Trabajo.

Si la capacitación es tipificada por la Empresa como obligatoria, la programación y agendamiento de esta capacitación deberá acordarla el colaborador con su jefatura, de tal forma que los tiempos destinados a esta capacitación se enmarquen en la jornada laboral y para aquellos que están afectos al Art. 22 inciso segundo, se programen fuera de horas destinadas al descanso.

El Sindicato de Ingenieros y Profesionales de Empresa Entel S.A de ENTEL S.A. en conjunto con la empresa incorporará en este punto criterios de mejora que ejerzan obligaciones y en donde se especifiquen los intereses de los socios y de la empresa.

Anualmente la compañía establecerá un programa de capacitación el que será dado a conocer de manera oportuna por el área de Capacitación al Comité Bipartito y a través de las plataformas establecidas (Universidad Entel, Workplace y/o mailling) a todos los colaboradores.

Se entiende como Capacitación Formativa, al tipo de capacitación que no sólo se refiere a materias tecnológicas, sino que además consideran materias de Gestión de Empresas, Desarrollo Organizacional y materias integrales de Recursos Humanos.

Dentro de este ámbito, cada vez que un colaborador asuma un rol de liderazgo (con personas a cargo) la Empresa facilitará programas de acompañamiento, con la finalidad, que permita desarrollar de buena manera su nuevo rol como líder, en concordancia con la evolución cultural de la Empresa. Asimismo, cuando requiera reforzar algunas habilidades como líder de equipo o desarrollar habilidades de manera de encontrarse preparado para asumir nuevos desafíos, podrá solicitarlo formalmente al Sindicato, para que gestione esta solicitud con la Gerencia de Recursos Humanos, quien evaluará el caso.

De esta manera, la organización cautela que el ejercicio de liderazgo esté en sintonía con las prácticas definidas para este rol y quienes lo desempeñan.

La Empresa se compromete a fomentar la capacitación del idioma inglés para los afiliados facilitando su participación en cursos de inglés online en la Universidad Entel dentro de los planes generales de capacitación definidos por la Empresa.

7.9.1.a Relatores Internos

El Sindicato entregará una nómina de los Afiliados que puedan cumplir con los requisitos que determine la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la Política respectiva, para intervenir como relatores de los cursos que la Empresa determine.

La Gerencia de Recursos Humanos, determinará en la Política respectiva la forma a pagar por los servicios de capacitación que preste el Afiliado a la Empresa como relator y/o coordinador, junto con motivar y dar las facilidades a los asociados para su desempeño como relator.

HASTE

7.9.2 Capacitación Externa.

7.9.2.a Capacitación de Postítulos y Pregrado

La Empresa otorgará la cantidad de 0,36 UF por cada socio del sindicato, afecto al presente Contrato y por cada año calendario de vigencia, según la nómina vigente de socios a la fecha del presente Contrato, y para los años 2021 y 2022 conforme a la nómina de socios vigentes al 31 de diciembre del año anterior y será pagada en marzo del año siguiente. Esta beca tendrá por objeto financiar un Fondo de Capacitación Externa, que contribuya al pago de estudios de Postítulos o últimos 2 semestres para completar un pregrado (Ingeniería), que tenga relación con los intereses de la Empresa, a los socios del SIP que sean seleccionados por el Comité de Capacitación del SIP.

Este beneficio cubrirá un máximo de un 80% del costo de cada Postítulo con un tope de 50 UF.

El postítulo que siga cada beneficiado no podrá ser financiado por un periodo superior a 2 semestres, lapso en el cual deberá estar finalizado.

El Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A, confeccionará una nómina con los nombres de los afiliados postulantes, dentro de la cual el Comité determinará a quienes obtengan dicho beneficio, los que una vez seleccionados, deberán someterse a la reglamentación vigente al respecto.

Esta beca no será impedimento para postular a las becas que otorgue la Empresa, en otros procesos.

7.9.2.b Financiamiento de Postítulos

La Empresa financiará hasta 10 postítulos o diplomados, o pregrados (continuidad de estudios) con el fin de apoyar la proyección académica de los socios del Sindicato, en materias relativas al giro de Entel.

En ninguno de los casos estos estudios podrán tener una duración superior a los dos semestres y el tope máximo de financiamiento será de 110 UF, monto que será cobrado a cada socio beneficiado en un periodo de hasta 36 meses, de acuerdo con la capacidad de pago del socio, a contar del mes siguiente de otorgado, sin intereses ni reajustes. Sin perjuicio de lo anterior, el socio podrá optar por la posibilidad de pagar a partir de la fecha de término de sus estudios, en un plazo máximo de 24 meses. En este caso, la deuda se conservará en UF, determinándose la cuota correspondiente conforme al valor de dicha UF a la fecha de pago de cada una de estas.

La administración de la Empresa en conjunto con la Directiva del Sindicato, definirán anualmente las personas favorecidas con el financiamiento para realizar postítulos.

La Gerencia de Recursos Humanos, solicitará al Sindicato la confección de una nómina que contendrá hasta 12 nombres de Afiliados, para elegir de entre ellos a los beneficiados con dicho curso, el que una vez seleccionados, deberán someterse a la reglamentación vigente al respecto.

Los criterios de aceptación de un candidato serán los mismos que aplica la Subgerencia de Capacitación, más los criterios que aplica la Directiva Sindical en estas materias.

Si el Afiliado es desvinculado por concurrencia de la causal contenida en el Art. 161 del Código del Trabajo, antes de concluir el periodo de pago, la Empresa asumirá el saldo impago.

El beneficiario sólo podrá utilizar el presente beneficio por el plazo máximo de un año de estudio. La Empresa podrá solicitar la devolución del monto asignado a la beca sólo a aquel trabajador que renuncie a la Empresa dentro de un plazo que no exceda de dos años contados desde la asignación de la beca indicada en los incisos anteriores.

Este beneficio sólo es válido para cursar los Postítulos que sean impartidos por las Universidades que integren el Consejo de Rectores más otras Universidades que apruebe la Gerencia de Recursos Humanos.

7.9.2.c Participación en Magíster

La Empresa adicionalmente financiará en calidad de préstamo cada año, 1 Magister por cada 300 socios del sindicato, aproximando desde la fracción igual o superior a 0,5 que sean de interés para la empresa, tendientes a mejorar el grado académico de los socios interesados, dado un mercado tan competitivo como el de hoy.

Estos magister tendrán un monto máximo de 440 UF, este monto aportado por la Empresa será reintegrado por el Afiliado en un periodo de 36 meses, en cuotas iguales y sucesivas, sin intereses ni reajustes, descuento que se hará efectivo una vez terminado el Magister.

El procedimiento para la asignación de estos magisteres será el mismo utilizado y descrito en el punto 7.9.2.a para la asignación de postítulos.

Este beneficio sólo es válido para cursar Magíster que sean impartidos por las Universidades que integren el Consejo de Rectores más otras Universidades que apruebe la Gerencia de Recursos Humanos.

HASTE

7.9.2.d Participación en Congresos y Eventos de Telecomunicaciones

La Empresa incentivaré y apoyará, la participación de los Afiliados, en seminarios y congresos, sobre materias que sean de interés para el desarrollo de la Empresa, ya sea como relatores u observadores. Los Afiliados que participen en dichos seminarios y congresos deberán, cuando así lo requiera la Gerencia de Recursos Humanos, difundir a los demás trabajadores de la Empresa, en la forma que se determine en cada caso, los conocimientos adquiridos o expuestos, ya sea que haya participado en calidad de observador o relator respectivamente.

7.10 CLIMA ORGANIZACIONAL

7.10.1 PULSO ORGANIZACIONAL

A partir del año 2007 la Gerencia de Recursos Humanos, ha impulsado una medición del pulso organizacional de Entel, con un modelo customizado y a la medida, que nos permite conocer el pulso de cada una de las áreas de Entel, durante el año.

En la actualidad a través de una encuesta Engagement y en el futuro la misma u otra que ofrezca un servicio y nivel similar.

Las partes acuerdan que, con los antecedentes y resultados que arroje cada encuesta realizada anualmente, revisarán y analizarán en conjunto la información obtenida, de manera que cada una de ellas, de acuerdo con el alcance, objetivo o foco que se defina, elaboren uno o más informes o sugieran una o más medidas, ritos o prácticas que puedan aportar o significar mejoras en el pulso organizacional.

El sindicato mantendrá total reserva de la información de detalle recibida, utilizándola solamente y con el motivo de la confección del informe que ayudará a mejorar aquellos puntos que en común acuerdo con la empresa se deben potenciar.

7.10.2 Código de Ética

El Sindicato se compromete a velar porque el Código de Ética del Grupo ENTEL sea cumplido a cabalidad al interior de la Empresa.

HDSR.

7.10.3 Reuniones Anuales

El Sindicato y la Gerencia de Recursos Humanos Corporativa, se comprometen a realizar al menos una reunión de trabajo anual, que tiene por objetivo entre otros el análisis del Clima Laboral de la empresa, situaciones que afecten de manera transversales, la proposición de medidas para mejorarlo y las formas de implementarlo, a través de un Plan Anual de mejoramiento del clima organizacional.

7.11 ASESORÍA ASISTENCIA SOCIAL

Las partes convienen que, en casos graves y urgentes, como pueden ser, siniestros calificados como catastróficos por compañías de seguros generales, enfermedad grave o fallecimiento del Afiliado o de algún familiar, accidentes u otros similares; la Empresa deberá proporcionar al Afiliado o su familia, y a solicitud de éstos o de la Directiva Sindical, la orientación o asistencia que el caso amerite según su naturaleza.

En el mismo sentido, en casos de delitos contra las personas que afecten a los socios del Sindicato, dentro de su jornada de trabajo, la Empresa otorgará la orientación legal básica para el debido resguardo y protección de sus derechos.

Una vez concluida la asistencia brindada, previa autorización del Afiliado o su familia, la Gerencia de Recursos Humanos, informará al Sindicato del asunto que se trate y de las medidas arbitradas en cada caso.

7.12 COMITÉ DE ASESORÍA Y OPTIMIZACIÓN DEL CLUB DE CAMPO

El Comité de asesoría y optimización del Club de Campo, creado para este efecto, tendrá por objeto asesorar a la Administración en la gestión y eventuales inversiones que sean necesarias en el Club de Campo.

Al mismo tiempo, el Comité velará porque las cuestiones administrativas se conduzcan sin anomalías, e informará a la administración de la Empresa, de cualquier irregularidad con el objeto de que ésta tome las medidas correspondientes.

El Comité será compuesto por representantes de los trabajadores y de la empresa, y deberá sesionar ordinariamente en forma semestral, y extraordinariamente cada vez que lo requieran a lo menos dos de sus miembros.

Éste está conformado de la siguiente manera:

Cuatro representantes de la Empresa, que serán designados anualmente por la Gerencia de Recursos Humanos, y cuatro representantes de los trabajadores, de los cuales al menos uno, será

Afiliado al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A, y será designado por la Directiva Sindical.

Este Comité tendrá como funciones, y sin que implique una enumeración taxativa:

- a.- Revisar y de ser necesario, sugerir modificaciones en el Reglamento del Club de Campo;
- b.- Velar por el cumplimiento del Reglamento del Club de Campo;
- c.- Velar por el correcto uso y optimización de las instalaciones;
- d.- Fiscalizar los ingresos y egresos;
- e.- Asesorar en la conveniencia de eventuales inversiones.

Título 8: DE LOS BENEFICIOS AL TRABAJADOR Y SU FAMILIA

8.1 VACACIONES

8.1.1 Feriado Anual

La Empresa para los efectos de reglamentar lo relativo al Feriado Anual, para los Afiliados, hace suyo lo dispuesto en el Capítulo VII del Libro I del Código del Trabajo.

En relación con lo anterior, se deja constancia que no podrá modificarse el Feriado Anual a un Afiliado, una vez que éste haya sido autorizado y concedido por la jefatura directa del interesado y por la Gerencia de Recursos Humanos.

8.1.1. a Bono de Vacaciones

Todo Trabajador que haga uso de su Feriado Anual con un mínimo de 10 días seguidos, tendrá derecho, una vez al año, a un bono anual de vacaciones ascendente al 6 % de su remuneración bruta con un mínimo de \$157.206, (ciento cincuenta y siete mil doscientos seis pesos) y un máximo de \$ 202.118, (doscientos dos mil ciento dieciocho pesos).- Este bono se pagará al momento de hacerse efectiva las vacaciones, y no podrá solicitarse más de tres veces en dos años calendarios consecutivos.-

Los socios cuya renta mensual, incluida su renta variable al 100%, sea inferior a \$835.699, (ochocientos treinta y cinco mil seiscientos noventa y nueve pesos), que haga uso de su feriado anual, en forma continua, con un mínimo de 10 días hábiles, no se le descontará la bonificación de alimentación correspondiente a dicho periodo.

8.1.1. b Préstamo de Vacaciones

Adicionalmente, podrá solicitar, por una vez y para el mismo feriado, un préstamo de vacaciones, equivalente a un 15% de su remuneración, pagadero en 10 cuotas iguales, mensuales y sucesivas, sin intereses ni reajustes, a partir del mes siguiente a la fecha de término de las respectivas vacaciones. Este préstamo se podrá solicitar siempre y cuando no se encuentre pagando el mismo beneficio otorgado en el periodo anterior.

El Bono y Préstamo referido, deberá ser solicitado por medio del formulario correspondiente conjuntamente con la solicitud de vacaciones aprobada por su Jefatura y firmada por ambas partes.

La alternativa escogida deberá ser solicitada a la Gerencia de Recursos humanos con al menos de 10 días previos a la salida de vacaciones y esta será pagado al Afiliado a más tardar el viernes anterior a la fecha de salida efectiva de este feriado.

8.1.2 Días adicionales de vacaciones

Todos aquellos trabajadores que hagan uso de sus vacaciones legales entre los meses de marzo a noviembre, ambas fechas inclusive, por un periodo continuo igual o superior a 15 días hábiles, tendrán derecho a dos días adicionales a los 15 o más días de vacaciones solicitados. Este beneficio solo podrá impetrarse una vez cada año calendario.

8.1.3 Descanso por Años de Trabajo Continuo en la Empresa

Los Trabajadores Afiliados al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A, tendrán derecho hasta tres días de descanso extraordinario, por años de trabajo continuo en la Empresa, de la forma que se determina a continuación:

- Los Afiliados con más de 96 y menos de 144 meses de trabajo continuo en la Empresa, tendrán derecho a un día de descanso extraordinario.
- Los Afiliados con 144 o más meses y menos 192 meses de trabajo continuo en la Empresa, tendrán derecho a dos días de descanso extraordinario.
- Los Afiliados con 192 o más meses de trabajo continuo, tendrán derecho a tres días de descanso extraordinario.

Estos días extraordinarios de descanso por trabajo continuo en la Empresa, deberán ocuparse entre 2 de enero y 31 de diciembre de cada año, deben ser visibles en el sistema de solicitud de vacaciones y permitir su utilización por medios días.

En el evento que el Afiliado no haga uso de sus días de descanso extraordinario dentro del año calendario que corresponde, perderá el derecho a su goce y no podrán ser acumulados con los del año siguiente o en caso alguno, compensables en dinero o en otra especie valorada, ni aun en caso de término de la relación laboral entre el Afiliado y la Empresa.

Para efectos de computar la antigüedad en la Empresa, también se considerará la antigüedad reconocida por escrito por la otra Empresa al trabajador por servicios prestados por este último a Entel Chile S.A. o algunas de sus filiales o empresas relacionadas, sin mediar finiquito, y también aquellos casos que el trabajador haya suscrito un finiquito y la respectiva indemnización hubiere sido reconocida en su nuevo contrato con una de las Empresas mencionadas.

Asimismo, aquellos Afiliados que cumplan o no los requisitos anteriores, podrán solicitar un permiso de un día cada año, para atender eventos extraordinarios como cambios de casa, trámites de posesión efectiva, o urgencias médicas de algún familiar directo, debidamente acreditado y autorizado por su jefatura directa.

8.2 DÍAS LIBRES

8.2.1 Días Libres del Personal por Comisión de Servicio

Los Trabajadores Afiliados al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A, que hayan realizado una Comisión de Servicio fuera de su lugar habitual de trabajo, (entendiéndose como Comisión de Servicio toda actividad que conlleve la asignación de viatico para su ejecución), tendrán derecho inmediatamente concluida la Comisión de Servicio hasta tres días libres con derecho a remuneración íntegra, de acuerdo con las siguientes reglas:

- Un día libre por cada 10 días como mínimo y 14 días como máximo, continuos de trabajo en Comisión de Servicio.
- Dos días libres por cada 15 días como mínimo y 30 días como máximo, continuos de trabajo en Comisión de Servicio.
- Tres días libres por cada 31 o más días continuos de trabajo en Comisión de Servicio.

Los trabajadores que hagan uso de este beneficio deberán regularizar el uso del mismo, el día hábil en que se reincorporen a sus funciones.

Este beneficio no es acumulable ni compensable en dinero o en otra especie valorada.

HRASTE

8.2.2 Días Inter-feriado

Durante la vigencia de este Contrato Colectivo, la Empresa otorgará un día inter-feriado por semestre. Este día será determinado por la Gerencia de Recursos Humanos tomando en consideración las solicitudes que en su oportunidad presenten los Directores Sindicales.

Las horas de trabajo del día otorgado serán recuperadas, total o parcialmente, de acuerdo con lo que se determine en cada oportunidad con el Sindicato. Como se trabaja anticipado, no se realizará el descuento Alimentación por este día inter-feriado.

Este beneficio no será aplicable a los Afiliados que están sometidos a régimen de turno ni atención directa a clientes. Tampoco serán en caso alguno compensables en dinero o en otra especie valorada, ni aun en caso de término de la relación laboral entre el Afiliado y la Empresa.

8.2.3 Día Cumpleaños Trabajador

La Empresa otorgará a los Afiliados en el día de su cumpleaños, tratándose de un día laboral, el derecho a retirarse a media jornada, considerando como trabajado el día completo. conforme a la Política de Nuevas Formas de Trabajar. Anexo N° 3.

Para aquellos Trabajadores que dicha fecha cae sábado, domingo o festivo, pierden el derecho en esa oportunidad.

No serán en caso alguno compensables en dinero o en otra especie valorada, ni aun en caso de término de la relación laboral entre el Afiliado y la Empresa.

Junto con lo anterior, el Trabajador por su cumpleaños tendrá derecho a un bono de \$ 44.045.- (cuarenta y cuatro mil cuarenta y cinco pesos, valor bruto). El cual se pagará junto a la remuneración del mes en que esté de cumpleaños.

Este valor se reajustará anualmente, en el mes de enero de cada año, de acuerdo con la variación del IPC, del año anterior.

Los trabajadores sujetos a sistema de turnos y aquellos que tuvieren reuniones o compromisos laborales impostergables el mismo día de su cumpleaños, deberán coordinar con su jefatura el adecuado uso de este beneficio, para no afectar el servicio, y si no es posible otorgarlo ese mismo día, se acordará el uso del beneficio en otro día, dentro de las dos semanas siguientes.

La empresa velará por el adecuado otorgamiento de este beneficio por parte de las respectivas jefaturas.

8.3 BENEFICIOS EN SALUD

8.3.1 Fondo para Beneficios de Salud Familiar

8.3.1.a Plan De Vida-Salud-Dental Complementario

La Empresa mantendrá, para todos los Afiliados, un Plan de Vida-Salud-Dental Complementario y Catastrófico, para los siguientes fines:

Un Plan de Vida, Salud, Dental y Catastrófico, que será financiado por la Empresa manteniéndose los beneficios promedio que actualmente gozan los trabajadores y cuyo costo será de cargo de la Empresa (hasta por un monto neto, que no exceda las 2,0 UF), al igual que el deducible del plan de vida y salud. Los Afiliados estarán individualizados para este efecto en un plan abierto exclusivamente para este grupo. Las condiciones del plan de Salud constan en el anexo adjunta como Anexo N°6.

8.3.1.b Disposiciones De Plan De Vida-Salud

La Empresa mantendrá para los Afiliados y su grupo familiar, prestaciones de salud con Ordenes de Atención de la empresa, bajo el concepto de carta de resguardo con la finalidad de no generar un impacto económico relevante para él y su grupo familiar, siempre que la prestación no sea inferior a \$300.000, sin perjuicio de percibir la Empresa, las sumas correspondientes de la ISAPRE, de la Compañía de Seguro y de requerir los descuentos del remanente del monto de la orden de atención al Fondo de Salud en los casos que proceda y al trabajador.

Por otra parte, la Empresa mantendrá los Préstamos de Salud en las condiciones vigentes en el Reglamento de Salud.

Finalmente, la Empresa mantendrá las facilidades para que a través de ella se puedan obtener los reembolsos por las prestaciones de salud, sin perjuicio que cada Afiliado lo realice en forma individual ante la compañía de seguros.

La empresa evaluará, en conjunto con la directiva sindical, la forma de mejorar los beneficios y cobertura del plan de salud, según los casos más representativos y las necesidades detectadas.

También podrán ser beneficiarios de los planes de Salud y Dental, los integrantes del Grupo Familiar del Socio que éste informe a la empresa, y que cumplan con los requisitos que se exijan al efecto.

Un Fondo de Salud Solidario, que será financiado por la Empresa con un aporte mensual de 0,2 UF, por cada Afiliado al plan, para eventualidades y/o necesidades que determine el directorio de salud. Este Fondo podrá estar integrado por otro grupo de funcionarios afín al Sindicato de Ingenieros y Profesionales, que determine de común acuerdo y en forma unánime los representantes del Directorio de Salud integrado según el punto 8.3.1.c.

Se deja constancia que este aporte, en el contrato del 2013, ascendía a 0,3 UF, y fue rebajado en el convenio del 2015 en 0,1 UF, resultando en 0,2 UF, destinándose los 2/3 de las 0,1UF a la creación de un Fondo para Becas de Estudios Superiores, equivalente a 0,8 UF por trabajador al año.

Existirá una carencia de seis meses en el uso del Fondo al personal recién ingresado a la Empresa, y afecto a este Contrato Colectivo, con excepción de los beneficios de Medicina Preventiva regulados en el numeral 8.3. 2.

Si el costo promedio de los Afiliados a este Contrato se encarece más de 2,0 UF, entonces los afiliados al Plan pagarán la diferencia, hasta 0,39 UF. No se requerirá la autorización por escrito de los trabajadores para proceder al descuento, en caso de producirse esta contingencia.

Si el costo promedio se encarece por sobre las 2,39 UF (2,0 aporte Empresa + 0,39 aporte empleado) y/o si el plan es desahuciado por alguna de las partes, el Directorio de Salud deberá resolver la forma de administrar, con el aporte de 2,59 UF (2.0 UF aporte Empresa + 0,39 UF aporte empleado + 0,2 UF aporte Empresa a Fondo Solidario). En la eventualidad de no lograr un acuerdo, la Empresa deberá entregar las 2,2 UF (2.0+0,2 UF) directamente al trabajador, en forma mensual, bajo un ítem cuya glosa indique "Aporte por Salud" y dejará de descontar las 0,39 UF mensuales a cada trabajador afiliado a este Plan.

En caso de ocurrir este evento, el Directorio de Salud podrá resolver que los aportes acumulados en el Fondo de Salud serán repartidos entre los Afiliados a este Plan, en forma proporcional al tiempo de permanencia de cada uno de ellos en este Sistema.

El plazo para reembolsar gastos médicos y dentales incurridos por un socio, durante el tiempo que prestó servicios a la Empresa, será de 60 días posteriores a la fecha de firma de la carta aviso de desvinculación, siempre y cuando la prestación de salud se haya realizado con anterioridad o hasta la fecha de desvinculación.

En el Anexo Nº6, Procedimiento Beneficios Salud de la Subgerencia de Beneficios que mantiene actualizado un Manual de Procesos y Procedimientos para el eficiente uso del Seguro de Vida y Salud, además del Fondo Solidario.

Éste incluye a lo menos un detalle de cada uno de los pasos necesarios para solicitar un reembolso, reclamar un rechazo y solicitar ayuda económica del Fondo Solidario al Directorio de Salud ante un rechazo de reembolso por falta de cobertura, preexistencia o tope anual.

Dicho manual también debería orientar a los Trabajadores en los pasos para eventualidades de salud como, por ejemplo:

- Compra de medicamentos.
- Consultas médicas de libre elección, de urgencia y domiciliarias.
- Intervenciones quirúrgicas de urgencias o programadas, ambulatorias u hospitalarias.
- Presencia de una enfermedad grave o catastrófica.
- Bonificaciones de la ISAPRE, seguro, fondo solidario.
- Hacer uso de las franquicias del AUGE.

Listados de bonificaciones extraordinarias establecidas por el Directorio de Salud. El Manual de Salud, deberá ser publicado a través de los canales dispuestos por la empresa, como, por ejemplo: página WEB de la Gerencia de RRHH, envío por correo electrónico corporativo, etc.

La Empresa en conjunto con el sindicato evaluará las eventuales modificaciones, respecto a esta materia.

8.3.1.c Directorio De Salud

El plan mencionado en el punto 8.3.1.a, será administrado por un Directorio de Salud, que deberá sesionar ordinariamente en forma bimensual, y extraordinariamente cada vez que lo requieran a lo menos dos de sus miembros. Éste está conformado de la siguiente manera:

- Dos representantes de la Empresa, que serán designados anualmente por la Gerencia de Recursos Humanos, y
- Dos representantes del Sindicato de Ingenieros y Profesionales, que serán designados por la Directiva de dicho Sindicato.

Se considera un suplente por cada grupo, que, en el caso de estar presente en deliberaciones, tendrá derecho a voz y no a voto, excepto cuando esté reemplazando al director correspondiente a su grupo.

El Directorio tendrá un quórum de funcionamiento de la mayoría de los directores y los acuerdos se tomarán por simple mayoría de los directores presentes, dentro de los cuales deberá comprenderse a uno de los representantes designados por la Empresa.

En caso de empate en la votación de un acuerdo, se someterá la decisión a un árbitro, el cual será designado por la Asesoría Jurídica de la Empresa. La decisión que adopte el árbitro será inapelable.

El Directorio de Salud, tiene las siguientes funciones:

- a) Velar por el correcto uso de las prestaciones que otorga el plan de salud contratado.
- b) Velar porque la calidad y prestaciones del servicio otorgado por el plan de salud sea la óptima.

- c) Mantener y/o mejorar las prestaciones promedias otorgadas.
- d) Determinar la utilización del Fondo de Salud Solidario asociado a este Plan.
- e) Crear, revisar y modificar el Reglamento de Salud, asociado a la utilización de los beneficios de este Plan.
- f) Velar por la correcta aplicación del quinto párrafo del punto 7.10.2 del presente Contrato Colectivo.
- g) Resolver caso a caso, en forma adicional al beneficio contemplado en la cláusula 8.3.3 del presente instrumento, y conforme a los antecedentes que se le presenten, el eventual uso del Fondo para financiar una indemnización voluntaria por muerte de un socio en accidente del trabajo por hasta 3000 Unidades de fomento.

Para cada reunión el subgerente de Beneficios deberá entregar, a lo menos con 2 días de anticipación, a cada miembro del Directorio de Salud y al directorio sindical, la información correspondiente a los eventos ocurridos posteriores al último informe, de acuerdo con las siguientes normas:

- Nómina actualizada de socios del Sindicato, con sus respectivas cargas familiares, que forman parte de la Póliza.
- Todos los casos que la compañía de seguros ha rechazado y que requieren de un estudio para proceder a reclamar a ésta misma, o evaluar si corresponde un pago a través del fondo solidario, o no.
- Listado de las bonificaciones realizadas en el último periodo, separados por costos de socios del Sindicato.
- Saldo actualizado mensual del Fondo Solidario. Debe incluir el detalle de los fondos utilizados, más los incrementos del periodo.
- Información de todos los casos "topados" en el periodo, (la ocupación de la totalidad del cupo asegurado).

8.3.1.d Proceso de Revisión o Licitación de los planes de salud y vida

Se deja constancia que el proceso de revisión y/o licitación de los planes de salud, se realiza a través de una empresa asesora, la que licita y/o negocia la contratación de los nuevos planes, sujetándose a las condiciones, plazos y lineamientos instruidos por la Empresa.

El inicio de cada proceso licitación deberá ser comunicado formalmente al Sindicato a fin de informar y concordar las mejores condiciones futuras para cada proceso de contratación.

Asimismo, previo a la suscripción de una renovación o nuevo plan por parte del representante legal de la empresa, se realizará una reunión con la Directiva del Sindicato para informar las nuevas condiciones obtenidas en el proceso de negociación.

8.3.1.e Cobro por atenciones médicas

En aquellos casos en que se deba cobrar a los trabajadores diferencias producidas entre el costo de la atención médica y el reembolso del seguro, por deudas originadas por utilización de órdenes de atención, este no se podrá realizar transcurrido seis meses contados desde el evento que lo generó, siempre y cuando el funcionario haya reportado a la Empresa el uso que dio a la orden de atención respectiva. El reporte del uso deberá ser dentro del plazo máximo de 15 días contados desde la emisión, indicando fecha, lugar y motivo del uso de la orden. En caso de que el funcionario no haya efectuado este reporte dentro del plazo indicado, la Empresa estará facultada para cobrarle la totalidad del valor de la orden de inmediato.

8.3.2 Medicina Preventiva

La Empresa gestionará, en conjunto con el comité de salud, con las ISAPRES que correspondan, la realización de los exámenes anuales de medicina preventiva establecidos en la Ley, para todos los socios del Sindicato.

Anualmente todos los socios mayores y menores de cuarenta años podrán participar del Programa de Medicina Preventiva Entel. El costo de dichos exámenes será financiado con cargo en primer lugar a la ISAPRE o FONASA de cada socio, reembolso del Seguro Complementario de Salud y el copago resultante con cargo al Fondo Solidario de Salud.

La batería de los exámenes será definida por el comité de salud, compuesto por representantes de la Empresa y el Sindicato, en función de la edad de cada socio (mayor o menor de 40 años). El comité podrá agregar exámenes a la parrilla de exámenes definida transversalmente, la que será difundida por los medios digitales habituales. Asimismo, el Comité Bipartito de Salud podrá subsidiar el pago o copago de otras prestaciones de salud para sus Socios, a fin de mejorar los beneficios de salud establecidos en el instrumento. Así, a modo de ejemplo, los Socios mayores de 50 años o aquellos mayores de 40 que sufran alguna enfermedad que requiera una evaluación más frecuente o exámenes especiales podrán solicitar el beneficio especial al Comité.

8.3.3 Seguro de Vida e Invalidez

La empresa garantizará o contratará uno o más seguros que permitan a los afiliados al presente Contrato, disponer de las siguientes coberturas en caso de muerte o invalidez:

- **Muerte Natural:** 20 rentas + Indemnización topada 11 años y 90 UF. Sumatoria de ambos con piso de 1.000 UF.
- **Muerte Accidental:** 40 rentas + Indemnización topada 11 años y 90 UF. Sumatoria de ambos con piso de 3.000 UF.
- **Invalidez Permanente 2/3:** 20 rentas + Indemnización topada 11 años y 90 UF. Sumatoria de ambos con piso de 1.000 UF.

- **Invalidez Parcial:** Si la invalidez es parcial (natural y/o accidental), pero que le impida, según la acreditación médica correspondiente seguir realizando el trabajo que desarrollaba habitualmente y el Trabajador decide poner término a su Contrato de Trabajo de conformidad con el artículo 159 N°2 del Código del Trabajo, que implica la renuncia del Trabajador, éste tendrá derecho a una indemnización de 20 rentas más Indemnización topada 11 años y 90 UF, con piso de 1.000 UF y si la invalidez parcial es provocada por un accidente laboral la indemnización tendrá un piso de 3.000 UF.

Para el caso de invalidez parcial, el Trabajador tendrá un plazo máximo de 2 años para acogerse al artículo 159 N°2 del Código del Trabajo, a partir de la fecha de declaración de invalidez, para tener derecho a la indemnización indicada en esta cláusula y de acuerdo al porcentaje de invalidez que se acredite, ejemplo: si el porcentaje de invalidez es un 30%, la indemnización será equivalente a un 30% (% de invalidez parcial acreditada) de la sumatoria de las 20 rentas + indemnización (con tope 90 UF y 11 años) con un piso de 30% (% de invalidez parcial acreditada) de 1.000 UF o 3.000 UF, dependiendo de la causa de invalidez . De existir situaciones especiales la Gerencia de Recursos Humanos junto a la Directiva Sindical, revisarán los antecedentes y podrán tomar una decisión distinta.

El estado de invalidez será declarado y acreditado por los organismos que de conformidad a la ley corresponda.

Para determinar a los beneficiarios de la cobertura por Muerte Natural o Accidental, el trabajador podrá señalar, al momento de su incorporación a la Compañía de Seguros, el nombre de la o las personas beneficiarias del mismo. La designación de beneficiarios será considerada información confidencial, y podrá ser modificada en cualquier momento durante la relación laboral e informado a través de la Gerencia de Recursos Humanos. Si el Afiliado no hiciera designación de beneficiario, o si él o los designados no existieren a la fecha de fallecimiento de aquel, la indemnización será pagada a sus herederos a quienes se hubiere concedido la posesión efectiva de su herencia en las proporciones que determine la ley.

Con todo, si el monto que le correspondiere teóricamente al Afiliado por indemnización por años de servicios fuere mayor al monto a que tuviere derecho conforme a las coberturas de indemnizaciones por muerte natural, muerte accidental y/o invalidez permanente 2/3 referidas precedentemente, tendrá derecho al monto mayor. Este beneficio es un piso que está entregando la Empresa, por lo tanto, el sindicato podrá proponer mejoras a este beneficio, evaluando en conjunto con la Empresa cómo se financiará.

8.3.4 Seguro por enfermedades catastróficas

La Empresa y la directiva del Sindicato de Ingenieros y Profesionales instruirán a sus representantes en el Comité de Salud, para que analicen los beneficios y costos de la posible contratación de un seguro de Enfermedades Catastróficas.

Este seguro deberá considerar al trabajador, como a su grupo familiar.

8.3.5 Subsidio por Enfermedad y Maternidad

La Empresa pagará las remuneraciones completas del trabajador por los tres primeros días de enfermedad justificada por Licencia Médica otorgada por los organismos legales o por un facultativo, según corresponda.

En el caso que la licencia tuviere una duración superior a tres días, la Empresa anticipará el subsidio de cargo de la ISAPRE o FONASA según corresponda y complementará dicho subsidio hasta la concurrencia del 100% de las remuneraciones, a fin de que el Afiliado puede percibir oportunamente su remuneración.

En los casos de los trabajadores acogidos a medicina preventiva y a las trabajadoras que gocen de licencia maternal, pre, post natal y permiso post natal parental de conformidad a los artículos 195 o quienes hagan uso de dicho beneficio de conformidad a la ley, la Empresa anticipará el subsidio de cargo de la ISAPRE o FONASA según corresponda, complementando las diferencias que se produzcan entre los subsidios que otorga el organismo legal y la remuneración que ellos habrían percibido en caso de encontrarse en servicio activo.

La Empresa pagará a los trabajadores en reposo por Accidente de Trabajo o enfermedad profesional, la diferencia entre el subsidio legal correspondiente y el 100% de las remuneraciones que les hubiera correspondido percibir en caso de encontrarse en servicio activo.

No obstante, lo anterior, en caso de licencias prolongadas la Empresa podrá disminuir los porcentajes señalados anteriormente, con el informe coincidente del Médico Asesor que contrate ENTEL y de un médico designado al efecto por el Sindicato. Esta situación debe ser calificada y ratificada por el Comité de Salud.

Para todos los trabajadores Afiliados al Sindicato, que estén bajo el régimen de renta variable, se les considerará el promedio de los últimos cuatro meses efectivamente trabajados en que hayan recibido su remuneración completa, para la aplicación de lo indicado en los párrafos anteriores de este punto del presente Contrato Colectivo.

Los Afiliados que gocen de una licencia médica y/o Pre y post Natal, y permiso parental, no sufrirán el descuento de su asignación de alimentación por tal concepto.

En el caso que las licencias médicas sean rechazadas por FONASA o la ISAPRE respectiva, el Afiliado deberá devolver o reintegrar la suma pagada por la empresa por concepto de subsidio por enfermedad indebidamente percibida, que incluye tanto lo que corresponde pagar a la Isapre o FONASA según corresponda y a la diferencia de remuneración cubierta por el Empleador. Esta devolución se reintegrará en tres cuotas mensuales iguales y sucesivas, a descontar en las respectivas liquidaciones de sueldo del trabajador.

En caso de que el trabajador acredite haber recurrido al COMPIN dentro del plazo legal y si en esta instancia dicho organismo rechaza el reclamo, el trabajador se obliga a elevar su solicitud de reconvencción a un organismo superior (SUSESO) dentro de los siguientes 10 días de notificado el rechazo.

Dicho lo anterior, no procederá el descuento mientras no se hubiere rechazado el reclamo por parte de dicho organismo superior o que el trabajador no haya presentado apelación en el plazo establecido.

De producirse el término del contrato de trabajo de un Afiliado, por cualquiera que sea la causa, el Afiliado deberá cancelar el saldo total que estuviera pendiente de la devolución antes expresada, facultando desde ya al empleador para descontar dicha suma de la liquidación que se practique al momento de extenderse el correspondiente finiquito de la relación laboral.

8.3.6 Cuota Mortuoria

La empresa pagará una cuota mortuoria ascendente a la suma de 30 UF, en caso de fallecimiento del socio, la cual será entregada a los beneficiarios definidos por el socio.

Para impetrar este beneficio se deberá presentar el respectivo certificado de defunción y el certificado de matrimonio o nacimiento, o conviviente civil y en caso de conviviente se utilizará la información registrada en la base de datos del Sindicato, y que el trabajador hubiere comunicado previamente.

Esta suma será pagada en la forma prevista en el artículo 60 del Código del Trabajo a las personas establecidas en él.

8.4 TRASLADOS

8.4.1 Gastos por Traslado

Los Afiliados que, a solicitud de la empresa o por haber ganado algún concurso interno, con la correspondiente modificación a su contrato de trabajo, sean trasladados a una ciudad o localidad distinta al establecido en su contrato vigente, percibirán por este concepto, una asignación equivalente a 1,2 remuneraciones brutas para el personal casado y 0,8 remuneraciones brutas para los solteros. Además, en caso de que el Afiliado deba mudar a su familia, se le concederá dos días de permiso, con goce de sueldo, siendo uno para realizar todos los trámites necesarios que permitan la mudanza y otro para la recepción de esta.

HASTE

El Afiliado que fuere trasladado con cambio de residencia y no dispusiere de casa habitación desde el momento de su arribo al nuevo lugar de trabajo, tendrá derecho a rendir gastos o percibir viáticos, a su opción, con tope máximo de 30 días. La rendición de gastos y la percepción de viáticos se sujetarán a la reglamentación interna.

La jefatura directa que recibe al trabajador dará las facilidades que correspondan para que regularice su situación de estadía definitiva.

El personal que haya sido o fuere trasladado a regiones o entre regiones, excepto la región Metropolitana, tendrá derecho a una asignación de casa mensual equivalente al 11,7% de su remuneración.

La asignación de casa se perderá cuando el traslado, implique volver al lugar original de contratación del Afiliado.

Los gastos de traslados por requerimiento de la Empresa son asumidos íntegramente por la Compañía y en ellos se considera el pago del flete del menaje de casa de la persona trasladada, conforme a presupuestos que se presenten y a Orden de Compra que se emita. Además, se incluye el pago de los pasajes del empleado y de su grupo familiar conforme a Rendición de Gastos que se presente, por una sola vez.

En caso de no hacer uso de los pasajes y ocupar un vehículo personal para el traslado del empleado y de su grupo familiar, Entel paga el gasto de combustible y peajes que se utilicen desde el lugar de origen al de destino. Es fundamental rendir los gastos con los comprobantes respectivos. En ningún caso se rinden infracciones al tránsito, reparaciones de vehículos, primas de seguros y depreciaciones. En estos casos, Entel no se responsabilizará en forma alguna por los acontecimientos que ocurran derivados de la decisión de haber escogido este medio de transporte.

En caso de una solicitud escrita de traslado por parte de un trabajador, antes de que se genere un concurso interno para cubrir una vacante en el lugar de destino pedido por el trabajador, se podrá dar curso a la solicitud de traslado por parte de un empleado cuando se conjugue el interés del empleado y las posibilidades de la Compañía. En este caso, todos los gastos del traslado (pasajes, fletes y otros), deben ser asumidos íntegramente por la persona que solicitó el traslado, quien no tendrá derecho a la asignación de 11,7% indicada precedentemente. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador podrá acordar con la empresa alguna de las condiciones asociadas a un traslado. Lo anterior es sin perjuicio que con posterioridad a la solicitud voluntaria de traslado se use el procedimiento de concurso interno para cubrir la vacante de interés del trabajador.

HDASTE

8.4.2 Asignación de Pasajes

A los Afiliados que hubiesen sido o fuesen trasladados a prestar servicio a Isla de Pascua o localidades ubicadas desde la ciudad de Taltal al norte o desde la ciudad de Osorno al sur, se les otorgará, cada dos años de permanencia ininterrumpida en las zonas indicadas, un pasaje aéreo de ida y vuelta desde su residencia laboral de destino a su residencia laboral de origen o a otro destino nacional ubicado a una distancia equivalente.

A los Afiliados que, sin haber mediado traslado, prestaren sus servicios en Isla de Pascua, en la XI Región y en la XII Región, se les otorgará el mismo beneficio y en las mismas condiciones indicadas en el párrafo anterior.

También tendrán derecho a este beneficio:

- En su totalidad, el cónyuge o el conviviente civil del interesado.
- En un 50% las cargas familiares debidamente reconocidas a la fecha de hacerlo efectivo siempre que vivan en la misma localidad que el funcionario. El otro 50% del pasaje será de cargo del trabajador.

Este beneficio se concederá únicamente al hacer uso el interesado del feriado legal y no será acumulable, de modo que, si no hace uso de él en la oportunidad que corresponda, se perderá definitivamente.

Para el caso de los trabajadores que laboren en Isla de Pascua tendrá derecho, anualmente, a un pasaje aéreo de ida y vuelta desde la isla de Pascua a Santiago el que será financiado por la empresa tanto para el trabajador, su cónyuge o conviviente civil y sus cargas familiares debidamente reconocidas a la fecha de hacerlo efectivo siempre que vivan en la misma localidad que el funcionario. Este beneficio no será acumulable de modo que, si no hace uso de él en la oportunidad que corresponda, se perderá definitivamente.

En el caso del personal indicado en los dos primeros párrafos, cuando el interesado y los demás beneficiarios, en uso de sus vacaciones, efectivamente se trasladen por otros medios del lugar donde presten sus servicios a otros situados fuera de la región correspondiente, dentro del territorio de la república, la Empresa pagará el monto equivalente en pesos a 6.52 unidades de fomento para el socio y su cónyuge o conviviente civil, y en un 50% las cargas familiares debidamente reconocidas a la fecha de hacerlo efectivo siempre que vivan en la misma localidad que el funcionario.

Para estos efectos el socio deberá acreditar el viaje realizado mediante documentación fidedigna, como peajes, ticket de pasajes, boletas de hotel o combustibles u otros, dentro de los 30 días corridos siguientes a la fecha de reincorporación a sus funciones habituales.

8.5 PERMISOS ESPECIALES

8.5.1 Permiso por Enfermedad Grave

En caso de enfermedad grave o accidente del cónyuge, conviviente civil o hijos del trabajador, se concederá a cada Afiliado un permiso pagado de hasta diez días hábiles al año, cuando deban trasladarse fuera de su localidad de trabajo con el objeto de acompañarlos a recibir atención médica en otras localidades, por no contar con centros de atención o especialistas en la propia zona.

Cada vez que un Afiliado solicite hacer uso de este permiso, deberá acreditar antes, durante o después a la Gerencia de Recursos Humanos (Comité de Salud) y a la Directiva Sindical las circunstancias que fundamenten o fundamentaron su solicitud acompañando los antecedentes médicos que lo avalan.

Este permiso también será aplicable si el cónyuge y/o hijos sufren un accidente o enfermedad fuera de su lugar de residencia habitual que impida su traslado o cuando sea el Afiliado quien requiera trasladarse para recibir atención médica.

El presente permiso será compatible con el establecido en el artículo 199 bis del Código del Trabajo. Tratándose del cónyuge, conviviente civil, o hijos, que sufrieren un accidente grave o enfermedad terminal deberá evaluarse caso a caso el otorgamiento de las facilidades del caso para poder atender la situación presentada.

8.5.2 Permiso por fallecimiento

Se concederá a cada Afiliado al Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A un permiso pagado de 5 (cinco) días hábiles, en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil o hijos.

Adicionalmente, tratándose de la muerte del cónyuge, conviviente civil, hijos o padres, si el Afiliado lo requiere, podrá solicitar un anticipo de hasta 80% de su remuneración. Este anticipo deberá ser restituido a la Empresa en hasta en 24 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, sin intereses ni reajustes.

Se concederá a cada Afiliado al Sindicato de Ingenieros y Profesionales un permiso pagado de 3 (tres) días hábiles, en caso de fallecimiento de los padres, hermanos, abuelos o suegros, que ocurran dentro de un radio igual o inferior a 250 Km. de su lugar de trabajo. Este permiso se extenderá a 5 (cinco) días hábiles en el caso que ocurra a más de 250 Km. de su lugar de trabajo.

Este permiso deberá ser ejercido inmediatamente ocurrido el evento, perdiéndose el derecho si así no se hiciera.

Este permiso será adicional a todo otro permiso establecido por ley y, en consecuencia, no aplica a su respecto el numeral 2.2.4 de este instrumento colectivo.

8.5.3 Bono y Permiso por Matrimonio o Acuerdo de unión civil

El trabajador con contrato indefinido que contraiga matrimonio civil o religioso, o suscriba un acuerdo de unión civil, tendrá derecho un bono a \$ 133.504.- (ciento treinta y tres mil quinientos cuatro pesos) brutos.

Para solicitar esta bonificación, deberá presentar el certificado de matrimonio o de AUC en original, a la Gerencia de Recursos Humanos.

Este beneficio se entregará sólo en caso del primer matrimonio o AUC, celebrado mientras se tenga contrato indefinido con la empresa.

Este permiso, por ley, es en la actualidad equivalente a 5 días hábiles.

En el caso del personal sometido a régimen de turno rotativo permanente, si el permiso terminara en viernes, se reintegrará a su trabajo el lunes o el día hábil siguiente si aquel fuera feriado.

Este permiso deberá ser ejercido inmediatamente de celebrado el matrimonio o el AUC o dentro de los 60 días siguientes al evento, perdiéndose el derecho si así no se hiciere.

8.5.4 Permiso por docencia

Los Afiliados tendrán derecho a utilizar un máximo de 4 (cuatro) horas semanales no acumulativas, dentro de la jornada laboral de la Empresa, para que realicen docencia en las Universidades integrantes del Consejo de Rectores y/o las Universidades Autónomas que apruebe la Gerencia de Recursos Humanos. Para hacer uso de este beneficio, el interesado deberá acreditar por escrito ante la Gerencia de Recursos Humanos tal condición. La Gerencia de Recursos Humanos, notificará al interesado, a su jefatura directa y al Sindicato de Ingenieros y Profesionales, la resolución adoptada con respecto a la aceptación o rechazo a cada caso en particular. En caso de ser rechazada, se informará al socio con copia al Sindicato de las razones que sustenten tal decisión.

8.5.5 Permiso por Estudio de Postítulo y/o Postgrado

Los Afiliados tendrán derecho a utilizar 4 (cuatro) horas semanales, dentro de la jornada laboral de la Empresa, para que cursen estudios de Postítulos y Postgrado en las universidades integrantes del Consejo de Rectores y/o las universidades autónomas que apruebe la Gerencia de Recursos Humanos. Para hacer uso de este beneficio, el interesado deberá acreditar por escrito ante la Gerencia de Recursos Humanos tal condición. Las horas deberán ser distribuidas con un máximo de dos horas por día.

La Gerencia de Recursos Humanos, notificará al interesado, a su jefatura directa y al Sindicato de Ingenieros y Profesionales, la resolución adoptada con respecto a la aceptación o rechazo de cada caso en particular. En caso de ser rechazada, se informará al socio con copia al Sindicato de las razones que sustenten tal decisión.

HRDSTE -

Página 59 de 99

8.5.6 Permiso sin goce de sueldo

La empresa podrá otorgar un permiso sin goce de sueldo de hasta tres meses para que el socio pueda realizar estudios, práctica profesional o pasantía, nacional y/o en el extranjero. La solicitud de este permiso deberá ser fundada y presentada a la jefatura directa, quien, en caso de apoyarla, informará a la brevedad a la gerencia de RRHH, enviándole todos los antecedentes recibidos, para que esta resuelva. Este permiso se podrá extender, en hasta 3 meses adicionales en casos especiales, previa evaluación de Recursos Humanos en conjunto con la jefatura.

8.6 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

8.6.1 Permiso por Natalidad o Adopción Plena

El Afiliado tendrá derecho a dos días hábiles de permiso con goce de remuneraciones por cada nacimiento de hijo o adopción plena.

Este permiso deberá ser ejercido inmediatamente ocurrido el evento, perdiéndose el derecho si así no se hiciera.

Este permiso será adicional a todo otro permiso establecido por ley y, en consecuencia, no aplica a su respecto el numeral 2.2.4 de este instrumento colectivo.

8.6.2 Sala Cuna

De acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo, la Empresa proporcionará el derecho a Sala Cuna a las socias que tienen hijos menores de dos años mientras ellas cumplen su jornada laboral ordinaria.

Este beneficio se extenderá a los socios a quienes por sentencia judicial se les haya asignado el cuidado personal de un menor de dos años.

Con el objetivo de que este derecho se entregue de manera oportuna e igualitaria, esto es, con un servicio equivalente y velando porque los lugares escogidos sean los apropiados, Entel ha optado por pagar directamente los gastos de sala cuna, a través de un mandato otorgado a una empresa externa para la administración del pago de este beneficio.

En aquellos casos, en que la socia opte por una sala cuna distinta de aquellas designadas por la Empresa, pagará hasta 8,5 UF por concepto de matrícula, e idéntica suma por concepto de mensualidad, como sumas únicas y totales, debiendo la socia pagar a su propio costo la diferencia entre el aporte de la Empresa y el costo efectivo de la matrícula y de la mensualidad, en su caso.

HASTA

En reemplazo del beneficio de sala cuna y a solicitud de las trabajadoras cuyos hijos menores de 2 años sufran una enfermedad grave, discapacidad o condición, que les impida en forma permanente concurrir a una sala cuna, circunstancia certificada por un médico y aprobada por la empresa, se les pagará u bono compensatorio mensual equivalente al costo de la cuidadora con un valor máximo de 8,5 UF.

Todo lo concerniente a los procedimientos destinados a elección, pago de la sala cuna e inscripción se regulará por la empresa y se comunicará a las socias por los medios usuales.

Con todo, la empresa garantizará que la elección de la sala cuna cumpla con un servicio estándar y de buena calidad a nivel nacional.

Este beneficio se extenderá a los Socios a quienes por sentencia judicial se les haya asignado el cuidado personal de un niño o niña menor de dos años, conforme lo señalado en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Para el otorgamiento de este beneficio, el Afiliado deberá presentar todos los antecedentes que acrediten esta situación a la Subgerencia de Beneficios de la empresa.

8.6.3 Jardín Infantil

La Empresa velando por la proyección profesional de las trabajadoras, acuerda en conjunto con el sindicato, el beneficio de Jardín Infantil, el que se rige por las siguientes normas:

- El beneficio es otorgado a hijos entre 2 y 5 años. Si un hijo cumpliera los 5 años antes de fin de año, recibirá el beneficio hasta el mes de diciembre.
- La bonificación de la Empresa ascenderá a \$ 96.233 (noventa y seis mil doscientos treinta y tres pesos).

Tendrán derecho a este beneficio los hijos de las afiliadas y en caso de fallecimiento de la madre de los hijos, el Afiliado hombre podrá solicitar este beneficio e impetrar el cobro por el ingreso de sus hijos a establecimientos que cuenten con el reconocimiento de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) o colegios que tengan Jardín Infantil y/o colegios que tengan prekinder o kínder o nivel medio menor o nivel medio mayor.

Cuando el Afiliado tenga la tuición exclusiva o judicialmente declarada de los hijos podrá optar a utilizar el beneficio del Jardín Infantil con los mismos derechos que las socias del Sindicato. Para el otorgamiento de este beneficio, el Afiliado deberá presentar todos los antecedentes que acrediten esta tuición a la Gerencia de Recursos Humanos.

Para hacer efectivo este beneficio los Afiliados deberán presentar a la subgerencia de beneficios, la boleta o factura, identificando claramente su RUT y nombre del beneficiario.

ENTEL pagará directamente al Jardín Infantil respectivo o al trabajador beneficiario, el valor de la bonificación correspondiente a la mensualidad y a la matrícula, hasta un 100% de la bonificación establecida en este Contrato.

8.7 BECAS DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE AFILIADOS

La Empresa otorgará la cantidad de 3,19 UF por cada socio del sindicato, afecto al presente Contrato y por cada año calendario de vigencia, según la nómina vigente de socios a la fecha del presente Contrato, y para los años 2021 y 2022 conforme a la nómina de socios vigentes al 31 de Diciembre del año anterior cuyo uso será exclusivamente el financiamiento de ayudas destinadas a co-financiar y estimular la excelencia académica en gasto de estudios en Educación Básica, Media, Especial Diferenciada, Preuniversitaria, Universitaria, para hijos de trabajadores afiliados al Sindicato.

Las condiciones de otorgamiento de los beneficios que se establecen en la presente norma, será regulado y reglamentado por la directiva del Sindicato de Ingenieros y Profesionales, velando por la aplicación transparente de este beneficio.

El beneficio será pagado por la Empresa al Sindicato dentro del mes de marzo de cada año.

La directiva sindical entregará a la Gerencia de RRHH, dentro del mes de abril de cada año la nómina de trabajadores beneficiados y los antecedentes de respaldo correspondientes.

Para el otorgamiento de este beneficio, el Afiliado deberá presentar al Sindicato los documentos de pago y certificado original de alumno regular, conforme al reglamento indicado.

Para acceder a este beneficio, los socios que lo soliciten deberán tener una antigüedad en la empresa igual o superior a seis meses.

La empresa, en conjunto con el sindicato, trabajarán en la elaboración de una política destinada a contribuir con la inclusión de los hijos de los afiliados con capacidades diferentes en los distintos niveles educacionales.

8.8 FONDO PARA BECA DE ESTUDIOS SUPERIORES

La Empresa otorgará la cantidad de 0,9 UF por cada socio del sindicato, afecto al presente Contrato y por cada año calendario de vigencia, según la nómina vigente de socios a la fecha del presente Contrato, y para los años conforme a la nómina de socios vigentes al 31 de Diciembre del año anterior, para crear un Fondo cuyo uso será exclusivamente el financiamiento de becas para estudios superiores, para hijos de socios que vayan a ingresar o cursen carreras impartidas por Universidades, Institutos de Educación Superior, escuelas matrices de Fuerzas Armadas y de Orden.

La reglamentación del sistema de obtención de las becas reguladas en el presente número se sujetará al reglamento elaborado por la Directiva del Sindicato, que establecerá de manera transparente la asignación del referido beneficio y será administrado por el Sindicato.

El monto correspondiente al beneficio anual será pagado por la Empresa al Sindicato dentro del mes de marzo de cada año.

La directiva sindical entregará a la gerencia de RRHH, dentro del mes de abril de cada año, la nómina de trabajadores beneficiados y los antecedentes de respaldo correspondientes.

Para el otorgamiento de este beneficio, el Afiliado deberá presentar al Sindicato los documentos originales que acrediten el pago y certificado original de alumno regular, conforme al reglamento indicado.

Para acceder a este beneficio, los socios que lo soliciten deberán tener una antigüedad en la empresa, igual o superior a seis meses.

8.9 RENOVACIÓN TECNOLÓGICA

8.9.1 Asignación de Teléfonos Móviles

La Empresa entregará a cada Trabajador, con Contrato de Trabajo indefinido, un plan de telefonía móvil con la respectiva línea telefónica (voz y datos 4G o superior) y un equipo o puntos zona para canjear por un equipo móvil, según sea la modalidad de asignación interna que está sujeto. Este beneficio es de uso exclusivo del Trabajador.

Tales asignaciones se sujetarán a las condiciones y regulaciones contenidas en el documento "Política de Planes y Equipos Móviles", que se anexa al presente Contrato Colectivo como **Anexo N°8**.

Respecto de aquellas materias no tratadas en el referido documento, se aplicará lo convenido en los párrafos siguientes:

Para todos los efectos legales y contractuales, los plazos correrán en forma independiente para cada Trabajador y se contarán desde la última entrega de un teléfono móvil al respectivo Trabajador por parte de la Empresa.

En el evento que al Socio no le satisfaga la parrilla de teléfonos móviles disponibles por la Empresa asignado, el Afiliado podrá elegir libremente un equipo de mayor valor, el cual se valorizará en su precio de lista, menos un 30% de descuento (según documento "Política de Planes y Equipos Móviles", que se anexa al presente Contrato Colectivo como **Anexo N°8**).

8.9.2 Servicios de ENTEL Complementarios

La Empresa velará permanentemente por que los Afiliados, que contraten cualquier servicio o producto de telecomunicaciones que ofrezca ENTEL y/o sus filiales y que no sea de asignación interna, se les hagan extensivos como mínimo, las mejores ofertas de tarifas que se ofrezcan al público en general.

Los productos que deben cumplir con la presente disposición serán, todos los servicios de Telecomunicaciones a público y que existan o se incorporen a la oferta de servicios de la Empresa, considerándose expresamente.

En el caso de planes de servicios y equipos móviles, se regirán por las condiciones y regulaciones contenidas en el documento "Política de Planes y Equipos Móviles" que se anexa al presente Contrato Colectivo como **Anexo N°8** y deberá tener la fecha explícita de la última modificación consensuada.

Finalmente, la empresa otorgara a los socios del sindicato de ingenieros, un descuento ascendente a un 20% con el fin de que acceder a los servicios hogar tales como: Dúo pack, Triple pack, TV, Internet y Telefonía y otros tales como BAFI y Fibra, con la finalidad de lograr identidad.

8.9.3 Financiamiento de Equipos Computacionales

La empresa, a solicitud del Sindicato, podrá anticipar parte de las remuneraciones de los trabajadores, con la finalidad que los mismos puedan adquirir equipos computacionales del tipo notebooks, Tablet o equipos periféricos.

La Empresa evaluará individualmente los casos propuestos por el sindicato y otorgará un anticipo de hasta \$750.000 (setecientos cincuenta mil pesos). - que deberán ser restituidos por el trabajador en un máximo de 24 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, descontadas de sus remuneraciones a contar del mes siguiente de otorgado el beneficio.

Se podrá acceder a este beneficio, sólo si el monto de la cuota mensual de este anticipo, sumado a los descuentos voluntarios que tuviera el trabajador, no supere el 15% de la remuneración bruta mensual.

8.9.4 FIDELIZACION

8.9.5 Reconocimiento de Antigüedad

Las partes acuerdan que la Empresa otorgará, de acuerdo con sus políticas internas, un reconocimiento a los empleados que cumplan desde 10, 20, 30 y 40 años de servicio en la empresa. Este será un reconocimiento que se otorgará preferentemente dentro del año en que el trabajador o trabajadora cumpla la antigüedad indicada. Dicho reconocimiento será determinado por la Empresa.

8.9.6 Salida Víspera de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo

Se acuerda que los Afiliados, que no están sometidos a régimen de turno ni atención directa a clientes, finalicen su jornada laboral a las 13:15, 14:00 o 15:00 dependiendo del horario de ingreso de acuerdo con la Política de Nuevas Formas de Trabajar. **Anexo N° 3** para 14:00 horas el día hábil inmediatamente anterior a las siguientes fechas: 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1º de Enero.

8.9.7 Día del Ingeniero

El Sindicato de Ingenieros y Profesionales con motivo de la conmemoración del Día del Ingeniero, podrá hacer uso de un día hábil al año, el que de preferencia se otorgará la primera quincena del mes de diciembre, a fin de que, junto a sus asociados celebren dicho día, será responsabilidad de cada trabajador realizar el ingreso del permiso día del sindicato en la plataforma de Recursos Humanos.

Este beneficio no será aplicable a los Afiliados que están sometidos a régimen de turno ni atención directa a clientes. Tampoco serán en caso alguno compensables en dinero o en otra especie valorada, ni aun en caso de término de la relación laboral entre el Afiliado y la Empresa.

8.9.8 Préstamo Opcional

La empresa otorgará por una sola vez a los socios, en el periodo del presente Contrato Colectivo, un préstamo especial equivalente de hasta a 1,8 rentas brutas, que podrá ser solicitado en el mes de agosto o octubre de 2021.

La solicitud de este beneficio se canalizará a través del Sindicato y deberá fundarse, preferentemente, en compra cartera, pie para financiamiento en compra de vivienda o pago de estudios superiores, acompañando los antecedentes fidedignos que sean pertinentes.

Para acceder a este beneficio, los socios que lo soliciten deberán tener una antigüedad en la empresa, igual o superior a un año en la compañía.

Este préstamo se pagará en un plazo máximo de hasta 12 meses, en cuotas iguales, sucesivas sin intereses ni reajustes, no pudiendo exceder el último vencimiento al mes de agosto 2022. El descuento se aplicará a las remuneraciones mensuales a partir del mes siguiente de otorgado el beneficio.

El otorgamiento de este préstamo estará sujeto a evaluación por parte de la Gerencia de RRHH de la capacidad de crédito y de endeudamiento respectivo del solicitante.

Para efectos del cómputo de antigüedad se considerará el periodo desde el inicio de vigencia de su contrato de trabajo y el 01 de septiembre de 2020.

Título 9: DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SUS ORGANIZACIONES SINDICALES

9.1 HORAS DE TRABAJO SINDICAL

La empresa dará a los miembros del Directorio del Sindicato de Ingenieros y Profesionales las facilidades necesarias para la atención de los asuntos que son propios a sus funciones como tales. Además, dará instrucciones correspondientes a las Jefaturas involucradas, para el cumplimiento de estas facilidades.

Se tratará de limitar las comisiones de servicios que deban cumplir los dirigentes siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan, de modo que puedan regresar al lugar habitual de trabajo dentro de las 24 horas, empleando los medios normales de transporte.

Serán de cargo de la empresa las horas de trabajo sindical necesarias establecidas en el artículo 249, 250 y 251 del Código del Trabajo. Asimismo, las horas a que se tenga derecho podrán traspasarse de un dirigente a otro.

Por otra parte, a los miembros del directorio se les asignará, como mínimo el plan de voz y datos equivalente al que se entrega a los subgerentes de la empresa, con el fin de ser utilizado en sus funciones habituales y las propias del sindicato.

9.2 CAPACITACIÓN EN TEMAS SINDICALES

Para dar cumplimiento a la ley, en lo que respecta a la capacitación de dirigentes sindicales, la empresa facilitará la asistencia a cursos y/o eventos relacionados con la actividad sindical.

La Empresa destinará anualmente por cada año de vigencia del Contrato, un mínimo de 16 horas y un máximo de 72 horas para la capacitación de cada director del Sindicato en actividades propias del ejercicio de sus funciones sindicales.

Para estos efectos, la Empresa destinará un monto total anual de 280 Unidades de Fomento para capacitación de dirigentes sindicales, cuyas fechas y cursos serán acordadas por la Gerencia de Recursos Humanos en conjunto con el Sindicato.

Estos cursos deberán ser impartidos por un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) acreditado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Los cursos de capacitación deberán tener su código SENCE vigente al inicio de este, de otro modo, Entel no concurrirá al financiamiento de dicha capacitación.

HRAS-TE-

Cada director sindical podrá ceder la totalidad o parte de sus horas de capacitación sindical a los demás directores sindicales, o bien, a los delegados del Sindicato, que hayan sido debidamente informados por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos dentro del primer trimestre del respectivo año calendario.

Con todo, estas horas de capacitación sindical no serán acumulables de un año calendario a otro.

9.3 FONDO DE ACTIVIDADES SINDICALES

La Empresa otorgará la cantidad de 0,35 UF por cada socio del sindicato, afecto al presente Contrato y por cada año calendario de vigencia, según la nómina vigente de socios al 30 de septiembre del año 2020, y al 30 de septiembre de 2021.

Este aporte se pagará el 15 de octubre de 2020 y el 15 de octubre de 2021.

Título 10: DE LOS BONOS, INCENTIVOS Y ANTICIPO DE REMUNERACIONES

10.1 BONO POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

La Empresa pagará a los Afiliados un bono por Cumplimiento de Objetivos, que corresponderá a los montos en porcentaje de su remuneración individual según lo indicado en el cuadro siguiente, para diferentes resultados operacionales del balance consolidado:

Cuadro Cálculo de Bono

Resultado Operacional Real / Resultado Operacional Proyectado	Menor a 80%	80%	90%	95%	100%	105%	110% o mas
Renta bruta individual	0,30	0,45	0,75	0,85	1,0	1,2	1,4

El bono por cumplimiento de objetivos se calculará de manera proporcional para los valores comprendidos entre los rangos especificados.

Tienen derecho al pago de este bono, sólo los Afiliados con contrato vigente al momento efectivo de pago y aquellos a los que la Empresa hubiere dado término a su contrato individual de trabajo, de conformidad al art. 161 del Código del Trabajo (necesidades de la Empresa), entre la fecha del devengo (31 de diciembre de cada año) y la fecha de pago efectivo, en el porcentaje que se indica a continuación según corresponda a su antigüedad en la Empresa, calculada al 31 de diciembre de cada año.

Meses en Entel *	% renta
Menor a 6 meses	0%
De 6 a 12 meses	50%
Más de 12 meses	100%

*Para estos efectos se considerarán los meses completos o fracción igual o superior a 15 días corridos.

Para todos los socios que a diciembre del año evaluado su renta sea inferior a la renta promedio de la base de socios, calculada hoy en \$1.957.552.- se les considerará esta cifra para efectos de cálculo del bono en cuestión. La renta promedio utilizada, será la renta vigente al 31 de diciembre de cada año, de acuerdo con la nómina de los socios a esa fecha.

No obstante, lo indicado precedentemente ningún socio podrá recibir como bono de cumplimiento de objetivos una cantidad superior a 1,5 veces su propia renta; excepto que el cumplimiento exceda el 105%, en cuyo caso, ningún socio podrá recibir como bono de cumplimiento de objetivos una cantidad superior a 1,75 veces de su propia renta.

En el mismo sentido, en el caso que el resultado sea igual o superior a 80% y menor a 90%, el bono correspondiente, no podrá superar un 0,75 de la renta individual de cada Socio. para el caso de cumplimientos inferiores a 80% el bono correspondiente no podrá superar un 0,45 de la renta individual de cada socio.

Adicionalmente, a partir de la vigencia del presente instrumento, el bono será calculado y pagado en forma proporcional en caso de que un Trabajador registre ausentismos dentro del año calendario, sea que correspondan a permisos sin goce de remuneraciones (permisos por estudios) o licencias médicas. Se excluye para estos efectos las licencias médicas por accidentes del trabajo, pre y post natal, permiso post parental, vacaciones y permisos legales y los casos especiales de licencias prolongadas por enfermedades grave o accidente que presente el sindicato y consensuados con la Gerencia de Recursos Humanos.

La proporcionalidad indicada en la cláusula anterior se determinará rebajando la proporcionalidad de ausentismo que corresponda a partir de 20 días corridos de ausentismo.

Este bono será pagado en moneda real vigente a la fecha de su pago y para estos efectos se reajustarán las cantidades mencionadas en la variación que experimente el IPC o guarismo que lo reemplace.

La fecha de pago será el mes siguiente de la presentación del Balance y Estados Financieros de Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF ex SVS), juntamente con las remuneraciones de ese mes, y no antes del mes de marzo de cada año que corresponda.

HEASTE.

Se deja constancia que el Resultado Operacional Real (ROR) y el Resultado Operacional Proyectado (ROP) consolidado, serán calculados sin la inclusión de las partidas denominadas "Depreciación", "Activación de Remuneraciones", "Provisión de Incobrables", "Provisión de castigos", y "Reposición de gastos", considerando las notas a los estados financieros relevantes informadas a la SVS, en relación con criterios contables que hagan comparables los datos para la medición del ROP y el ROR.

Los Resultados Operacionales Proyectados (ROP) consolidado calculado en forma antes señalada, para el año 2020, son los ya aprobados por el Directorio de la Empresa para este periodo y que es entregado al Sindicato en esta fecha.

Este bono es totalmente incompatible con los regulados en el Programa de MBO de la Compañía. Aquellos Afiliados que, por su cargo, eventualmente tengan derecho a ambos beneficios, deberán recibir el bono destinado a las personas que participan en el referido programa de MBO que en función del cargo les corresponda recibir.

10.2 BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN

La Empresa pagará a los trabajadores incluidos en el Anexo N°1 A, de este Contrato Colectivo, y sólo por motivo de la firma de este Instrumento Colectivo por única vez, un bono de término de negociación colectiva, en las siguientes condiciones y montos:

- a) Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral igual o inferior a 12 meses el monto del Bono será de \$320.000 (trescientos veinte mil pesos) líquidos.
- b) Tratándose de aquellos trabajadores con una antigüedad laboral superior o igual a 13 meses e inferior o igual a 35 meses, el monto del Bono será de \$320.000 (trescientos veinte mil pesos) líquidos, más \$35.000.- (treinta y cinco mil pesos) líquidos por cada mes a partir del mes 13, incluido éste de vigencia de su contrato de trabajo, hasta el mes 31, según sea la antigüedad efectiva que corresponda a cada socio.
- c) Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral igual o superior a 36 meses el monto del Bono será de \$1.813.750 (un millón ochocientos trece mil setecientos cincuenta pesos) líquidos.

Con todo, la suma total a pagar a los trabajadores por el Bono de Término de Negociación regulado en esta cláusula, y la Indemnización Especial por Años de Servicios por Término de Contrato, calculada a esta fecha para los trabajadores con contrato vigente al 01 de septiembre de 2020 regulada en el numeral 7.8 letra c, no podrá ser inferior a cero coma ocho (0,8) ni superior a cinco (5) remuneraciones brutas mensuales, los valores antes señalados serán proporcionales al monto máximo a recibir en función de la antigüedad señalada en los párrafos precedentes.

Para los efectos del cómputo de la antigüedad de cada trabajador, se considerará el tiempo transcurrido entre la fecha de su contrato individual de trabajo y el 1 de septiembre de 2020. Para estos efectos, se considerará un mes completo la fracción igual o superior a 15 días.

El bono indicado en esta cláusula será pagado el 17 de septiembre de 2020.

10.3 BONO ESPECIAL SUJETO A CUMPLIMIENTO DE RESULTADO 2020

La Empresa pagará, sólo por motivo de la firma de este Contrato Colectivo, a los trabajadores incluidos en el Anexo N°1 A, por única vez, la suma de \$272.500 (doscientos setenta y dos mil quinientos pesos) líquidos, por haber negociado y acordado este instrumento colectivo en un procedimiento de negociación colectiva anticipado y eficaz. Los trabajadores con jornada igual o inferior a 30 horas semanales, tendrá derecho al 50% de este Bono.

Este bono será pagado en agosto 2021, siempre y cuando, en dicha fecha se hubiere cumplido en un 80% el resultado operacional proyectado para el primer trimestre de 2021 lo que se acreditará por medio de la información contable remitida a la CMF referente a dicho trimestre, en caso contrario, no procederá el pago de este bono.

10.4 ANTICIPO DE REMUNERACIONES

Los trabajadores incluidos en el Anexo N°1A, afectos al presente Contrato Colectivo, con una antigüedad laboral en la empresa igual o superior a seis meses, recibirán por una única vez, un anticipo de sus remuneraciones, que se pagará de conformidad a la siguiente tabla:

Antigüedad en la Empresa (X= Meses cumplidos al 1 de septiembre de 2020)	Monto Máximo a recibir (\$)
Menor a 6 meses	\$0
Igual o Mayor a 6 meses y menor o igual de 12 meses	\$825.000
Mayor a 12 meses y menor o igual a 31 meses	1.650.000.-
Mayor o Igual a 32 meses	3.300.000.-

Este anticipo será pagado en 2 cuotas, la primera equivalente al 50% del anticipo juntamente con el Bono de Término de Negociación indicado en el número 10.2 precedente, la segunda cuota (50%) el 17 de septiembre de 2021.-

HRASTE.

La empresa en conjunto con el sindicato establecerá un sistema para elección del monto del anticipo a otorgar en función de la antigüedad del socio y respetando los montos máximos del cuadro anterior.

El valor total del anticipo convenido se descontará de la remuneración mensual del trabajador, a contar del mes de septiembre de 2020, en 24 cuotas sin intereses ni reajuste, iguales, mensuales y sucesivas.

De producirse el término del contrato de trabajo de un Afiliado dentro del período de vigencia del presente Contrato, por cualquiera que sea la causa, el Afiliado deberá restituir el saldo que estuviera pendiente de pago del anticipo recibido, facultando desde ya al empleador para descontar dicha suma de la liquidación que se practique al momento de extenderse el correspondiente finiquito de la relación laboral.

10.5 ANTICIPO EXTRAORDINARIO DE REMUNERACIONES

Los Trabajadores incluidos en el **Anexo N°1 A**, afectos al presente Contrato Colectivo, recibirán junto con la firma de este instrumento un anticipo extraordinario de sus remuneraciones por un monto de \$136.250 pesos. –

El monto total del anticipo extraordinario se descontará de la remuneración mensual del trabajador, a contar del mes de septiembre de 2021, en 12 cuotas iguales mensuales, sin perjuicio del derecho a compensación legal.

De producirse el término del contrato de trabajo de un Afiliado dentro del período de vigencia del presente Contrato, por cualquiera que sea la causa, el Afiliado deberá restituir el saldo total que estuviera pendiente de pago del anticipo recibido, facultando desde ya al empleador para descontar o compensar dicha suma de la liquidación que se practique al momento de extenderse el correspondiente finiquito de la relación laboral.

HDASTE.

Título 11: FIRMA DE CONTRATO

Se firma este Contrato y sus Anexos en tres ejemplares de un mismo tenor, quedando una en poder de la Empresa, uno en poder del Directorio del **Sindicato de Ingenieros y Profesionales de la Empresa Entel S.A.** y uno que se enviará a la Inspección del Trabajo de Santiago, en cumplimiento a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Para constancia firman:

Por Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A.



Antonio Buchi Buc
Gerente General

Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A.



Felipe Straub Barros
Gerente de Recursos Humanos

Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A.

Por el Sindicato de Ingenieros y Profesionales



Carlos Esparza Rojas
Presidente



José Cabrera Nuñez
Tesorero



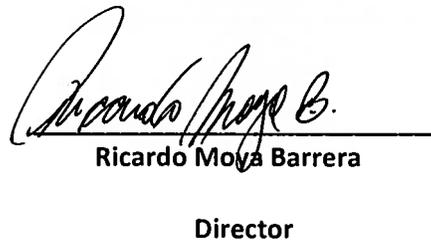
Bessy Serrano Sánchez
Secretaria



María Graciela Valenzuela Sagredo
Directora



Danilo Mundaca Molina
Director



Ricardo Moya Barrera
Director



Iván Hraste Videla
Director

