

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

SINDICATO NACIONAL DE EMPRESA ENTEL PCS TELECOMUNICACIONES S.A.

En Santiago de Chile, a 08 de abril de 2021 entre empresa **Entel PCS Telecomunicaciones S.A.**, representada por don **FELIPE STRAUB BARROS**, Gerente de Capital Humano y don **JOSÉ LUIS POCH PIRETTA**, Vicepresidente de Mercado de Personas, todos con domicilio en Avda. Costanera Sur Río Mapocho N°2760, Piso 22, comuna de Las Condes, por una parte y el **Sindicato Nacional de Empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A.**, representado por sus directores don **JOSÉ NAHUELPI CHAÑAMILLA**, doña **MARIA MAGDALENA GONZALEZ BUENO**, don **JORGE CASTILLO SILVA**, don **ALBERTO CABEZAS ABARZUA** y doña **ALEJANDRA BUSTOS SÁNCHEZ** por la otra parte, todos con domicilio en Avenida Andrés Bello N° 2711, Piso 13°, comuna de Las Condes en adelante también "**El Sindicato**" se conviene el **Convenio Colectivo de Trabajo** que consta de las siguientes cláusulas:

1. TITULO: OBJETO, AMBITO Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

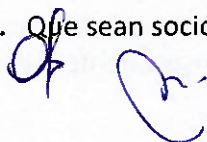
1.1 OBJETO

El presente convenio colectivo de trabajo 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 el Empleador y los socios del **Sindicato Nacional de Empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A.**, durante el plazo de su vigencia, todo en conformidad del Código del Trabajo, sus modificaciones y disposiciones complementarias.

1.2 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA

Las partes acuerdan que las cláusulas de este convenio colectivo sólo se aplicarán a los trabajadores que, a la fecha de su suscripción del presente instrumento cumplan con todas las condiciones que se indican a continuación:

- a. Que mantengan un contrato individual de trabajo con cualquiera de las siguientes empresas empleadoras, en adelante las Empresas o Entel: Entel PCS Telecomunicaciones S.A. y (b) Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A.
- b. Que sean socios del Sindicato Nacional de Empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A. y



- c. Que se encuentren individualizados en el Anexo N°1 de este convenio, que forma parte integrante del mismo, salvo cuando expresamente se establezca que son aplicables sólo a un grupo o estamento específico de ellos.

Por otra parte, y atendido lo prescrito en el artículo 322 del Código del Trabajo, las partes acuerdan que las estipulaciones del presente Convenio Colectivo también serán aplicables a:

- a. Los trabajadores que pertenezcan a cualquiera de las Empresas mencionadas en el párrafo anterior, con contrato vigente que se afilien al Sindicato durante la vigencia del presente Convenio, desde su afiliación al Sindicato, sin estar afecto a otro instrumento colectivo quienes tendrán derecho a recibir los beneficios pactados en este Convenio Colectivo, con excepción de aquellos pagados o devengados con anterioridad a la fecha de incorporación del nuevo socio al presente Instrumento.
- b. 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.
- c. Con todo, las partes han acordado que los beneficios que se detallan a continuación no podrán ser extendidos a trabajadores que no estén incluidos en el Anexo N°1 de este Convenio Colectivo:
 - I. Bono de Término de Negociación
 - II. Bono especial sujeto a cumplimiento de resultado 2022
 - III. Préstamo especial
 - IV. Anticipo extraordinario de remuneraciones
 - V. Indemnización Especial por Término de Contrato por Necesidades de la Empresa

Excepcionalmente, la Empresa estará autorizada para extender estos beneficios a trabajadores no sindicalizados, hasta el mes siguiente a la firma de este Convenio Colectivo, con excepción del bono especial contenido en el título 1, cláusula 1.2. numeral II que podrá ser extendido en la fecha de cumplimiento de este.

1.3 PERIODO DE VIGENCIA

El presente instrumento Colectivo regirá por 24 meses, esto es, desde el 20 mayo de 2021 hasta el 19 de mayo de 2023, ambas fechas inclusive. En consecuencia, a partir del inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo, quedará íntegramente derogado el Instrumento Convenio Colectivo suscrito por las partes el 23 de abril de 2018.

OX

OF

@.

X

FB

2. TÍTULO: DEFINICIONES, APLICACIONES E INTERPRETACIONES

2.1 DEFINICIONES

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

a) Convenio Colectivo o Instrumento Colectivo de Trabajo: Estas expresiones se refieren al presente documento.

b) Trabajador, trabajadora, trabajadores, trabajador afiliado, dependientes o personal: Cada vez que en este instrumento se mencionen estas expresiones, se entenderá que se 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°1 de este instrumento.

c) Empresa o Compañía: se refiere, en conjunto a las siguientes 2 empresas:

Entel PCS Telecomunicaciones S.A., en adelante indistintamente “EPCS” **Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A.,** en adelante indistintamente “Entel S. A”.

No obstante, lo anterior, en aquellos casos que se indique expresamente el nombre de una de las 2 empresas, sólo se estará haciendo referencia a la empresa que se individualice.

d) Empleador: Se refieren a la empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A. o Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. que figura como empleador del Socio en su respectivo Contrato Individual de trabajo.

e) Sindicato: Es el **Sindicato Nacional de Empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A.**

f) Cargas Familiares: Todas aquellas que el trabajador tiene reconocidas como tales por el organismo previsional respectivo, de conformidad a la ley.

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

et

X

FB

CA

económicamente del Socio, lo que deberá ser acreditado por éste mediante los documentos pertinentes.

h) Afiliado o Socio: Cada vez que en el presente Convenio Colectivo se mencione alguna de las expresiones señaladas, se entenderá que alude a los Afiliados o Socios del **Sindicato Nacional de Empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A.** incorporados a esta Organización a la fecha de este Convenio, 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 Convenio 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 1.2.

i) Unidad de Fomento o UF: Aquella unidad a que se refiere el número 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.

j) Índice de Precios al Consumidor, Inflación o IPC: Se refiere al Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadística o el organismo que lo reemplace.

k) Variación de Índice de Precios al Consumidor: Se refiere al porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en un período determinado. La variación porcentual se calculará con dos decimales.

l) Valores de los beneficios: Todos los montos y cantidades monetarias señaladas en el presente convenio se refieren a montos brutos, antes de impuestos o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido, que en dicho caso corresponderá al monto que se debe entregar al trabajador, efectuados ya los descuentos legales obligatorios que procedan.

m) 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.

n) Año vigencia del convenio: Es el período de doce (12) meses que se extiende por el primer año de vigencia, entre el 20 de mayo de 2021 y el 19 de mayo de 2022; y por el segundo año de vigencia, entre el 20 de mayo de 2022 y el 19 de mayo de 2023.

o) 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.

p) 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", más la renta variable considerando un cumplimiento igual al 100% y cualquier asignación adicional que corresponda a valor mensual que constituya renta.

q) Renta o 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.

r) Renta Promedio: Es la razón entre la sumatoria del total de las remuneraciones de los Afiliados y el número total de socios Afiliados, considerando las rentas variables con cumplimiento al 100% (Renta Contractual).

s) 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.

t) 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:

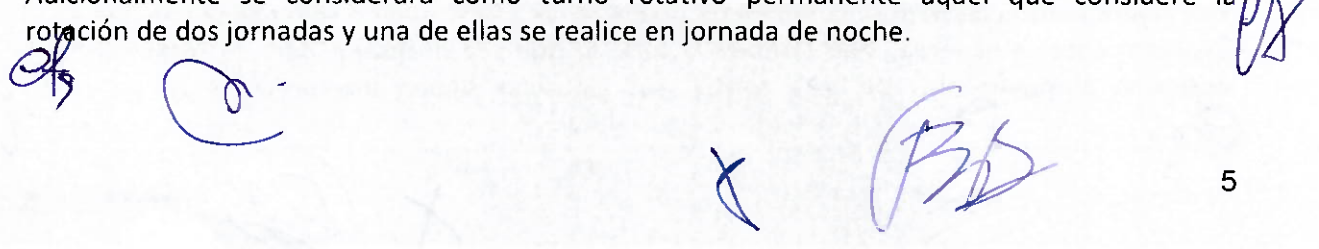
Jornada de Mañana, con inicio desde las 6:00 hrs y hasta las 12:59 hrs.;

Jornada de Tarde, con inicio desde las 13:00 hrs y hasta las 19:59 hrs.;

Jornada de Noche, con inicio desde las 20:00 hrs y hasta las 05:59 hrs

También se considerará de manera excepcional, como turno rotativo permanente, aquel que sólo incluya dos jornadas (una de día y una de noche) y que la sumatoria de ambas abarque las 24 horas.

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



u) Turno Rotativo Parcial: Se entiende por Turno Rotativo Parcial, aquel sistema de horario caracterizado por la rotación de este, 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 hrs y hasta las 12:59 hrs;

Jornada de Tarde, con inicio desde las 13:00 hrs y hasta las 19:59 hrs.

v) Bono Equipo Alta Disponibilidad: Se entiende por bono equipo alta disponibilidad, a aquel diseñado para colaboradores excluidos de limitación de jornada que deban ejecutar actividades de control, desarrollo y operación asociado a los distintos módulos en el marco del referido TDE, de las Gerencias de CIO y CDO.

w) Políticas: Documentos internos elaborados por la empresa, 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 Convenio, 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.

2.2 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 por la ley o por la autoridad legalmente constituida. Por lo anterior, si se establecen o establecieren beneficios por ley, se imputarán a ellos los pagos o desembolsos que la Empresa hubiere realizado por tal concepto. Si el monto del beneficio establecido por ley o por orden de autoridad fuere inferior al establecido en este Instrumento, prevalecerá el establecido en el Instrumento Colectivo y le serán aplicables las condiciones, modalidades y limitaciones previstas en el mismo.

2.3 INTERPRETACIÓN

Para los efectos de interpretación de este Instrumento, se estará a la legislación vigente y en caso de diferencias, a lo que resuelva la autoridad administrativa o los tribunales de justicia, según corresponda. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de persistir tales diferencias, deberá estarse, en definitiva, a lo que resuelva la jurisdicción laboral.

Este Instrumento colectivo se cumplirá de buena fe, de modo que no sólo obliga a lo que en él expresamente se acuerda, sino también a todo lo que sea necesario para su total íntegro y oportuno cumplimiento. De esta forma, sus cláusulas deben interpretarse de un modo

armónico y global, en especial, en atención a que el conjunto de los beneficios acordados a favor de los trabajadores claramente supera en rango mínimo establecido en la ley laboral. Así, se acuerda que todos y cada uno de los beneficios pactados constituyen una unidad indivisible, circunstancia a la cual se reconoce el carácter esencial para la celebración del presente Instrumento, puesto que de otra forma las Empresas no habrían consentido en otorgar beneficios que la ley laboral no contempla o cuya cuantía supera el rango legal mínimo.

3. TITULO: JORNADA DE TRABAJO

3.1 JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales. En consecuencia, ningún trabajador tendrá una jornada ordinaria semanal superior a la precedentemente señalada, sin perjuicio de lo convenido en el número siguiente y que se podrán pactar jornadas menores a la indicada.

Para aquellos afiliados que se encuentren excluidos de limitación de jornada, está no será compatible con la aplicación de algún tipo de turno.

3.2 JORNADA DE TRABAJO EN SUCURSALES (TIENDAS PROPIAS)

Los trabajadores que se desempeñan habitualmente en sucursales de la compañía tendrán una jornada ordinaria semanal distribuida de lunes a viernes.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que se desempeñen en las siguientes tiendas: (1) Tienda Antofagasta; (2) Tienda Viña del Mar, Coraceros; (3) Tienda Vespucio, y (4) Tienda Manquehue, su jornada laboral, podrá ser ésta distribuida de lunes a sábado, según sistema de turnos establecidos para cada tienda, que difieren en la rotación entre una tienda y otra, y conforme a lo convenido con cada trabajador en su respectivo contrato individual de trabajo o en el anexo correspondiente.

CX

Q

Cr.

Q

FB

4. TÍTULO: DE LAS REMUNERACIONES

4.1 REMUNERACIONES FIJAS

a) Sueldo Base Mensual

Se entiende como tal el Sueldo Base Mensual convenido en los respectivos contratos individuales de trabajo.

b) Gratificación Anual

La Empresa pagará a los trabajadores Afiliados al Sindicato Nacional de Empresa Entel PCS Telecomunicaciones 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 entrada en vigencia, del 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.

c) Horas Extraordinarias

Todo lo concerniente al pago de horas extraordinarias se regirá por lo dispuesto en el libro I, Título I, capítulo IV, párrafo 2º, del Código de Trabajo.

En la liquidación de sueldo de cada trabajador se detallará el pago por concepto de horas extraordinarias.

El pago de horas extraordinarias es compatible con el pago de las remuneraciones asociadas a condiciones especiales de trabajo reguladas en las letras a), b) y d) e incompatible con las reguladas en la letra c), todas del título 5 de este Instrumento Colectivo.

4.2. REMUNERACIONES VARIABLES

4.2.1. 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 o vía canal formal oficializado por la respectiva Gerencia Comercial, a más tardar el quinto día hábil del periodo de medición. 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.

Se velará porque las productividades del periodo sean informadas por las gerencias comerciales correspondientes de cada mercado durante las dos primeras semanas de cada periodo, lo que en ningún caso podrá exceder más allá del 4° día hábil anterior al del pago de remuneraciones, para permitir las validaciones del Trabajador.

Asimismo, la Empresa entregará posteriormente la información de los cumplimientos de metas, que irán a pago, al menos 2 días hábiles antes del pago de remuneraciones.

Todo cambio sustancial, (como por ejemplo modificación al modelo de incentivo vigente), a las condiciones contractuales del Trabajador, deberá ser informada al sindicato y al Trabajador al menos, en la primera quincena del mes inmediatamente anterior al mes de la implementación, debiendo la Empresa haber entregado las herramientas y conocimientos que le permita desarrollar las nuevas funciones encomendadas. En esta misma instancia la Empresa explicará los criterios aplicados en las modificaciones antes señaladas al Trabajador. Si ello no ocurriere, regirán en tal periodo, las condiciones vigentes en el periodo anterior, a menos que las condiciones 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 y una vez que se hayan informado con antelación los aspectos involucrados en el nuevo anexo de contrato.

4.2.2. Consideraciones sobre la Renta Variable

En caso de disminuir la dotación de la unidad comercial, de manera transitoria, 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 realizarla. La empresa se compromete si producto de esta reasignación de cartera se produce una disminución del cumplimiento EPA o equivalente, esta será analizada entre empresa y sindicato, para garantizar su cumplimiento. esta nueva asignación solo podrá ser parte de las metas individuales, o grupales, a partir del mes siguiente de la nueva asignación de clientes.

Para efectos de cálculo del cumplimiento de las metas, en el caso que presenten licencias médicas superiores a 1/6 del periodo de medición, de forma continua en el periodo respectivo, la meta se calculará en la proporción al tiempo efectivamente trabajado.

La Empresa, en conjunto con el Sindicato, mantendrán reuniones de trabajo tendientes a la revisión y posible mejora de los modelos de renta variable que pudieran aplicarse.

Se deja constancia que en caso de fuerza mayor o de situaciones extremas que restrinjan el normal funcionamiento de la Empresa y de sus Trabajadores como crisis económicas, de salud o sociales, los colaboradores con renta variable que se vean afectados se analizará un tratamiento especial que se ira revisando mes a mes, mientras dure esta situación.

EX

X

BB

OK

Asimismo, cada producto o servicio que la compañía comercialice sea actual o futuro, podrá 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 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.

Todo cambio sustancial a la ficha del ejecutivo deberá ser informado con anterioridad de la implementación al trabajador y al sindicato.

4.2.3. Tablas de metas

Se deja constancia que las tablas de las metas de los trabajadores de las áreas de ventas se mantendrán en el porcentaje que fueron modificadas en el contrato colectivo de fecha 15 de noviembre de 2012, correspondiendo su rango de cumplimiento mínimo a 50%. Asimismo, el rango de cumplimiento máximo se mantendrá en 130%.

La Empresa presentará mensualmente a los Trabajadores, una explicación comprensiva de las metas. Adicionalmente, la Empresa entregará un manual explicativo de las fichas de metas.

La Empresa presentará al Trabajador información periódica sobre estados de avance de los cumplimientos de acuerdo con el periodo de obtención de los distintos indicadores.

Asimismo, el Trabajador que considere que los cálculos de cumplimientos e incentivos no corresponden a sus efectivos cumplimientos, podrá solicitar una revisión a la Gerencia de Capital Humano de la Empresa, informando el Trabajador de ello al Sindicato.

4.2.4. Comité bipartito VP Personas, VP Empresas y VP Corporaciones

Se deja constancia que, conforme a negociaciones colectivas pasadas entre las partes integrantes del presente instrumento, se encuentra constituido un comité bipartito para VP Personas, VP Empresas y VP Corporaciones, cada uno de ellos con dos representantes de cada parte, como una instancia de diálogo en la que los trabajadores presentarán situaciones generales, y particulares y asuntos vinculados a las remuneraciones variables. Asimismo, en esta instancia se comunicará, y evaluará cambios relevantes en la forma de implementar criterios de medición de renta variable u otros que afecten de manera significativa la renta de los trabajadores.

Este comité se reunirá como máximo cada tres meses, para los mercados de Personas y Empresa, en el caso de Corporaciones se realizará a petición del sindicato o cuando exista algún cambio o evento que amerite reunirnos.

4.2.5. Garantía de la medida de satisfacción al cliente

Se garantizará el cumplimiento del 80% de la medida de satisfacción al cliente, actualmente EPA o el indicador que lo reemplace, cuando en cada sucursal el número de trabajadores transitorios supere el 15% de la dotación total del personal propio. Esta garantía se aplicará en sucursales con más de 8 trabajadores propios. En sucursales con menos de 8 trabajadores, esta garantía se aplicará cuando laboren en ellas un 50% o más de trabajadores transitorios.

En el caso de pérdida de más del 10% de horas laborales por causas imputables a fallas producidas en los sistemas computacionales, se garantizará a los trabajadores afectados el 90% del EPA o el indicador que lo reemplace.

4.2.6. Compensación de productividad

Se compensará la productividad del mes de una tienda en particular, cuando se produzca cualquier tipo de inconveniente que no sea imputable directamente al colaborador, que lo imposibilite a desarrollar su labor como por ejemplo la no disponibilidad de sistema para efectuar una venta y/o servicio. A modo de ejemplo: ajustes de las metas y ajustes de la productividad.

4.2.7. Capacitación Interna

A los trabajadores a quienes se les solicite colaborar en la inducción de otros dependientes, además de imputarles las ventas realizadas a su meta mensual, se les asegurará el 100% de la medida de satisfacción al cliente, actualmente EPA, o el indicador que lo reemplace en el futuro, por el periodo respectivo, a condición de que esta actividad la desarrolle por un mínimo de 5 días en cada mes.

Con todo, el límite de personas simultáneas en inducción será de un máximo de 2 por cada trabajador a cargo de la capacitación.

Los casos particulares podrán ser revisados por Capital Humano a solicitud del Sindicato.



4.3 CASOS ESPECIALES PARA REVISIÓN DE RENTAS

El Sindicato podrá proponer, anualmente, una nómina que no pueda exceder el 4.6% de los socios vigentes a marzo de cada año, para que sus remuneraciones sean revisadas en el mes de abril de acuerdo con la estructura de rentas vigentes por la Gerencia de Capital Humano. Los trabajadores propuestos por el Sindicato deberán cumplir los siguientes requisitos:

Tener una antigüedad de, a lo menos, 12 meses en la empresa.

Haber sido evaluado en su desempeño anual con la categoría Esperado (hoy 4,95) o sobre lo esperado.

Su renta bruta deberá estar ubicada bajo la estructura de rentas de la Empresa, según lo definido por la Gerencia de Capital Humano-conocida por el sindicato.

La Empresa deberá dar respuesta formal y fundada a la solicitud del Sindicato dentro del plazo máximo de 30 días corridos contados desde la entrega de la proposición sindical.

En su caso, el eventual aumento no podrá ser inferior a la diferencia entre la remuneración del socio y la que le correspondería de conformidad a la estructura de rentas, para dicho cargo. En la eventualidad que la diferencia entre la remuneración vigente y el mínimo que corresponda por estructura supere el 30%, el sueldo se ajustará en un 30% de inmediato y el resto del diferencial, en caso de existir, con un aumento paulatino para alcanzar dicho mínimo en un periodo máximo de seis meses.

Para este efecto la Gerencia de Capital Humano entregará al Sindicato la información necesaria, referida a sus socios, que permita identificar a quienes se encuentran fuera de la misma, una vez al año, en el mes de abril, la cual tendrá un carácter estrictamente confidencial y bajo ningún motivo podrá ser divulgada por cualquier medio a personas distintas del directorio sindical.

En el caso que uno de los Afiliados resulte seleccionado por un Concurso Interno 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.

4.4 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 Convenio 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 Capital Humano 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 se ubiquen dentro de los tramos A o B, y en aquellos socios cuya remuneración no hubiere sufrido modificaciones en un plazo de 5 años que se encuentren en tramo C bajo el midpoint de la estructura de remuneraciones, siempre que su evaluación de desempeño en los últimos dos años hubiere sido calificada en categoría esperado o superior a esta. De aprobarse el ajuste, este deberá tener como mínimo un 5% de incremento. 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.

4.5 EQUIDAD EN BENEFICIOS

Las partes dejan constancia que también ha sido de su interés, en forma permanente, el velar por el justo y equitativo nivel de beneficios en dinero que se paguen a todos los trabajadores de la empresa. En este sentido, se ha convenido que la suma total a pagar a los Socios, por la Indemnización Especial por Término de Contrato por Necesidades de la Empresa, en el evento que proceda, regulada en el título 8, numeral 8.8, letra D y el Bono de Término de Negociación (en adelante, Indistintamente, BTN), regulado en la cláusula 1, del Título 12, numeral 12.1. no podrán ser superior a 5 remuneraciones brutas mensuales vigentes del respectivo trabajador a la fecha de pago.

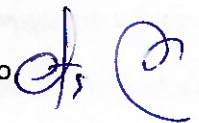
4.6 FECHA DE PAGO DE REMUNERACIONES

Las remuneraciones mensuales serán pagadas los días 25 de cada mes o el día hábil anterior si este coincide con un sábado, domingo o festivo.

4.7 INFORMACIÓN DE SISTEMA DE REMUNERACIONES

Durante el primer semestre de cada año de vigencia del presente convenio, la Empresa entregará al Sindicato la estructura de remuneraciones para cada estamento.

Esta información se manejará con estricta reserva por la directiva del Sindicato



4.8 ANTICIPO DE REMUNERACIONES

La Empresa, a solicitud del trabajador, podrá conceder un anticipo hasta de un 25% de remuneración, siempre y cuando el trabajador tenga alcance líquido para ello. Esta solicitud la debe realizar, vía correo electrónico o por otro medio escrito, a la Subgerencia de Administración de Personas, Remuneraciones y Outsourcing, hasta el último día hábil del mes. Este anticipo será con cargo a las liquidaciones de las remuneraciones mensuales y el pago se hará efectivo el quinto día hábil del mes siguiente a la solicitud.

5. TÍTULO: REMUNERACIONES ASOCIADAS A CONDICIONES ESPECIALES DE DESEMPEÑO

5.1 ASIGNACIÓN TURNO DE ALISTAMIENTO EN DOMICILIO (TAD)

La Empresa pagará, a aquellos Afiliados que deban hacer TAD, una asignación especial consistente en \$ 13.190.- (trece mil, ciento noventa 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.

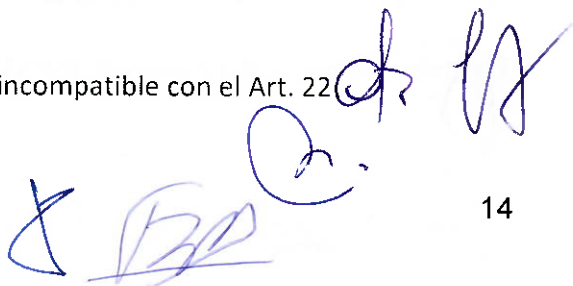
Los turnos de alistamiento deberán ser ingresados en la plataforma de Capital Humano o sistema que le remplace y autorizados por la jefatura directa, teniendo un tope de 17 días mensuales por trabajador. Cualquier situación que escape a esta definición deberá ser revisada por el área de administración 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.

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 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



5.2 ASIGNACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO

Las horas extraordinarias que trabaje el personal, entre las 22:00 horas de un día, y las 06:00 horas del día siguiente, tendrán derecho a que esas horas trabajadas sean pagadas con un 100% de recargo sobre el sueldo base mensual del respectivo trabajador.

Por su parte, en el caso que los trabajadores señalados en el párrafo anterior desempeñen trabajos, bajo las circunstancias descritas, entre el término de la jornada ordinaria de trabajo y las 21:59 horas, o bien, entre las 06:01 horas y el inicio de la jornada ordinaria de trabajo, tendrán derecho a que esas horas trabajadas sean pagadas con un 50% de recargo sobre el sueldo base mensual del respectivo trabajador.

El personal que deba alojar, por circunstancias extraordinarias, en las Instalaciones técnicas por necesidades de traslado, inclemencias del tiempo, seguridad personal, riesgos al instrumental o equipamientos a cargo y propios de las Instalaciones técnicas, 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, 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 Bono de Turno de Alistamiento.

5.3 ASIGNACIÓN POR TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO

El personal no sujeto a régimen de turno, que trabaje en días sábado, domingo o festivo, entre las 06:00 horas y las 22:00 horas, percibirá, además del pago de las horas extraordinarias calculadas con un recargo del 100% del valor de la hora ordinaria que le correspondan, una bonificación equivalente a un 8% de su remuneración diaria.

5.4 ASIGNACIÓN POR TRABAJO EN NOCHE DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO

Los trabajadores, estén o no sometidos a Régimen de Turno Rotativo Permanente, que trabajen entre las 22:00 horas de los días 24 y/o 31 de diciembre y las 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 bruta (con un tope máximo de \$ 266.270), cada vez que cumplan dicho trabajo, más la totalidad de las horas extras trabajadas, calculadas con un recargo del 100% de su valor de hora ordinaria.

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, en forma completa o proporcional según sea el tiempo trabajado.

El pago de esta Asignación no es compatible con el pago de TAD.

5.5 ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA

A los trabajadores que desempeñen los cargos de “cajeros comerciales”, se les pagará, por cada día efectivamente trabajado, una asignación de pérdida de caja ascendente a la suma de \$1.388.-

Esta asignación tendrá por objeto cubrir total o parcialmente las eventuales pérdidas o extravíos de dineros que pueden producirse con ocasión del desempeño de sus labores a los trabajadores indicados en el párrafo precedente.

5.6 ASIGNACIÓN POR TURNO ROTATIVO PERMANENTE O POR TURNO ROTATIVO PARCIAL

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

Asimismo, todo el personal que trabaje efectivamente en régimen de Turno Rotativo Parcial percibirá una asignación mensual equivalente al 7,85% de su renta mensual. El derecho al pago de la asignación que corresponda, por Turno Rotativo, sea Permanente o Parcial, solo se devengará si el trabajador realizó el número 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.

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

Si un trabajador ha permanecido en régimen de turno por un lapso continuo superior a 5 años por disposición de la empresa y deja definitivamente el mismo, recibirá una asignación que reemplace temporalmente a aquella recibida mientras cumplía tales turnos. La asignación de reemplazo se pagará por un periodo de 6 meses y 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 de este periodo, la asignación temporal y de reemplazo se extinguirá definitivamente.

5.7 ASIGNACIÓN POR REEMPLAZO O INTERINATO DE JEFATURAS

A los Afiliados que, en el desempeño de sus funciones, les corresponda por cualquier causa, y en forma continua realizar un remplazo o interinato en un cargo de jefatura de la Empresa (jefe de área o jefe de tienda), designado formalmente por su jefatura o su línea directa, recibirán una asignación por remplazo 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 o igual 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.

Reemplazo 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.

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.

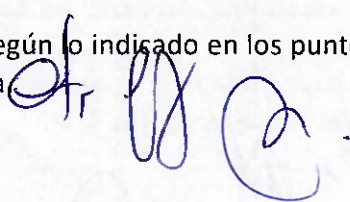
El afiliado deberá comunicar por correo electrónico con la aprobación de su jefatura o línea directa, a la Gerencia de Capital Humano, con copia al Sindicato, la fecha de inicio del reemplazo de un cargo de jefatura, así como la fecha de término, y la fecha de término cuando se determine o cuando éste se finalice, en definitiva. El pago se realizará previa verificación de los antecedentes por parte de la Gerencia de Capital Humano.

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

Igualmente, para ambos casos, si para el reemplazo se realiza por un período continuo superior o igual a 21 días corridos, se han designado sucesivamente a varias personas para realizarlos tal reemplazo, cada afiliado tendrá derecho a percibir la asignación diaria indicada, por cada uno de los días que asumió efectivamente el reemplazo, cualquiera sea el número de éstos.

Cuando se produzca la vacancia de un cargo de Jefatura, la Gerencia de Capital Humano deberá velar porque 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 Capital Humano 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.



5.8 BONO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

A todos los trabajadores que desempeñan sus labores en Sucursales o Tiendas—en cargos de Anfitrión, Anfitrión Preferencial, Cajero Comercial, Ejecutivo Atención Comercial, Ejecutivo Gestión Comercial, Ejecutivo Gestión Preferente, Ejecutivo VISA, Ejecutivo Soporte Tecnológico Preferencial, Ejecutivo Soporte Preferencial Ejecutivo Atención Preferencial, , Soporte Back Front, Ejecutivo atención Empresas todos los anteriores full time, y que registran su asistencia al trabajo se les pagará mensualmente un Bono de Asistencia y Puntualidad, ascendente a la suma de \$ 29.602.- brutos, si trabajan todos los días del mes en que deben prestar sus servicios, y no registran más de 2 atrasos con un tope de 30 minutos totales en el mismo período. Para el caso de los trabajadores part-time, esto es, con jornada inferior a 30 horas el Bono máximo ascenderá a la suma de \$ 14.801.-

Este bono se pagará al mes siguiente de aquel en que se cumpla la condición.

No será considerada la fuerza mayor o caso fortuito, ni cualquier otra circunstancia similar, para que el trabajador se exima de cumplir las condiciones previstas para el pago de este bono, incluidas las inasistencias por licencias médicas, (salvo licencias médicas por accidentes del trabajo).

Con todo, no será considerado incumplimiento, los días no trabajados por uso de feriados o permisos legales o convencionales regulados en el presente convenio.

6. TÍTULO: DE LAS ASIGNACIONES NO REMUNERATIVAS

6.1 ASIGNACION PARA ALIMENTACIÓN

6.1.1 Alimentación

La Empresa pagará, a los trabajadores, una asignación de alimentación ascendente a \$5.029.- diarios por cada día efectivamente trabajado. Esta asignación es incompatible con la asignación de viático contemplada en el numeral 6.2 de este Título.

Sin perjuicio de lo señalado, en la liquidación de remuneraciones se pagará el monto total correspondiente a los días hábiles del mes. En la liquidación de remuneraciones del mes siguiente se harán los ajustes y/o deducciones correspondientes a los días hábiles no trabajados, ya sea por vacaciones, licencias médicas u otras ausencias.

Aquellos trabajadores cuya jornada ordinaria diaria sea igual o inferior a 4 horas y trabajen una o más horas adicionales, superando las 4 horas en un día, tendrán derecho al pago de esta bonificación diaria.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

6.1.2 Bonificación Especial De Alimentación

El personal que trabaje en días sábado, domingo y/o festivo, como mínimo 4 horas, previamente autorizado por su jefatura directa, percibirá una asignación diaria, equivalente al doble de la Bonificación de Alimentación por cada día efectivamente trabajado en tales condiciones.

Aquellos trabajadores cuya jornada ordinaria diaria sea igual o inferior a 4 horas, y trabajen una o más horas adicionales, superando las 4 horas en un día, tendrán derecho al pago de esta bonificación diaria.

El personal que trabaje más de 4 horas, entre las 22:00 horas de un día y las 06:00 horas del día siguiente, también tendrá derecho al pago de esta bonificación. Sin perjuicio de lo anterior, esta bonificación es incompatible con la establecida en la letra a) precedente.

6.1.3 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 \$47.439.-, que será pagada en su remuneración del mes siguiente a aquel en que se realice la fiesta anual.

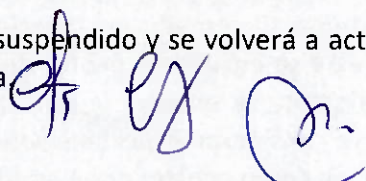
6.1.4 Asignación Especial Para Café Y Snack

Los trabajadores que se encuentren trabajando presencial en instalaciones que cuenten con máquinas dispensadoras de café y snack (hoy vendomática o cualquiera que lo reemplace en el futuro), tendrán derecho a una asignación por un valor de \$ 7.144. Este valor será reajustado anualmente, conforme a la variación que experimente el IPC en el año inmediatamente anterior.

En el caso que el colaborador trabaje en una instalación que no cuente con máquina dispensadora, la empresa le otorgará el beneficio equivalente de café y snacks a través de la remuneración mensual, mientras se sostenga esta condición (no contar con maquina dispensadora).

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

Este beneficio actualmente se encuentra suspendido y se volverá a activar una vez, retornemos a trabajar a las instalaciones de la empresa.



6.1.5 Asignación De Movilización

Todos los trabajadores, tendrán derecho a percibir, el pago de una asignación equivalente a dos veces el valor máximo de un pasaje de Metro (\$ 1.600 vigentes diarios) por cada día efectivo de trabajo presencial. Este monto se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que Metro S.A. reajuste sus tarifas.

6.1.6 Asignación De Teletrabajo

Todos los trabajadores que realicen teletrabajo tendrán derecho al pago de la suma de \$1.600 diarios por cada día efectivo en teletrabajo, como reembolso de costos derivados de esta modalidad, incluidos los gastos de electricidad y agua, entre otros. Con todo, en caso de que el trabajador, previa solicitud de su jefatura, deba acudir a las dependencias de la empresa, durante el día que le corresponda realizar teletrabajo, recibirá el pago de la asignación de teletrabajo y la de movilización.

La asignación de teletrabajo se reajustará cada 4 meses en un 100% respecto de la variación acumulada que experimente el IPC en el cuatrimestre inmediatamente anterior, aplicándose los reajustes sucesivamente a partir de marzo de 2021. En el evento que la variación acumulada experimentada por el IPC en el periodo inmediatamente anterior sea negativa, esta asignación no tendrá variaciones.

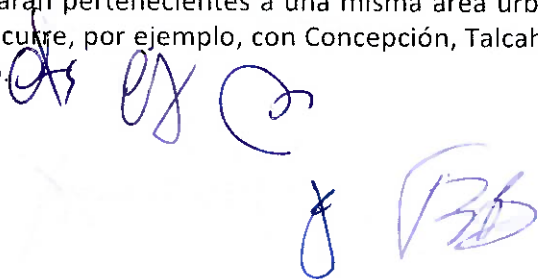
Se deja constancia que la realización del trabajo bajo esta modalidad no significará en ningún caso detrimento o menoscabo de las remuneraciones a las que tiene derecho el trabajador.

No obstante, se deja constancia que si la sumatoria de ambas asignaciones calculadas es inferior a \$34.400.- (treinta y cuatro mil cuatrocientos pesos) se pagará este valor.

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

6.1.7 Asignación Especial De Movilización

La Empresa proporcionará movilización a los socios del sindicato desde y hacia su domicilio, que trabajen 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 siempre y cuando éste se encuentre dentro del área urbana del respectivo lugar habitual de trabajo. Para estos efectos, se entenderá por área urbana a la Región Metropolitana de Santiago. En Provincias, se considerarán pertenecientes a una misma área urbana las comunas colindantes próximas a ésta, como ocurre, por ejemplo, con Concepción, Talcahuano, San Pedro de la Paz o Viña del Mar y Valparaíso.



Con todo, los socios privilegiarán el uso racional del beneficio, entre otras formas, compartiendo movilización en los casos que así sea posible.

6.1.8 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 trabajadoras 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 trabajadora 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 trabajadora 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 fraccionada de 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.

6.1.9 Bono Y Permiso Por Matrimonio O Acuerdo De Unión Civil.

El trabajador con contrato indefinido vigente que contraiga matrimonio civil o religioso, o suscriba un acuerdo de unión civil, tendrá derecho a un bono de \$143.786.-

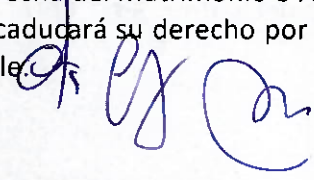
Este beneficio se entrega sólo en caso del primer matrimonio o acuerdo de unión civil celebrado mientras se tenga contrato vigente con la Empresa.

El mismo trabajador deberá informar vía e-mail al área de Remuneraciones cuando ocurra este evento, y entregar un Certificado de Matrimonio o de Acuerdo de Unión Civil originales.

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 el viernes, se reintegrará a su trabajo el lunes o el día hábil siguiente, si aquel fuera feriado.

Este beneficio se podrá solicitar hasta los 60 días siguientes a la fecha del Matrimonio o AUC. En caso de que un trabajador no lo solicite dentro de dicho plazo, caducará su derecho por el sólo transcurso del plazo, ni será compensable en dinero ni acumulable.



6.2 VIÁTICOS

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, sin perjuicio de lo anterior deberá entregarse cada vez que los valores se modifiquen la información al Sindicato Nacional de Entel PCS.

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

El Sindicato podrá solicitar un reestudio 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.

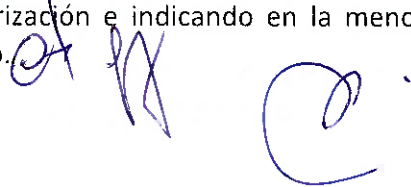
Para obtener la restitución del viático, es necesario ingresar la clave 22 (descuento de alimentación por comisión de servicio en el sistema de Formulario Electrónico), por el periodo respectivo.

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.



7. TÍTULO: REAJUSTABILIDAD

7.1 REAJUSTABILIDAD DE REMUNERACIONES

Las remuneraciones de los trabajadores vigentes al 28 o 29 de febrero, al 30 de junio y al 31 de octubre de cada año de vigencia de presente Convenio, se reajustarán el 1° de Marzo, el 1° de Julio y el 1° de Noviembre de cada año, en el 100% de la variación acumulada que experimente el IPC en el cuatrimestre inmediatamente anterior.

En el caso de las remuneraciones variables, el reajuste comprenderá el sueldo base y el monto que corresponde en la parte variable al cumplimiento de su meta al 100%, según lo establecido en su contrato individual de trabajo.

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

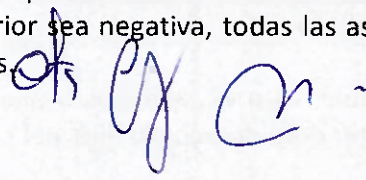
En todo caso, cada vez que la variación acumulada de IPC alcance o supere el 3% dentro de alguno de los cuatrimestres definidos en el párrafo primero de esta cláusula, se anticipará el reajuste respectivo a partir del primero del mes siguiente al cual la variación del IPC hubiera alcanzado dicha cifra, correspondiendo en este caso el pago de la diferencia de la variación del IPC entre el porcentaje alcanzado y lo efectivamente acumulado, a contar del día primero del mes en que comienza el nuevo cuatrimestre.

Las cantidades expresadas en este Convenio Colectivo en Unidades de Fomento, dólares americanos o euros no estarán afectas a reajuste según variación del IPC.

7.2 REAJUSTABILIDAD DE ASIGNACIONES, BONOS Y BENEFICIOS

Durante la vigencia del presente convenio, todas las asignaciones, bonos y beneficios expresados en pesos y que no tuvieran una formula expresa propia de reajustabilidad especifica en este mismo, por ejemplo, estar expresada en UF, se reajustarán en la misma forma y oportunidad detalladas en el punto 1 de este Título.

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.



8. TITULO: DE LOS BENEFICIOS

8.1 BENEFICIOS LABORALES

8.1.1 Feriado Anual

La Empresa, para los efectos de reglamentar lo relativo al Feriado Anual de los trabajadores, 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 trabajador, una vez que este haya sido acordado y concedido por escrito por la jefatura directa del interesado y por la Gerencia de Capital Humano.

8.1.2 Día Adicional De Feriado Por 10 Años De Servicio

La Empresa otorgará, a aquellos trabajadores que cumplan 10 años de vigencia de su respectivo contrato de trabajo, 1 día adicional de feriado que se adicionará en forma permanente al respectivo feriado legal de cada trabajador.

Para efectos de computar la antigüedad laboral, también se considerará la antigüedad reconocida por escrito por la Empresa al trabajador por servicios prestados por este último en otras de las empresas relacionadas o coligadas sin mediar finiquito, o bien, en aquellos casos en que el trabajador haya suscrito un finiquito sin pago de la indemnización por los años de servicio prestados a las empresas referidas.

Con todo, el trabajador sólo podrá hacer uso, en cada período anual de un máximo de 25 días de feriado. Este beneficio no será compensable en dinero.

8.1.3 Bono De Vacaciones

Todo trabajador que haga uso de su feriado anual con un mínimo de 10 días hábiles continuos tendrá derecho, una vez al año, a un bono anual de vacaciones ascendente al 6% de su remuneración bruta con un mínimo de \$ 147.209 (ciento cuarenta y siete mil, doscientos nueve pesos) y un máximo de \$204.811, (Doscientos cuatro mil, ochocientos once pesos). Este bono se pagará al momento de hacerse efectiva las vacaciones, y no podrá solicitarse más de tres veces en dos años calendario consecutivos.

Tratándose de personal part time, esto es, aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo sea inferior a 30 horas semanales, tendrán derecho al 50% del bono anual mencionado en el párrafo anterior.

Al trabajador afecto al presente Convenio Colectivo de Trabajo cuya renta mensual, incluida su renta variable al 100%, sea igual o inferior a \$837.279.-, (ochocientos treinta y siete mil, doscientos setenta y nueve pesos) brutos, que haga uso de sus vacaciones en forma continua con un mínimo de 10 días hábiles del feriado anual, no se le descontará la Bonificación de Alimentación correspondiente a dicho periodo. Este beneficio deberá ser utilizado en el año calendario y no será acumulable.

8.1.4 Préstamo De Vacaciones

Adicionalmente, el trabajador 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 y será descontado a partir del mes siguiente de ser otorgado. 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 a la Gerencia de Capital Humano 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.

8.1.5 Permiso Anual

El trabajador tendrá derecho, previa autorización escrita de su jefatura directa y de la Gerencia de Capital Humano, a dos días libres con goce de remuneraciones, en cada año calendario, adicional a su feriado anual, y que podrá usar al fin que estime necesario. El trabajador podrá fraccionar los dos días de permiso, en hasta cuatro medios días.

La formalización del permiso se deberá realizar a través de la Plataforma de la Gerencia de Capital Humano.

En ningún caso, podrán utilizar el mismo día más del 15% de los trabajadores de un área.

Estos días de permiso podrán hacerse efectivos en forma conjunta, acumulados al feriado anual, o bien, antes o después de un día interferiado.

En ningún caso, estos permisos serán acumulables de un año calendario para otro ni compensables en dinero.

8.1.6 Permiso Por Enfermedad Grave

La empresa dará las facilidades necesarias en caso de enfermedad grave o accidente del cónyuge, conviviente civil o hijos del trabajador, a fin de que este se ausente de sus labores con el objeto de acompañarlos en dicha contingencia, hasta por un plazo máximo de 5 días hábiles con goce remuneraciones. Este permiso será de hasta diez días hábiles al año, cuando el

trabajador deba trasladarse fuera de su lugar de trabajo con el objeto de asistir a recibir atención médica en otras localidades, o acompañar a su cónyuge, conviviente civil o hijos con igual propósito, por no contar con centros de atención o especialistas en la propia zona.

Se deberá solicitar este permiso fundando su petición con todos los datos pertinentes a la jefatura directa, quien informará a la brevedad a la Gerencia de Capital Humano para que ésta resuelva.

En todo caso, la gravedad de la enfermedad será evaluada por la empresa tomando en consideración los antecedentes médicos que se aporten por el trabajador.

Este permiso se deberá acreditar dentro de los 10 días siguientes al reintegro a sus funciones.

8.1.7 Días Libres Por Comisión De Servicio

Los trabajadores que hayan cumplido una comisión de servicio encomendada por escrito fuera de su lugar habitual de trabajo y una ausencia de su domicilio de 5 o más días corridos, sea ésta en el extranjero o en el país, tendrán derecho a un día laboral libre adicional, con goce de remuneraciones, inmediatamente después del término de la comisión de servicio, sumado a los que legalmente les correspondieren y que se entenderá como efectivamente trabajados para todos los efectos legales y contractuales.

Si la comisión de servicio se extiende por 15 días continuos o más, el trabajador tendrá derecho a dos días de descanso, en las mismas condiciones indicadas en el párrafo anterior.

Este beneficio no será acumulable y se otorgará inmediatamente, una vez concluida la comisión de servicios, y los días a que tenga derecho, no serán compensables en dinero o en otra especie valorada.

8.1.8 Permiso Para Descanso Efectivo

Las jefaturas directas de los respectivos trabajadores deberán velar por que estos, cuando trabajen fuera de su jornada ordinaria de trabajo o fuera de su rol de turno vigente, obtengan un descanso efectivo de 8 (ocho) horas continuas, antes de iniciar su próxima jornada de trabajo. En aquellos casos que la jornada de trabajo se extienda por 8 horas entre las 22:00 horas de un día y las 06:00 horas del día siguiente, el descanso efectivo será de 10 horas.

Se exceptúa el caso en que el trabajador no haya trabajado más de cuatro (4) horas y deba continuar con su jornada habitual de trabajo. En este caso, el trabajador podrá retirarse tantas horas antes de la finalización normal de la jornada laboral, como horas haya trabajado fuera de su jornada habitual de trabajo, incluyendo el tiempo de traslado.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

8.1.9 Días Interferiados

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Empresa otorgará un día interferiado por semestre. Este día será determinado por la Gerencia de Capital Humano 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 interferiado.

Este beneficio no será aplicable a los afiliados que están sometidos a régimen de turno ni atención directa a clientes (Front). 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.

En caso de que en un determinado semestre no existan días hábiles entre dos días feriados, no se prorrogará este beneficio para el semestre siguiente y se extinguirá el beneficio para tal semestre.

8.1.10 Descanso Postnatal Parental

Las partes acuerdan que se sujetarán a lo dispuesto en el Artículo 197 bis del Código del Trabajo en todo lo que se refiera al descanso de maternidad post natal parental.

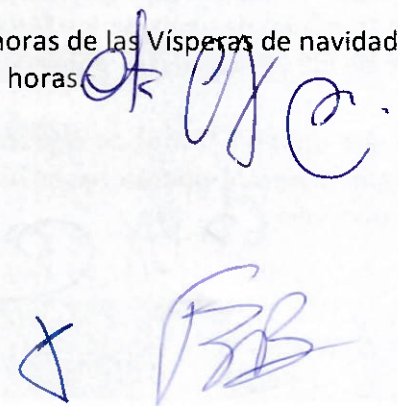
8.1.11 Horario De Salida En Víspera De Fiestas Patrias, Navidad Y Año Nuevo

Las partes acuerdan que aquellos trabajadores que no están sometidos a régimen de turno ni atención directa a clientes finalicen su jornada laboral a las 14:00 horas del día hábil inmediatamente anterior a las siguientes fechas: 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1º de enero.

El presente beneficio no será aplicable para aquellos trabajadores, que estén sometidos a régimen de turno, atención de clientes, que se encuentren prestando servicios y/o reparando fallas en el servicio a clientes o que por eventos dispuestos por la autoridad deban hacerse cambios en los sistemas de la empresa que requiera la presencia de esos trabajadores. Ejemplo: Cambio de numeración.

8.1.12 Cierre De Las Tiendas En Víspera De Feriados Especiales

Las tiendas anticiparán el cierre de ellas a las 15:00 horas de las Vísperas de navidad y de año nuevo y en Vísperas de 18 de septiembre a las 17:00 horas.



8.1.13 Horario De Salida En Víspera De Festivos

Las partes acuerdan de que, en los días vísperas de festivos, la jornada de trabajo terminará una hora antes del horario normal pactado en sus contratos de trabajo.

El presente beneficio no será aplicable para aquellos trabajadores, que estén sometidos a régimen de turno, atención de clientes, que se encuentren prestando servicios y/o reparando fallas en el servicio a clientes o que por eventos dispuestos por la autoridad deban hacerse cambios en los sistemas de la empresa que requiera la presencia de esos trabajadores. Ejemplo: Cambio de numeración.

8.1.14 Aguinaldos

La Empresa pagará un aguinaldo de Fiestas Patrias y uno de Navidad, imponibles 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:

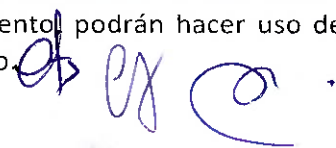
- \$ 183.154.- para aquellos trabajadores con contrato individual de trabajo indefinido, con fecha de ingreso hasta el 30 de junio de cada año para el Aguinaldo de Fiestas Patrias y hasta el 30 de septiembre de cada año para el Aguinaldo de Navidad.
- \$ 91.577., para aquellos trabajadores con contrato individual de trabajo 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.
- \$ 91.577.-, para aquellos trabajadores con contrato individual de trabajo 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.

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

8.1.15 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.

8.1.16 Teletrabajo

Los afiliados, que, debido a sus funciones laborales, puedan desarrollar su trabajo desde su casa habitación (teletrabajo) y que de manera voluntaria se acuerde con la compañía, podrán solicitarlo a su jefe directo, quien lo podrá autorizar y este debe formalizar a través de un anexo de contrato.

Los trabajadores que presten servicio a distancia 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 Gerencia de Capital Humano.

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

8.1.17 Conducción De Vehículos

Todo lo relativo a la conducción de vehículos, que establece las normas que deben cumplir los trabajadores en aquellos casos en que deban concurrir a desempeñar sus labores en terreno conduciendo un vehículo, se encuentra establecido en el "Reglamento de Conducción y Uso de Camionetas".

En el caso de eventuales responsabilidades penales derivadas de accidentes de tránsito, la empresa se compromete a otorgar defensa judicial en lo penal al trabajador imputado, siempre que el accidente se haya producido en vehículos de EPCS o de terceros cuyo uso haya sido autorizado por el empleador, en cumplimiento de sus deberes laborales.

8.1.18 Tiempos De Desplazamiento

La Empresa procurará coordinar en lo posible el transporte aéreo del personal, de manera tal que se concilien las necesidades del trabajo de que se trate con la hora de inicio de la jornada que sea aplicable al trabajador.

8.1.19 Gastos Por Traslado

La empresa sólo cursa traslados estrictamente indispensables para la operación del negocio, según esta lo califique.

En caso de necesidad de la empresa, ésta puede pedir el traslado de empleados por requisito del cargo. Esta circunstancia se puede presentar ante la exigencia de llenar una vacante importante con personal experimentado. Normalmente se produce como resultado de un Concurso Interno. En estos casos, tales trabajadores tendrán derecho a percibir una asignación equivalente a 1 (una) remuneración bruta. Para estos efectos, tratándose de trabajadores con renta variable, corresponderá a la sumatoria entre sueldo base bruto mensual, la cuota mensual de la gratificación anual, más la renta variable bruta mensual al 100% de cumplimiento.

Asimismo, en el caso del párrafo precedente, el trabajador tendrá derecho al reembolso de la suma correspondiente a un mes de renta de arrendamiento con un tope del 25% de su sueldo base bruto mensual. Para este efecto, el trabajador deberá acreditar este gasto con el respectivo contrato de arrendamiento u otros documentos que acrediten el gasto efectivo.

Los gastos de traslados por necesidad 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, la empresa 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, la empresa no se responsabilizará en forma alguna por los acontecimientos que ocurran derivados de la decisión de haber escogido este medio de transporte.

El trabajador que, por la adjudicación de un concurso interno o necesidad de la empresa, cambie de su residencia, podrá hacer uso de 2 días hábiles de permiso con goce de remuneraciones para efectuar el traslado de sus enseres y de su grupo familiar.

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 integralmente por la persona que solicitó el 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.

8.1.20 Asignación De Pasajes

A los trabajadores que hubiesen sido o fuesen trasladados a prestar servicio desde cualquier ciudad de Chile continental a Rapa Nui, o desde su residencia laboral de origen a localidades ubicadas desde la ciudad de Taltal al norte, o desde la ciudad de Osorno al sur, siempre que dicha residencia laboral de origen se ubique al sur de Taltal o al norte de Osorno, 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 trabajadores que, sin haber mediado traslado, prestaren sus servicios en Rapa Nui, en la Región de Aysén y en la Región de Magallanes, se les otorgará el mismo beneficio y en las condiciones indicadas en el párrafo anterior.

También tendrán derecho al beneficio:

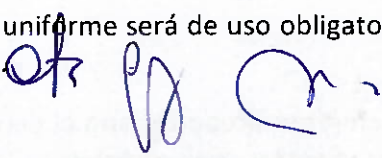
- En su totalidad, el cónyuge o el conviviente civil del interesado.
- En un 50% las cargas familiares debidamente reconocidas a la fecha de hacerlo efectivo, siempre que vivan en la misma localidad que el trabajador. En este último caso, el otro 50% del pasaje será de cargo del trabajador.

8.2 VESTUARIO

8.2.1 Uniformes

En el caso de los trabajadores que se desempeñan en Tiendas cuyos cargos son: anfitriones, ejecutivos de atención comercial, ejecutivo back front, cajeros, ejecutivos de atención preferencial, Ejecutivo gestión comercial y ejecutivos atención empresas, cuya responsabilidad es atender Clientes presencialmente, la empresa le proporcionará un uniforme de trabajo que estará destinado tanto a cubrir sus necesidades de vestuario, como también la necesidad de proyección de imagen corporativa que requiere la Empresa en sus dependencias. En este sentido, el diseño del respectivo uniforme será una atribución de la Empresa.

Dicho uniforme será de uso obligatorio tanto para el personal femenino como masculino que lo reciba.



8.2.2 Uniforme Administrativo

En el caso de los trabajadores que se desempeñan en cargos como secretarías recepcionistas, asistentes ejecutivas u otros que realicen atención presencial a clientes, recibirán un uniforme de tipo formal, para que realicen sus labores diarias como también para cubrir las necesidades de proyección de imagen corporativa que requiere la Empresa. Dicho uniforme será de uso obligatorio para el personal que lo reciba.

Ambos uniformes estarán constituidos por una cantidad y calidad de prendas que cumplan los estándares usados a la fecha, y, por cierto, las necesidades descritas en los párrafos anteriores.

Se deja establecido, que, cualquiera de estas prendas que sean entregadas, a un trabajador, no tendrá costo para este.

Todo lo concerniente a los procedimientos destinados a obtener el respectivo uniforme, la forma y periodicidad para hacerlo, se regulará por la Empresa y se comunicará por escrito a los trabajadores por los medios usuales.

El área de prevención de riesgos de la empresa, de acuerdo con lo estipulado por la ley, proporcionará los elementos de seguridad y cualquier otro tipo especial de vestuario, como ropa de agua, buzos térmicos, zapatos de seguridad, los que serán entregados de acuerdo con las labores a desarrollar por el trabajador.

8.2.3 Sentido de Pertenencia

Las partes acuerdan que la empresa proporcionará a todos los trabajadores vigentes al momento de realizar la toma de tallas (septiembre 2021), una Chaqueta softshell u otra de costo similar previo acuerdo entre empresa y sindicato, con logo institucional, durante la vigencia de este instrumento. Esta chaqueta será distribuida en marzo 2022 y sus características serán acordadas entre la empresa y el sindicato.

Este beneficio tiene la finalidad de 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.

8.3 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 2 años, mientras ellas cumplen su jornada laboral ordinaria.

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, la empresa

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, ésta 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.

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 un bono compensatorio mensual, equivalente al costo de la sala cuna por 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.

Estos beneficios se extenderán a los socios que, por sentencia judicial o fallecimiento de la madre, se les haya asignado el cuidado personal de un 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.

La empresa informará a solicitud del sindicato, de manera trimestral, la base de socias o socios a quienes se les entrega este beneficio.

8.4 ASIGNACIÓN DE TELÉFONO MÓVIL

8.4.1 Servicios de telefonía ENTEL

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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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° 3 y deberá tener la fecha explícita de la última modificación consensuada.

Finalmente, la empresa otorgará a los socios del Sindicato., un descuento ascendente a un 20% con el fin de 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.

Tratándose de aquellos Socios que han contratado planes funcionarios para familiares, serán directamente responsables de la administración, uso y pago de tales planes.

8.4.2 Asignación Interna De Telefonía Móvil

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°3.

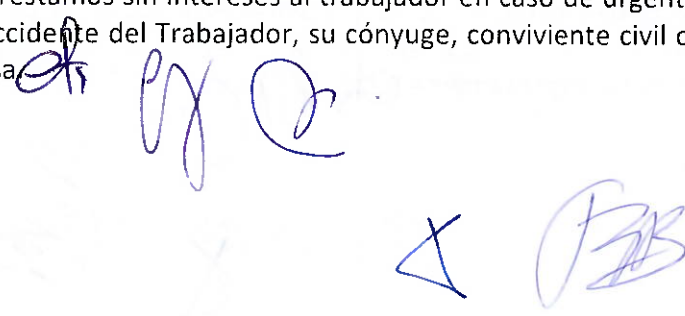
Respecto de aquellas materias no tratadas en el referido documento, se aplicará lo convenido en los párrafos siguientes.

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°3).

8.5 PRÉSTAMO OPTATIVO ESPECIAL POR URGENCIAS

La empresa otorgará préstamos sin intereses al trabajador en caso de urgente necesidad, como enfermedad grave o accidente del Trabajador, su cónyuge, conviviente civil o hijos, conforme a la política de la empresa.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'E' and 'C', and a signature that appears to be 'FBB'.

8.6 INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

La indemnización por años de servicio a los trabajadores, al término del contrato individual de trabajo, en el evento de proceder su pago, se regirá por las normas del Código del Trabajo sobre la materia.

Con todo, la Empresa ha regulado las siguientes indemnizaciones:

8.7 INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN

La Empresa pagará, al trabajador cuyo contrato de trabajo termine por renuncia voluntaria o mutuo acuerdo con la empresa y haga efectiva su jubilación, en las edades que dispone la ley y siempre que concurren las condiciones y requisitos señalados en la presente cláusula, una indemnización por años de servicio equivalente a treinta días de la última remuneración mensual completa devengada, la que estará compuesta para estos efectos por el sueldo base mensual, la gratificación anual establecida en la letra b) del numeral 1 del Título III de este instrumento y las bonificaciones de movilización y colación, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador. Para aquellos trabajadores con remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio de lo percibido por ellos por tales remuneraciones en los tres últimos meses calendario. Esta indemnización no tendrá el límite máximo de 11 meses de remuneración y el tope de la base de cálculo de 90 Unidades de Fomento.

Será condición para solicitar este beneficio, que el trabajador haga efectiva su jubilación a partir de la edad legal para obtener una pensión de vejez (65 años para hombres y 60 años para mujeres) dentro del año calendario que cumple la edad mencionada. Si, en dicho año el trabajador no hiciera uso de este beneficio, lo podrá hacer al 2° año de cumplimiento, es decir cuando cumplan 67 años para hombres y 62 años para mujeres.

Para efectos de computar la antigüedad en la empresa también se considerará la antigüedad reconocida por escrito por la Empresa al trabajador por servicios prestados por este último a otras empresas relacionadas o coligadas sin mediar finiquito, o bien, en aquellos casos en que el trabajador haya suscrito un finiquito sin pago de la indemnización por los años de servicio prestados a las empresas referidas. Esta regla también será aplicable al N°2) de esta cláusula establecida más adelante.

Este beneficio se imputará, compensará o formará parte de cualquier beneficio similar que se otorgue por ley y/o disposición obligatoria, actual o futura.

ok [Signature]
[Signature]

8.8 INDEMNIZACIÓN ESPECIAL DE AÑOS DE SERVICIOS POR TÉRMINO DE CONTRATO

a) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1 de noviembre de 2012.

Los trabajadores con jornada laboral igual o superior a 30 horas semanales y una antigüedad superior a 2 años, al 1 de noviembre de 2012, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato individual de trabajo, que ascenderá a una suma única no reajutable de \$2.000.000.-

Tratándose de trabajadores con una jornada igual o superior a 30 horas semanales y una antigüedad inferior a 2 años al 1 de noviembre de 2012, o bien, una jornada semanal igual o inferior a 20 horas y una antigüedad mayor a 2 años a la misma fecha, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato individual de trabajo, que ascenderá a una suma única no reajutable de \$1.000.000.-

Los trabajadores con una jornada igual o inferior a 20 horas semanales y una antigüedad menor a 2 años al 1 de noviembre de 2012, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato individual de trabajo, que ascenderá a una suma única no reajutable de \$500.000.-

Esta indemnización será pagada al término del contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él.

Se hace presente que esta indemnización fue anticipada y liquidada a los trabajadores beneficiados a petición escrita del Sindicato en noviembre del año 2012 y será compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

b) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 19 de mayo de 2015.

Los trabajadores con jornada laboral igual o superior a 30 horas semanales y una antigüedad igual o superior a 2 años al 19 de mayo de 2015, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato individual de trabajo, que ascenderá a una suma única no reajutable de \$1.350.000.-

Tratándose de trabajadores con una jornada igual o superior a 30 horas semanales y una antigüedad inferior a 2 años al 19 de mayo de 2015, o bien, una jornada semanal inferior a 30 horas y una antigüedad igual o mayor a 2 años a la misma fecha, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato individual de trabajo, que ascenderá a una suma única no reajutable de \$675.000.-

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Los trabajadores con una jornada inferior a 30 horas semanales y una antigüedad menor a 2 años al 19 de mayo de 2015, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato individual de trabajo, que ascenderá a una suma única no reajutable de \$337.500.-

Esta indemnización será pagada al término del contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él.

Se hace presente que esta indemnización fue anticipada y liquidada a los trabajadores beneficiados a petición escrita del Sindicato en junio del año 2015 y será compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

c) Indemnización Especial Por Término de Contrato por Necesidades de la Empresa.

Los trabajadores que han participado de la negociación colectiva anticipada que se ha verificado entre la Empresa y el Sindicato en el mes de abril de 2018 y que se encuentran individualizados en el Anexo N°1 del Convenio Colectivo suscrito el 23 de abril de 2018, entre la Empresa y el Sindicato, tendrán derecho a una Indemnización Especial por Término de Contrato por Necesidades de la Empresa, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Antigüedad	ESTAMENTOS (*)		
	ADM-TEC	PRO-LP	JA
>=36	\$1.550.000	\$ 1.825.000	\$1.850.000
>=24<36	\$ 765.000	\$ 912.500	\$ 937.500
>=12<24	\$ 492.500	\$ 562.500	\$ 597.500
<12	\$ 350.000	\$ 400.000	\$ 418.250

ADM-TEC: Administrativos, Administrativos especializados, Técnicos y Supervisores

PRO-LP: Profesionales, Lideres de Proyecto

JA: Jefes de Área

Para el caso de trabajadores con jornada menor a 30 horas el monto será el 50% de acuerdo con su estamento y antigüedad.

La presente Indemnización Especial por años de servicios, 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 juntamente con la firma del finiquito. Este beneficio será compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

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 19 de mayo de 2018 igual

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

fecha se considerará para determinar estamento y jornada de cada trabajador. Para estos efectos se considerará un mes completo la fracción igual o superior a 15 días.

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

Las partes dejan expresamente establecido que esta indemnización sólo se aplicará para los trabajadores que han participado de la presente negociación colectiva anticipada, que se ha verificado en abril de 2018, y que ha dado como resultado el Convenio Colectivo suscrito el 23 de abril de 2018 y que forman parte del Anexo N°1 de dicho convenio colectivo. En tal 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 del Título I de este Instrumento, con las condiciones, restricciones y requisitos ahí establecidos.

Se hace presente que esta indemnización fue anticipada y liquidada a los trabajadores beneficiados a petición escrita del Sindicato dentro del mes mayo del año 2019 y es compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

d) Indemnización Especial a Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 19 de mayo de 2021

Los trabajadores que han participado de la negociación colectiva anticipada que se ha verificado entre la Empresa y el Sindicato en el mes de abril de 2021 y que se encuentran individualizados en el Anexo N°1 del Convenio Colectivo suscrito el 08 de abril de 2021, entre la Empresa y el Sindicato, tendrán derecho a una Indemnización Especial por Término de Contrato por Necesidades de la Empresa, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral igual o inferior a 12 meses y que pertenezca al estamento de administrativo, administrativos especializados, técnicos y supervisores el monto de la Indemnización Especial por Término de Contrato será de \$120.000. Si el estamento al que pertenece es de líder de proyecto y profesionales el monto de la Indemnización Especial por Término de Contrato será de \$175.000.-Si el estamento fuese jefe de área el monto de la Indemnización Especial por Término de Contrato será de \$ 225.000.-

Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral mayor o igual a 13 meses y menor o igual a 35 meses y que pertenezca al estamento de administrativo, administrativos especializados, técnicos y supervisores el monto de la Indemnización Especial por Término de Contrato será de \$120.000. más once mil pesos por cada mes a partir del mes 13 hasta completar 35 meses de antigüedad en la compañía. Si el estamento al que pertenece es de líder de proyecto y profesionales el monto de la Indemnización Especial por Término de Contrato será de \$175.000.- más once mil pesos por cada mes a partir del mes 13 hasta completar 35 meses de antigüedad en la compañía. Si el estamento fuese jefe de área el monto de la Indemnización Especial por Término de Contrato será de \$ 225.000. más once mil pesos por cada mes a partir del mes 13 hasta completar 35 meses de antigüedad en la compañía.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral igual o mayor a 36 meses y que pertenezca al estamento de administrativo, administrativos especializados, técnicos y supervisores el monto de la Indemnización Especial por Término de Contrato será de \$1.245.000. Si el estamento al que pertenece es de líder de proyecto y profesionales el monto de la Indemnización Especial por Término de Contrato será de \$1.415.000.-Si el estamento fuese jefe de área el monto de la Indemnización Especial por Término de Contrato será de \$ 1.500.000.-

Para trabajadores con una jornada laboral menor a 30 horas mensuales, el monto de la Indemnización Especial por Término de Contrato será equivalente al 50% de los montos señalados, conforme a su antigüedad y estamento a la fecha definida.

8.9 OUT PLACEMENT

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 buenas 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, que este sea incorporado 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.

8.10 RETIROS VOLUNTARIOS

La Empresa pagará, al trabajador cuyo contrato de trabajo termine por su renuncia voluntaria, y siempre que concurren las condiciones y requisitos señalados en la presente cláusula, una indemnización por años de servicio equivalente a treinta días de la última remuneración mensual completa devengada, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador. Para aquellos trabajadores con remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio de lo percibido por ellos por tales remuneraciones en los tres últimos meses calendario.

Esta indemnización no considerará el límite máximo de 11 meses de remuneración y el tope de la base de cálculo de 90 Unidades de Fomento.

Para estos efectos, el Sindicato deberá presentar a la Gerencia de Capital Humano a la persona que desean proponer para acogerse a este beneficio, la cual tomará la decisión fundada en el motivo de solicitud de retiro, un buen historial laboral, con evaluaciones de desempeño dentro de lo esperado o con alto compromiso y sentido de pertenencia.

En cumplimiento de este beneficio, la Empresa otorgará un total de 4 cupos durante la vigencia del presente convenio colectivo.

ok EJC.
x BB

En caso de no utilizarse los referidos cupos durante la vigencia del convenio colectivo, estos expirarán junto con él.

Este beneficio se devengará a partir del 1 de junio de 2021

Para efectos de computar la antigüedad en la empresa, también se considerará la antigüedad reconocida por escrito por la empresa al trabajador por servicios prestados por este último a otras empresas relacionadas o coligadas sin mediar finiquito, o bien, en aquellos casos en que el trabajador haya suscrito un finiquito sin pago de la indemnización por los años de servicio prestados a las empresas referidas.

Este beneficio es incompatible con cualquier otra indemnización legal o convencional que invoque o corresponda al trabajador.

Las partes dejan expreso testimonio que este beneficio se imputará, compensará o formará parte de cualquier beneficio similar que se otorgue por ley y/o disposición obligatoria, actual o futura.

8.11 PREMIO 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.

8.12 PROTECCIÓN PERSONAL

La Empresa tiene un procedimiento y política en vigencia para esta materia, que cubre las contingencias de robo, hurto y/o accidente del trabajador, o bien, que sufra daños en sus efectos personales, (no incluye el equipo de asignación interna), aunque no existan lesiones ni denuncias a la ACHS, todos relacionados con sus labores en la empresa y siempre que éste se deba a causas no imputables al trabajador (habiendo utilizado los medios que la empresa dispuso para su resguardo, cajonera, lookers, otros.). El trabajador se obliga en estos casos a estampar la correspondiente denuncia ante el organismo que corresponda y notificar al sindicato a fin de dar fe sobre la situación que lo afectó. En todo caso, la empresa se reserva el derecho a evaluar cada caso, pudiendo negarlo en aquellos casos que estime que no se dan los fundamentos que la sustentan. La decisión de la empresa sobre este punto será inapelable.

PS a.

BB

8.13 PERMISO POR FALLECIMIENTO

Se concederá a cada trabajador un permiso pagado de cinco días hábiles, en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil o hijos.

Se concederá a cada trabajador un permiso pagado de tres días hábiles, en caso de fallecimiento de padres, hermanos, abuelos o suegros, que ocurran dentro de un radio igual o inferior a 250 kilómetros a su lugar de trabajo. Este permiso se extenderá a cinco días hábiles en el caso que ocurra a más de 250 kilómetros del lugar de trabajo o, si el trabajador es quien se hace cargo de los trámites de sepultación.

Estos permisos serán adicionales a los establecidos por ley.

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

Adicionalmente, tratándose de la muerte de cónyuge, conviviente civil o hijos, si el trabajador lo requiere, podrá solicitar un anticipo de hasta una renta mensual. Este anticipo podrá ser pagado hasta en 18 cuotas, iguales y sucesivas, sin intereses ni reajustes.

8.14 PERMISO POR NATALIDAD O ADOPCIÓN PLENA

Los trabajadores tendrán derecho a dos días hábiles de permiso con goce de remuneraciones por cada nacimiento de hijo o adopción plena.

Este permiso será adicional a todo otro permiso establecido por ley.

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

8.15 DÍA DE 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, conforme a la Política Nuevas Formas de Trabajar Anexo N°4, considerando como trabajado el día completo.

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.

Los Trabajadores sujetos a sistema de turnos y aquellos que tuvieran reuniones o compromisos laborales impostergables el mismo día de su cumpleaños, deberán coordinar con su jefatura el

of
EXCA.
J. B. B.

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.

Junto con lo anterior, el trabajador, por su cumpleaños, tendrá derecho a un bono de \$ 29.883.- (veinte nueve mil, ochocientos ochenta y tres), el cual se pagará junto a la remuneración del mes en que esté de cumpleaños.

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

8.16 JARDÍN INFANTIL

La Empresa otorgará el beneficio de jardín infantil, el que se rige por las siguientes normas:

1. El beneficio es otorgado a hijos entre 2 y 5 años, ambos inclusive. Si un hijo cumpliera los 5 años antes de fin de año, recibirá el beneficio hasta el mes de diciembre.
2. La bonificación de la Empresa, ascenderá a \$96.233.- cifra que será reajustada conforme a la variación experimentada por el índice de precios al consumidor en forma semestral
3. Tendrán derecho a este beneficio los hijos de las trabajadoras. En caso de fallecimiento de la madre de los hijos, o en caso que el padre trabajador quien tenga la tuición legal de los hijos, 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), colegios que tengan Jardín Infantil reconocido por la JUNJI, o los establecimientos que sean autorizados por la Gerencia de Capital Humano previo informe de la asistente social designada por el Sindicato.

Para estos efectos, se deberán presentar en la Gerencia de Capital Humano, la boleta o factura, identificando claramente su RUT y nombre del beneficiario, y, cuando corresponda, el afiliado deberá presentar todos los antecedentes que acrediten su tuición en la Subgerencia de Beneficios de la empresa.

La Empresa 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 el convenio.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

9. TÍTULO: BENEFICIOS EN SALUD

9.1 PLAN DE SEGURO DE VIDA-SALUD-DENTAL COMPLEMENTARIO Y CATASTRÓFICO

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, 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 documento "Procedimiento Beneficios de Salud" anexo N°5.

En caso de incremento de siniestralidad del plan regulado en esta cláusula, la Empresa garantizará un aporte máximo eventual de 2,15 UF al mes por trabajador.

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.

9.2 DISPOSICIONES DEL PLAN DE VIDA Y SALUD

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.

9.3 COMISIÓN DE SALUD

La compañía y el Sindicato mantendrán una comisión de salud, que estará conformada por dos representantes de la empresa y dos representantes del sindicato. Esta comisión definirá todos los temas relacionados con beneficios de Salud.

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.

cts
P
e.

X
BB

9.4 PROCESO DE REVISIÓN O LICITACIÓN DE LOS PLANES DE SALUD Y VIDA

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.

9.5 SEGURO DE VIDA O PLAN DE COBERTURA ESPECIAL POR FALLECIMIENTO

La Empresa 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 Capital Humano junto a la Directiva Sindical, revisarán los antecedentes y podrán tomar una decisión distinta.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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 Capital Humano. 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 la indemnización de 24 (muerte natural) o 48 (muerte accidental) sueldos base, más la indemnización legal con tope de 11 años y 90 UF, 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.

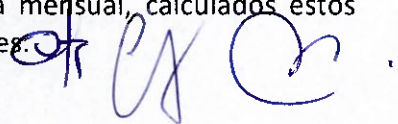
9.6 SUBSIDIO POR ENFERMEDAD

Los trabajadores con contrato indefinido acceden al pago de los 3 primeros días de licencia médica, cuando ésta sea por un plazo inferior a 11 días, con un tope anual de 3 licencias por año calendario.

Además, la empresa pagará el diferencial, si los hubiere, de lo pagado por el organismo previsional y la renta bruta al 100% (*) dentro de los primeros treinta (30) días de licencia en un año calendario (**), decreciendo en un 10% cada treinta (30) días.

(*) Se excluye para este recuento, las licencias pre y post natal y las cuatro (4) primeras licencias por enfermedad de hijos menores de un año.

(**) Se entiende por renta bruta al 100%, aquélla que considera los haberes imponibles y tributables que tienen carácter de mensuales y permanentes, es decir: el sueldo base, la gratificación legal mensual y los bonos de cumplimiento de meta mensual, calculados estos últimos como el promedio de lo real ganado en los últimos tres meses.



Tipo de licencia	plazo de la licencia	subsidio por parte de la Empresa	Condición del Beneficio	Tramo de Días acumulados
Pre Natal	42 días	100% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Si el prenatal se adelanta, se considera ese periodo como enfermedad común y se rige por lo establecido para ese caso.	de 1 a 42
Post Natal	84 días	100% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Si el post natal se prolonga, se considera ese periodo como enfermedad común y se rige por lo establecido para ese caso.	de 1 a 84
Post Parental	84 días	100% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.		de 1 a 84

ef ch

@

FB

Tipo de licencia	plazo de la licencia	subsidio por parte de la Empresa	Condición del Beneficio	Tramo de días acumulados
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	100% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por la primera licencia presentada dentro de un plazo de 1 año calendario.	de 3 a 7
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	100% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por la segunda licencia presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, siempre y cuando sea continuación de una licencia médica anterior.	de 8 a 14
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	100% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por la tercera licencia presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, siempre y cuando sea continuación de una licencia médica anterior.	de 15 a 21
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	100% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por la cuarta licencia presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, siempre y cuando sea continuación de una licencia médica anterior.	de 22 a 28
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	90% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los segundos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 29 a 60
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	80% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los terceros 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 61 a 90
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	70% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los cuartos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 91 a 120
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	64,7% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los quintos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 121 a 150
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	50% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los sextos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 151 a 180

Tipo de licencia	plazo de la licencia	subsídio por parte de la Empresa	Condición del Beneficio	Tramo de días acumulados
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	40% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo	Por los séptimos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 181 a 210
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	30% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los octavos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 211 a 240
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	20% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los novenos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 241 a 270
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	10% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los décimos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 271 a 300
Enfermedad grave hijo menor a 1 año	Mayor o igual a 3 días	0	Por los décimos primer 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 301 en adelante

Tipo de licencia	plazo de la licencia	subsídio por parte de la Empresa	Condición del Beneficio	Tramo de días acumulados
Enfermedad Común	Menor a 11 días	100% de la renta real del empleador(a)	Con tope de 3 eventos dentro de un plazo de 1 año calendario.	
Enfermedad Común	Mayor o igual a 11 días	100% de la diferencia entre la renta real del empleador(a) y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los primeros 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario.	de 11 a 30
Enfermedad Común	Mayor o igual a 11 días	90% de la diferencia entre la renta real del empleador(a) y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los segundos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 31 a 60
Enfermedad Común	Mayor o igual a 11 días	80% de la diferencia entre la renta real del empleador(a) y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los terceros 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 61 a 90
Enfermedad Común	Mayor o igual a 11 días	70% de la diferencia entre la renta real del empleador(a) y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los cuartos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 91 a 120
Enfermedad Común	Mayor o igual a 11 días	64,7% de la diferencia entre la renta real del empleador(a) y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los quintos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 121 a 150

Tipo de licencia	plazo de la licencia	subsidio por parte de la Empresa	Condición del Beneficio	Tramo de días acumulados
Enfermedad Común	Mayor o igual a 11 días	50% de la diferencia entre la renta real del empleador(a) y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los sextos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 151 a 180
Enfermedad Común	Mayor o igual a 11 días	40% de la diferencia entre la renta real del empleador(a) y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los séptimos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 181 a 210
Enfermedad Común	Mayor o igual a 11 días	30% de la diferencia entre la renta real del empleador(a) y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los octavos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 211 a 240
Enfermedad Común	Mayor o igual a 11 días	20% de la diferencia entre la renta real del empleador(a) y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los novenos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 241 a 270
Enfermedad Común	Mayor o igual a 11 días	10% de la diferencia entre la renta real del empleador(a) y el tope de UF 78,3 que le cancela el organismo previsional respectivo.	Por los décimos 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 271 a 300
Enfermedad Común	Mayor o igual a 11 días	0	Por los décimos primer 30 días de licencia médica presentada dentro de un plazo de 1 año calendario, sea o no continuación de una licencia médica anterior.	de 301 en adelante

IMPORTANTE:

Cuando se le otorgue Licencia Médica a un trabajador, éste deberá enviarla a la Oficina de Partes de la empresa, para su debida tramitación, dentro de un plazo de 2 días hábiles desde que aquella sea emitida. El subsidio por los días de licencia será pagado por la Isapre, FONASA o la Caja de Compensación cuando corresponda.

Para que las instituciones previsionales acepten las licencias, es esencial que éstas sean firmadas por el trabajador antes de ser entregadas en la empresa. Asimismo, en el caso de las licencias Post Natal, debe adjuntarse certificado de nacimiento original del hijo, emitido por el Registro Civil.

De acuerdo con la normativa legal vigente, el plazo que tiene el trabajador para hacer llegar la licencia médica a su empleador es de 2 días hábiles contados desde la fecha de inicio del reposo (inclusive).

Conforme a la Ley de ISAPRES en caso de que el trabajador no haga entrega del referido documento dentro de los plazos establecidos por ley, pierde el derecho al pago de todo subsidio.

9.7 PAGO PROVISORIO DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD (LICENCIA MÉDICA)

La Empresa celebrará convenios con FONASA y las ISAPRES que manifiesten su disposición a ello, destinados a establecer un sistema que permita anticipar al trabajador el pago de su remuneración y el posterior cobro del subsidio que FONASA o la Isapre respectiva deba pagar por la licencia médica aprobada.

Los eventuales saldos que resulten en contra del trabajador, como consecuencia del rechazo de la licencia médica por los organismos previsionales, o por exceder las condiciones de su otorgamiento de acuerdo con lo convenido en la cláusula anterior, se descontarán de la remuneración percibida por el trabajador en el mes siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa revisará, en conjunto con la comisión de salud del sindicato, aquellos casos especiales y justificados de trabajadores que presenten saldos negativos, para disminuir el impacto financiero en su liquidación de remuneración mensual.

La empresa estará facultada para suspender el pago los subsidios desde el segundo rechazo de licencia médica, hasta que las licencias médicas rechazadas sean apeladas.

9.8 FONDO SOLIDARIO DE SALUD

Se constituirá un Fondo solidario de salud, financiado por la empresa con un aporte mensual de 0,1 UF por cada trabajador destinado a solventar total o parcialmente gastos médicos mayores de los mismos y sus cargas familiares, que no sean cubiertos por la entidad previsional a que se encuentren afiliados los trabajadores, la compañía de seguros, el GES o el CAEC.

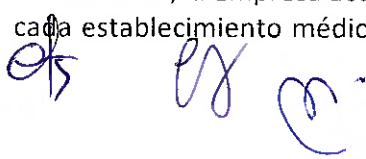
Este Fondo será administrado en conjunto por la empresa y el sindicato, de acuerdo con un reglamento que deberá ser redactado por ambas partes y publicado por la empresa.

Cuando este fondo de salud sobrepase y se mantenga por sobre los 100 millones de pesos, el saldo por sobre este monto podrá ser destinado a prestaciones dentales masivas u otras iniciativas de salud definidas entre sindicato y empresa.

9.9 ORDEN DE ATENCIÓN EMPRESA (OAE)

La Empresa mantendrá para los trabajadores y su grupo familiar, prestaciones de salud con Ordenes de Atención de Entel (en adelante, indistintamente, OAE), 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.

Para este fin, la Empresa actuará como mandataria del socio, pudiendo en tal carácter requerir a cada establecimiento médico respectivo, la cuenta y factura que corresponde, pagarla, liquidar



y reembolsar los seguros correspondientes, sea ante Fonasa, la Isapre respectiva o seguros particulares. El copago restante será evaluado por la comisión de salud, para definir un aporte del fondo solidario y el saldo deberá ser pagado por el socio a la empresa dentro del plazo y en las cantidades que ésta defina.

La empresa evaluará, en conjunto con la directiva sindical, la forma de mejorar este beneficio, según los casos más representativos y las necesidades detectadas.

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.

9.10 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 cobro no se podrá realizar transcurridos seis meses contados desde el evento que lo generó, siempre y cuando el trabajador 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.

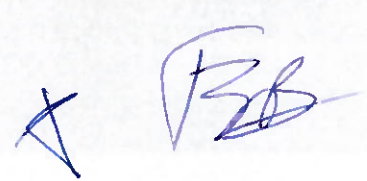
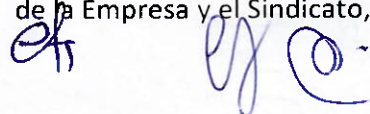
En caso de término del contrato individual del trabajador, el saldo pendiente de pago podrá ser descontado de su finiquito, y, si éste no fuere suficiente, el saldo total o parcial deberá ser pagado íntegramente dentro de los 60 días posteriores a la fecha de la carta aviso de desvinculación.

9.11 MEDICINA PREVENTIVA (MP)

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.

10. TÍTULO: BENEFICIOS EN EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

10.1 CAPACITACIÓN

La Gerencia de Capital Humano, 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.

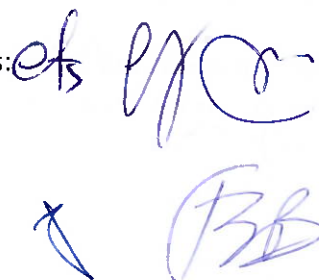
Entre las principales herramientas que se pondrán a disposición se pueden identificar:

- 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 Capital Humano 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 Capital Humano.
- 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 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 mailing) 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 Capital Humano, 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.

10.2 PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS Y EVENTOS DE TELECOMUNICACIONES

La participación en Congresos y eventos de Telecomunicaciones de cada Gerencia son previamente autorizados por la Gerencia de Capital Humano de acuerdo con el presupuesto anual de esta última.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signature and initials in blue ink.

10.3 BONO DE ESCOLARIDAD

La empresa establecerá un fondo anual constituido por el equivalente a 2,7 Unidades de Fomento por cada socio del sindicato, , por cada año de vigencia del convenio colectivo, destinado a estimular la excelencia académica de un mínimo de 50 alumnos hijos de los trabajadores en los distintos niveles educacionales, incluyendo jardín infantil y educación especial diferenciada, contra propuesta de nómina concreta del sindicato, la cual deberá considerar el desempeño de los alumnos, su situación socio económica, entre otros aspectos.

Este fondo anual será pagado al Sindicato a más tardar el 31 de enero de cada año de vigencia de convenio. Las partes dejan constancia que el Bono correspondiente al año 2021, ya fue pagado al Sindicato, en el marco del anterior convenio colectivo.

10.4 FONDO PARA BECA DE ESTUDIOS SUPERIORES

La Empresa otorgará la cantidad de 0,9 UF por cada socio del sindicato, afecto al presente convenio y por cada año calendario de vigencia, según la nómina vigente de socios a la fecha del presente convenio, 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.

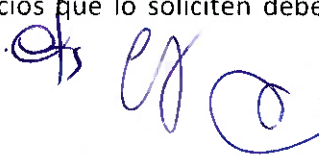
La reglamentación del sistema de obtención de las becas reguladas en el presente número se sujetará al reglamento elaborado por la Directiva del Sindicato, que establecerá de manera transparente la asignación del referido beneficio y será administrado por el Sindicato.

Este fondo anual será pagado al Sindicato a más tardar el 31 de enero de cada año de vigencia de convenio. Las partes dejan constancia que el Bono correspondiente al año 2021, ya fue pagado al Sindicato, en el marco del anterior convenio colectivo.

La directiva sindical entregará a la gerencia de Capital Humano, dentro del mes de mayo 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.



10.5 FONDO DE EDUCACIÓN PARA SOCIOS DEL SINDICATO

La empresa destinará un fondo anual constituido por el equivalente a 0,45 Unidades de Fomento por cada socio, por cada año calendario, con el objeto de capacitar a un mínimo de 10 socios del sindicato que ocupen cargos profesionales, administrativos y técnicos, definidos por el mismo sindicato.

Este fondo permitirá financiar estudios técnicos y universitarios en carreras relacionadas directamente con el plan de negocios y estrategia de la compañía, incluyendo postítulos, así como las funciones que desarrolla el trabajador para la empresa. Para los efectos de otorgar este beneficio, también se deberá considerar el desempeño individual del trabajador.

Este fondo anual será pagado al sindicato, a más tardar, el 31 de enero de cada año de vigencia del presente instrumento colectivo. Las partes dejan constancia que el bono correspondiente al año 2021, ya fue pagado al sindicato, en el marco del anterior convenio colectivo.

10.6 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 Capital Humano. Para hacer uso de este beneficio, el interesado debe acreditar por escrito, ante la Gerencia de Capital Humano, tal condición. La Gerencia de Capital Humano, notificará al interesado, a su jefatura directa y al sindicato, 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.

10.7 PERMISO POR ESTUDIO DE POSTÍTULO 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/o Postgrado en las universidades integrantes del Consejo de Rectores y/o las universidades autónomas que apruebe la Gerencia de Capital Humano. Para hacer uso de este beneficio, el interesado deberá acreditar por escrito ante la Gerencia de Capital Humano tal condición. La Gerencia de Capital Humano, notificará al interesado, a su jefatura directa y al sindicato, 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.

Las horas deberán ser distribuidas de a una (1) hora por día.



10.8 FINANCIAMIENTO DE DIPLOMADOS, POSTÍTULO Y MAGISTER

10.9 DIPLOMADO O POSTÍTULO

La Empresa financiará, por cada año de vigencia del convenio colectivo, hasta 4 diplomados o postítulos, con el fin de apoyar la proyección académica de los socios del Sindicato.

En ningún caso, estos estudios podrán tener una duración superior a los dos semestres y el tope máximo de financiamiento será de 90 UF, monto que será descontado de las remuneraciones de los trabajadores en un máximo de 24 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, a contar del mes siguiente de otorgado, sin intereses ni reajustes.

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.

La Empresa podrá solicitar la devolución del monto asignado a la beca, solo 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.

10.10 MAGISTER

La Empresa financiará, por cada año de vigencia del convenio colectivo, hasta 4 cupos para estudios de magister, que sean de interés para la empresa, tendientes a mejorar el grado académico de los socios interesados, dado el mercado tan competitivo en que se desenvuelve la empresa.

El tope máximo de financiamiento será de 110 Unidades de Fomento, monto que será descontado de las remuneraciones de los trabajadores, en un máximo de 24 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, a contar del mes siguiente de otorgado, sin intereses ni reajustes.

10.11 PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO

La empresa podrá otorgar un permiso sin goce de sueldo de hasta 3 meses para que el Socio pueda realizar estudios o práctica profesional, 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 Capital Humano, enviándole todos los antecedentes recibidos, para que esta resuelva.

Handwritten signatures in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

10.12 VARIOS

a. Pulso Organizacional

A partir del año 2007 la Gerencia de Capital Humano, 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 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.

b. Movilidad Interna

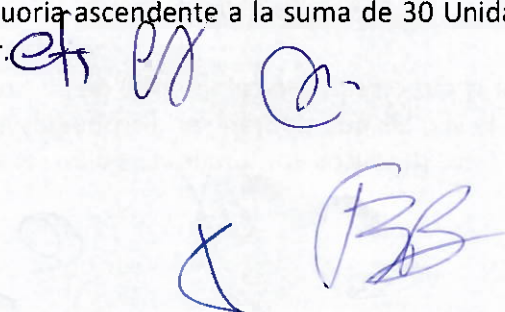
El empleador tendrá la facultad de realizar invitaciones a los trabajadores para que participen en concursos destinados a llenar vacantes en la empresa, empleándose, como criterio de selección de las invitaciones, la formación, antigüedad, desempeño y experiencia de los trabajadores. Igual criterio se ocupará en el caso de las reubicaciones.

El empleador se reserva el derecho a no realizar un concurso en los casos en que lo estime necesario a los intereses de la empresa sin necesidad de justificación, siempre que se acuerde con la Gerencia de Capital Humano.

La empresa informará, cuatrimestralmente a solicitud del sindicato, en conjunto con los otros sindicatos, el listado de concursos abiertos y las vacantes ocupadas por los respectivos socios.

c. Cuota Mortuoria

La empresa pagará una cuota mortuoria ascendente a la suma de 30 Unidades de Fomento en caso de fallecimiento del trabajador.



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

d. Asesoría, Asistencia Social y Legal

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 caso 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 Capital Humano, informará al Sindicato del asunto que se trate y de las medidas arbitradas en cada caso.

10.13 DE LOS BENEFICIOS SINDICALES

a) Horas de Trabajo Sindical

La empresa dará a los miembros del Directorio del Sindicato Nacional de Empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A. 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.

La empresa otorgará al directorio sindical un total de 32 horas de trabajo sindical adicionales a los establecidos por la ley, las que podrán ser distribuidas entre sus directores en la forma que estimen pertinente. Tales permisos adicionales también serán de cargo de la empresa.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "ex", "©", "j", "FB", and "efs".

Las horas de trabajo sindical serán informadas a través de los medios de control de asistencia vigentes en la compañía.

b) Aporte al Sindicato

La empresa, efectuará al sindicato un aporte anual por cada año de vigencia de este convenio, ascendente a la suma de 0,35 Unidades de Fomento por cada socio del sindicato, para la constitución de un fondo especial destinado a realizar actividades culturales, deportivas y recreativas para la familia directa de los trabajadores.

Este aporte será pagado en cada año de vigencia del convenio dentro del mes de enero de cada año, considerando la dotación del mes de diciembre del año anterior.

c) 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 convenio, 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 250 Unidades de Fomento para capacitación de dirigentes sindicales.

Este fondo anual será pagado al Sindicato a más tardar el 31 de enero de cada año de vigencia de convenio. Para el año 2021 en forma excepcional el bono se pagará antes del 30 de junio de 2021.

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.

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 Capital Humano dentro del primer trimestre del respectivo año calendario.

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

eh CY @

X BB

d) Entrega de Información Cuotas y Fondo Solidario de Salud

La empresa entregará al Sindicato, de forma mensual, en la primera quincena del mes, un listado de todos los nombres de los socios informados previamente por la organización sindical y sus cargos, junto con la recaudación de dineros, producto del descuento de la cuota ordinaria mensual de socio del sindicato.

Del mismo modo, la empresa, entregará trimestralmente, la información de los montos producto de los ingresos y salidas que afecten al fondo solidario de salud.

e) Club de Campo y Calidad de Vida

Se conformará un comité bipartito entre la empresa y los sindicatos existentes en ella, con un representante por cada una de las organizaciones sindicales, para proponer actividades en el Club de Campo, destinadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

f) Gestión del Desempeño

La Gerencia de Capital Humano 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 Capital Humano 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 Capital Humano 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

es

lg

@.

X

BB

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 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 desconforme 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 Capital Humano, 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.

g) Día del Sindicato

Con motivo de la celebración del Día del Sindicato, los trabajadores que asistan a los eventos organizados por el Directorio Sindical dispondrán de un día de permiso con goce de remuneraciones para participar de tal celebración, será responsabilidad de cada trabajador realizar el ingreso del permiso día del sindicato en la plataforma de Capital Humano y todos aquellos que no participen de la actividad deben trabajar en horario habitual.

La fecha para realizar esta celebración será propuesta por el sindicato a la empresa, con a lo menos 30 días de anticipación.

El presente beneficio no será extensivo a aquellos socios del Sindicato que trabajen en régimen de turno o en atención directa a clientes o público en general, ni será compensable en dinero o en otra especie valorada, ni aún en caso de término de la relación laboral entre el trabajador y la Empresa.

h) Financiamiento de Equipos Computacionales

La Empresa, a solicitud del Sindicato, y sólo una vez durante la vigencia del presente convenio, 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 \$700.000.- que deberá ser restituido 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, siempre y cuando se encuentre firmado por el trabajador el documento que acepta el descuento mensual del anticipo mencionado en esta cláusula.

ots py e.

△ BB

11. TÍTULO: BONOS

11.1 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
Remuneración 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 \$1.207.374.-, se les considerará esta cifra para efectos de cálculo del bono en cuestión. Para efectos del cálculo, se considera la renta vigente de cada socio al mes de diciembre de cada año. La renta promedio será reajustada a diciembre de cada año. El bono así calculado se ajustará por la variación del IPC a la fecha de pago.

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

ef

ef

@.

X

BB

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 que presente el sindicato y consensuados con la Gerencia de Capital Humano.

La proporcionalidad indicada en la cláusula anterior se determinará rebajando la proporcionalidad de ausentismo que corresponda a la sumatoria de 20 días de ausentismo, del año calendario.

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), juntamente con las remuneraciones de ese mes y no antes del mes de marzo de cada año que corresponda.

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 CMF, 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 la forma antes señalada, para él, son los ya aprobados por el Directorio de la Empresa para este periodo y que es entregado al sindicato con esta fecha.

Asimismo, para dar una mayor claridad de la información, la empresa ofrecerá a la Directiva Sindical, una primera charla en la que informará el ROP, a más tardar dentro de abril de cada año, y una segunda charla al mes siguiente de publicada la FECU del primer semestre.

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.

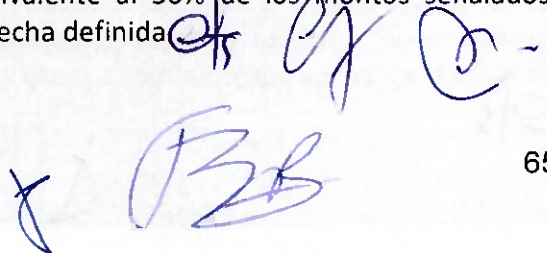
12. TÍTULO: BENEFICIOS POR ÚNICA VEZ OTORGADOS SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DE ESTE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

12.1 BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN

La empresa pagará a los trabajadores incluidos en el Anexo N°1, de este Convenio 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 y que pertenezca al estamento de administrativo, administrativos especializados, técnicos y supervisores el monto del bono de término de negociación será de \$120.000. Si el estamento al que pertenece es de líder de proyecto y profesionales el monto del bono de término de negociación será de \$175.000.- Si el estamento fuese jefe de área el monto del anticipo extraordinario será de \$ 225.000.-
- b) Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral mayor o igual a 13 meses y menor o igual a 35 meses y que pertenezca al estamento de administrativo, administrativos especializados, técnicos y supervisores el monto del bono de término de negociación será de \$120.000. más once mil pesos por cada mes a partir del mes 13 hasta completar 35 meses de antigüedad en la compañía. Si el estamento al que pertenece es de líder de proyecto y profesionales el monto del bono de término de negociación será de \$175.000.- más once mil pesos por cada mes a partir del mes 13 hasta completar 35 meses de antigüedad en la compañía. Si el estamento fuese jefe de área el monto del bono de término de negociación será de \$ 225.000. más once mil pesos por cada mes a partir del mes 13 hasta completar 35 meses de antigüedad en la compañía.
- c) Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral igual o mayor a 36 meses y que pertenezca al estamento de administrativo, administrativos especializados, técnicos y supervisores el monto del bono de término de negociación será de \$1.245.000. Si el estamento al que pertenece es de líder de proyecto y profesionales el monto del bono de término de negociación será de \$1.415.000.- Si el estamento fuese jefe de área el monto del bono de término de negociación será de \$ 1.500.000.-

Para trabajadores con una jornada laboral menor a 30 horas mensuales, el monto del bono de término de negociación será equivalente al 50% de los montos señalados, conforme a su antigüedad y estamento a la fecha definida.



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 19 de mayo de 2021 igual fecha se considerará para determinar estamento y jornada de cada trabajador.

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 el Bono de Término de Negociación y la Indemnización Especial por Término de Contrato por Necesidades de la Empresa calculada a esta fecha para los trabajadores con contrato vigente al 19 de mayo de 2021 no podrá ser inferior a cero comas ocho (0,8) ni superior a cinco (5) remuneraciones brutas mensuales. La renta bruta mensual comprenderá: el sueldo base mensual, la cuota mensual de la gratificación anual y, si correspondiere, la remuneración variable mensual del trabajador fijada en su respectivo contrato de trabajo al 100%.

El bono será pagado el 07 de mayo de 2021.

12.2 BONO ESPECIAL SUJETO A CUMPLIMIENTO DE RESULTADO 2022

La empresa pagará, sólo por motivo de la firma de este convenio colectivo, a los trabajadores incluidos en el Anexo N°1, por única vez, la suma de \$226.667.- líquidos. Los trabajadores con jornada inferior a 30 horas semanales, tendrá derecho al 50% de este Bono.

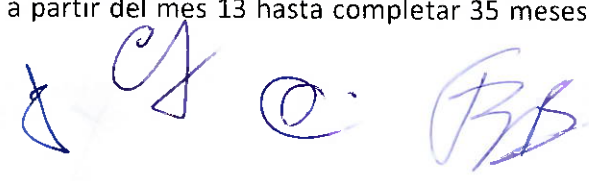
Este bono será pagado en mayo de 2022, siempre y cuando, en dicha fecha se hubiere cumplido en un 80% el resultado operacional proyectado para el primer trimestre de 2022, lo que se acreditará por medio de la información contable remitida a la Comisión para el Mercado Financiero (en adelante, indistintamente, CMF), referente a dicho trimestre, en caso contrario, no procederá el pago de este bono.

12.3 ANTICIPO EXTRAORDINARIO DE REMUNERACIONES

Los trabajadores incluidos en el Anexo N°1, afectos al presente Convenio Colectivo, recibirán un anticipo extraordinario de sus remuneraciones, en las siguientes condiciones y montos:

a) Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral igual o inferior a 12 meses y que pertenezca al estamento de administrativo, administrativos especializados, técnicos y supervisores el monto del anticipo extraordinario será de \$346.667. Si el estamento al que pertenece es de líder de proyecto y profesionales el monto del anticipo extraordinario será de \$401.667.-Si el estamento fuese jefe de área el monto del anticipo extraordinario será de \$ 451.667.-

b) Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral mayor o igual a 13 meses y menor o igual a 35 meses y que pertenezca al estamento de administrativo, administrativos especializados, técnicos y supervisores el monto del anticipo extraordinario será de \$346.667. más once mil pesos por cada mes a partir del mes 13 hasta completar 35 meses de antigüedad



en la compañía. Si el estamento al que pertenece es de líder de proyecto y profesionales el monto del anticipo extraordinario será de \$401.667.- más once mil pesos por cada mes a partir del mes 13 hasta completar 35 meses de antigüedad en la compañía. Si el estamento fuese jefe de área el monto del anticipo extraordinario será de \$ 451.667. más once mil pesos por cada mes a partir del mes 13 hasta completar 35 meses de antigüedad en la compañía.

c) Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral igual o mayor a 36 meses y que pertenezca al estamento de administrativo, administrativos especializados, técnicos y supervisores el monto del anticipo extraordinario será de \$1.471.667. Si el estamento al que pertenece es de líder de proyecto y profesionales el monto del anticipo extraordinario será de \$1.641.667.-Si el estamento fuese jefe de área el monto del anticipo extraordinario será de \$ 1.726.667.-

Para trabajadores con una jornada laboral menor a 30 horas mensuales, el monto del anticipo extraordinario será equivalente al 50% de los montos señalados, conforme a su antigüedad y estamento a la fecha definida.

Este anticipo se descontará de la remuneración mensual del trabajador, a contar del mes de mayo de 2022, en 24 cuotas iguales mensuales, sin perjuicio del derecho a compensación legal.

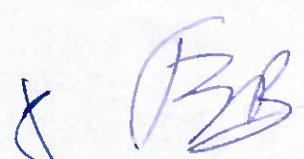
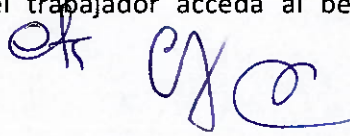
De producirse el término del contrato de trabajo de un afiliado dentro del periodo de vigencia del presente convenio, por cualquiera que sea la causa, el afiliado deberá restituir el saldo total que estuviera pendiente de pago del anticipo recibido, facultando desde ya el empleador para descontar o compensar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

12.4 PRÉSTAMO ESPECIAL

La Empresa previa evaluación, otorgará al trabajador que lo solicite, según su antigüedad, y por una sola vez, un préstamo de libre disponibilidad, sin intereses ni reajustes, de acuerdo con los siguientes rangos:

- a) Trabajadores con una antigüedad laboral igual o mayor a 12 meses y menor a 24 meses, 1,67 rentas brutas mensuales. De los cuales el 50% podrá ser solicitado en mayo 2021 y el 50% restante en enero 2022.
- b) Trabajadores con una antigüedad laboral igual o mayor a 24 meses, 2 rentas brutas mensuales. De los cuales el 50% podrá ser solicitado en mayo 2021 y el 50% restante en enero 2022

Para que el trabajador acceda al beneficio, deberá cumplir con los siguientes requisitos copulativos:



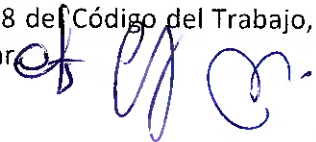
La cuota mensual del préstamo más los descuentos voluntarios del trabajador, no deberá exceder del 15% de su remuneración mensual.

El trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de un año en la empresa a la fecha en que solicite el préstamo.

Para estos efectos se comprenderá, dentro de la remuneración bruta mensual: el sueldo base mensual, la cuota mensual de la gratificación anual y, si correspondiere, la remuneración variable mensual del trabajador fijada en su respectivo contrato de trabajo al 100%.

El monto de este préstamo se descontará, según la oportunidad en que sea solicitado el beneficio, en un máximo de 23 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, de las remuneraciones de los trabajadores de cada mes a partir del mes siguiente a aquel en que se otorgue este préstamo, no pudiendo exceder dicho plazo del periodo de vigencia del presente convenio.

El trabajador autoriza desde ya a la empresa para realizar los descuentos necesarios de sus remuneraciones, conforme a las normas establecidas en el artículo 58 del Código del Trabajo, o bien, de las indemnizaciones por término de contrato a que haya lugar.



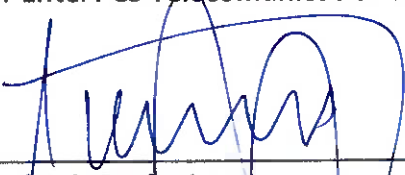
Firma de Convenio

Se firma este convenio y sus anexos en tres ejemplares de un mismo tenor, quedando una en poder de la empresa, uno en poder del Directorio del sindicato y uno que se enviará a la Inspección del Trabajo, en cumplimiento a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Se deja constancia que participaron en la negociación y acuerdo del presente instrumento, el presidente del Sindicato señor José Nahuelpi y la directora señora María Magdalena Gonzalez Bueno, pero no concurren a su firma por encontrarse con licencia médica el señor Nahuelpi y fuera de la región metropolitana y en zona en cuarentena la señora González.

Para constancia firman:

Por Entel PCS Telecomunicaciones S.A.



José Luis Poch Piretta
Entel PCS Telecomunicaciones S.A.



Felipe Straub Barros
Entel PCS Telecomunicaciones S.A.

Por Sindicato

José Nahuelpi Chañamilla
Sindicato Nacional de Empresa Entel PCS
Telecomunicaciones S.A.

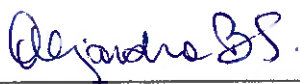


Jorge Castillo Silva
Sindicato Nacional de Empresa Entel PCS
Telecomunicaciones S.A.

María Magdalena Gonzalez Bueno
Sindicato Nacional de Empresa Entel PCS
Telecomunicaciones S.A.

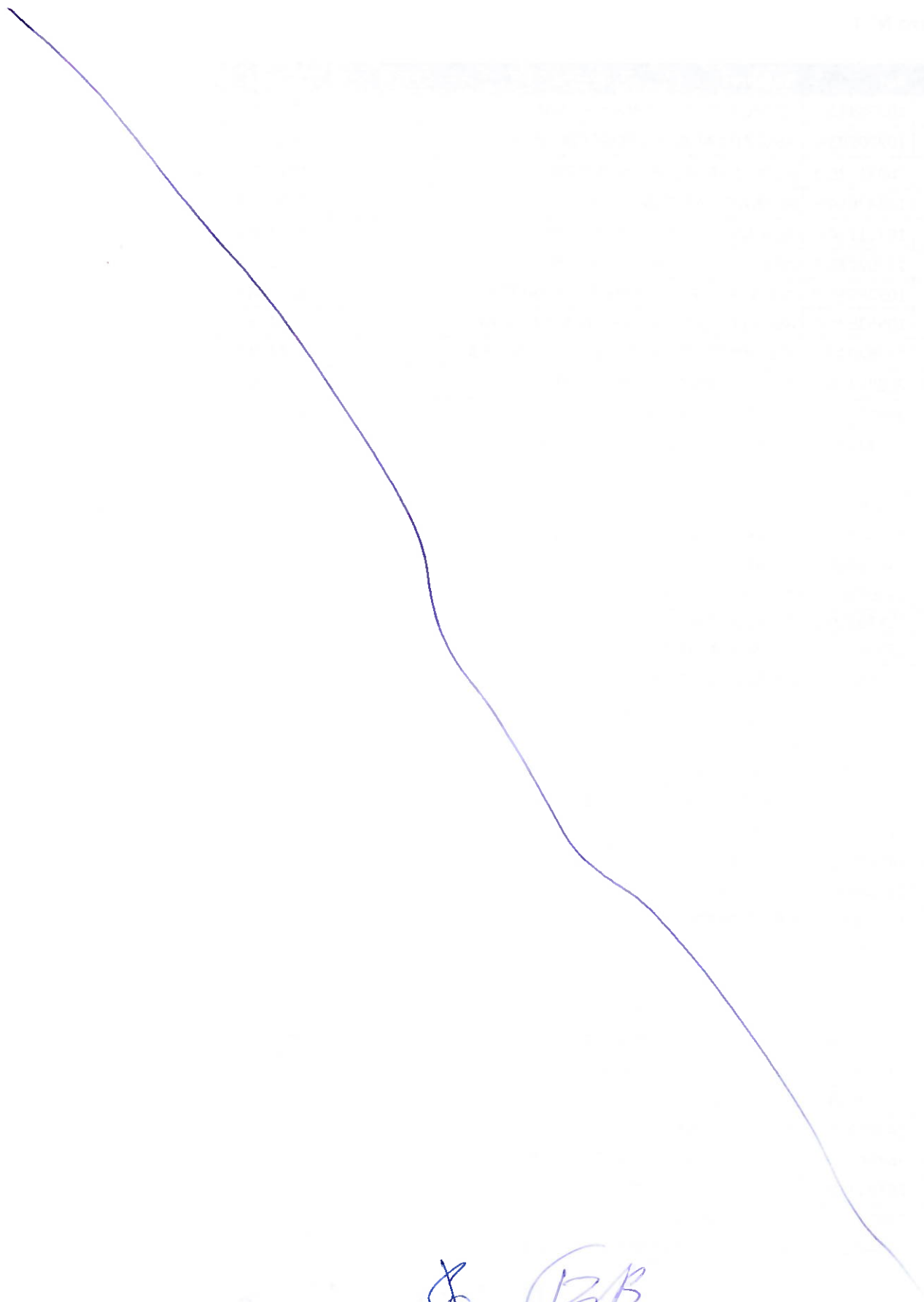


Alberto Cabezas Abarzua
Sindicato Nacional de Empresa Entel PCS
Telecomunicaciones S.A.



Alejandra Bustos Sánchez
Sindicato Nacional de Empresa Entel PCS
Telecomunicaciones S.A.



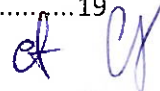


& RB

Contenido

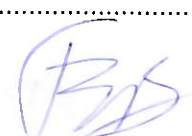
1.	TÍTULO: OBJETO, AMBITO Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO	1
1.1	OBJETO	1
1.2	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA	1
1.3	PERIODO DE VIGENCIA.....	2
2.	TÍTULO: DEFINICIONES, APLICACIONES E INTERPRETACIONES	3
2.1	DEFINICIONES.....	3
2.2	INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS	6
2.3	INTERPRETACIÓN	6
3.	TÍTULO: JORNADA DE TRABAJO	7
3.1	JORNADA DE TRABAJO	7
3.2	JORNADA DE TRABAJO EN SUCURSALES (TIENDAS PROPIAS)	7
4.	TÍTULO: DE LAS REMUNERACIONES	8
4.1	REMUNERACIONES FIJAS	8
a)	Sueldo Base Mensual	8
b)	Gratificación Anual.....	8
c)	Horas Extraordinarias.....	8
4.2.	REMUNERACIONES VARIABLES	8
4.2.1.	Comunicación de Metas de Remuneraciones Variables.....	8
4.2.2.	Consideraciones sobre la Renta Variable.....	9
4.2.3.	Tablas de metas.....	10
4.2.4.	Comité bipartito VP Personas, VP Empresas y VP Corporaciones	10
4.2.5.	Garantía de la medida de satisfacción al cliente	11
4.2.6.	Compensación de productividad	11
4.2.7.	Capacitación Interna	11
4.3	CASOS ESPECIALES PARA REVISIÓN DE RENTAS	12
4.4	EQUIDAD EN LAS REMUNERACIONES	12
4.5	EQUIDAD EN BENEFICIOS	13
4.6	FECHA DE PAGO DE REMUNERACIONES.....	13
4.7	IIINFORMACIÓN DE SISTEMA DE REMUNERACIONES	13
4.8	ANTICIPO DE REMUNERACIONES.....	14
5.	TÍTULO: REMUNERACIONES ASOCIADAS A CONDICIONES ESPECIALES DE DESEMPEÑO	14
5.1	ASIGNACIÓN TURNO DE ALISTAMIENTO EN DOMICILIO (TAD).....	14
5.2	ASIGNACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO	15
5.3	ASIGNACIÓN POR TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO	15
5.4	ASIGNACIÓN POR TRABAJO EN NOCHE DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO	15
5.5	ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA	16
5.6	ASIGNACIÓN POR TURNO ROTATIVO PERMANENTE O POR TURNO ROTATIVO PARCIAL	16
5.7	ASIGNACIÓN POR REEMPLAZO O INTERINATO DE JEFATURAS	16
5.8	BONO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	18
6.	TÍTULO: DE LAS ASIGNACIONES NO REMUNERATIVAS	18
6.1	ASIGNACION PARA ALIMENTACIÓN.....	18
6.1.1	Alimentación	18
6.1.2	Bonificación Especial De Alimentación	19

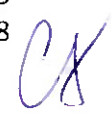


6.1.3	Asignación Especial Fiesta Entel.....	19
6.1.4	Asignación Especial Para Café Y Snack.....	19
6.1.5	Asignación De Movilización.....	20
6.1.6	Asignación De Teletrabajo.....	20
6.1.7	Asignación Especial De Movilización.....	20
6.1.8	Asignación Movilización Sala Cuna	21
6.1.9	Bono Y Permiso Por Matrimonio O Acuerdo De Unión Civil.....	21
6.2	VIÁTICOS.....	22
7.	TÍTULO: REAJUSTABILIDAD	23
7.1	REAJUSTABILIDAD DE REMUNERACIONES.....	23
7.2	REAJUSTABILIDAD DE ASIGNACIONES, BONOS Y BENEFICIOS.....	23
8.	TÍTULO: DE LOS BENEFICIOS.....	24
8.1	BENEFICIOS LABORALES	24
8.1.1	Feriado Anual	24
8.1.2	Día Adicional De Feriado Por 10 Años De Servicio	24
8.1.3	Bono De Vacaciones.....	24
8.1.4	Préstamo De Vacaciones.....	25
8.1.5	Permiso Anual	25
8.1.6	Permiso Por Enfermedad Grave.....	25
8.1.7	Días Libres Por Comisión De Servicio	26
8.1.8	Permiso Para Descanso Efectivo	26
8.1.9	Días Interferidos.....	27
8.1.10	Descanso Postnatal Parental.....	27
8.1.11	Horario De Salida En Víspera De Fiestas Patrias, Navidad Y Año Nuevo	27
8.1.12	Cierre De Las Tiendas En Víspera De Feriados Especiales.....	27
8.1.13	Horario De Salida En Víspera De Festivos	28
8.1.14	Aguinaldos.....	28
8.1.15	Uso De Radiotaxis.....	28
8.1.16	Teletrabajo	29
8.1.17	Conducción De Vehículos.....	29
8.1.18	Tiempos De Desplazamiento.....	29
8.1.19	Gastos Por Traslado.....	30
8.1.20	Asignación De Pasajes	31
8.2	VESTUARIO	31
8.2.1	Uniformes.....	31
8.2.2	Uniforme Administrativo.....	32
8.2.3	Sentido de Pertenencia	32
8.3	SALA CUNA	32
8.4	ASIGNACIÓN DE TELÉFONO MÓVIL.....	33
8.4.1	Servicios de telefonía ENTEL	33
8.4.2	Asignación Interna De Telefonía Móvil	34
8.5	PRÉSTAMO OPTATIVO ESPECIAL POR URGENCIAS	34
8.6	INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO	35
8.7	INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN	35

8.8	INDEMNIZACIÓN ESPECIAL DE AÑOS DE SERVICIOS POR TÉRMINO DE CONTRATO.....	36
a)	Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1 de noviembre de 2012.	36
b)	Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 19 de mayo de 2015.....	36
c)	Indemnización Especial Por Término de Contrato por Necesidades de la Empresa.	37
d)	Indemnización Especial a Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 19 de mayo de 2021.....	38
8.9	OUT PLACEMENT.....	39
8.10	RETIROS VOLUNTARIOS.....	39
8.11	PREMIO DE ANTIGÜEDAD	40
8.12	PROTECCIÓN PERSONAL	40
8.13	PERMISO POR FALLECIMIENTO.....	41
8.14	PERMISO POR NATALIDAD O ADOPCIÓN PLENA	41
8.15	DÍA DE CUMPLEAÑOS TRABAJADOR.....	41
8.16	JARDÍN INFANTIL	42
9.	TÍTULO: BENEFICIOS EN SALUD	43
9.1	PLAN DE SEGURO DE VIDA-SALUD-DENTAL COMPLEMENTARIO Y CATASTRÓFICO	43
9.2	DISPOSICIONES DEL PLAN DE VIDA Y SALUD	43
9.3	COMISIÓN DE SALUD.....	43
9.4	PROCESO DE REVISIÓN O LICITACIÓN DE LOS PLANES DE SALUD Y VIDA	44
9.5	SEGURO DE VIDA O PLAN DE COBERTURA ESPECIAL POR FALLECIMIENTO.....	44
9.6	SUBSIDIO POR ENFERMEDAD.....	45
9.7	PAGO PROVISORIO DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD (LICENCIA MÉDICA).....	50
9.8	FONDO SOLIDARIO DE SALUD.....	50
9.9	ORDEN DE ATENCIÓN EMPRESA (OAE).....	50
9.10	COBRO POR ATENCIONES MÉDICAS	51
9.11	MEDICINA PREVENTIVA (MP).....	51
10.	TÍTULO: BENEFICIOS EN EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	52
10.1	CAPACITACIÓN	52
10.2	PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS Y EVENTOS DE TELECOMUNICACIONES	53
10.3	BONO DE ESCOLARIDAD.....	54
10.4	FONDO PARA BECA DE ESTUDIOS SUPERIORES.....	54
10.5	FONDO DE EDUCACIÓN PARA SOCIOS DEL SINDICATO	55
10.6	PERMISO POR DOCENCIA.....	55
10.7	PERMISO POR ESTUDIO DE POSTÍTULO O POSTGRADO	55
10.8	FINANCIAMIENTO DE DIPLOMADOS, POSTÍTULO Y MAGISTER.....	56
10.9	DIPLOMADO O POSTÍTULO	56
10.10	MAGISTER.....	56
10.11	PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO	56
10.12	VARIOS.....	57
a.	Pulso Organizacional.....	57
b.	Movilidad Interna	57
c.	Cuota Mortuoria	57
d.	Asesoría, Asistencia Social Y Legal.....	58
10.13	DE LOS BENEFICIOS SINDICALES.....	58

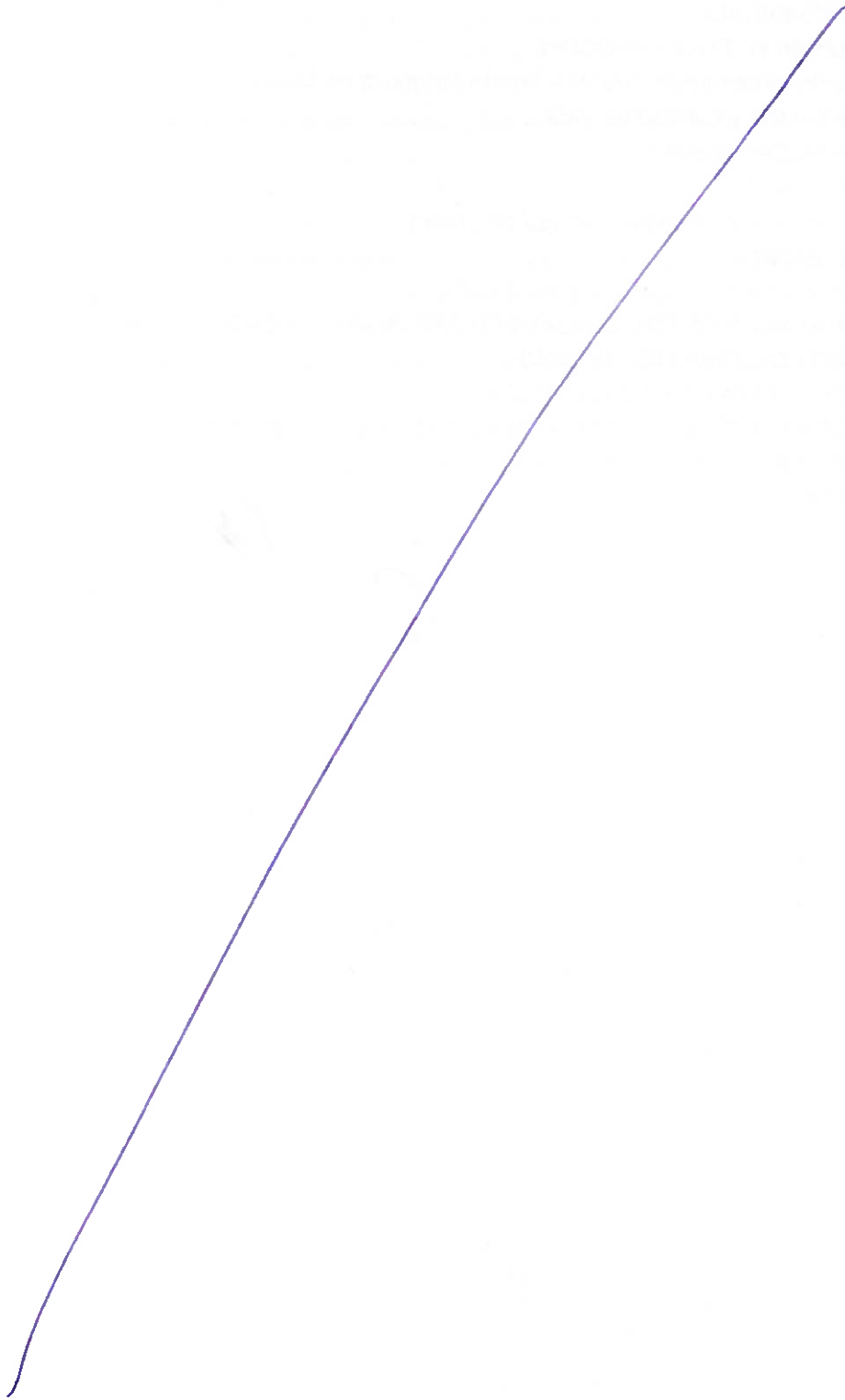



a)	Horas de Trabajo Sindical	58
b)	Aporte al Sindicato	59
c)	Capacitación en Temas Sindicales.....	59
d)	Entrega de Información Cuotas y Fondo Solidario de Salud.....	60
e)	Club de Campo y Calidad de Vida.....	60
f)	Gestión del Desempeño	60
g)	Día del Sindicato	61
h)	Financiamiento de Equipos Computacionales	62
11.	TÍTULO: BONOS	63
11.1	BONO POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.....	63
12.	TÍTULO: BENEFICIOS POR ÚNICA VEZ OTORGADOS SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DE ESTE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.....	65
12.1	BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN	65
12.2	BONO ESPECIAL SUJETO A CUMPLIMIENTO DE RESULTADO 2022	66
12.3	ANTICIPO EXTRAORDINARIO DE REMUNERACIONES	66
12.4	PRÉSTAMO ESPECIAL.....	67

(Handwritten initials: E, CF, cf)

(Handwritten initials: E, BB)





POLITICA GENERAL DE PLANES Y EQUIPOS MOVILES PARA COLABORADORES

Vigencia desde junio 2019

Este documento define las políticas y operatoria de los siguientes beneficios:

- I.- Beneficio de Asignación Interna de Plan y Equipo móvil
- II.- Beneficio de Descuento para Planes personales, Equipos móviles y Accesorios

I.- ASIGNACIÓN INTERNA DE PLAN Y EQUIPO MÓVIL

Consiste en la entrega de un equipo celular móvil y su respectivo plan de voz con datos ilimitados, a los colaboradores Entel que tengan contrato a plazo indefinido y previa asimilación o asociación a un convenio colectivo. La asignación de equipos y planes se diferencian debido a las funciones, estamento y cargo de cada colaborador al interior de la organización.

Este beneficio deberá ser usado para las tareas de su cargo que así lo requieran. Ningún colaborador podrá transferir este beneficio, ni utilizarlo para usos reñidos con la ética o que puedan afectar la imagen de la compañía.

a) EQUIPO DE ASIGNACIÓN INTERNA

Existen dos modalidades para la elección de equipo:

1. Modalidad Equipo o Puntos

Para colaboradores asociados a Sindicatos de Ingenieros Civiles, de Ingenieros y Profesionales, y del S. Nacional de Empresa Entel PCS:

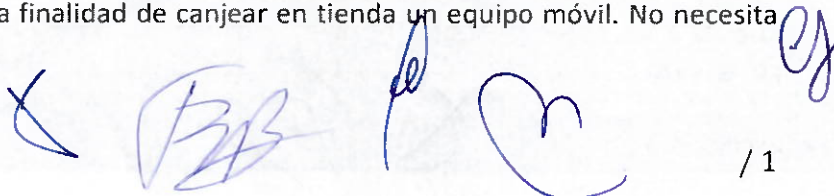
El colaborador socio al 24 de octubre 2016 puede escoger cada 12 meses un equipo móvil sin costo dentro de un mix de 3 alternativas, o se puede cambiar a la modalidad Puntos Entel. Cualquiera de las dos solicitudes la debe realizar a través del Formulario virtual de Asignación Interna. La entrega del equipo se realiza a la dirección laboral del colaborador a través de Delivery en un plazo máximo de 10 días hábiles de efectuada la solicitud.

Si selecciona la modalidad Puntos, no podrá retornar a la modalidad Equipo.

2. Modalidad Puntos Entel

Para colaboradores nuevos, asimilados, asociados a Sindicato Nacional N°1 (Empleados) y aquellos que se cambiaron a modalidad Puntos Entel:

Al colaborador se le abonarán cada 15 meses la cantidad de puntos Entel definidos por estamento, con la finalidad de canjear en tienda un equipo móvil. No necesita





hacer solicitud, ya que el abono se realiza de manera automática en su cuenta, para adquirir un equipo celular u otro producto si así lo desea (productos que encontrará disponible en la página web de Entel).

El colaborador debe dirigirse a una tienda de Entel y seleccionar cualquier modelo de equipo presente en la oferta comercial vigente y obtendrá un 30% de descuento sobre el valor de la cuota inicial total de arriendo del equipo, con un tope de descuento de \$120.000.

El colaborador podrá pagar la cuota inicial de arriendo de dicho equipo, total o parcialmente con los puntos Entel abonados.

Para el caso de los nuevos colaboradores, la solicitud de activación del beneficio (plan y puntos) la deberá realizar a través del Formulario de asignación interna disponible en la plataforma zoom.

Los puntos Entel definidos por estamento son los siguientes:

ESTAMENTO	PUNTOS
GERENTES	630.000
SUBGERENTES	415.000
JEFES DE ÁREA	124.000
LÍDERES DE PROYECTO / PROFESIONALES	104.000
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	85.000

- Los puntos Entel para todos los estamentos serán abonados cada 15 meses. Los puntos abonados consideran el financiamiento de las 3 cuotas de arriendo con opción de compra (ACOC) desde la cuota 16 a la 18.
- Los puntos Entel serán abonados de acuerdo con estamento vigente a la fecha de carga, en caso de que exista cambio de estamento posterior a la carga que implique mayor cantidad de puntos, el colaborador deberá esperar la próxima fecha para el abono correspondiente a su nuevo estamento.
- Los puntos Entel tienen una vigencia de 24 meses para ser canjeados desde la fecha del abono, en caso de expiración, estos no serán otorgados nuevamente.
- El descuento del 30% con tope de \$ 120.000 está disponible tanto para colaboradores nuevos que solicitan por primera vez su equipo de Asignación Interna, como para aquellos que realicen su cambio de equipo bajo la modalidad de arriendo cada 18 meses.



Garantías y Servicio Técnico:

En ambos casos, si un equipo entregado presenta falla, el colaborador se debe dirigir al Servicio Técnico para que evalúe y determine su reparación o cambio en garantía. Si la falla es técnica y el equipo tiene menos de 12 meses, se repara sin costo, en caso de que ello no sea posible, se cambiará por otro de similares características y valor.

Si el Servicio Técnico determina que la falla es de responsabilidad del usuario, éste deberá pagar la reparación. Los accesorios del equipo no serán reparados ni reemplazados en caso de falla.

Adicionalmente el colaborador podrá contratar de manera personal y voluntaria una garantía extendida para el equipo al momento de la compra.

Procedimiento en caso de robo o extravío de equipo Asignación Interna

En el caso de robo o pérdida de equipo entregado como beneficio de Asignación Interna (Modalidad Equipo o Puntos), el colaborador deberá bloquear el número y equipo llamando al 103 o al 800 367626 o en www.entel.cl. Posterior a eso, deberá comprar en la tienda Entel una Simcard de reposición manteniendo su número de asignación interna. El valor de la Simcard la deberá pagar el colaborador y no es reembolsable.

- En caso de robo, el colaborador deberá realizar la correspondiente constancia ante los organismos policiales y enviarla a la Subgerencia de Beneficios. Una vez realizado este procedimiento, la subgerencia de Beneficios realizará las validaciones correspondientes y entregará dependiendo de la modalidad que tenga el colaborador conforme lo siguiente:
 - Modalidad equipos: Entrega de un equipo del mix con iguales condiciones o características.
 - Modalidad Puntos: Se abonará nuevamente los puntos Entel de acuerdo con el estamento del colaborador.

En ambos casos, se modificará la fecha de renovación del equipo o puntos.

- En el caso de extravío de equipo utilizado con el plan de asignación interna, la empresa no realizará la reposición de equipo, siendo responsabilidad del colaborador.

b) PLAN DE ASIGNACIÓN INTERNA

El Plan de telefonía móvil asignado a cada colaborador depende del cargo y/o estamento que desempeña en la organización. Los planes de asignación interna vigentes son los siguientes:



Nombre del Plan	Cuota de Datos mensual	Tarifa MB adicional	Minutos incluidos	Tarifa minuto adic. todo destino	SMS Todo Destino	Tarifa SMS adicional****	Aplicaciones ilimitadas
1996 Al Ilimitado* (Técnicos, Administrativos, Supervisores, Profesionales, Líderes de Proyecto y Jefes de Área)	Plan Ilimitado GB	No tiene	ilimitado	***	ilimitado	No tiene	Redes sociales gratis en calidad Standar, incluye Youtube y Netflix
1997 Al Ilimitado Full** (Gerentes y Subgerentes)	Plan Ilimitado Full GB	No tiene	ilimitado	***	ilimitado	No tiene	Redes sociales gratis en calidad HD, incluye Youtube y Netflix

* **Ilimitado:** El plan incluye datos ilimitados para uso libre dentro del territorio nacional. Este plan optimiza la calidad de video y música buscando mejorar la experiencia del cliente y minimiza los tiempos de espera o buffering. El uso de estos datos permitirá la visualización de videos en calidad estándar (SD, 480p o tasa máxima de 1 Mbps) y para Música. Apple Music en todas las calidades y Spotify hasta en calidad "High Quality". Con toda la calidad final siempre queda supeditada a la red disponible a la que se accede, a la calidad propia del contenido y a las características técnicas del equipo utilizado.

** **Ilimitado Full:** El plan incluye datos ilimitados para uso libre dentro del territorio nacional. El uso de estos datos no restringe la calidad de visualización de videos o de reproducción de música, calidad que corresponderá a la red disponible a la que acceda el cliente, a la calidad propia del contenido y a las características técnicas del equipo utilizado.

*** El cargo fijo mensual de los planes incluyen llamadas de voz originadas y terminadas dentro de Chile en una cantidad ilimitada de minutos hasta 300 números distintos de destino en un mes. Una vez excedidos estos 300 números, las llamadas a números distintos de los primeros 300, comenzarán a cobrarse a \$99 el minuto. Estos planes están destinados a consumidores de este servicio telefónico público móvil, ya sea suscriptores o usuarios, dado que estos le dan un uso, tienen un perfil de tráfico y uso de red conforme a las prácticas usuales y habituales de este servicio, y por ello no podrá utilizarse con fines distintos a los señalados de dichos consumidores.

**** Los SMS incluidos en el plan no aplican para concursos, juegos u otros servicios especiales.

El plan indicado tendrá las políticas de fraude y administración de tráfico que Entel aplica a sus planes. Entre esas medidas, el plan está destinado al consumo habitual de las personas naturales. El cliente cuyo consumo sobrepase los 30 GB mensuales en tráfico total, no podrá acceder a velocidades de redes 4G o superiores. El cliente cuyo consumo total de datos (sea por consumo individual o compartiendo internet bajo cualquier dispositivo que permita compartir internet a múltiples usuarios), sobrepase los 100 GB mensuales, deberá pagar una tarifa de \$6.000 por cada GB adicional a la cantidad referida.

CONSIDERACIONES

El número de asignación interna asociado a un colaborador se encontrará publicado en la libreta de direcciones (Outlook) y Zoom. Para cualquier cambio de número que el colaborador requiera realizar, deberá comunicarse con la Subgerencia de Beneficios.

Ningún colaborador puede mantener morosidad con Entel. En el caso de haberla, el colaborador no tendrá derecho o perderá el presente beneficio.

Cuando un colaborador es desvinculado de la Empresa, cualquiera sea la causal, será contactado en 3 oportunidades para contratar el plan comercial que desee tener en su número de Asignación Interna. Si en esos 3 intentos no se realiza el contacto, el número será traspasado a prepago, quedando el equipo y su número a disposición del excolaborador.

En el caso que el excolaborador haya adquirido el equipo en arriendo por asignación interna y no desee contratar un plan comercial con equipo en ACOC, deberá pagar las cuotas de arriendo pendientes que queden por pagar.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Los equipos otorgados por este beneficio, ya sea por renovación de equipo o por desvinculación del colaborador a Entel, no están afecto a devolución. Son siempre de su propiedad.

II.- BENEFICIO DESCUENTO PARA PLANES PERSONALES Y EQUIPOS MÓVILES ADICIONALES

a) PLANES CON EQUIPO EN ACOC

El beneficio aplica a los Colaboradores de Entel que tengan contrato a plazo indefinido y que ya cuente con su plan de asignación interna. Este beneficio considera la aplicación de un descuento ascendiente al 30% sobre el cargo fijo por planes desde \$9.990.

Estos planes estarán vigentes para nuevos contratos o cambios de plan hasta el 31 de mayo 2021, de acuerdo con la siguiente tabla de planes:

Nombre Plan	Cargo Fijo Mensual	Aplicaciones ilimitadas	Cuota de Datos mensual
1943 SocialPRO	\$ 26.990	WhatsApp, Facebook, Facebook Messenger, Twitter, Instagram, Spotify y Apple Music	15 GB
1944 SocialPRO	\$ 31.990		20 GB
1945 Conectado PRO	\$ 42.990	Libre*	
1989 SocialPRO	\$ 49.990	Libre*	
1946 Conectado HD	\$ 59.990	Libre HD**	
1947 Conectado HD	\$ 69.990	Libre HD** + Plan Viajero WhatsApp Libre	

b) PLANES SIMPLES (SIMONLY¹)

El beneficio aplica a los Colaboradores de Entel que tengan contrato a plazo indefinido y que ya cuenten con su plan de asignación interna. Este beneficio considera la aplicación de un descuento por ser colaborador ascendiente al 40% sobre el cargo fijo de planes iguales o superior a \$9.990.

Este descuento es adicional a los descuentos multilíneas vigente a los clientes Entel. Este aumento de descuento entrará en vigencia a partir de la facturación del consumo de junio 2019 (boleta emitida en julio 2019 con vencimiento agosto 2019). El descuento por contratación online es excluyente al descuento multilínea.

¹ Comercialización de tarjeta SIM sin equipo.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Condición Particular:

Para optar a los descuentos multilíneas el colaborador debe contar con una "Línea principal" y los planes adicionales tendrán un 50% de descuento en el cargo fijo mensual desde el segundo plan contratado con tope de 3 planes adicional al 40% de descuento como beneficio colaborador. La línea principal, tendrá sólo el 40% de descuento como beneficio colaborador.

El plan que genera el beneficio del 50% en planes adicionales es el plan de mayor valor en el cargo fijo. El descuento se aplicará sobre el cargo fijo neto del o los plan(es) de menor valor o sobre el o los nuevos plan(es) adicional(es) contratado(s) si fueren de igual valor (con cargo fijo de \$ 21.990, \$ 25.990, \$ 32.990 y \$39.990).

Consideraciones especiales para todos los planes adicionales (CON EQUIPO EN ACOC² O SIMPLES):

- El descuento se aplicará desde el mismo mes en que el Colaborador realice la contratación del plan de la oferta comercial vigente disponible con descuento o realice el cambio a los planes mencionados.
- El descuento de un 30% o 40% respectivamente, se aplica sobre el cargo fijo del plan (no sobre el total de la cuenta).
- En caso de que el titular de la cuenta Entel pierda su condición de Colaborador Entel, el descuento se desactivará a partir de la fecha de desvinculación.
- NO podrán acceder al descuento los planes actuales de Beneficio al Personal y los planes que no se encuentran vigentes en la oferta comercial (Planes de Retención). Para acceder al descuento el Colaborador debe cambiarse a la oferta comercial vigente disponible con descuento.
- Las líneas móviles de los Colaboradores que poseen el beneficio del descuento en el plan (cargo fijo) **NO estarán afectos a la política de retención o fidelización de clientes** de la Compañía (Servicio al Cliente). De esta manera no estarán afectos a descuentos adicionales a los ya mencionados.

Límite de líneas adicionales:

Los colaboradores tendrán derecho a contratar líneas adicionales que acceden al descuento en cargo fijo. El tope de líneas estará definido de acuerdo con los siguientes criterios:

- Tope de 6 líneas adicionales a la Asignación Interna.
- Evaluación Comercial.

² ACOC: Arrendamiento con opción de compra.



- Las líneas deben estar contratadas bajo el Rut del colaborador.
- Las líneas son sólo para el Grupo Familiar Directo (cónyuge, conviviente civil, pareja, hijos y padres)
- El colaborador es el responsable de pago de dichas líneas y no debe mantener deuda con Entel, si eso ocurriera, se suspenderán los servicios de todas sus líneas y también la de su asignación interna.

c) EQUIPOS MOVILES Y ACCESORIOS

El beneficio aplica a los colaboradores de Entel que tengan contrato a plazo indefinido y que ya cuente con su plan de asignación interna, Este beneficio considera la aplicación de un descuento para cualquier equipo de la parrilla comercial de Entel.

Este % de descuento aplica para las siguientes situaciones:

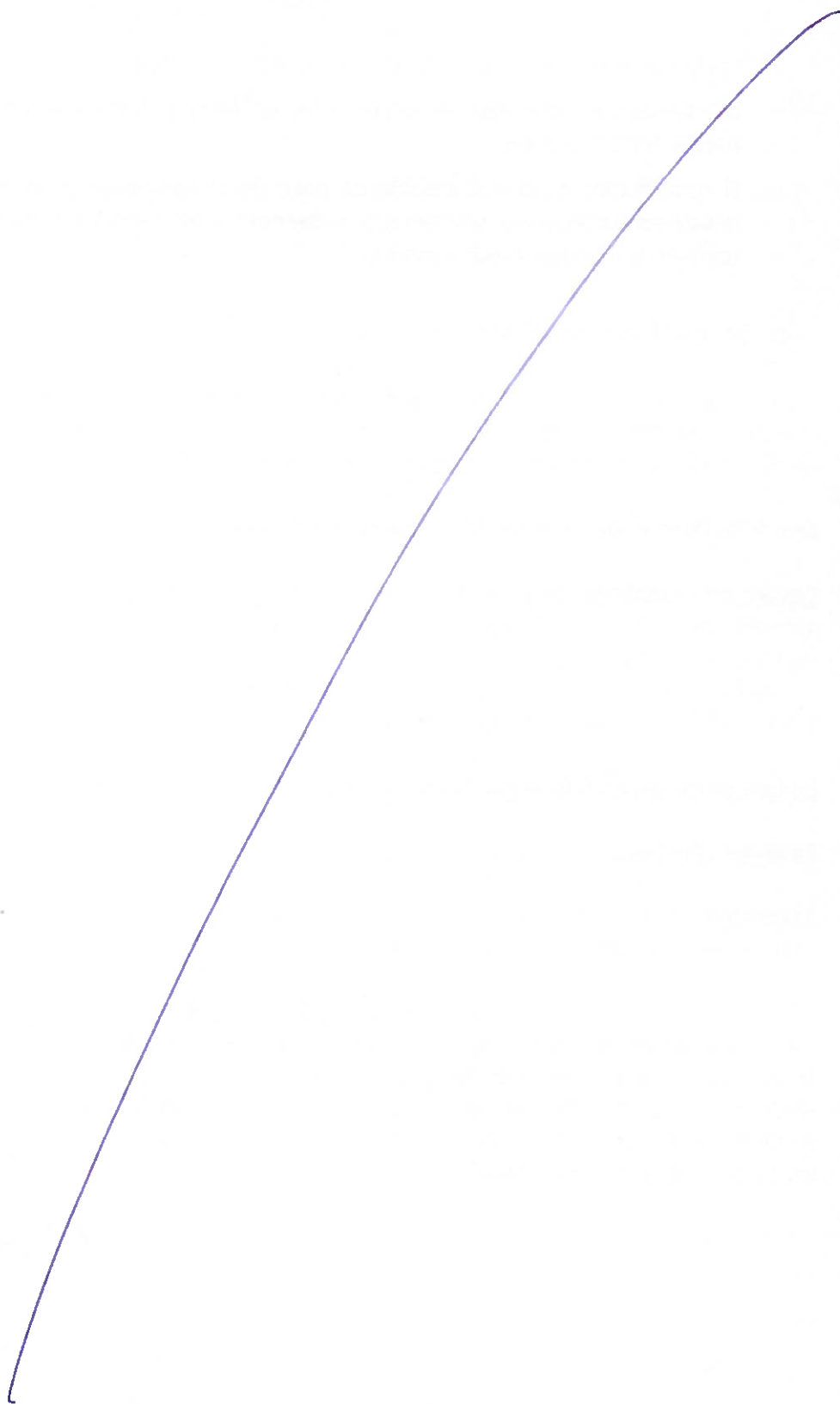
Equipo en modalidad de arriendo: el descuento de un 30% con tope de \$ 120.000 se aplicará cada 18 meses en la cuota inicial del equipo asociado al plan. En el caso de renovación previa a la cuota 18, el colaborador deberá pagar el ACOC (cuotas de arriendo con opción de compra) hasta la cuota 18. Esta opción es por contrato de una nueva línea o cambio de equipo por una línea contratada con anterioridad.

Equipo en modalidad de venta: No tiene Descuento.

Equipo en Prepago: No tiene Descuento.

Accesorios: el descuento de un 10% con tope de \$ 120.000 se aplicará sobre el precio normal, no incluyendo a productos en promoción.

En caso de anulación de la transacción por equipo o accesorio, realizada por cualquiera de las 2 modalidades antes mencionadas (Asignación Interna o planes personales), implicará la devolución del monto de la transacción de acuerdo con la modalidad de pago efectuada. Es decir, si la transacción fue realizada con pago a través de puntos Entel, se devolverán puntos Entel y si fue en dinero o Transbank se devolverá mediante vale vista a los 15 días siguientes de la anulación.



24

e)

Política y
procedimiento para

**COMISIÓN DE
SERVICIO
NACIONAL E
INTERNACIONAL**

x BB Cm / ag

Contenidos:

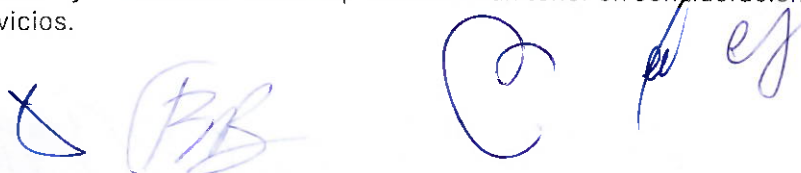
- Definición de la Política de Viajes
 - Objetivos de la Política de Viajes
 - Alcance de la Política de Viajes
 - Política General
 - Política de Procedimientos Específicos
1. Procedimientos de Reserva Aérea Nacional
 - 1.1. Condiciones y Cláusulas
 - a. Plazos
 - b. Costos
 2. Procedimientos de Reserva Aérea Internacional
 - 2.1. Condiciones y Cláusulas
 - a. Plazos
 - b. Costos
 - c. Uso de Clases aéreas internacionales
 3. Política de Alojamiento Nacional e Internacional
 - 3.1. Procedimientos y solicitudes de alojamiento
 - 3.2. Condiciones generales
 - 3.3. Gastos no cubiertos
 4. Política de viático internacional
 - 4.1. Definiciones
 - 4.2. Procedimientos, montos generales y traslado hacia aeropuertos
 - 4.3. Condiciones generales
 - 4.4. Disposiciones especiales

Definición:

Cada colaborador y ejecutivo de Entel es responsable del cumplimiento de la Política de Viajes, como también del cumplimiento de la Política de Gastos y presupuesto asignado. Asimismo, Recursos Humanos es responsables de comunicar efectivamente estas políticas a sus colaboradores, junto con asegurarse del fiel cumplimiento de ellas.

Como parte de la operación normal de Entel, ya sea por motivos de trabajo o de capacitación, es común que colaboradores de la empresa requieran hacer viajes nacionales e internacionales. La empresa gasta una gran suma de dinero en transporte, estadías y viáticos. Los colaboradores por representación de la empresa tienen la responsabilidad de asegurar que estos gastos sean los menores posibles asegurando un servicio apropiados.

A continuación, se entrega la Política y los Procedimientos que se deberán tener en consideración para la realización de estos viajes y servicios.



Objetivos:

La política en referencia tiene por objeto regular las comisiones de servicio dentro y fuera del país, que realicen los trabajadores (colaboradores) del Grupo Entel, entregando flexibilidad dentro de pautas razonables y equilibrar la necesidad del control con la facilidad de utilización de servicios. Las excepciones a la presente política, deberá ser aprobadas teniendo en cuenta los costos y los futuros casos en que se deban recurrir a las excepciones, con el fin de evitar que casos extraordinarios se tornen rutinarios.

Estas políticas han sido diseñadas para asegurar que se cumplan con los controles financieros adecuados y proporcionar un proceso más eficiente a nuestros colaboradores.

Alcance:

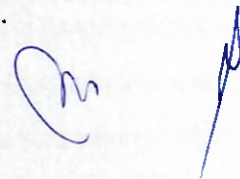
Las presentes disposiciones se aplicarán a todos trabajador del Grupo Entel con contrato indefinido, que, en el desempeño de sus funciones o necesidades de la compañía, pueda ser enviado en comisión de servicio dentro o fuera del país.

POLÍTICA GENERAL

- Los gastos por pasajes aéreos, alojamiento y viático, se gestionan de manera independiente cada uno y se cargan (únicamente) en la cuenta contable Gastos de Viajes (nacionales o internacionales), indicando centro de costo, autorizador, detalle del viaje y motivo del viaje, más la empresa contratante del trabajador en comisión.
- La subgerencia de Compras Comerciales es el área encargada de llevar la relación comercial con la agencia de viajes controlando y levantando las acciones que están fuera de la política de viajes. Adicionalmente entregará reportes de gestión a los distintos controllers.

Implant:

Corresponde a una plataforma tecnológica que permite integrar los requerimientos de viajes de Entel con la Agencia de Viajes a través de un portal web, y además por un ejecutivo (a), quien tiene dedicación exclusiva para atender requerimientos de Entel, y es responsable de coordinar y gestionar todas las actividades asociadas a la compra de tickets aéreos, hoteles y seguros.



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS

1. Procedimiento Reserva Aérea Nacional:

Al existir una necesidad de viaje definida y previamente validada, el pasajero debe ingresar a <http://sar.travelsecurity.cl/client/entel>, con su cuenta de usuario y clave, e ingresar el requerimiento de viaje y servicios adicionales (alojamiento, vehículo, otros) si corresponde, para describir las necesidades del viaje, indicando obligatoriamente:

- Motivo del viaje
- Destino
- Fecha y hora de inicio y término de la comisión
- Lugar de reunión o conferencia (dato relevante para hotel)
- Sociedad que contrata (Entel / PCS / otra)
- Centro de Costo
- Jefe Autorizador
- Observación adicional cuando corresponda para complementar la información del requerimiento.

Compra de Asiento

Todos los colaboradores podrán solicitar la compra asientos (mejor ubicación, mayor espacio o en salidas emergencia) tanto para destinos nacionales como internacionales, siempre que estén disponibles al momento de comprar del pasaje.

El servicio deberá ser indicado en la observación de la solicitud del viaje, el cual será gestionado por la Agencia y el costo será cargado al CeCo del Colaborador.

El Implant, en función del requerimiento generará una propuesta con la alternativa que cumpla con los requisitos del viaje y ajustada a la política de la compañía, una vez seleccionado, le llegará una orden de aprobación al jefe directo, quien tendrá que confirmar si es aprobado, recotizado o si se rechaza el requerimiento.

Si es **Aprobado**: Implant emitirá ticket aéreo, voucher hotel, certificado seguro, y será entregado hasta 48 horas de anticipación a la salida de vuelo.

Si es **Recotizar**: Se vuelve a cotizar, en función de las observaciones.

Si es **Rechazado**: Se termina este proceso.

1.1. Condiciones y Cláusulas

a) Plazos:

Todas las solicitudes de Viajes Nacionales deberán ser ingresadas con un mínimo de 15 días hábiles de anticipación al Implant Entel, para su tramitación. Lo que generará una Orden de Compra de Viaje la cual deberá ser autorizado (o rechazada) por el Jefe Directo a más tardar 10 días hábiles anteriores al inicio del vuelo.





En caso, que el requerimiento fuera con un tiempo menor al definido (10 días hábiles) debe ser el gerente del área quien aprueba o rechaza el viaje.

b) Costos:

En base a las distintas alternativas de vuelo, la selección de línea aérea será definida por la compañía, considerando aquella de menor costo. Este punto puede ser modificado solo si las alternativas de los vuelos cotizados no son equivalentes.

Se considerará alternativa equivalente de acuerdo con lo siguiente:

- Vuelos nacionales: con salidas y/o llegadas no superiores a 2 horas de diferencia entre ellas.

Los viajes nacionales, independientemente del trayecto, serán realizados siempre en clase turista.

En caso, que el vuelo sea por el día, siempre se deberá seleccionar la opción más económica.

En caso, que el arribo a destino sea un día antes de trabajar, siempre se elegirá la alternativa más económica independientemente de las escalas.

En caso de cambio en el itinerario original (ruta, destino, horario) que generen desembolsos adicionales estando en comisión de servicio, el funcionario deberá gestionar en forma directa el ajuste de itinerario, y por otra parte deberá incluir valores en la Solicitud de Anticipo Viático (Nacional o Internacional). En estos casos, el formulario deberá contar con la autorización del VP/Gerente respectivo.

2. Procedimiento Reserva Aérea Internacional:

Al existir una necesidad de viaje definida y previamente validada, el pasajero debe ingresar a <http://sar.travelsecurity.cl/client/entel>, con su cuenta de usuario y clave, e ingresar el requerimiento de viaje y servicios adicionales (alojamiento y seguros) si corresponde, para describir las necesidades del viaje, indicando obligatoriamente:

- Motivo de viaje
- Destino
- Nacionalidad
- Número de Pasaporte
- Fecha de expiración de Pasaporte
- Contacto Emergencia (nombre y teléfono)
- Fecha y Hora de inicio y término de la comisión
- Lugar de reunión o conferencia (dato relevante para hotel)
- Sociedad que contrata (Entel /PCS/ otra)
- Centro Costo
- Gerente Autorizador
- Observación adicional cuando corresponda para complementar la información del requerimiento.

Compra de Asiento

Para todos los colaboradores en destinos internacionales, a solicitud del pasajero se podrá comprar asientos (mejor ubicación, mayor espacio o en salidas emergencia), siempre que estén disponibles al momento de la compra del pasaje.

El servicio deberá ser indicado en la observación de la solicitud del viaje, el cual será gestionado por la Agencia y el costo será cargado al CeCo del Colaborador.

El Implant, en función del requerimiento generará una propuesta con la alternativa que más se ajusta a lo requerido y en función de la política de la compañía, la que será enviada al correo del solicitante, y este podrá revisar. Una vez seleccionado, le llegará una orden de aprobación al Gerente, quien tendrá que confirmar si el vuelo seleccionado es aprobado, recotizado o si se rechaza el requerimiento.

Si es **Aprobado**: Implant emitirá ticket aéreo, voucher hotel, certificado seguro, y será entregado hasta 48 horas de anticipación a la salida de vuelo.

Si es **Recotizar**: Se vuelve a cotizar, en función de las observaciones.

Si es **Rechazado**: Se termina este proceso.

2.1. Condiciones y Cláusulas

a) Plazos:

Todas las solicitudes de Viajes internacionales deberán ser ingresadas al Implant Entel (Portal WEB), para su tramitación con la mayor anticipación posible para obtener buenas tarifas (esto es factible porque muchos de los viajes se programan con bastante anticipación), y en todo caso con un mínimo de 20 días hábiles. Esta acción generará una Orden de Compra de Viaje la cual deberá ser autorizada (o rechazada) por el vicepresidente/Gerente del área solicitante, o quien se asigne por parte de RRHH, respondiendo el mail lo antes posible, porque los plazos de vigencia de las cotizaciones de pasajes aéreos son, en general, muy breves (uno o dos días), y de ninguna manera después de 15 días hábiles antes del inicio del vuelo.

En caso, que el requerimiento fuera con un tiempo menor al definido (15 días hábiles) debe ser el VP/ Gerente (N-1) del área quien aprueba o rechaza el viaje.

b) Costos:

En base a las distintas alternativas de vuelo, la selección de línea aérea será definida por la Compañía, considerando aquella de menor costo, dado que las diferencias de tarifa entre aerolíneas para viajes en la misma clase suelen ser muy altas. Este punto puede ser modificado sólo si las alternativas de los vuelos cotizados no fueran equivalentes.

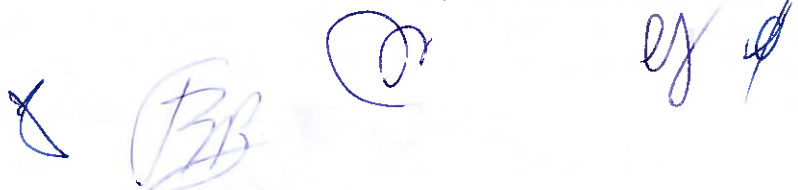
Se considerará alternativa equivalente de acuerdo con lo siguiente:

- Vuelos internacionales: con un máximo de 4 horas de diferencia en el arribo al lugar de destino, independientemente de si existen escalas en las opciones ofrecidas.

En caso, que el arribo se un día antes de trabajar, se elegirá la alternativa más económica, independientemente de las escalas.

c) Clases aéreas Internacionales:

Los viajes internacionales serán en clase turista, por lo que se sugiere viajar con un mínimo de 24 horas de anticipación de la fecha de inicio de la actividad, para estar descansado antes de las reuniones de trabajo.





Como excepción, los gerentes de Departamento podrán realizar viajes en clase ejecutiva cuando la duración y/o la diferencia horaria con el destino lo amerite de acuerdo a lo siguiente:

- Viajes con permanencia de hasta 2 días (48 hrs) de trabajo en Norteamérica.
- Viajes con permanencia de hasta 3 días (72 hrs) de trabajo en Europa.
- Viajes con permanencia de hasta 4 días (96 hrs) de trabajo en Asia.

Por su parte, **también como excepción a la norma, el Gerente General, sus reportes directos y los Gerentes Divisionales y de Área**, podrán viajar en clase Ejecutiva, siempre que el vuelo tenga una duración mayor a 6 horas.

d) Destino Lima

Estamento Gerentes: todos los viajes a Lima se podrán realizar en LATAM.

Otros estamentos: se elegirá la mejor opción de precio (independiente de la línea aérea) al momento de solicitar el viaje.

Este grupo, podrá solicitar lo anterior viajar en LATAM como excepción y con razones justificadas, la que será autorizada previamente por el Gerente de Recursos Humanos, y será responsabilidad del pasajero enviar previamente el respaldo a la Gerencia de Compras para validar la solicitud a la agencia.

e) Otros Destinos

Gerentes N1/Divisionales/Área: la elección de la línea aérea se hará considerando no sólo la variable precio, sino también la duración total del viaje, el horario del vuelo y las frecuencias (para tener flexibilidad frente a imprevistos).

Gerentes Departamentales: se mantiene la elección de línea aérea con precios más económicos, pero podrá solicitar revisar este criterio como excepción y con razones justificadas, lo que deberá ser autorizado previamente por el Gerente de Recursos Humanos, y será responsabilidad del pasajero enviar previamente el respaldo a la Gerencia de Compras, para validar la solicitud a la agencia.

Otros estamentos: se elegirá la mejor opción de precio entre las distintas aerolíneas al momento de solicitar el viaje.

En caso de cambio imprevisto en el itinerario original (ruta, destino, horario) que se generen desembolsos adicionales estando en comisión de servicio, el colaborador deberá gestionar en forma directa el ajuste del itinerario, y rendir los gastos adicionales a su regreso, los que deberán ser autorizados por el VP o gerente respectivo.

Cualquier excepción justificada a estas normas, deberá ser autorizada por anticipado por el Gerente de Recursos Humanos, y comunicada vía correo electrónico a la Subgerencia de Compras Comerciales o al Implant.

3. Política de Alojamiento Nacional e Internacional:

3.1. Procedimiento Solicitud Alojamiento

- En caso de que se haya solicitado reserva de pasaje aéreo, se debe indicar la necesidad de reservar de hotel.
- En caso de que no se haya solicitado reserva de pasaje aéreo y sólo se requiere reserva de hotel, se deberá solicitar con 13 días hábiles de anticipación al implant. La generación de Orden de Compra es enviada al jefe correspondiente para su aprobación o rechazo.
- Aprobada la Orden de Compra, el implant gestiona la reserva confirmando valor noche, nombre de hotel, dirección y teléfono, para los hoteles en convenio.

3.2. Condiciones Generales

Se considera el alojamiento en hoteles de categoría "4 estrellas", habitación single estándar o dobles estándar incluido solo desayuno y sin extras.

El check-in en los hoteles es después de las 15.00 horas, y el check-out es hasta el mediodía (12.00 horas) en aquellos casos en los cuales está programado retirarse fuera de estos horarios, es importante solicitar previamente en la recepción del Hotel tanto un "early" Check in como un "late" Check -out, con el fin de evitar el pago de un día adicional. El mismo criterio se debe aplicar para los Check-in (cuando el hotel otorgue este beneficio).

Todo colaborador que realice un viaje internacional en comisión de servicio deberá obligatoriamente activar el servicio en su teléfono móvil de asignación interna, el servicio de "Programa Viajero" o "Bolsa viajera de Datos" para poder optar a nota de crédito si trafica. Esta activación se debe realizar ANTES de la realización del viaje, llamando al número *101.

En caso de cargo por llamadas telefónicas se autoriza 1 llamada diaria al domicilio (máximo de 10 minutos). Si el viaje es superior a 5 días, se autoriza rendir lavandería 1 vez a la semana. Ambos casos se deberán incluir en el formulario de "Solicitud de Diferencia de Viático al Exterior".

No se puede solicitar servicio de alimentación y adicionales con cargo al Implant.

Será de responsabilidad de cada funcionario el cancelar (suspender) reservas de Hotel garantizadas con una anticipación mínima de 48 horas o en casos específicos el hotel podría requerir días adicionales por corresponder la reserva a fechas en temporada alta. Si no se informa de manera oportuna, el funcionario deberá asumir el costo por "no presentación" en su totalidad, o el porcentaje exigido de acuerdo con el plazo existente.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3.3. Gastos No Cubiertos

No se reembolsarán gastos que no estén indicados explícitamente como cubiertos.

No están cubiertos gastos por servicios hoteleros tales como:

- Sauna
- Consumos de bar, frigobar y bebidas alcohólicas, bebestibles de fantasía y agua mineral
- Tours locales
- Compras de artículos de uso personal, útiles de aseo y otros.
- Arriendo de Películas
- Membresías a programas de pasajeros frecuentes tanto de aerolíneas como hoteles
- Baby Sitter
- Peluquerías
- Lustrado de calzado
- Upgrade en pasajes aéreos
- Compra de ropa
- Farmacias
- Gastos relativos a entretenimientos en el hogar
- Gimnasio
- Decoración y regalos
- Cuidadores de casas
- Cines y videos
- Periódicos y revistas
- Spa Services
- Internet WiFi

En caso de no existir hoteles en convenio con el Empresa, el Implant enviará un correo para formalizar que el gasto de hotel deberá cancelarse vía solicitud de anticipo de viaje en Formulario con posterior rendición de gasto.

4. Política de Viático Internacional:

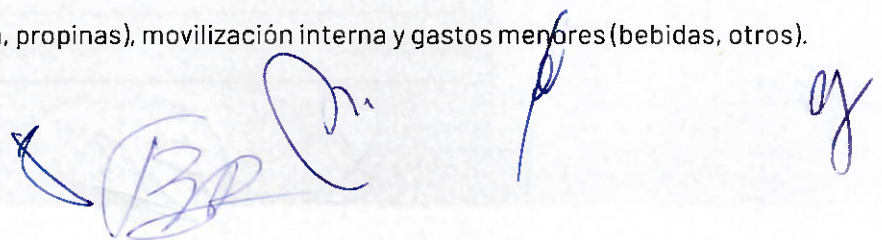
4.1. Definiciones

Viático:

Monto compensatorio en dinero, destinado a cubrir los gastos en los que el trabajador debe incurrir efectivamente por concepto de alimentación, traslados internos y gastos menores como consecuencia de realizar sus funciones durante una Comisión de Servicio fuera del país.

Viático Diario:

Incluye alimentación (almuerzo, comida, propinas), movilización interna y gastos menores (bebidas, otros). Gasto no rendible.



Si el hotel no incluye desayuno, será responsabilidad del pasajero solicitar el viático respectivo

- Los traslados al aeropuerto corresponden al concepto movilización, en la ciudad de destino, aeropuerto/hotel/aeropuerto (2 veces), y estará incluido en el monto del viático. Los traslados desde y hacia el aeropuerto en Santiago, son coordinados al realizar la reserva. En caso de que los valores asignados no cubran totalmente este gasto, la parte que exceda deberá ser rendida con los comprobantes respectivos.

4.2. Procedimiento

Una vez que se ha requerido la reserva de vuelos y alojamientos (en caso de que corresponda), se debe solicitar el viático con a los menos 5 días hábiles de anticipación a la realización del viaje por Comisión de Servicio, por medio del formulario SOLICITUD DE VIATICO AL EXTERIOR.

Dicha solicitud debe ser entregada a la Subgerencia Gestión de Egresos, donde se gestionará el pago del anticipo solicitado, el cual será entregado en su totalidad por el Área de Tesorería.

MONTOS DETERMINADOS PARA CADA DESTINO, Y PARÁMETROS RESPECTIVOS

Montos Diarios de Viáticos por Viaje al Exterior:

Montos Diarios de Viático por Viaje al Exterior					
Monto diario Viajes a:	Moneda	Almuerzo	Comida	Taxi	Total C/ Desayuno inc.
Norteamérica	Dólares	50	60	30	140
Sud / Centroamérica / África	Dólares	30	40	30	100
Europa / Oceanía	Euros	30	40	30	100
Asia Pacífico	Euros	50	60	30	140

Nota: si ni el hotel seleccionado ni la actividad objeto del viaje no incluyera el desayuno, se agregarán USD 20 por día al viático.

Montos por traslados aeropuerto:		
Viajes a:	Moneda	Monto
Norteamérica	Dólares	80
Sud / Centroamérica / África	Dólares	60
Europa / Oceanía	Euros	60
Asia Pacífico	Euros	80

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

4.3. Condiciones Generales

El viático es incompatible con las asignaciones de movilización y alimentación. Por cada jornada laboral completa de comisión de servicio se descontará dicha asignación, lo que se verá reflejado en la liquidación de sueldo del mes siguiente de haber rendido el viaje.

No se procederá a reportar el ítem de viático correspondiente cuando, dentro de la comisión de servicio de reciba una invitación de otro empleado de la empresa.

Será responsabilidad del Gerente la revisión y aprobación de las comisiones de servicio de sus colaboradores, que dan origen a los viáticos.

Será responsabilidad de las Subgerencia de Gestión de Egresos, el registro contable, la administración y control de los viáticos.

La Subgerencia de Gestión de Egresos, se reserva el derecho de auditar los gastos de viajes cuando estime conveniente.

4.4. Disposiciones Especiales:

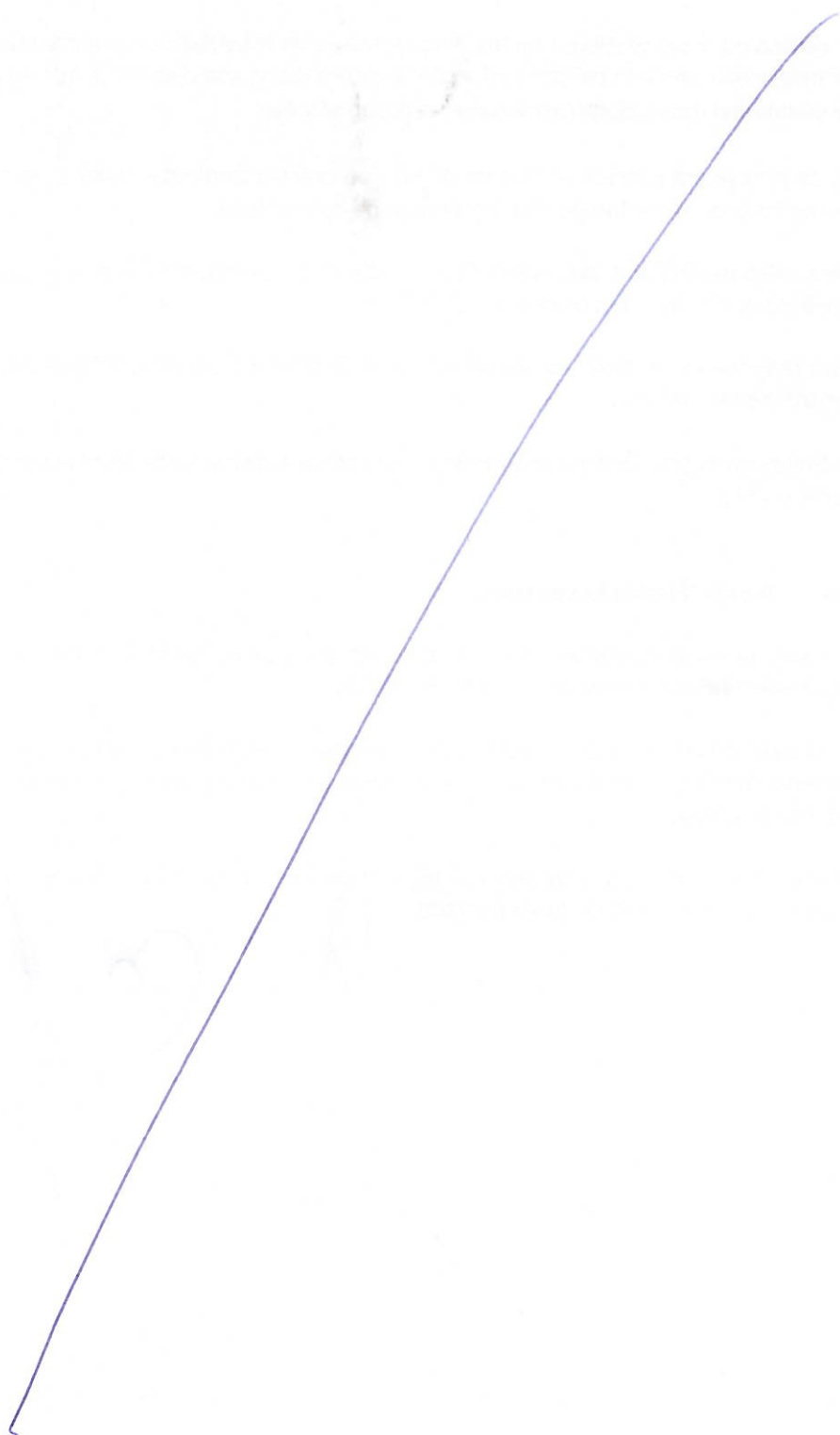
Corresponderá al Gerente de Recursos Humanos resolver las situaciones particulares no contempladas en las presentes disposiciones, sin ulterior recurso.

En el caso de arriendo de vehículo particular para traslado, esto debe ser previo al viaje autorizado por el Gerente de Recursos Humanos, y en este caso el monto correspondiente al traslado diario será descontado del monto viático.

La presente normativa reemplaza a todo documento anterior relacionado con esta materia y su entrada en vigencia es a contar **17 de junio de 2019**.

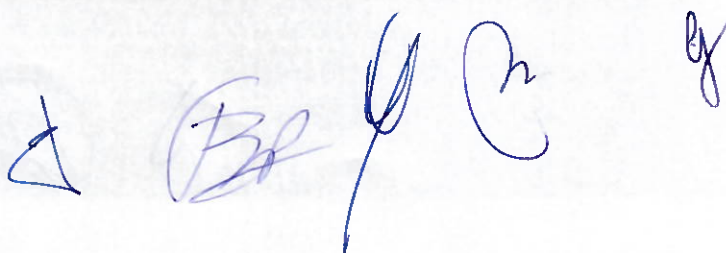
Handwritten signatures in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.



PROCEDIMIENTO BENEFICIOS SALUD

	RESPONSABLE	REVISADO POR	APROBADO POR
NOMBRE	Maximiliano Greau	Maximiliano Greau	José Ignacio Reyes
CARGO	Subgerente de Beneficios	Subgerente de Beneficios	Gerente Departamental Administración de personas y relaciones laborales
FIRMA			



I. OBJETIVO

Orientar con respecto de los diferentes Beneficios en el área de Salud que otorga la compañía a los colaboradores de Entel, así como también, condiciones y pasos a seguir para acceder a ellos.

II. ALCANCE

Involucra a todos los colaboradores que posean contrato indefinido.

A continuación se detallan los Beneficios que poseen los colaboradores de Entel:

- Orden de atención médica.
- Seguro de Salud y dental, Chilena Consolidada
- Seguro Catastrófico, Chilena Consolidada
- Exámenes Preventivos
- Fondo Solidario de Salud.

III. DEFINICIONES

Beneficios Salud	Beneficios que otorga el área de Salud de Entel a todos los colaboradores que poseen contrato indefinido con el fin de promover y resguardar la Salud de sus colaboradores.
Examen Preventivo	El examen de medicina Preventiva consiste en la realización de exámenes y/o la aplicación de cuestionarios para detectar precozmente aquellas enfermedades prevenibles o controlables y reducir el riesgo asociadas a ellas.
Seguro de Salud	El Seguro Complementario de Salud entrega cobertura a la diferencia en el gasto de salud que se produce entre lo que aporta la institución previsional a la que la persona está afiliada (Isapre o Fonasa) y lo que debe financiar el asegurado, lo que se denomina copago. Esta diferencia es cubierta por este seguro en un determinado porcentaje o en su totalidad.
Fondo de Solidario	El fondo solidario de salud consiste en un aporte que realiza la empresa para apoyar a los trabajadores en el financiamiento de enfermedades del alto costo económico. El fondo es administrado por un comité de salud compuesto por representantes de Rh y cada sindicato, que evalúa la situación de cada colaborador y otorga ayuda para financiar prestaciones ambulatorias u hospitalarias




IV. RESPONSABLES

CARGO	DESCRIPCIÓN GENERAL
*Subgerente de Beneficios	- Encargado de gestionar y administrar los beneficios de salud de Entel, el cual consiste en controlar el correcto uso de estos beneficios con cada uno de sus colaboradores y sus respectivas instituciones en convenio.
Colaboradores	- Son los encargados de utilizar los beneficios que otorga Entel; los cuales deben ser aprovechados de manera adecuada y responsable.

*Dueño de Proceso

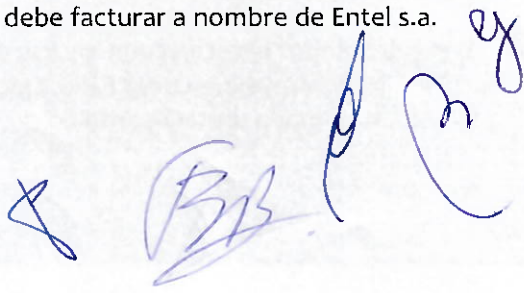
V. DESARROLLO DEL PROCESO

1. ORDEN DE ATENCIÓN MÉDICA

- La orden de atención médica es uno de los beneficios que poseen los colaboradores de Entel S.A, asociados a cualquiera de los tres sindicatos y sus colaboradores asimilados, el cual consiste en financiar las prestaciones médicas contraídas por el colaborador y/o sus cargas, frente a una institución de salud. La orden de atención Entel puede cubrir el 100% de la prestación o en su defecto los copagos, esto implica cuenta total descontando las bonificaciones de Isapre o Fonasa y posterior cobertura del seguro en el caso que corresponda.
- Para poder acceder a este beneficio el colaborador debe:
 - Ingresar a la intranet Corporativa.
 - Ingresar a la sección formularios electrónicos.
 - Finalmente, ingresar al módulo de bienestar médico.
- Al acceder a la orden de atención médica, el colaborador debe ingresar al tipo de orden que desea utilizar. En el caso de consulta odontológica el colaborador debe acceder en presupuesto dental.

Los tipos de órdenes Entel, son los siguientes:

- Óptica.
 - Farmacia.
 - Médico a domicilio.
 - Hospital/Hotelería.
 - Hospital/Honorarios Médicos.
- En la institución, el colaborador debe presentar la orden o el presupuesto dental impreso, el cual una vez realizadas las prestaciones, el prestador debe facturar a nombre de Entel s.a.



5. En el caso de presupuesto dental, Entel financia el valor del presupuesto. Este financiamiento puede ser al 100%, o en su defecto un % del total del presupuesto presentado. En el caso de no tener financiamiento al 100%, la institución médica debe emitir una boleta con el porcentaje restante, el cual debe ser emitida a nombre del colaborador para que este lo pague directamente en el prestador y luego pueda reembolsar en la compañía de seguros.
6. En bienestar médico podrá acceder a su cartola de cuentas médicas, la cual mostrará todos los movimientos que haya tenido el colaborador durante ese mes, así como también el descuento a realizar en la liquidación de sueldo. La deuda médica del colaborador se descuenta en cuotas. Los criterios utilizados para el cálculo de las cuotas, es el 6% del sueldo base con tope de 18 cuotas.
7. Reintegros Isapre:

En el caso de los reintegros de Isapre derivados de órdenes de atención Entel, la Subgerencia de Beneficios (Salud) envía al colaborador una carta informándole que su Isapre no ha reembolsado su orden médica. (Anexo 2)

El colaborador debe dirigirse a su Isapre para solicitar el reintegro siguiendo el procedimiento que indica la carta.

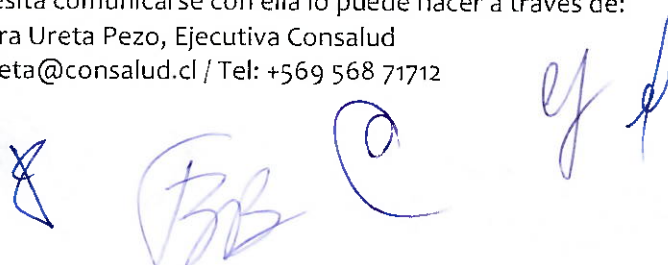
Una vez realizado el reintegro de su Isapre, debe presentar el comprobante del depósito o en su defecto, la transferencia electrónica con el aporte otorgado por la Isapre, con la finalidad de rebajar esta bonificación de la deuda total y que puedan activarse las bonificaciones correspondientes al Seguro, quedando solo el copago a descuento por liquidación de sueldo, de la deuda contraída por este beneficio.

Para los colaboradores que están en Fonasa, no existe reembolsos por concepto de prestaciones médicas, pasando directamente a la bonificación que otorga el Seguro.

2. ISAPRES Y COMPAÑÍAS DE SEGUROS

ISAPRES

1. Los colaboradores de Entel poseen planes colectivos con la Isapre Consalud.
2. El acceder al beneficio es voluntario.
3. Las ejecutivas de Consalud tienen presencia una vez por semana en el edificio corporativo (Torre Entel) y de Av. Costanera sur (Parque Titanium) Con ellas se puede incorporar a la Isapre, revisar planes de salud y recibir asesoría sobre éstos.
4. Si el colaborador necesita comunicarse con ella lo puede hacer a través de:
 - María Alejandra Ureta Pezo, Ejecutiva Consalud
Mail: maria.ureta@consalud.cl / Tel: +569 568 71712



e) entel	PROCEDIMIENTO BENEFICIOS SALUD	Código RRHH-ADM-P11-00	Página 5 de 7
		FECHA DE REVISIÓN 07/05/2020	REVISIÓN N° 00

- Nettoschka Márquez Urrutia, Ejecutiva Consalud
Mail: andrea.marquez@consalud.cl / Tel: +569 78540241

5. Ante cualquier duda, una vez ya incorporado a la Isapre puede contactarse con:
María Loreto Castillo, Ejecutiva Consalud a Mail: marialoreto.castillo@consalud.cl o al anexo: 32671

COMPAÑÍAS DE SEGUROS

1. Los colaboradores de Entel deben enrolarse a las compañías de seguros en convenio según a la empresa a la que pertenecen. Pueden acceder a este beneficio, los trabajadores y sus cargas familiares (cónyuges, parejas con hijos en común e hijos).
 - La compañía de seguros Chilena Consolidada se encuentra asociada a los trabajadores de Entel SA y Entel Phone.
2. Las compañías de Seguros entregan cobertura complementaria en caso de:
 - Seguro Complementario de Salud (Ambulatorio y Hospitalario)
El Seguro complementario de salud permite financiar prestaciones ambulatorias y hospitalarias hasta 500 uf anuales por persona y su forma de operar es bajo modalidad I-med, bonificaciones en línea o reembolso en papel presentando los documentos que acrediten el gasto.
 - Seguro dental
El seguro dental permite financiar todas las prestaciones dentales hasta 30 uf anuales por persona y su forma de operar es contra formulario de reembolso dental. Este formulario debe venir con firma y diagnóstico del dentista tratante, el cual debe ser presentado a las ejecutivas in situ, según compañía de seguros que corresponda, ambas se encuentran ubicadas en la Subgerencia de Beneficios, Av, Costanera Sur N° 2760 piso 3, Parque Titanium.
 - Seguro catastrófico
El seguro catastrófico, está destinado a financiar prestaciones médicas de alto costo, el cual se activa cuando el seguro complementario de salud se topa en 500 uf anuales.

3. EXÁMENES PREVENTIVOS

1. Estos exámenes están dirigidos a todos los colaboradores afiliados a sindicatos de Entel.
2. Para conocer los exámenes debe contactarse con el área de salud, quién será la encargada de informarle la batería de exámenes que se puede realizar según el contrato colectivo al que pertenezca.

3. Entel, cubre los copagos de exámenes a realizar en diferentes establecimientos, éstos se encuentran determinados para cada trabajador según edad.
4. Para realizarse los exámenes debe solicitar hora médica en el establecimiento que le corresponde y firmar la documentación que éste le solicite al llegar. El establecimiento es el encargado de tramitar la factura directamente con Entel.

4. FONDO SOLIDARIO ENTEL

1. El fondo solidario de salud consiste en un aporte que realiza la empresa para apoyar a los trabajadores en el financiamiento de enfermedades del alto costo económico.
2. El fondo es administrado por un comité de salud compuesto por representantes de Rh y cada sindicato, que evalúa la situación de cada colaborador y otorga ayuda para financiar prestaciones ambulatorias u hospitalarias.
3. Para solicitar las ayudas de comité, lo debe hacer a través de su sindicato, o comunicarse con el área de salud de la Subgerencia de Beneficios

VI. REGISTROS

CÓDIGO	NOMBRE	TIPO	RESPONSABLE	UBICACIÓN

VII. ANEXOS

Anexo 1

Tipo Orden de Atención Entel.	Tope OAE (UF)
Médico a Domicilio	3
Farmacia	6
Óptica	15
Dental	30
Consultas Procedimientos y Exámenes	6
Hospital/Hotelería	150
Hospital/Honorarios Médicos	150
Exámenes de Imágenes	6
Ortopedia	6

Consultas Varias	
Validez de Uso(días)	7
Validez de Facturación (días)	60
Monto Máximo (U.F.)	150
Tiempo de Espera Reembolsos (día)	30
Cantidad Máxima de Ordenes en Tr	4

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

DEVOLUCION GASTOS MEDICOS ISAPRES
ENTEL S.A./EPH



A	
De	SUBGERENCIA BENEFICIOS
Fecha Envío	

INSTRUCCIONES:

- Si la Factura y/o Boleta no es reembolsable, debe venir con el timbre de la Isapre "No Bonificable"
- Si perteneces al Seguro Bice Vida, debes adjuntar Formulario "Solicitud de reembolsos Gastos Medicos" completado por tu médico tratante.
- El monto reembolsado por su Isapre, debe ser reintegrado en su totalidad, existiendo dos alternativas:
A.- Con depósito; debe ser realizarlo en la Cuenta Nro. 10153519, Banco BCI, comprobante debe ser original enviado por valija.
B.- Con transferencia electrónica; debe ser realizarlo en la cuenta nro. 10153519, Rut 92.580.000-7 Banco BCI
El Comprobante de transferencia electrónica debe enviar a e-mails: magutierrez@entel.cl & jssanmartin@entel.cl
- En ningún caso se acepta el reintegro de su isapre en "Dinero Efectivo y/o Cheque"
- Si los documentos no son devueltos juntos con la bonificación de su Isapre dentro del plazo estipulado (10 días hábiles), se Procedera al descuento total de su deuda médica.
- Una vez realizado el reintegro de su isapre debe enviar la documentación a **BENEFICIOS:**
Copia de facturas, comprobante de reembolsos, comprobante de transferencia y/o depósito.

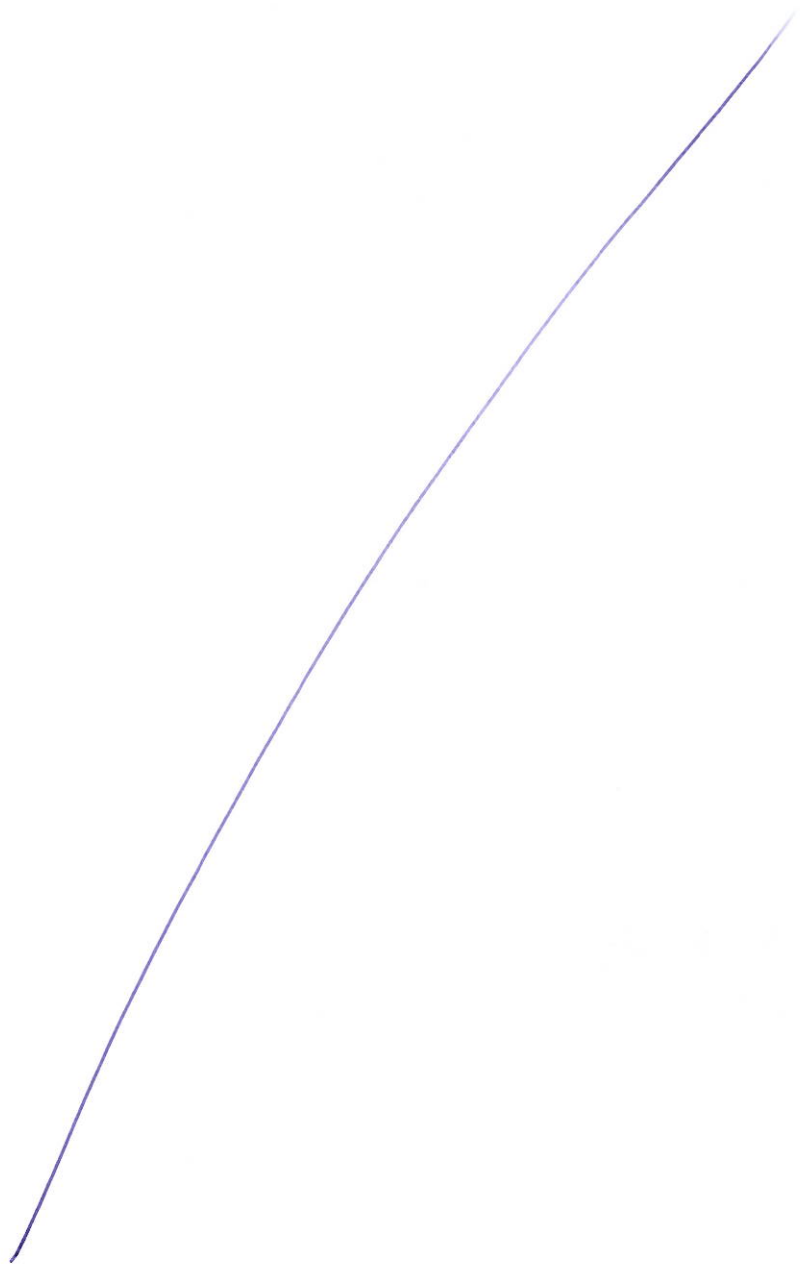
NOTA:
Solicitar reembolso en su Isapre y remitirlo JUNTO CON ESTA CARTA dentro los proximos 10 días hábiles, a Marcia Gutierrez Campos, Av. Costanera Sur 2760 Torre Titanium Piso 3, Subgerencia de Beneficios.
"DEVOLVER FOTOCOPIA DE FACTURA ADJUNTADO AL COMPROBANTE DE REEMBOLSO".

Adjunto se envían :

Nºdoc.	Tipo Documento	Monto
		\$ -

FIRMA
MARCIA GUTIERREZ CAMPOS EDIFICIO TITANIUM PISO 03 Subgerencia Beneficios Anexo: 35106

✓ BB. 200



e) entel	POLITICAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJAR	CÓDIGO RRHH-OUT	Página 1 de 9
		FECHA DE REVISIÓN 25/09/2018	REVISIÓN N° 1

NUEVAS FORMAS DE TRABAJAR







1.- OBJETIVO

El presente documento tiene como objetivo definir el alcance, condiciones y responsabilidades para poder acceder a nuevas formas de trabajar en nuestra empresa, precisando la forma, oportunidades y procedimientos que se deberán cumplir para hacer uso de cualquiera de estos beneficios.

2.- ALCANCE

A todos los colaboradores de ENTEL¹, con excepción de las personas que trabajen en régimen de turno (permanente o parcial) o que por sus funciones deban asegurar la continuidad operacional y comercial del negocio. No obstante lo anterior, cada beneficio tiene requisitos que se deben cumplir para poder acceder a ellos.

3.- FUNDAMENTOS PARA ACCEDER A LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJAR

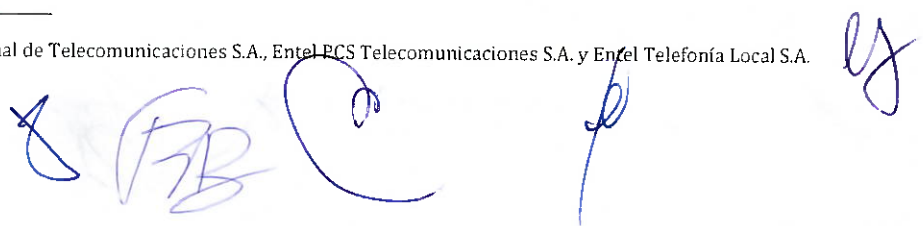
1. Se quiere fomentar un mayor equilibrio de intereses y responsabilidades de la vida personal y laboral de todos los colaboradores. Por eso creemos que actualizar las dinámicas de trabajo en Entel, beneficia y ayuda a este equilibrio y nos coloca en sintonía con las tendencias mundiales, mejorando nuestra propuesta de valor como marca empleadora.
2. Para acceder a estos beneficios se requiere confianza, disciplina y trabajo en equipo. Cumplir los compromisos y metas, mantener comunicación fluida con la jefatura y compañeros de trabajo.
3. Debemos continuar mejorando la experiencia del cliente interno y externo, por lo tanto, se debe informar el horario de contacto y de disponibilidad laboral, programando el desvío del teléfono fijo al móvil, preocuparse de la coordinación para estar disponibles en los horarios acordados, etc.
4. Mantener especial cuidado en la seguridad física de nuestros colaboradores y en la confidencialidad de la información.

4.- COORDINACION GENERAL

Será la Gerencia de Recursos Humanos la encargada de coordinar, informar, y gestionar los temas relacionados con las nuevas formas de Trabajar, con especial énfasis en facilitar a los colaboradores, que así lo quieran, su incorporación a ellas.

Sin perjuicio de lo anterior, cada Vicepresidencia, Gerencia Divisional o Departamental será responsable de velar por la aplicación y cumplimiento de las Nuevas Formas de Trabajar. Para tal efecto, deberán impartir las instrucciones a sus respectivas Unidades, quienes deberán adoptar las medidas para ejecutar y supervisar su cumplimiento y aplicación.

¹ Colaboradores de Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A., Entel PCS Telecomunicaciones S.A. y Entel Telefonía Local S.A.



	POLITICAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJAR	CÓDIGO RRHH-OUT	Página 3 de 9
		FECHA DE REVISIÓN 25/09/2018	REVISIÓN N° 1

Por último, corresponderá a la Subgerencia de Personas, Remuneraciones y Outsourcing, la gestión administrativa de los beneficios, la actualización de la información en los sistemas correspondientes y gestionar la emisión y firma de los respectivos Anexo de Contrato de Trabajo.

5.- NUEVAS FORMAS DE TRABAJAR EN ENTEL

Las Nuevas Formas de Trabajar en Entel, comprenderán:

- I. NUEVOS HORARIOS LABORALES
- II. HOME OFFICE (TELETRABAJO)
- III. TIEMPO PARCIAL

I.- NUEVOS HORARIOS LABORALES

Consiste en el beneficio de poder seleccionar uno de los rangos horarios que ofrecerá la empresa a sus colaboradores.

Rangos horarios:

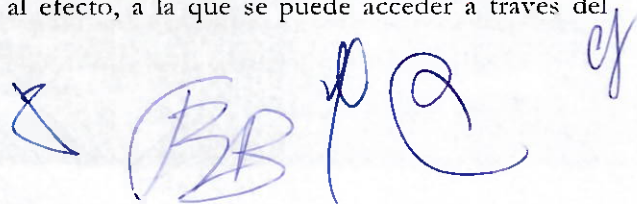
1. Lunes a jueves de 08:00 a 17:15 hrs.
Viernes de 08:00 a 16:00 hrs.
2. Lunes a jueves de 9:45 a 19:00 hrs.
Viernes de 8:45 a 16:45 hrs.

Quienes no opten por un nuevo rango horario, seguirán sujetos al régimen convenido en sus respectivos contratos de trabajo, conforme al horario actualmente vigente, a saber:

- 3.- Lunes a jueves de 8:45 a 18:00 hrs.
Viernes de 8:45 a 16:45 hrs.

Víspera de feriado e interferidos: Para todos los casos y rangos horarios, la salida anticipada en víspera de feriado y la recuperación de horas para los días interferidos, se deberá adaptar y ajustar conforme al respectivo horario seleccionado. Así, si diariamente el colaborador se retira a las 17.15 horas y hay salida anticipada, ese día se podrá retirar desde la 16:15 horas. En el mismo sentido si su salida habitual es desde las 19:00 horas, ese día podrá retirarse desde las 18:00 horas. Si hay que recuperar una hora diaria por interferidos, dicha hora deberá agregarse a la hora de salida individual que corresponda. En este último caso, la hora adicional de trabajo no constituirá jornada extraordinaria, conforme a lo dispuesto en el art. 35 bis del Código del Trabajo.

Incorporación: La inscripción al programa de Nuevos Horarios Laborales es voluntaria para los colaboradores, salvo quienes trabajen en régimen de turno (permanente o parcial) o que por sus funciones deban asegurar la continuidad operacional y comercial del negocio; debiendo cada uno elegir el nuevo horario e inscribirse en la plataforma Web dispuesta al efecto, a la que se puede acceder a través del siguiente link:



<https://www.grid.cl/p/entel/fc/jornada-diferida/>

Periodos de inscripción: Primera quincena de los meses de marzo y septiembre de cada año. Sin embargo solo para el año 2018, el periodo de inscripción se realizará durante el mes de octubre.

Sin perjuicio de lo anterior, los colaboradores que deseen optar por un Nuevo Horario, solo para los **meses de verano**, podrán usar el beneficio exclusivamente en los meses de diciembre, enero y febrero de cada año, en cuyo caso el colaborador podrá optar a esta modalidad, accediendo al mismo link, dentro de la **primera quincena del mes de noviembre** de cada año.

Duración del periodo de inscripción: 2 semanas, venciendo el día 16 o el día hábil posterior de los meses de marzo y septiembre de cada año.

Inicio del primer periodo de inscripción: 16 de octubre de 2018

Inicio de nuevo horario: primer día del mes siguiente al de la inscripción.

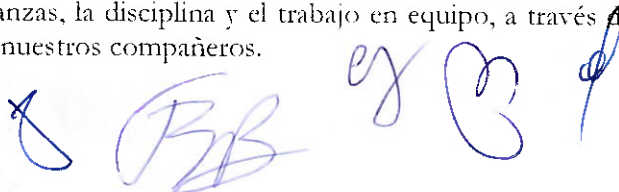
Casos especiales y nuevos colaboradores: Se realizarán inscripciones fuera de los periodos indicados en caso de licencias médicas, vacaciones, u otras situaciones excepcionales, como asimismo respecto de nuevos colaboradores. Para estos efectos deberá dirigirse una solicitud a la Subgerencia de Personas, Remuneraciones y Outsourcing.

Duración del Beneficio: La selección de un determinado rango horario tendrá una **duración mínima de seis meses**, pudiendo ser modificada individualmente por cada colaborador en un próximo periodo de inscripción, ya sea para seleccionar otro rango de horario o bien para retomar el rango de horario general de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, el **Horario sólo verano**, vencerá automáticamente el último día de febrero de cada año. A partir del día 1 de marzo, los colaboradores que hubieren seleccionado esta opción, volverán al sistema de horario anterior, sin necesidad de realizar ninguna acción.

Mejores prácticas y trabajo en equipo: La jefatura directa y el equipo completo deben coordinarse para operar de forma eficiente y efectiva considerando los distintos rangos horarios que pudiesen coexistir, de manera que se mantenga el logro de objetivos y el alto desempeño. En concordancia con ello, las jefaturas deberán ser los principales promotores de estos beneficios y respetarán, siempre que sea posible, la decisión de sus colaboradores. El espíritu de esta iniciativa se funda en la posibilidad que los colaboradores puedan elegir su horario, por lo tanto las jefaturas que tengan dudas y/o dificultades para que su equipo pueda elegir horarios alternativos, deberá consultarlo y coordinarlo previamente con la Gerencia de Recursos Humanos.

Por su parte los colaboradores deberán ser flexibles, y ante eventualidades que el equipo o el negocio lo requieran, ayudarán al logro del objetivo o meta propuesta de la mejor manera posible. Todos somos responsables de cuidar las confianzas, la disciplina y el trabajo en equipo, a través de una comunicación fluida y efectiva con la jefatura y nuestros compañeros.



Para ayudar a la coordinación, se deberán ajustar los horarios de las reuniones, considerando la restricción que significa distintos rangos de horarios en un equipo, teniéndose como horario de inicio preferente desde las 10:00 hrs. finalizando a más tardar a las 17:00 hrs. exceptuando contingencias y razones de fuerza mayor.

Por lo anterior y considerando que la mayoría de los equipos disminuirá su horario común, se requiere usar las salas de reuniones de forma responsable y con reuniones eficientes y cortas.

II.- HOME OFFICE (TELETRABAJO)

Corresponde a la posibilidad que se otorga a los colaboradores, para desempeñar el trabajo para el que fue contratado fuera de las instalaciones de la Empresa, desde su domicilio. En esta modalidad, el colaborador no mantiene contacto personal con sus compañeros ni jefatura, pero puede comunicarse con ellos a través de las diversas tecnologías disponibles.

Teniendo en consideración el fundamento que debemos continuar mejorando la experiencia del cliente interno y/o externo, no podrán realizar Home office aquellos colaboradores que tienen contacto directo con sus clientes y que requieren de su presencia para realizar sus labores, por ejemplo, ejecutivos comerciales, asistentes ejecutivas, etc.

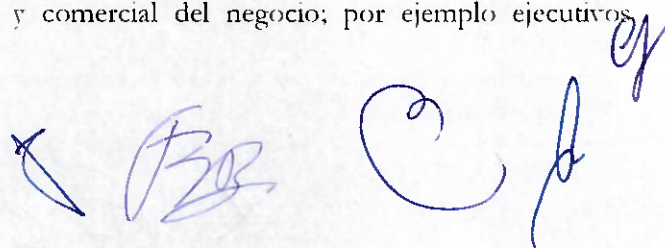
En Entel, el beneficio consistirá en poder disponer de **un día a la semana (Lunes, Martes, Miércoles, Jueves o Viernes en acuerdo con la jefatura)** para laborar en modalidad Home Office, considerándose dicho día como un día laboral igual que cualquier otro.

Duración del Beneficio: La duración inicial del beneficio será de tres meses, pudiendo ser renovado por periodos iguales y sucesivos de seis meses cada uno, previa evaluación por parte de la jefatura. La no renovación del beneficio se comunicará al trabajador con 7 días de anticipación al vencimiento pactado. Si no se comunicara, se entiende renovado automáticamente.

Solicitud escrita del Colaborador: El acceso a este Beneficio deberá ser solicitado por escrito por el Colaborador, y la Empresa responderá por escrito dentro de los 10 días hábiles siguientes a su solicitud. De no darse respuesta, se entenderá como rechazada la solicitud.

Requisitos

- Contrato indefinido
- Antigüedad de 3 meses en el cargo.
- Aprobación de la jefatura en formulario definido por la gerencia de Recursos Humanos.
- No estar afecto o trabajen en régimen de turno (permanente o parcial) o que por sus funciones deban asegurar la continuidad operacional y comercial del negocio; por ejemplo ejecutivos comerciales, asistentes ejecutivas.



Calendario de Implementación: la implementación de esta iniciativa se realizará de manera progresiva por las diferentes VPs y gerencias de nuestra compañía. Se evaluará la experiencia de dichas áreas para ir sumando otras, y de esta manera abarcar a todas las áreas que por su naturaleza del trabajo puedan ejercer el Home Office.

El calendario será el siguiente

Levantamiento Noviembre e implementación Diciembre 2018:

Gerencia Legal

Gerencia Recursos Humanos

Gerencia de Finanzas y Control de Gestión

Gerencia de Auditoría Interna y Riesgos Operacional

Gerencia de Regulación y Asuntos Corporativos

Vp Transformación y Soporte al Negocio

Levantamiento Diciembre 2018 e implementación Enero 2019:

Vp Personas

Vp Empresas

Levantamiento Enero 2019 e implementación Febrero 2019:

Vp Corporaciones

Vp Tecnología y Operaciones

Anexo de Contrato de trabajo: Aceptada la solicitud, y antes que comience su aplicación deberá suscribirse, por el Colaborador y la Empresa, un Anexo de Contrato, que deberá regular los siguientes aspectos:

- Individualización del lugar donde se desempeñará el colaborador
- Tiempo de duración del acuerdo
- Dejar expresa constancia que el trabajador podrá siempre, unilateralmente, volver a las condiciones originalmente pactadas
- Adecuaciones a la jornada laboral, si corresponde
- Responsabilidades y aspectos logísticos
- Forma de control horario dependiendo del caso.

En cuanto al contrato de trabajo original éste se mantendrá vigente, y se entienden incorporadas en él las nuevas estipulaciones del anexo. El anexo constituye un documento oficial para casos de accidentes de trabajo.

Responsabilidades y aspectos logísticos: el colaborador deberá tener Notebook de entel con sistema operativo Windows 7 o superior, (no se puede utilizar PC personal). Este equipo deberá disponer también del software para el acceso a la VPN corporativa, con Doble factor de Autenticación y Conexión a Workplace activa (chats, VC)



Por su parte el colaborador debe disponer en el lugar en que realice Home Office, a su costo, de una conexión de banda ancha con velocidad apropiada, a menos que utilice su plan de asignación interna, en la modalidad "Compartir Internet". Será responsabilidad del colaborador mantener su equipo telefónico móvil con plan de asignación interna activa, debiendo, los días que haga uso de su beneficio, programar la derivación de su anexo telefónico hacia su teléfono móvil.

Accidente de Trabajo y Enfermedades: Al realizar Home Office, el colaborador mantendrá cobertura del seguro contenido en la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Si el colaborador debe trasladarse en horario laboral desde su domicilio a la empresa y sufre un accidente en dicho trayecto, éste se considera accidente de trabajo y, en consecuencia, quedará cubierto por la ley. En caso contrario si el colaborador, durante el horario laboral, saliere a comprar o a hacer diligencias personales fuera de su sitio de trabajo y le ocurriere un accidente, esto no se considerará accidente cubierto por ley.

En caso de accidente, el colaborador debe ser responsable de reportar inmediatamente a su jefatura directa lo ocurrido, ya sea un accidente en el sitio de trabajo o en el trayecto hacia la empresa. Por su parte, la empresa inmediatamente dará las facilidades para el tratamiento integral del accidente o enfermedad laboral.

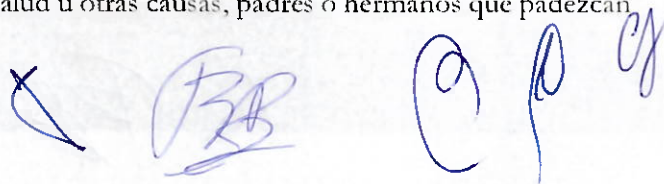
En caso de enfermedad, ésta se constata y se cubre de la misma manera en que se haría si la persona estuviera físicamente en las dependencias de la empresa. Si el trabajador en modalidad Home Office tiene un ausentismo producto de un accidente del trabajo, trayecto y/o por enfermedad profesional, la mutualidad correspondiente notifica vía electrónica a Gerencia de Recursos Humanos de la empresa de esta condición o contingencia del colaborador para completar la documentación que requiere dicha institución para dar continuidad al tratamiento.

Mejores prácticas y trabajo en equipo: Para el caso del Home Office, el colaborador deberá trabajar y estar disponible tal como si estuviera trabajando en la oficina, en los rangos horarios convenidos necesarios para una adecuada coordinación. Asimismo, se deberá priorizar su participación en reuniones vía Videoconferencia, a través de Workplace o Skype empresarial Office 365, salvo que por razones justificadas se requiera la participación presencial en alguna reunión. El colaborador, sin embargo, deberá suspender el día del Home Office y hacerlo presencial en caso de actividades de la Gerencia o VP, Workshops, capacitaciones u otros a los que deba asistir sean en dependencias de la empresa o a otro lugar en donde se desarrollaren estas últimas actividades.

III.- TIEMPO PARCIAL

Se refiere a la posibilidad de convenir con la empresa, en casos calificados, la modificación de su contrato de trabajo por un plazo determinado, pudiendo el colaborador elegir el horario de mañana o tarde. Este beneficio de horario reducido considera un ajuste proporcional de la remuneración, de acuerdo a las nuevas condiciones.

Este beneficio permitirá trabajar menos horas al día para estar presente cuando los hijos son menores de edad o se requiere del cuidado de ellos por temas de salud u otras causas, padres o hermanos que padezcan



de alguna enfermedad o situación que requiera del cuidado personal.

La remuneración en modalidad de tiempo parcial se calculará de acuerdo a:

Sueldo Base + Sueldo Variable + Gratificación: Se rebaja a un 50% del pactado en tiempo completo

Asignación de Movilización y Alimentación: Se mantiene monto pactado en tiempo completo

En caso de término de contrato durante el periodo en que se esté realizando tiempo parcial, el cálculo del finiquito será calculado de manera proporcional, de acuerdo al tiempo transcurrido en cada modalidad; es decir, por el periodo trabajado en tiempo completo se considerará el 100% de la renta obtenida por dicho periodo. A su vez, por el periodo trabajado en tiempo parcial, se considerará la renta rebajada en su proporción. Durante el primer año del beneficio, el finiquito se considerará por la renta obtenida en tiempo completo.

Duración del Beneficio: Este beneficio tendrá una duración máxima de 6 meses. Su eventual renovación quedará sujeta a una nueva evaluación, por parte de la Empresa, de la situación y antecedentes que permitieron su otorgamiento, con especial consideración en las razones personales, y en el impacto logístico y funcional que el mismo pudiere ocasionar en el trabajo, desempeño o labores del equipo considerado en su totalidad.

Requisitos

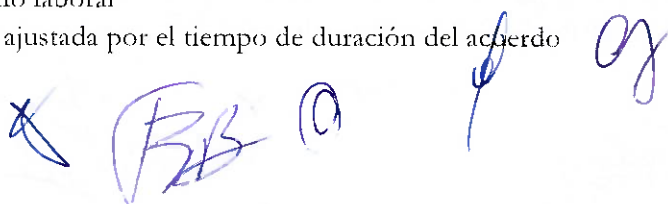
- Contrato Indefinido.
- Antigüedad un año en el cargo.
- Aprobación de la Jefatura.
- Última evaluación de desempeño igual o superior a Esperada.
- Evaluación social que acredite tener hijos menores que requieran del cuidado de los padres; o hijos, padres o hermanos que padezcan de alguna enfermedad o situación que requiera del cuidado personal.

Solicitud escrita del Colaborador: El acceso a este Beneficio deberá ser solicitado por escrito por el Colaborador, y la Empresa evaluará las razones, méritos y condiciones para su otorgamiento, debiendo responder por escrito dentro de los 10 días hábiles siguientes a su solicitud.

Evaluación: El empleador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud de acuerdo a los antecedentes aportados en la solicitud.

Anexo de Contrato de trabajo: Aceptada la solicitud, y antes que comience su aplicación deberá suscribirse, por el Colaborador y la Empresa, un Anexo de Contrato, que deberá regular, a lo menos, los siguientes aspectos:

- Nuevo horario laboral
- Nueva renta ajustada por el tiempo de duración del acuerdo



- Tiempo de duración del acuerdo
- Dejar expresa constancia que el trabajador podrá siempre, al momento de la renovación, unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas y que los demás beneficios a que tenga derecho se mantengan en forma íntegra.
- Responsabilidades y aspectos logísticos.

6.- CONTACTO

Para cualquier consulta, duda o aclaración respecto de la información contenida en el presente documento por temas de Nuevos Horarios Laborales, favor comunicarse con Subgerencia Personas, Remuneraciones y Outsourcing, por temas de Home Office y Tiempo Parcial, favor comunicarse con Subgerencia de Beneficios.

Santiago, 02 Octubre 2018.



