

Contenido

Título 1: PROPÓSITO Y ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO	5
1.1. OBJETO	5
1.2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA.....	5
Título 2: COMUNICACIÓN Y DEFINICIONES	5
2.1. COMUNICACIÓN PERMANENTE	5
2.2. DEFINICIONES.....	6
Título 3: DE LAS REMUNERACIONES.....	8
3.1. ANTICIPOS, DESCUENTOS Y PAGOS DE REMUNERACIONES	8
3.2. INFORMACIÓN LIQUIDACIÓN DE SUELDO	8
3.3. ESTAMENTO DE LA ESTRUCTURA DE CARGOS.....	9
3.4. INFORMACIÓN DE REMUNERACIONES	9
3.5. REMUNERACIONES VARIABLES	9
3.5.1. Comunicación de Metas de Remuneraciones Variables	9
3.5.2. Garantía de la medida de satisfacción al cliente.....	9
3.5.3. Compensación de Productividad.....	10
3.5.4. Consideraciones sobre la Renta Variable	10
3.6. CASOS ESPECIALES PARA REVISIÓN DE RENTAS.....	11
3.7. EQUIDAD EN LAS REMUNERACIONES	11
3.8. GRATIFICACIÓN ANUAL	12
3.9. SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	12
3.10. AGUINALDOS	12
3.11. BONO POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	13
Título 4: REAJUSTABILIDAD.....	14
4.1. REAJUSTABILIDAD DE REMUNERACIONES POR IPC	14
4.2. REAJUSTABILIDAD DE ASIGNACIONES, BONOS Y BENEFICIOS	15
Título 5: REMUNERACIONES POR CONDICIONES DE TRABAJO.....	15
5.1. ASIGNACIÓN DE TURNO ROTATIVO PERMANENTE Y POR TURNO ROTATIVO PARCIAL.....	15
5.2. ASIGNACIÓN ESPECIAL	15
5.3. ASIGNACIÓN DE TURNO ALISTAMIENTO EN DOMICILIO (TAD)	16
5.4. ASIGNACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO	16
5.5. ASIGNACIÓN POR TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO	16
5.6. ASIGNACIÓN POR TRABAJO EN NOCHE DE NAVIDAD Y/O AÑO NUEVO.....	17
5.7. ASIGNACIÓN POR REEMPLAZO DE JEFATURAS O INTERINATO	17
5.8. ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA	18

5.9. BONO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	18
Título 6: DE LAS ASIGNACIONES.....	19
6.1. ASIGNACIÓN PARA ALIMENTACIÓN.....	19
6.1.1. Alimentación	19
6.1.2. Bonificación Especial De Alimentación	19
6.1.3. Asignación Especial para Café y Snack	19
6.1.4. Asignación especial Fiesta Entel.....	19
6.2. ASIGNACIONES PARA MOVILIZACIÓN	20
6.2.1. Asignación De Movilización.....	20
6.2.2. Movilización Particular y uso de Radio Taxis.....	20
6.2.3. Asignación Movilización Sala Cuna.....	21
6.2.3. Asignación De Teletrabajo.....	21
Título 7: DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	21
7.1. CUMPLIMIENTO DE JORNADA DE TRABAJO.....	21
7.2. HORARIO DE SALIDA VÍSPERA DE FESTIVOS.....	21
7.3. SALIDA VÍSPERA DE FIESTAS PATRIAS, NAVIDAD Y AÑO NUEVO	22
7.4. TIEMPOS DE DESPLAZAMIENTO.....	22
7.5. PERMISO PARA DESCANSO EFECTIVO.....	22
7.6. PERMISOS AL TRABAJADOR SOMETIDO A RÉGIMEN DE TURNO	22
7.7. VIÁTICOS.....	23
7.7.1. Comisión de Servicio en el país	23
7.7.2. Comisión de servicio en el extranjero	23
7.7.3. Días Libres del Trabajador por Comisión de Servicio	23
7.8. TELETRABAJO.....	23
7.9. CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS	23
7.11. PROTECCIÓN PERSONAL.....	24
7.12. TRASLADOS.....	24
7.12.1. Gastos por Traslado.....	24
Título 8: BENEFICIOS LABORALES Y FAMILIARES.....	25
8.1. BONO POR MATRIMONIO O AUC.....	25
8.2. FERIADO ANUAL	25
8.2.1. Bono de Vacaciones	26
8.2.2. Préstamo de Vacaciones	26
8.2.3. Días adicionales de vacaciones por Temporada Baja.....	26
8.2.4. Asignación de Pasajes.....	26
8.3. DESCANSO POR AÑOS DE TRABAJO CONTINUO EN LA EMPRESA	27

8.4. DÍAS INTER-FERIADO	28
8.5. DÍA DE CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR	28
8.5.1. Bono Cumpleaños	28
8.6. FONDO PARA BENEFICIOS DE SALUD FAMILIAR	28
8.6.1. Plan de Vida Salud y Dental Complementario.....	28
8.6.2. Fondo de Salud Solidario.....	29
8.6.3. Directorio De Salud	29
8.6.4. Medicina Preventiva.....	29
8.7. PLAN DE COBERTURA ESPECIAL POR FALLECIMIENTO O INVALIDEZ.....	30
8.8. CUOTA MORTUORIA.....	31
8.9. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	31
8.9.1. Permiso por Natalidad o Adopción Plena	31
8.9.2. Sala Cuna	31
8.9.3. Jardín Infantil.....	31
8.10. PERMISOS ESPECIALES	32
8.10.1. Permiso por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil	32
8.10.2 Permiso por Enfermedad Grave.....	32
8.10.3. Permiso por fallecimiento	32
8.10.4. Permiso sin goce de sueldo	33
8.11. BECAS	33
8.11.1. Becas De Estudios Para Hijos De Afiliados	33
8.11.2 Fondo Para Beca De Estudios Superiores.....	33
8.12. RENOVACIÓN TECNOLÓGICA	33
8.12.1. Servicios de ENTEL Complementarios.....	33
8.12.2. Asignación de Teléfonos Móviles	34
8.12.3. Financiamiento de Equipos Computacionales	34
Título 9: COMPROMISOS DE DESARROLLO Y MOVILIDAD	34
9.1. MOVILIDAD INTERNA	34
9.1.1. Concursos	34
9.1.2. Por Desvinculación	35
9.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	35
9.3. BECAS DE ESTUDIOS CAPACITACIÓN.....	35
9.3.1. Aporte de estudios para trabajadores	35
9.3.2. Financiamiento Desarrollo Profesional	35
9.3.3. Permiso por Docencia	36
9.3.4. Permiso por Estudio de Postítulo y/o Postgrado	36

RTZ

9.3.5. Beca Diplomado, Postítulos o Magister	36
9.4. TÉRMINO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	36
9.4.1. Desvinculación.....	36
9.4.2. Retiro Voluntario con Indemnización.....	37
9.4.3. Pago de Obligaciones	37
9.4.4. Condición Especial.....	37
9.5. Plan De Retiro Voluntario.....	37
9.6. INDEMNIZACIÓN ESPECIAL DE AÑOS DE SERVICIO POR TÉRMINO DE CONTRATO	38
9.6.1. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 01 de septiembre de 2013.	39
9.6.2. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de agosto de 2016.	39
9.6.3. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 20 de diciembre de 2019.....	39
9.6.4. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 21 de diciembre de 2021.....	40
9.6.5. Indemnización Especial Por Término de contrato por Necesidades de la Empresa.	40
Título 10: COMPROMISOS LABORALES.....	41
10.1. PARTICIPACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.....	41
10.2. Día Del Sindicato.....	41
10.3. Trabajo Sindical	41
10.4. Capacitación En Temas Sindicales	41
10.5. Fondo De Actividades Sindicales	42
Título 11: DE LOS BONOS, INCENTIVOS Y ANTICIPO DE REMUNERACIONES.....	42
11.1. Bono De Término De Negociación	42
11.2. BONO PRONTO CIERRE.....	43
11.3. ANTICIPO DE REMUNERACIONES.....	43
11.4. PRÉSTAMO OPCIONAL.....	43
Título 12: PERIODO DE VIGENCIA DEL CONVENIO.....	44
Título 13: ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.....	44
Título 14: FIRMA DE CONVENIO.....	45

Convenio Colectivo de Trabajo
Sindicato Nacional N° 1
Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. ENTEL-CHILE
(2024-2025)

En Santiago de Chile, a 22 de noviembre del 2023, entre **Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A.**, representada por su Gerente General don **Antonio Buchi Buc**, y su Vicepresidente de Personas Corporativa don **Roberto Thompson Sánchez**, y su Gerente de Servicio a Personas y Relaciones Laborales don **José Ignacio Reyes González**, por una parte, en adelante indistintamente "**ENTEL o LA EMPRESA**", ambos con domicilio en Avenida Costanera Sur Río Mapocho 2760, piso 22, Las Condes, Santiago, y el **Sindicato Nacional N° 1 de Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. ENTEL-CHILE**, representado por sus Directores don **Javier López Méndez**, don **Francisco De La Puente Hernández**, don **Luis Salas Aliaga**, doña **Elizabeth León Melo** y doña **Yesica Cofré Brito**, y, por la otra parte, en adelante indistintamente "**EI SINDICATO**" con domicilio en la ciudad de Santiago, para estos efectos Amunátegui 42, Comuna de Santiago, se conviene el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo que consta de las siguientes cláusulas:

Título 1: PROPÓSITO Y ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

1.1. OBJETO

El presente convenio colectivo, tiene por objeto establecer el régimen de remuneraciones, beneficios y prestaciones ligados directamente al trabajo y/o al bienestar de los trabajadores y las condiciones comunes de trabajo que regirán entre la Empresa y los socios del **Sindicato Nacional N° 1 de Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. ENTEL-CHILE**, durante el plazo de su vigencia, todo en conformidad del Código de Trabajo, sus modificaciones y disposiciones complementarias.

1.2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a la Empresa y a los trabajadores Afiliados al **Sindicato Nacional N° 1 de Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. ENTEL-CHILE**, que se individualizan en el listado, Tabla A, que se agrega como Anexo N°1, "Nómina de Socios" y que forma parte integrante de él para todos los efectos legales y contractuales correspondientes.

Asimismo, este Convenio será aplicable a los trabajadores de la empresa con contrato indefinido o plazo fijo, que se afilien al Sindicato durante la vigencia del presente documento, sin estar afecto a otro instrumento anterior, desde la fecha de la recepción de la comunicación de su incorporación al Sindicato, por parte de éste a Vicepresidencia de Personas Corporativa, quienes tendrán derecho a recibir los beneficios pactados en este Convenio Colectivo, con excepción de aquellos pagados o devengados con anterioridad a su incorporación al Convenio.

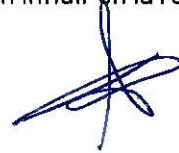
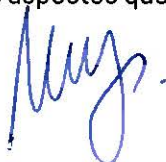
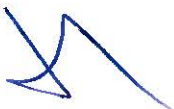
Las partes acuerdan que en el caso de trabajadores de jornada parcial (part time) ellos recibirán los beneficios de manera proporcional a su jornada laboral efectiva.



Título 2: COMUNICACIÓN Y DEFINICIONES

2.1. COMUNICACIÓN PERMANENTE

Las partes están de acuerdo en mantener y propiciar una permanente comunicación, tanto en la aplicación de este Convenio Colectivo como en todos aquellos aspectos que pueden influir en la relación y clima laboral de la



Empresa, sea que se refieran a aspectos que impliquen una variación en metodologías de cálculo o definiciones que cambien en el transcurso y vigencia del presente documento.

En este entendido, la Empresa en conjunto con el sindicato, podrán revisar y/o modificar la forma de entregar los beneficios contenidos en este instrumento colectivo, tomando en consideración entre otras, las nuevas formas de trabajo existente, sin que esto signifique en ningún caso menoscabo para el trabajador.



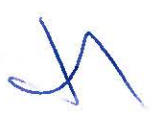





2.2. DEFINICIONES

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 al espíritu del Convenio y a las normas de interpretación contenidas en la ley.

- a) 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 N° 1 de Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. ENTEL-CHILE incorporados a esta Organización a la fecha de este Convenio, como también a aquellos que se incorporen durante su vigencia conforme a lo indicado en el número 1.2. precedente.
- b) Bono Equipo Alta Disponibilidad:** Se entiende por bono equipo alta disponibilidad, a aquel diseñado para trabajadores excluidos de limitación de jornada que deban ejecutar actividades de control, desarrollo y operación. Se deja establecido que esta asignación se pagará de acuerdo con las condiciones establecidas en el anexo de contrato, el cual debe estar debidamente firmado por el trabajador.
- c) Capital Humano, Recursos Humanos, RRHH.:** Cada vez que se utilice alguna de estas expresiones se refiere a la Vicepresidencia de Personas Corporativa.
- d) Convenio, Convenio Colectivo o Instrumento Colectivo de Trabajo:** Esta expresión se refiere al presente instrumento Colectivo de Trabajo, cuando no se indique específicamente que corresponde a uno distinto.
- e) Día Inter-feriado:** Se entiende por día Inter-feriado, aquel día hábil ubicado entre un día feriado y un inicio o fin de semana.
- f) Trabajador:** Cada vez que se mencione alguna de las expresiones señaladas, esta se entenderá que alude a los trabajadores de Entel PCS Telecomunicaciones S.A. y Empresa Nacional de Telecomunicaciones.
- g) Empresa, Empleador, Entel o Compañía:** se refiere, en conjunto a las siguientes 2 empresas: Entel PCS Telecomunicaciones S.A., en adelante indistintamente "EPCS" y 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.
- h) 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 discapacidad física o mental que les impida subsistir por sí mismo y que dependan económicamente del Socio, lo que deberá ser acreditado por éste mediante los documentos pertinentes. Situaciones especiales serán analizadas caso a caso por el Sindicato N°1 y Vicepresidencia de Personas Corporativa.

- i) **Índice de Precios al Consumidor, IPC-Variación:** Cada vez que se use la expresión Índice de Precios al Consumidor, o IPC o su variación, las partes entienden que se hace referencia a aquel índice que fija el Instituto Nacional de Estadísticas u organismo que lo reemplace.
- j) **Plazos:** Cada vez que en este instrumento se haga referencia a plazos de días, estos serán hábiles, a menos que se exprese lo contrario en una cláusula específica.
- k) **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.
- l) **Remuneración o Remuneración Bruta:** Para los socios con sueldos fijos; corresponde a la suma de los ítems "Sueldo Base", "Gratificación Legal" y cualquier asignación adicional que corresponda a valor mensual que constituya renta. Para los socios con sueldos variables, se considera el "Sueldo Base", "Gratificación Legal", cualquier asignación adicional que corresponda a valor mensual que constituya renta, más la renta variable considerando un cumplimiento igual al 100%.
- m) **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.
- n) **Renta Promedio:** Es la razón entre la sumatoria del total de la renta de los Afiliados y el total de socios Afiliados considerando la renta variable equivalente a un 100% de cumplimiento (Renta Contractual).
- o) **Sindicato, Sindicato N°1, Sindicato Nacional N°1, SINAC:** Toda vez que se mencione cualquiera de estas expresiones se refiere al Sindicato Nacional N°o.1 de Empresa de Telecomunicaciones S.A. ENTEL-CHILE.
- p) **Turno de Alistamiento en Domicilio (TAD):** Se entenderá por Turno de Alistamiento en Domicilio (TAD), al tiempo en que el trabajador 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 conectarse o concurrir presencial a la empresa de ser necesario.
- q) **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 semanales (mínimo 5 días por semana) 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 hora y hasta las 12:59 hora.

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

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

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

- r) 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 en turnos semanales, 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 hora. y hasta las 12:59 hora.;

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

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

- t) Año calendario o año:** Es el periodo de doce (12) meses que se extiende entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del mismo año.

Título 3: DE LAS REMUNERACIONES

3.1. ANTICIPOS, DESCUENTOS Y PAGOS DE REMUNERACIONES

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

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

3.2. INFORMACIÓN LIQUIDACIÓN DE SUELDO

Los Afiliados al Sindicato Nacional Nro. 1 estarán afectos al Sistema de Liquidación de Sueldo Base, Gratificación Legal, movilización, alimentación más cualquier concepto que constituya remuneración de conformidad a la ley. El documento denominado "Liquidación de Remuneraciones" expondrá claramente las rentas fijas, las variables (sus componentes) y las asignaciones que sean no imponibles ni tributables.

3.3. ESTAMENTO DE LA ESTRUCTURA DE CARGOS

De igual manera, y con el fin que todo Afiliado conozca su Estamento y categoría del cargo que desempeña, la Vicepresidencia de Personas Corporativa mantendrá actualizado los datos en la plataforma o sistema propio de Capital Humano. De igual manera, en su liquidación de sueldo estará completamente individualizado su cargo.

3.4. INFORMACIÓN DE REMUNERACIONES

La Empresa se obliga a solicitud del Sindicato a entregar al Directorio Sindical en forma actualizada, durante el primer semestre de cada año la Estructura de Rentas, Niveles, y Cargos, vigentes para el periodo de sus socios. Y cada vez que dicha estructura sufra modificaciones, la empresa hará llegar el documento actualizado al Directorio Sindical. Por su parte, en casos específicos el Sindicato podrá solicitar información de la situación de algunos de sus socios en relación con la estructura mencionada.

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

En este caso, de no mediar respuesta en un plazo de 15 días, el Sindicato elevará la petición al Gerente de Servicio a Personas y Relaciones Laborales.

3.5. REMUNERACIONES VARIABLES

3.5.1. 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 último día hábil del mes anterior al de medición, consignándose por escrito la aceptación del trabajador. 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.

3.5.2. 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 (contratados por empresas externa) supere el 15% de la dotación total de los trabajadores propios. 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.



3.5.3. 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 a los trabajadores, que los imposibilite a desarrollar sus labores, como por ejemplo la no disponibilidad de sistema para efectuar una venta. Se considerará para efectos de este cálculo, cuando la indisponibilidad sea igual o superior a media hora continua, con un mínimo de 4 horas al mes, pudiendo sumarse las horas de los días afectados durante el mes, toda vez que la contingencia de aquellos días supere la hora continua ya mencionada.

3.5.4. Consideraciones sobre la Renta Variable

Para efecto del cálculo y pago de bono por cumplimiento de objetivos, u otro similar que en el futuro lo reemplace, se le considerará al trabajador con renta variable el equivalente al 100% de cumplimiento.

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

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 4º día hábil anterior al del pago de remuneraciones, para permitir las validaciones del Trabajador.

La Empresa debe entregar la información del pago del cumplimiento de metas, al menos 2 días hábiles antes del pago de remuneraciones.

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

En caso de disminuir la dotación de la unidad comercial, de manera transitoria, que implique redistribuir la cartera de clientes de los trabajadores ausentes, esta nueva asignación solo podrá ser parte de las metas individuales, o grupales, a partir del mes siguiente de la nueva asignación de clientes.

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

Del mismo modo, ante la incorporación de un nuevo producto y/o servicio en la medición del cumplimiento de meta del Trabajador, las partes acuerdan aplicar un cumplimiento garantizado (piso mínimo de cumplimiento de 100% renta contractual) en la venta de dicho producto y/o servicio, por un periodo entre uno y seis meses, dependiendo de la característica y forma de medición del nuevo producto y/o servicio.

Para efectos de cálculo del cumplimiento de las metas, en el caso que presenten licencias médicas o permisos legales o convencionales, (fallecimientos, natalidad, etc.) superiores a 1/6 del periodo de medición, de forma continua o no, en el periodo respectivo, la meta se calculará en la proporción al tiempo efectivamente trabajado. Del mismo modo, para aquellos trabajadores que tengan mediciones de cumplimiento de periodicidad mensual, se proporcionarán las metas incluyendo las ausencias por días de feriado legal y permisos con goce de sueldo.

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.

3.6. CASOS ESPECIALES PARA REVISIÓN DE RENTAS

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

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

3.7. 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 Vicepresidencia de Personas Corporativa y la jefatura directa respectiva.

En este contexto, el Sindicato podrá solicitar en el mes de octubre que sea revisada la situación de aquellos socios cuya remuneración no hubiere sufrido modificaciones en un plazo de 4 años, que se ubiquen en el tramo B de la estructura de renta. Adicionalmente, el sindicato podrá solicitar que sea revisada la situación de aquellos socios que no hubieren sufrido modificaciones en un plazo de 5 años y que su renta se ubique en el tramo C bajo el MIDPOINT de la estructura de renta. Para ambos casos las evaluaciones de desempeño en los últimos dos años deben encontrarse en la categoría alcanzado o superior a esta. De aprobarse el ajuste, este deberá tener como mínimo un 5% de incremento sobre la renta bruta y se pagará al mes siguiente de la revisión. En todo caso, la empresa asume el compromiso de revisar anualmente, el 30% de los casos de socios que cumplan con los requisitos indicados.

De manera especial, y cumpliéndose los requisitos anteriores, el sindicato podrá presentar anualmente a la empresa 2 casos de socios que se encuentren en tramo C sobre el MIDPOINT, para que sus rentas sean revisadas, pudiendo la empresa, considerando la situación particular, evaluar conceder un incremento de su renta. Estas situaciones se considerarán incluidas, en el porcentaje señalado en el párrafo anterior.



11

3.8. GRATIFICACIÓN ANUAL

La Empresa pagará a los trabajadores Afiliados al Sindicato, una gratificación convencional, sustitutiva 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.

3.9. SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

La Empresa pagara los tres primeros días de las licencias médicas conforme a la renta del trabajador en caso de enfermedad justificada por licencia médica otorgada por los organismos legales o por un facultativo, según corresponda, en todas aquellas licencias cuya duración sea inferior a 11 días.

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

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

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

Este último beneficio se pagará por un periodo máximo de 12 meses, el que podrá ser renovado por decisión exclusiva de la empresa, previa evaluación de los antecedentes de cada caso.

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

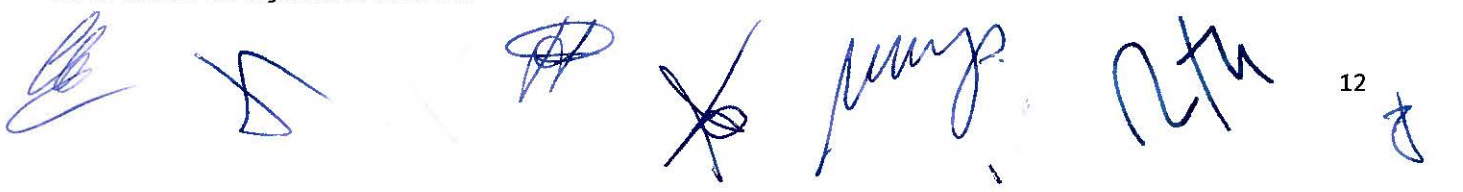
De producirse el término del Contrato de trabajo de un Afiliado, por cualquiera que sea la causa, el Afiliado deberá cancelar el saldo total que estuviera pendiente de la devolución antes expresada, facultando desde ya al empleador para descontar dicha suma de la liquidación que se practique al momento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

En lo que no esté especificado en este beneficio, aplicará lo establecido en el procedimiento de pago de licencias médicas, definido por la Empresa.

Situaciones especiales serán analizadas caso a caso por el Sindicato N°1 y Vicepresidencia de Personas Corporativa.

3.10. AGUINALDOS

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

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a stylized 'S', a circled 'P', a circled 'X', a signature that looks like 'Pump', a signature that looks like 'Rth', and a small signature on the far right.

- **\$227.833.-** 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.
- **\$113.917.-** 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.
- **\$113.917.-** para 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 Convenio vigente a la fecha de pago.

3.11. 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), art. 159 Inciso 2 renuncia voluntaria o art. 159, inciso 1 mutuo acuerdo de las partes, 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.

[Handwritten signatures and marks]

Adicionalmente, a partir de la vigencia del presente instrumento, el bono será calculado y pagado en forma proporcional al tiempo de trabajo efectivo realizado, en caso de que un trabajador registre ausentismos dentro del año calendario, se excluye para estos efectos las licencias médicas por accidentes del trabajo, licencias maternales, vacaciones y permisos legales. El Sindicato podrá presentar alguna situación excepcional y extraordinaria que amerite ser evaluada en conjunto con el Gerente de Servicio a Personas y Relaciones Laborales, en la oportunidad que se requiera.

La proporcionalidad indicada en la cláusula anterior se determinará rebajando la proporcionalidad de ausentismo que corresponda a partir de 30 días de ausentismo.

Excepcionalmente, y sólo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, respecto de aquellos trabajadores que son parte integrantes de este instrumento colectivo y que han sido individualizados en la nómina negociadora establecida en el anexo A y aquellos que se incorporen a este instrumento siendo parte integrante de otro convenio existente a la fecha, mientras se mantengan vigentes su contrato de trabajo con la empresa, la aplicación del "Bono por cumplimientos de objetivos", establecido en esta cláusula se hará de la forma pactada en el instrumento colectivo de fecha 25 de octubre de 2021 con vencimiento al 31 de diciembre de 2023. La renta promedio utilizada, será la renta vigente al 31 de diciembre de 2024 y la del 31 de diciembre del 2025, respectivamente, de acuerdo con la nómina de los socios a esa fecha.

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 el año 2023 son los ya aprobados por el Directorio de la Empresa para este periodo y que fue entregado al Sindicato en esta fecha.


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



Título 4: REAJUSTABILIDAD

4.1. REAJUSTABILIDAD DE REMUNERACIONES POR IPC

Las remuneraciones de los trabajadores vigentes del presente Convenio se reajustarán cada cuatro meses en un 100% (cien por cien) respecto de la variación acumulada que experimente el IPC en el cuatrimestre inmediatamente anterior, aplicándose los reajustes sucesivamente a partir del 01 de marzo 2024. La variación porcentual se calculará con dos decimales.



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

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.

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

Las cantidades expresadas en este Convenio Colectivo en Unidades de Fomento, o cualquier otra unidad de medida que tenga incorporada la reajustabilidad, no estarán afectas a reajuste según variación del IPC.

4.2. REAJUSTABILIDAD DE ASIGNACIONES, BONOS Y BENEFICIOS

Durante la vigencia del presente convenio, todas las asignaciones, bonos y beneficios expresados en pesos en este convenio y que no tuvieran una fórmula expresa propia de reajustabilidad, especificada en este mismo instrumento, se reajustarán en la misma forma y oportunidad detalladas en el punto 1 de este Título.

Título 5: REMUNERACIONES POR CONDICIONES DE TRABAJO

5.1. ASIGNACIÓN DE TURNO ROTATIVO PERMANENTE Y POR TURNO ROTATIVO PARCIAL

Todo trabajador que se encuentre sometido a régimen de turno Rotativo Permanente, percibirá una asignación mensual equivalente al 15,7% de su renta mensual.

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

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

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. La rotación y la asignación correspondiente debe ser responsabilidad de la jefatura visualizarla e informarla. No obstante, si el trabajador deja de hacer turnos, este también deberá reportar tal situación para que se le deje de pagar la asignación de turno correspondiente.

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.

5.2. ASIGNACIÓN ESPECIAL

Si un trabajador ha permanecido en régimen de turno (Rotativo Permanente o Rotativo Parcial), por un lapso continuo superior a 5 años y por disposición de la Empresa sale definitivamente de este régimen, recibirá una asignación que reemplace a aquella recibida mientras ejercía turnos. La asignación de reemplazo se pagará por un periodo de 6 meses y su monto será equivalente al 85% de la asignación original en el primer mes; un 70% en

el segundo mes; un 55% en el tercer mes; un 40% en el cuarto mes; un 25% en el quinto mes y un 10% en el sexto mes. Luego del sexto mes la asignación se extinguirá definitivamente.

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

5.3. ASIGNACIÓN DE TURNO ALISTAMIENTO EN DOMICILIO (TAD)

La Empresa pagará una asignación especial a aquellos Afiliados que deban hacer TAD, consistente en \$ 16.406 pesos por cada día de turno. Cuando corresponda pagar esta asignación, por sábado, domingo y/o festivo, tendrá un 100% de recargo.

Cada Jefatura asignará los turnos de alistamiento entre su equipo que se desempeña en la respectiva Gerencia

Los turnos de alistamiento deberán ser ingresados en la plataforma de la VP de Personas o sistema que le reemplace y autorizados por la jefatura directa, teniendo un tope de 16 días mensuales por trabajador. Cualquier situación que escape a esta definición debe ingresarla el área de administración de personas.

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%.

5.4. ASIGNACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO

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

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

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

5.5. ASIGNACIÓN POR TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO

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

5.6. ASIGNACIÓN POR TRABAJO EN NOCHE DE NAVIDAD Y/O 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 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 mensual, cada vez que cumplan dicho trabajo, con un tope máximo de \$289.369 brutos.

Esta asignación se pagará exclusivamente al trabajador que se encuentre trabajando a las doce de la noche en dependencias de la empresa o en dependencias de clientes de la compañía y en forma completa o proporcional según sea el tiempo trabajado.

Los Afiliados, que estén sometidos a Régimen de Turno Rotativo Permanente, que trabajen entre las 22:00 horas de los días 24 y/o 31 de diciembre y 06:00 horas de los días 25 de diciembre y/o 1° de Enero, respectivamente informadas, tendrán derecho al pago de una asignación especial consistente en un 6,75% de su remuneración bruta mensual cada vez que cumplan dicho trabajo, con un tope máximo de \$ 144.685. Esta asignación se pagará exclusivamente al trabajador que se encuentre trabajando a las doce de la noche desde su casa, lo que deberá ser acreditado y justificado por su jefatura directa y en forma completa o proporcional según sea el tiempo trabajado.

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

5.7. ASIGNACIÓN POR REEMPLAZO DE JEFATURAS O INTERINATO

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

Reemplazo de jefatura por Vacaciones: 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 Licencias Médicas: Si el reemplazo se realiza por un período continuo superior a 15 días corridos, el Afiliado recibirá una asignación 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.

Reemplazo Horizontal entre Jefaturas por Vacaciones, Licencias Médicas o Interinato: Si el reemplazo se realiza entre jefaturas antes indicadas del mismo estamento, por un período continuo superior a 21 días corridos, al Afiliado que realice tal reemplazo, recibirá una asignación equivalente a \$14.100.- por cada día de reemplazo que exceda los 21 días. En el caso de que el reemplazo sea por motivo de licencia médica, percibirá el mismo valor por cada día de reemplazo que exceda los 15 días corridos.

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 el visto bueno de su jefatura o línea directa a la Subgerencia de Personas, Remuneraciones y Outsourcing, con copia al Sindicato, la fecha de inicio del reemplazo de un cargo de jefatura y la fecha de término cuando se determine o cuando éste se finalice, en definitiva. El pago se realizará previa verificación de los antecedentes por parte de la Subgerencia de Personas, Remuneraciones y Outsourcing.



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

En el caso de reemplazo de jefatura por vacaciones o licencia médica, si este se realiza por un período continuo superior o igual a 21 días corridos, y se han designado sucesivamente a varias personas para 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 Vicepresidencia de Personas Corporativa deberá velar por que éste sea asumido, en forma interina por otro trabajador, dentro del plazo de 5 días hábiles de ocurrida la vacancia, de tal modo que dicha unidad no permanezca sin jefatura afectando por ello su funcionamiento. Esta designación deberá ser comunicada por la Vicepresidencia de Personas Corporativa 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. ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA

A los trabajadores que desempeñen en el cargo de "ejecutivo atención comercial servicio" se les pagará, por cada día efectivamente trabajado, una asignación de pérdida de caja ascendente a la suma de \$1.727.-

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

Cualquier situación especial, será revisada por el Gerente de Servicios a Personas y Relaciones Laborales.

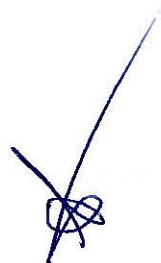
5.9. BONO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

A todos los trabajadores que desempeñan sus labores en Sucursales o Tiendas en cargos de: Anfitrión, Cajero Comercial, Ejecutivo Atención Comercial, Ejecutivo Gestión Comercial SAC, Ejecutivo Gestión Comercial, Ejecutivo Atención Comercial Ventas, Ejecutivo Atención Comercial Servicios, Ejecutivo Soporte Preferencial, Ejecutivo Atención Preferencial, Soporte Back Front, Soporte Back Front Preferencial, 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 \$ 36.823.- 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 \$ 18.411.-

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.



Título 6: DE LAS ASIGNACIONES

6.1. ASIGNACIÓN PARA ALIMENTACIÓN

6.1.1. Alimentación

La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, una asignación de alimentación ascendente a \$6.257.- pesos diarios efectivamente trabajado.

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

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

Con todo, el trabajador cuya renta mensual, incluida su renta variable al 100%, sea igual o inferior a \$1.061.344 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 Asignación de Alimentación correspondiente a dicho periodo.

6.1.2. Bonificación Especial De Alimentación

El trabajador sujeto a control de jornada que labore en días sábado, domingo y/o festivo, percibirá una bonificación de alimentación referida en el punto 6.1.1, recargada en un 100%.

El trabajador que realice horas extraordinarias entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, en el equivalente a más de media jornada, tendrá derecho a una asignación de alimentación cuyo monto será igual al de la bonificación indicada en el punto 6.1.1.

Esta compensación es incompatible, con la posibilidad de rendición de gastos asociado a este mismo concepto.

6.1.3. Asignación Especial para Café y Snack

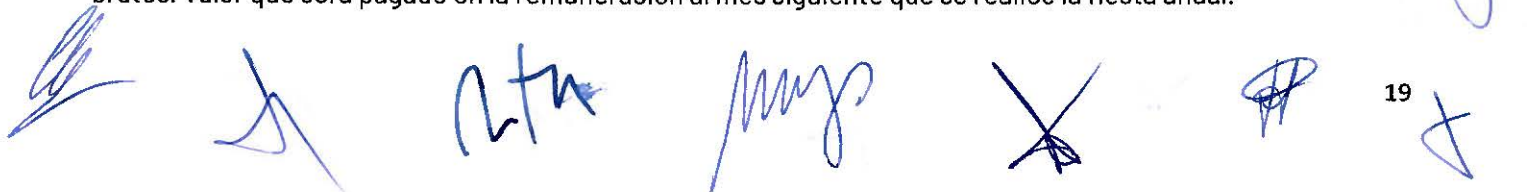
Los trabajadores tendrán derecho a una asignación mensual para el uso de máquinas dispensadoras de café y snacks (hoy Vandomática o cualquiera que lo reemplace en el futuro), por un valor de \$8.874. Este valor será reajustado anualmente, conforme a la variación del IPC, inmediatamente anterior.

En el caso que el trabajador 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 a todos los trabajadores e indistintamente de su régimen de jornada de trabajo.

6.1.4. Asignación especial Fiesta Entel

Se entregará a los trabajadores que deban prestar sus servicios en el horario en que se realiza la fiesta anual de Entel, para mantener la continuidad de estos mismos, una asignación especial de alimentación de \$56.936.- brutos. Valor que será pagado en la remuneración al mes siguiente que se realice la fiesta anual.



19

6.2. ASIGNACIONES PARA MOVILIZACIÓN

6.2.1. 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, para aquellos trabajadores que estén en (modalidad full presencial) el valor será equivalente a dos (2) veces (el valor máximo de un pasaje de metro) multiplicado por veintiuno coma cinco (21,5).

Este monto se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que Metro S.A., reajuste sus tarifas. No obstante, se deja constancia que si la sumatoria de asignaciones de (Movilización) calculadas es inferior a \$34.400.- pesos se pagará este valor.

6.2.2. Movilización Particular y uso de Radio Taxis

La Empresa proporcionará movilización a los socios del sindicato, desde y hacia su domicilio, que trabaje en sistema de turnos entre las 24:00 horas y las 08:00 horas del día siguiente; o hacia su domicilio cuando termine su jornada en horario nocturno, esto es después de las 22:00 horas. Con todo, previo acuerdo con su jefatura, el trabajador de este último caso podrá usar el transporte desde su domicilio hacia el trabajo, cuando su ingreso deba tener lugar antes de las 7:00 horas, reemplazando así el servicio de traslado a su domicilio al que originalmente tenía derecho.

En caso de que la Empresa no tuviere contratada una movilización especial o servicios de movilización o que por razones ajenas o excepcionales no se hubiere sido prestado el servicio de movilización solicitada, la Empresa reembolsará los gastos en que hubiere incurrido el trabajador por dicha movilización nocturna.

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

La empresa sólo reembolsará los gastos de movilización al trabajador, siempre que se encuentre dentro del área urbana del respectivo lugar habitual de trabajo. Para estos efectos se entenderá por área urbana respecto de la Región Metropolitana de Santiago, sólo a la provincia de Santiago y las comunas de San Bernardo, Puente Alto, Padre Hurtado, Malloco, Peñaflor y Colina. Para el resto del país, se considerarán pertenecientes a una misma área urbana las comunas colindantes próximas, como ocurre por ejemplo con Concepción, Talcahuano, San Pedro de la Paz; Viña del Mar y Valparaíso; La Serena y Coquimbo; etc.

Por otra parte, los trabajadores 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 Radiotaxi de ida y regreso a su domicilio sea cual fuese su horario de salida.

Los trabajadores 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 fuera de los casos señalados requerirá autorización de la jefatura directa y deberá ceñirse a la política definida por la Empresa.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right side and several smaller ones below.

6.2.3. Asignación Movilización Sala Cuna

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

Además, la empresa pagará de conformidad al artículo 206 del Código del Trabajo, un monto de igual suma al referido en esta cláusula, en el caso que la madre use fraccionado su derecho a dar alimentos a su hijo menor de 2 años.

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

6.2.3. Asignación De Teletrabajo

Todos los trabajadores que realicen teletrabajo tendrán derecho al pago de la suma de \$2.013.- diarios por cada día efectivo en teletrabajo, de acuerdo con la política de teletrabajo, definida por la Compañía.

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 las asignaciones de movilización y de teletrabajo calculadas es inferior a \$36.413.- (treinta y seis mil cuatrocientos trece pesos) se pagará este valor.

Título 7: DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

7.1. CUMPLIMIENTO DE JORNADA DE TRABAJO

La Empresa promoverá y velará por el fiel cumplimiento de la jornada de trabajo, pactada en los contratos individuales de los Afiliados y por la correcta aplicación de los horarios diferidos definidos en la Política de Nuevas Formas de Trabajar, definida por la Compañía. En especial se recalca lo referido a la hora de entrada, de salida y tiempos de colación (1 hora).

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

Para aquellos afiliados que registren asistencia el pago de sus horas extraordinarias que realicen entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, se pagarán con un 100% de recargo.

7.2. HORARIO DE SALIDA VÍSPERA DE FESTIVOS

Sin perjuicio de estar reglamentada la jornada de trabajo de los Afiliados, en los contratos individuales de trabajo, así como en la cláusula 7.1 anterior, las partes acuerdan por medio de este instrumento que los días vísperas de festivo, la jornada de trabajo, terminará una hora antes del horario de salida del trabajador pactado en su contrato individual de trabajo.



7.3. SALIDA VÍSPERA DE FIESTAS PATRIAS, NAVIDAD Y AÑO NUEVO

Se acuerda que los trabajadores, que no están sometidos a régimen de turno ni atención directa a clientes, finalicen su jornada laboral a las 13:15, 14:00 o 15:00 dependiendo del horario de ingreso, que se encuentra establecida en la Política de la Compañía, Nuevas Formas de Trabajar para el día hábil inmediatamente anterior a las siguientes fechas: 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1º de Enero.

7.4. TIEMPOS DE DESPLAZAMIENTO

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

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

7.5. PERMISO PARA DESCANSO EFECTIVO

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

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

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

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

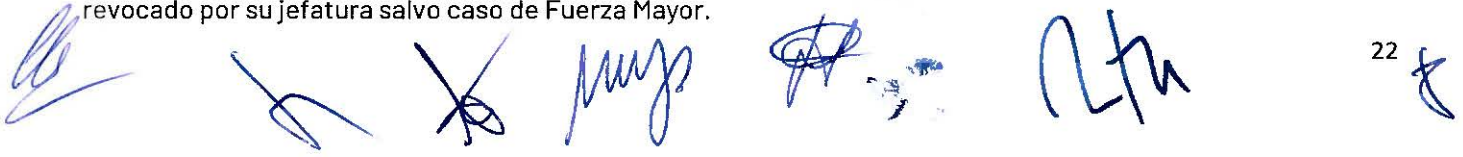
El trabajador tendrá derecho al pago de las horas extras trabajadas con el recargo legal, solo en la medida que éstas no hubieren sido compensadas mediante la modificación de su jornada laboral.

7.6. PERMISOS AL TRABAJADOR SOMETIDO A RÉGIMEN DE TURNO

Los Trabajadores afiliados que trabajen de manera habitual en Turno Rotativo Permanente, tendrán derecho a 4 días hábiles anuales de permiso administrativo con goce de remuneraciones.

Los Trabajadores afiliados al Sindicato, que realicen Turno Rotativo Parcial, tendrán derecho a 1 día hábil anual de permiso administrativo con goce de remuneraciones.

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



Estos beneficios en caso alguno será acumulable, ni compensables en dinero u otra especie valorada y deben ser coordinados con la jefatura directa.

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

7.7. VIÁTICOS

7.7.1. Comisión de Servicio en el país

Las comisiones de servicio dentro del país se sujetarán a las condiciones y regulaciones contenidas en el documento **"Política y Procedimiento Para Comisión de Servicio Dentro del País"**.

7.7.2. Comisión de servicio en el extranjero

Las comisiones de servicio en el extranjero se sujetarán a las condiciones y regulaciones contenidas en el documento **"Política y Procedimiento Para Comisión de Servicio Nacional e Internacional"**.

7.7.3. Días Libres del Trabajador por Comisión de Servicio

Los Trabajadores, que hayan realizado una Comisión de Servicio fuera de su lugar habitual de trabajo, (entendiéndose como Comisión de Servicio toda actividad que conlleve la asignación de viatico para su ejecución), tendrán derecho inmediatamente concluida la comisión de servicio hasta tres días libres con derecho a remuneración íntegra, de acuerdo con las siguientes reglas:

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

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

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

7.8. TELETRABAJO

Las trabajos y condiciones se encuentran reguladas y contenidas en el documento **"Política de Teletrabajo y derecho desconexión"**.

7.9. CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS

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

Las condiciones se encuentran reguladas y contenidas en el documento **"Conducción de Vehículos"**.

La Empresa procurará mantener indemne al trabajador de cualquier responsabilidad civil que tuviere lugar a causa de algún siniestro en que se viere involucrado, a menos que la conducción hubiere sido realizada bajo los



efectos del alcohol, drogas o estupefacientes, o que el siniestro fuere producto de un actuar doloso o gravemente negligente del trabajador.

Si el siniestro o accidente diere lugar a una investigación de naturaleza penal, la Empresa otorgará al trabajador la asistencia legal preliminar necesaria para la obtención de su libertad o el adecuado y debido resguardo de sus derechos, ya sea a través de los servicios de una empresa de seguros o en la forma que libremente determine y que sea suficiente para cumplir con esta estipulación.

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

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

La condición de alto riesgo será determinada en cada ocasión por la Jefatura local correspondiente para entregar el equipo al Trabajador. Asimismo, será de responsabilidad de la jefatura local la debida coordinación entre los empleados del uso compartido del Teléfono Satelital disponible en su ciudad, como asimismo de velar por la correcta conservación del equipo.

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

7.11. PROTECCIÓN PERSONAL

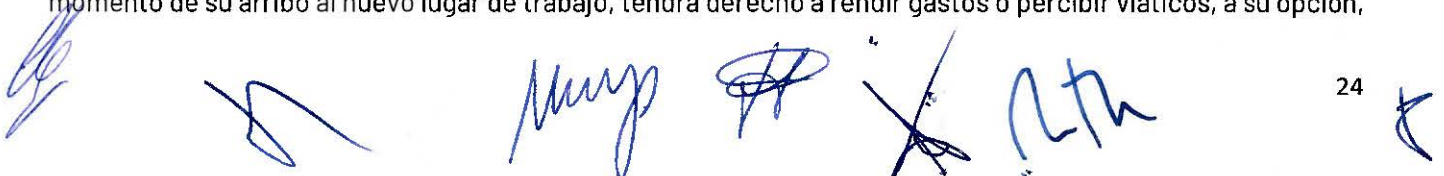
La Empresa ha definido el siguiente procedimiento para esta materia, que cubre las contingencias de robo, hurto y/o accidente del trabajador, o bien, que sufra daños en sus efectos personales, (no incluye el equipo de asignación interna), aunque no existan lesiones ni denuncias a la ACHS, todos relacionados 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.

7.12. TRASLADOS

7.12.1. Gastos por Traslado

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

El trabajador que fuere trasladado con cambio de residencia y no dispusiere de casa habitación desde el momento de su arribo al nuevo lugar de trabajo, tendrá derecho a rendir gastos o percibir viáticos, a su opción,



con tope máximo de 30 días. La rendición de gastos y la percepción de viáticos se sujetarán a los procedimientos definidos por la Compañía.

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

El trabajador que haya sido o fuere trasladado a regiones o entre regiones, excepto la región Metropolitana, tendrá derecho a una asignación de casa mensual equivalente al 11,7% de su remuneración bruta. La asignación de casa se perderá cuando el traslado, implique volver al lugar original de contratación del trabajador.

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

En caso de terminó de contrato por la causal del artículo 161 del Código del trabajo, de un trabajador trasladado a solicitud de la Empresa y éste decida retornar a su ciudad de origen, la empresa asumirá el pago del flete del menaje de casa trasladada y los pasajes del trabajador y de su grupo familiar, conforme a rendición de gastos que presente por única vez, debiendo solicitarlo por escrito dentro de los 30 días siguientes de la fecha de su desvinculación. Si así no lo hiciera caducará su derecho a pedirlo con posterioridad.

En caso de no hacer uso de los pasajes y ocupar un vehículo personal para el traslado del trabajador y de su grupo familiar, Entel pagará 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, verificables. En ningún caso se rinden infracciones al tránsito, reparaciones de vehículos, primas de seguros y depreciaciones. En estos casos, Entel no se responsabilizará en forma alguna por los acontecimientos que ocurran derivados de la decisión de haber escogido este medio de transporte.

En caso de una solicitud escrita de traslado por parte de un trabajador, antes de que se genere un concurso interno para cubrir una vacante en el lugar de destino pedido por el trabajador, se podrá dar curso a la solicitud de traslado por parte de un trabajador cuando se conjugue el interés del empleado y las posibilidades de la Compañía. En este caso, todos los gastos del traslado (pasajes, fletes y otros), deben ser asumidos íntegramente por la persona que solicitó el traslado, quien no tendrá derecho a la asignación de 11,7% indicada precedentemente. 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.

Título 8: BENEFICIOS LABORALES Y FAMILIARES

8.1. BONO POR MATRIMONIO O AUC

El trabajador que contraiga matrimonio civil, o suscriba un Acuerdo de Unión Civil tendrá derecho a una bonificación equivalente a \$169.362.- brutos.

Para solicitar esta bonificación, deberá presentar el certificado de matrimonio o de AUC en original, a la Vicepresidencia de Personas Corporativa.

Este beneficio se pagará por una sola vez, para el caso el matrimonio o AUC, celebrado mientras se tenga contrato con la Empresa.

8.2. FERIADO ANUAL

La Empresa para los efectos de reglamentar lo relativo al Feriado Anual, para 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 éste haya sido autorizado y concedido por la jefatura directa del interesado y por la Vicepresidencia de Personas Corporativa.

8.2.1. Bono de Vacaciones

Todo trabajador que haga uso de su feriado legal con un mínimo de 10 días hábiles continuos tendrá derecho, una vez al año, a un bono de vacaciones ascendente al 6,5% de su remuneración bruta con un mínimo de \$175.518 pesos y un máximo de \$196.579.- pesos brutos. Este bono se pagará al momento de hacerse efectiva las vacaciones, y no podrá solicitarse más de tres veces en dos años calendarios consecutivos.

Tratándose de personal part time, esto es, aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo sea considerada parcial conforme a la ley, tendrán derecho al 50% del bono anual mencionado en el párrafo anterior.

Estos montos se reajustarán en el mismo porcentaje y oportunidad en que se reajusten las remuneraciones.

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

La alternativa escogida deberá ser solicitada a la Vicepresidencia de Personas Corporativa 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.

8.2.3. Días adicionales de vacaciones por Temporada Baja

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

8.2.4. Asignación de Pasajes

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

También tendrán derecho a este beneficio:

- En su totalidad, el cónyuge o el conviviente civil del interesado.
- En un 60% las cargas familiares debidamente reconocidas a la fecha de hacerlo efectivo siempre que vivan en la misma localidad que el trabajador. El otro 40% del pasaje será de cargo del trabajador.

Para los trabajadores que, sin haber mediado traslado, prestaren sus servicios, en la XI Región y en la XII Región, se les otorgará el mismo beneficio y en las mismas condiciones indicadas en el párrafo primero y también tendrán derecho a este beneficio:

- En su totalidad, el cónyuge o el conviviente civil del interesado.

- En un 50% las cargas familiares debidamente reconocidas a la fecha de hacerlo efectivo siempre que vivan en la misma dirección que el trabajador. El otro 50% del pasaje será de cargo del trabajador

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

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

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

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

8.3. DESCANSO POR AÑOS DE TRABAJO CONTINUO EN LA EMPRESA

Los Trabajadores Afiliados al Sindicato, tendrán derecho hasta tres días de descanso extraordinario con goce de sueldo, por años de trabajo continuo en la Empresa, de la forma que se determina a continuación:

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

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

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

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 Entel Chile S.A. o algunas de sus filiales o empresas relacionadas, sin mediar un finiquito, y también aquellos casos que el trabajador haya suscrito un finiquito y la respectiva indemnización hubiese sido reconocida en su nuevo contrato con una de las empresas mencionadas.

Adicionalmente, los afiliados podrán solicitar un permiso de un día cada año, para atender eventos extraordinarios como, por ejemplo: cambios de casa, trámites de posesión efectiva, urgencias médicas de algún familiar directo, debidamente acreditado y autorizado por su jefatura directa.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

8.4. DÍAS INTER-FERIADO

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Empresa otorgará un día inter-feriado por semestre. Este día será determinado por la Vicepresidencia de Personas Corporativa tomando en consideración las solicitudes que en su oportunidad presenten los directores Sindicales.

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

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

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

8.5. DÍA DE CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR

La Empresa otorgará a los trabajadores en el día de su cumpleaños, tratándose de un día laboral, el derecho a retirarse a media jornada, considerando como trabajado el día completo.

Para aquellos trabajadores que dicha fecha cae sábado o domingo 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 Trabajador y la Empresa.

Los trabajadores sujetos a sistema de turno o que tuvieren reuniones o compromisos laborales impostergables el mismo día de su cumpleaños, deberán coordinar con su jefatura el adecuado uso de este beneficio, para no afectar el servicio, y si no es posible otorgarlo ese mismo día, se acordará el uso del beneficio en otro día, dentro de los 30 días siguientes. En el caso de los trabajadores cuya fecha de cumpleaños cae en día feriado en la semana laboral, aplicará la misma norma.

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

8.5.1. Bono Cumpleaños

El Trabajador por su cumpleaños tendrá derecho a un bono de \$54.709.- brutos, el cual se pagará junto a la remuneración del mes en que esté de cumpleaños.

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

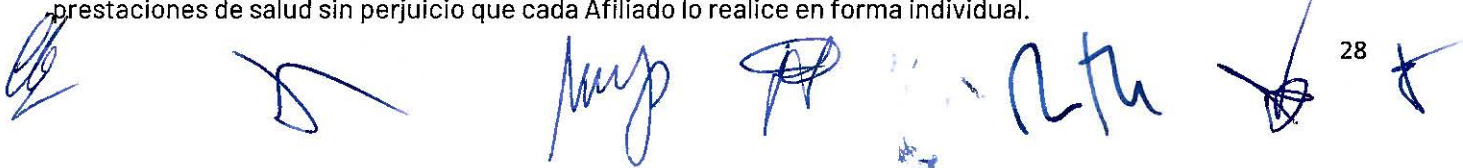
8.6. FONDO PARA BENEFICIOS DE SALUD FAMILIAR

8.6.1. Plan de Vida Salud y Dental Complementario

La Empresa aportará mensualmente 1,5 Unidad de Fomento por Afiliado para financiar el Plan de vida Salud y Dental Complementario de los trabajadores y sus beneficiarios, el cual se rige por la reglamentación vigente.

La Empresa mantendrá los Préstamos de Salud en las condiciones establecidas en el Reglamento de Salud.

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.



La administración de la empresa en conjunto con la directiva sindical, velarán por mejorar permanentemente el sistema de prestaciones de salud.

La Empresa mantendrá para los Afiliados y su grupo familiar, prestaciones de salud con Ordenes de Atención de ENTEL, sin perjuicio de percibir la Empresa, las sumas correspondientes de la ISAPRE, de la Compañía de Seguro y de requerir los descuentos del remanente del monto de la orden de atención al Fondo de Salud en los casos que proceda y al Trabajador.

En el evento que el superávit del fondo sea inferior a diez millones de pesos, cada trabajador afecto al beneficio, aportará el 0,5 % del sueldo base mensual, hasta que el superávit del fondo iguale o supere los diez millones de pesos.

8.6.2. Fondo de Salud Solidario

La empresa aportará mensualmente 0,1 Unidades de Fomento por cada Afiliado, con el objeto de mantener un Fondo de Salud Solidario, orientado a financiar ayudas por gastos médicos mayores que afecten a los Afiliados y sus beneficiarios.

Este Fondo de Salud Solidario, será administrado por el comité de salud definido por el reglamento que rige el fondo. Este Fondo podrá estar integrado por otro grupo de trabajadores afín al Sindicato, que determine de común acuerdo y en forma unánime los representantes del Directorio de Salud.

8.6.3. Directorio De Salud

El plan mencionado en el punto 8.9.1., será administrado por un Directorio de Salud, que deberá sesionar ordinariamente en forma bimensual, y extraordinariamente cada vez que lo requieran a lo menos dos de sus miembros. Éste está conformado de la siguiente manera:

- Dos representantes de la Empresa, que serán designados anualmente por la Vicepresidencia de Personas Corporativa, y
- Dos representantes del Sindicato, que serán designados por la Directiva de dicho Sindicato.

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

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

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

El Directorio de Salud, tiene las siguientes funciones:

- a) Velar por el correcto uso de las prestaciones que otorga el Fondo de Salud
- b) Mantener y/o mejorar las prestaciones prometidas otorgadas.
- c) Determinar la utilización del Fondo de Salud Solidario asociado a este Plan.
- d) Crear, revisar y modificar el Reglamento de Salud, asociado a la utilización de los beneficios de este Plan.

8.6.4. Medicina Preventiva

Los socios tendrán derecho a la realización de los exámenes de medicina preventiva de salud, no contemplados en los que por ley deben suministrar gratuitamente las ISAPRES y Fonasa. Dichos exámenes estarán acordes al género y edad de los trabajadores y serán determinados por el Comité de Salud quien será el encargado de

administrar este beneficio. La batería de exámenes definida estará compuesta por exámenes de Laboratorio, RX y Procedimientos de diagnóstico. En el caso que el médico requiera un mayor análisis a nivel de órganos digestivos, se incluirá en la batería los exámenes específicos de Endoscopia digestiva y colonoscopia.

El costo de dichos exámenes será con cargo en primer lugar a la ISAPRE o FONASA de cada socio, reembolso del Fondo de Salud y el copago resultante de dichos exámenes será financiado un año con cargo a la Empresa, y al año siguiente con cargo al Fondo Solidario de Salud.

La empresa junto al Comité de Salud determinará el prestador donde se podrán realizar dichos exámenes preventivos. En este sentido podrá ser una institución de salud en convenio con la empresa y, además, la opción que cada colaborador se los pueda realizar en los prestadores preferentes de su Isapre.

8.7. PLAN DE COBERTURA ESPECIAL POR FALLECIMIENTO O INVALIDEZ.

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

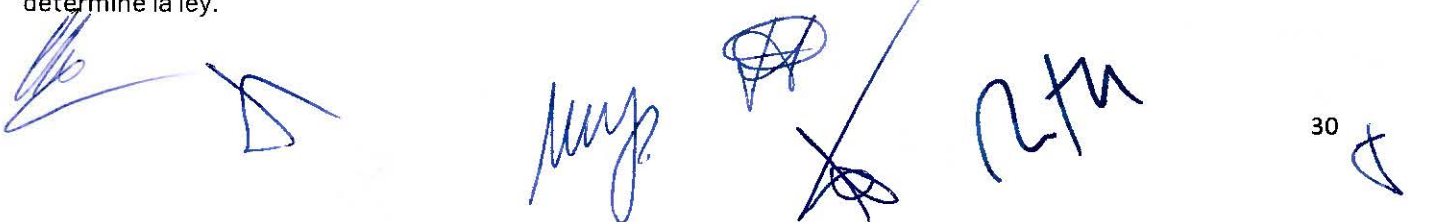
- Muerte Natural: 20 rentas + Indemnización topada 11 años y 90 UF. Sumatoria de ambos con piso de 1.000 UF.
- Muerte Accidental: 40 rentas + Indemnización topada 11 años y 90 UF. Sumatoria de ambos con piso de 3.000 UF.
- Invalidez Permanente 2/3: 20 rentas + Indemnización topada 11 años y 90 UF. Sumatoria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

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

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 .

En el caso que el trabajador tenga una edad superior a la edad legal para solicitar pensión por vejez (65 años en hombres y 60 años en mujeres), y se encontrará en una situación de enfermedad con pronóstico de fallecimiento, podrá solicitar el beneficio de invalidez permanente 2/3 o parcial a la Vicepresidencia de Personas Corporativa, junto a la Directiva Sindical, quienes revisarán los antecedentes y definirán la entrega o no del beneficio. Cualquier otro tipo de situación de enfermedad extremadamente grave que impida seguir prestando sus servicios, podrá ser levantado a la VP de Personas Corporativa, quien evaluará dicha situación de acuerdo con los antecedentes presentados.

Para el caso del término de la relación laboral por fallecimiento, el trabajador podrá señalar el nombre de la o las personas beneficiarias del mismo, pudiendo efectuar en cualquier tiempo, las modificaciones que desee. Esta designación deberá hacerse por escrito a la Vicepresidencia de Personas Corporativa. La designación de beneficiarios será considerada información confidencial, si el Afiliado no hiciere 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Con todo, si el monto que le correspondiere teóricamente al Afiliado por indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo fuere mayor al monto a que tuviere derecho conforme a las coberturas de indemnizaciones referidas precedentemente, tendrá derecho dicho mayor monto.

8.8. CUOTA MORTUORIA

La empresa pagará una cuota mortuoria ascendente a la suma de 30 Unidades de Fomento en caso de fallecimiento del trabajador y 10 UF, en el caso de fallecimiento de algún integrante del grupo familiar definido en la letra H, del Item. 2.2. de este instrumento colectivo.

Esta suma será pagada a quien se haga cargo del funeral en primera instancia, caso contrario aplicará lo dispuesto por ley.

8.9. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

8.9.1. Permiso por Natalidad o Adopción Plena

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

Este permiso podrá ser utilizado inmediatamente antes del del nacimiento, presentando el certificado del profesional que indique fecha probable del parto o deberá ser ejercido dentro de los 30 días siguientes al evento, perdiéndose el derecho si así no se hiciera.

Este permiso será adicional al permiso establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo.

8.9.2. Sala Cuna

De acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo, la Empresa proporcionará el derecho a Sala Cuna a las socias que tienen hijos menores de dos años, de acuerdo con lo definido al procedimiento "Uso de Sala Cuna y Jardín Infantil", definido por la compañía.

8.9.3. Jardín Infantil

La Empresa mantendrá el beneficio de Jardín Infantil, el que se rige por las siguientes normas:

- 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.
- La bonificación de la Empresa ascenderá a \$115.018 brutos, cifra que será reajustada conforme a la variación experimentada por el índice de precios al consumidor en forma semestral Tendrán derecho a este beneficio los hijos de las trabajadoras y en caso de fallecimiento de la madre de los hijos, o en caso de 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) o colegios que tengan Jardín Infantil reconocido por la JUNJI.

ENTEL pagará el valor de la bonificación correspondiente a la mensualidad y a la matrícula, hasta un 100% de la bonificación establecida en este Convenio.

Con todo, se deja constancia que, si la madre del menor recibe este mismo beneficio, el Socio no podrá pedirlo a su vez en el marco del presente instrumento.



31

8.10. PERMISOS ESPECIALES

8.10.1. Permiso por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil

De acuerdo con el artículo 207 bis. Del Código del Trabajo, en el caso de contraer matrimonio civil o religioso, o suscriba un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado.

Este beneficio se podrá solicitar hasta los 6 meses 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.

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

8.10.2 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 acompañar 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.

Este permiso también será aplicable si el cónyuge y/o hijos sufren un accidente o enfermedad fuera de su lugar de residencia habitual que impida su traslado o cuando sea el Afiliado quien requiera trasladarse para recibir atención médica. Se deberá solicitar este permiso fundando su petición con todos los datos pertinentes a la jefatura directa, quien informará a la brevedad a la Vicepresidencia de Personas Corporativa para que ésta resuelva.

El presente permiso será compatible con el establecido en el artículo 199 bis del Código del Trabajo.

Tratándose de algún integrante del Grupo Familiar, que sufrieren un accidente grave o enfermedad terminal deberá evaluarse caso a caso el otorgamiento de las facilidades del caso para poder atender la situación presentada.

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.

8.10.3. Permiso por fallecimiento

Se concederá a cada trabajador un permiso pagado de 5 (cinco) días hábiles, en caso de fallecimiento de un integrante del Grupo Familiar.

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

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

Este permiso será adicional al permiso establecido en el artículo 66 de Código del Trabajo.

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or names.

Adicionalmente, tratándose de la muerte de algún integrante del Grupo Familiar incluidos Padres, si el Afiliado lo requiere, podrá solicitar un anticipo de hasta una Renta Bruta Mensual. Este anticipo deberá ser restituido a la Empresa en hasta en 24 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, sin intereses ni reajustes.

8.10.4. Permiso sin goce de sueldo

La empresa podrá otorgar un permiso sin goce de sueldo de hasta tres meses para que el socio pueda realizar estudios, práctica profesional o pasantía, nacional y/o en el extranjero. La solicitud de este permiso deberá ser fundada y presentada a la jefatura directa, quien, en caso de apoyarla, informará a la brevedad a la Vicepresidencia de Personas Corporativa, enviándole todos los antecedentes recibidos, para que ésta resuelva.

8.11. BECAS

8.11.1. Becas De Estudios Para Hijos De Afiliados

La Empresa otorgará para los años 2024 y 2025 la cantidad de 2,7 UF por cada socio del sindicato, según la nómina vigente de socios al 31 de diciembre de los años 2023 y 2024 respectivamente, cuyo uso será exclusivamente el financiamiento de ayudas destinadas a cofinanciar y estimular la excelencia académica en gasto de estudios en Educación Básica, Media, Especial Diferenciada, Preuniversitaria, Universitaria, para hijos de trabajadores afiliados al Sindicato.

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

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

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

8.11.2 Fondo Para Beca De Estudios Superiores

La Empresa otorgará para los años 2024 y 2025 la cantidad de 1 UF por cada socio del sindicato, conforme a la nómina de socios vigentes al 31 de diciembre de los años 2024 y 2025 respectivamente, para crear un Fondo cuyo uso será exclusivamente el financiamiento de becas para estudios superiores, para hijos de socios que vayan a ingresar o cursen carreras impartidas por Universidades, Institutos de Educación Superior, escuelas matrices de Fuerzas Armadas y de Orden.

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

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

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

8.12. RENOVACIÓN TECNOLÓGICA

8.12.1. Servicios de ENTEL Complementarios

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



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

En el caso de planes de servicios y equipos móviles, se regirán por las condiciones y regulaciones contenidas en el documento "Política de Planes y Equipos Móviles" definida por la Compañía.

Finalmente, la empresa otorgará a los socios de este 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.

8.12.2. Asignación de Teléfonos Móviles

La Empresa entregará a cada Trabajador, con contrato de trabajo indefinido, un plan de telefonía móvil con la respectiva línea telefónica (voz y datos 5G o superior) y un equipo o puntos 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", definida por la Compañía.

8.12.3. Financiamiento de Equipos Computacionales

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

Los trabajadores que soliciten el beneficio podrán hacerlo dentro de los meses de enero de los años 2024 y 2025.

La Empresa evaluará individualmente los casos propuestos por el sindicato y podrá otorgar un anticipo de hasta \$800.000.- pesos que deberán ser restituidos por el trabajador en un máximo de 23 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, descontadas de sus remuneraciones a contar del mes siguiente de otorgado el beneficio. En ningún caso el total de cuota a pactar podrá exceder del plazo de vigencia del presente instrumento.

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 su remuneración bruta mensual y que el trabajador cuente con una antigüedad laboral mínima de un año a la fecha de entrega del beneficio.

Título 9: COMPROMISOS DE DESARROLLO Y MOVILIDAD

9.1. MOVILIDAD INTERNA

9.1.1. Concursos

La movilidad al interior de la compañía se sujetará a las condiciones y regulaciones contenidas en el documento "Política Procedimiento de Movilidad Interna", definido por la Compañía.

9.1.2. Por Desvinculación

Cuando alguna unidad de la Empresa requiera la desvinculación de un profesional Afiliado, por motivos distintos a las causales contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, deberá solicitar, con conocimiento de la Gerencia respectiva, el eventual finiquito a la Vicepresidencia de Personas Corporativa, en el momento de la solicitud, la Vicepresidencia de Personas Corporativa analizará las razones que fundamentan la decisión y si la situación lo amerita revisará las posiciones vacantes al interior de la empresa, con el objeto de determinar si las competencias del Afiliado son aptas para desempeñar alguna de esas posiciones vacantes.

En estos mismos casos, el Directorio del Sindicato podrá solicitar a la Vicepresidencia de Personas Corporativa que se estudie la reubicación del Afiliado en donde se pueda emplear el conocimiento, autonomía y el compromiso con la Empresa del profesional afectado.

9.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La medición del proceso de desempeño de la compañía se sujetará a las condiciones y regulaciones contenidas en el documento "**Política de Gestión del Desempeño**", definida por la Compañía.

9.3. BECAS DE ESTUDIOS CAPACITACIÓN

9.3.1. Aporte de estudios para trabajadores

La Empresa otorgará en el mes de marzo 2024 y 2025 la cantidad de 0,45 UF por cada socio del sindicato, según la nómina vigente de socios al 31 diciembre de cada año, para financiar un Fondo de Capacitación Externa, que contribuya al pago de estudios, que tenga relación con los intereses de la Empresa.

9.3.2. Financiamiento Desarrollo Profesional

Al objeto de promover el desarrollo profesional de aquellos trabajadores que cumplen funciones más allá de la responsabilidad de sus cargos y del grado académico que posean, la empresa otorgará hasta un máximo de 6 préstamos anuales para que éstos obtengan el grado inmediatamente superior.

Este financiamiento, que no podrá superar el 80% del arancel anual de la carrera con un tope máximo de 90 UF de financiamiento, se otorgará por un máximo de 2 años y será descontado una vez finalizado los estudios regulares respectivos, y en todo caso, tratándose de estudios cuya duración sea de dos años, a partir del mes 25, en 24 cuotas iguales y sucesivas sin intereses ni reajustes.

En el evento de que el trabajador suspenda o no continúe los estudios antes del término de estos sin motivo justificado, la empresa se encontrará facultada para descontar el financiamiento recibido a contar del mes siguiente de la suspensión o término anticipado.

Al término del periodo regular de estudios, el trabajador deberá presentar antes de 6 meses, el certificado o diploma pertinente a la Vicepresidencia de Personas Corporativa y al Sindicato.

En el evento que el trabajador se retire de la empresa, antes de cancelar la totalidad de este financiamiento, la deuda remanente será cancelada de acuerdo con el anexo de Contrato de trabajo, que se haya suscrito con ocasión de la obtención de este financiamiento.

Para optar a este beneficio, el trabajador deberá solicitarlo a través del sindicato, el que definirá la lista de los beneficiados que, además, deberán cumplir con la normativa dictada por el Área de Gestión del Aprendizaje de la Compañía, para tales efectos.



9.3.3. 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 Vicepresidencia de Personas Corporativa. Para hacer uso de este beneficio, el interesado deberá acreditar por escrito ante la Vicepresidencia de Personas Corporativa tal condición. Quien, 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.

9.3.4. Permiso por Estudio de Postítulo y/o Postgrado

Los Afiliados tendrán derecho a utilizar 4 (cuatro) horas semanales, dentro de la jornada laboral de la Empresa, para que cursen estudios superiores, Postítulos y/o Postgrado en las universidades integrantes del Consejo de Rectores y/o las universidades autónomas e institutos profesionales que apruebe la Vicepresidencia de Personas Corporativa. Para hacer uso de este beneficio, el interesado deberá acreditar por escrito ante la Vicepresidencia de Personas Corporativa tal condición. La Vicepresidencia de Personas Corporativa, 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.

9.3.5. Beca Diplomado, Postítulos o Magister

La Vicepresidencia de Personas Corporativa en conjunto con la directiva del sindicato, determinará la entrega de 1 beca para Diplomado, Postítulo o Magister de 90 unidades de fomento. Esta beca se entregará, a partir de la vigencia del presente instrumento colectivo. En consecuencia, en marzo, de los años 2024 y 2025.

La directiva sindical entregará a la Vicepresidencia de Personas Corporativa, dentro del mes siguiente, el nombre del beneficiario y los antecedentes de respaldo correspondiente.

El beneficiario sólo podrá utilizar el presente beneficio por el plazo máximo de dos años de estudio.

La Empresa podrá solicitar la devolución del monto asignado a la beca sólo a aquel trabajador que renuncie a la Empresa, dentro de un plazo que no exceda de dos años contados desde la asignación de la beca indicada en los incisos anteriores.

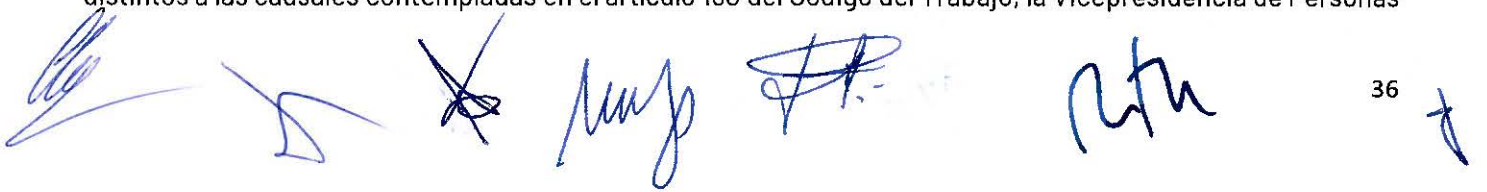
Este beneficio sólo es válido para las Universidades que integren el Consejo de Rectores, más otras Universidades que apruebe la Vicepresidencia de Personas Corporativa.

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

9.4. TÉRMINO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

9.4.1. Desvinculación

En el evento que un socio del sindicato con una antigüedad superior a 10 años sea desvinculado, por motivos distintos a las causales contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, la Vicepresidencia de Personas



Corporativa, deberá informar al presidente del Sindicato, las causas que fundamenten la desvinculación adoptada por la jefatura respectiva.

9.4.2. Retiro Voluntario con Indemnización

Durante el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo, el presidente del Sindicato, en el caso de conocer el deseo de retiro voluntario de algún Afiliado con una antigüedad superior a 10 años en la Empresa o de retiro voluntario para hacer efectiva su jubilación, tendrá la facultad de plantear el caso al Vicepresidencia de Personas Corporativa, el cual podrá tomar una decisión para indemnizar voluntariamente al trabajador en la cantidad que determine. En este caso la Vicepresidencia de Personas Corporativa, considerará especialmente las razones que el trabajador tenga para solicitar su retiro y su historial laboral, en particular, su antigüedad en la empresa, sus evaluaciones de desempeño, su compromiso y sentido de pertenencia.

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

9.4.3. Pago de Obligaciones

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

En caso de que la causal del término del contrato de trabajo sea el fallecimiento del trabajador, efectuada la liquidación final conforme al párrafo precedente, la empresa no transferirá a la sucesión el eventual saldo negativo resultante.

9.4.4. Condición Especial

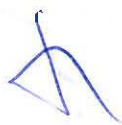
En caso de término de la relación laboral de un trabajador con un destacado historial laboral, o con una antigüedad en la empresa superior a 10 años y con destacadas evaluaciones de desempeño, o con alto compromiso y sentido de pertenencia, conforme al artículo 161 del mismo Código, la Directiva sindical podrá solicitar a la empresa que se conceda al trabajador, de manera excepcional, la incorporación en un programa de reinserción laboral, Out Placement, el cual deberá ser iniciado en el plazo máximo de 2 meses contados desde la fecha de término de su respectivo contrato de trabajo.

9.5. Plan De Retiro Voluntario

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, la Empresa y el Sindicato, acuerdan implementar un Plan de Retiro Voluntario que contemple las siguientes condiciones:

Beneficiarios:

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



37



Beneficios:

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

Cupos:

El sindicato podrá presentar para retiro voluntario 1 caso anual, de trabajadores que cumpliendo los requisitos de edad y antigüedad en la Empresa y no perteneciendo a la Corporación de la Mutual, en este caso la Empresa indemnizará la diferencia entre el monto del Indemnización legal y la que hubiese obtenido de haberse retirado de la Corporación de la mutualidad, de haber pertenecido a ella.

Adicionalmente la Empresa, enterará las cotizaciones previsionales hasta un máximo de 2 años que resten al beneficiario para obtener su jubilación legal efectiva (65 años en caso de hombres y 60 años para mujer); de acuerdo con su remuneración al momento del retiro.

- a) La Empresa otorgará el beneficio hasta a un máximo de 3 Afiliados por año;
- b) En el evento que en un año no se completen las 3 vacantes señaladas, estas no se traspasarán al periodo siguiente

Postulaciones:

- a) Pueden postular a estos beneficios todos aquellos Afiliados que cumplan los requisitos anteriores;
- b) Durante los meses de Julio o diciembre de cada año los interesados comunicarán, por escrito, su intención de acogerse a este plan de retiro voluntario a la Vicepresidencia de Personas Corporativa y al Sindicato.
- c) En el caso de que hayan más de 3 postulaciones en un periodo se privilegiará los años de antigüedad en la Empresa.
- d) La Empresa responderá por escrito, dentro de los 30 días posteriores al cierre de las postulaciones.

El sindicato podrá presentar para retiro voluntario 1 caso anual, de trabajadores que cumpliendo los requisitos de edad y antigüedad en la Empresa y no perteneciendo a la Corporación de la Mutual, en este caso la Empresa indemnizará la diferencia entre el monto del Indemnización legal y la que hubiese obtenido de haberse retirado de la Corporación de la mutualidad, de haber pertenecido a ella.


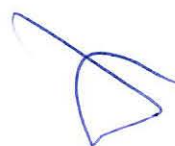




Adicionalmente la Empresa, enterará las cotizaciones previsionales hasta un máximo de 2 años que resten al beneficiario para obtener su jubilación legal efectiva (65 años en caso de hombres y 60 años para mujer); de acuerdo con su remuneración al momento del retiro.

Para solicitar este beneficio, se deberá presentar la solicitud de Retiro Voluntario, a la Directiva del Sindicato N°1.

9.6. INDEMNIZACIÓN ESPECIAL DE AÑOS DE SERVICIO POR TÉRMINO DE CONTRATO

Se deja constancia que, en los instrumentos colectivos que se mencionan en los números siguientes, se convino que, al término de su contrato de trabajo, cada trabajador, cualquiera que fuere la causal de dicha terminación, tendría derecho a una indemnización según sea su antigüedad laboral y por los montos que en cada se indican, las que son adicionales a cualquier indemnización legal a que el trabajador pudiera tener derecho.

Sin perjuicio de lo anterior, también se convino, que estas indemnizaciones podrían ser anticipadas y liquidadas a los trabajadores a petición escrita del Sindicato.



9.6.1. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 01 de septiembre de 2013.

Los trabajadores indicados en el Anexo N°1 del Convenio Colectivo de 25 de octubre de 2013, a la fecha de inicio de vigencia del citado Convenio, tendrán derecho a una Indemnización Especial por años de servicio en Entel, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad laboral	Indemnización
= o > 24 meses	\$2.720.000.
< 24 meses y > 12 meses	\$1.120.000
< 12 meses	\$420.000.

Adicionalmente, se convino que cualquiera fuese la antigüedad laboral del trabajador, todos los socios indicados en el referido Anexo N°1, tendrían derecho a una indemnización especial adicional ascendente a la suma de \$280.000.

Se hace presente que esta indemnización fue anticipada y liquidada a los trabajadores beneficiados a petición escrita del Sindicato en septiembre 2013 y siendo compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

9.6.2. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de agosto de 2016.

Los Trabajadores indicados en la Tabla A del Anexo N°1, del Convenio Colectivo de 29 de agosto de 2016 tendrán derecho a una Indemnización voluntaria por años de servicios calculada según su antigüedad en la empresa al 31 de agosto de 2016 de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad laboral	Indemnización
= o > 36 meses	\$1.875.000.
< 36 meses y > 24 meses	\$1.050.000
= o < 24 meses y > 12 meses	\$850.000.
< 12 meses	\$425.000.

Se hace presente que esta indemnización fue anticipada y liquidada a los trabajadores beneficiados a petición escrita del Sindicato en septiembre 2016 y será compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

9.6.3. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 20 de diciembre de 2019.

Los Trabajadores indicados en la Tabla A del Anexo N°1, del Convenio Colectivo de 17 de julio de 2019 tendrán derecho a una Indemnización voluntaria por años de servicios calculada según su antigüedad en la empresa al 2 de septiembre de 2019 de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad laboral	Indemnización
= o > 36 meses	\$1.531.962.
= o < 35 meses y > 12 meses	\$315.712 + \$17.500 x mes >12 hasta mes 35.
< 12 meses	\$315.712.

Se hace presente que esta indemnización fue anticipada y liquidada a los trabajadores beneficiados a petición escrita del Sindicato en septiembre 2020 y será compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.



9.6.4. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 21 de diciembre de 2021

Los Trabajadores indicados en la Tabla A del Anexo N°1, del Convenio Colectivo de 25 de octubre de 2021 tendrán derecho a una Indemnización voluntaria por años de servicios calculada según su antigüedad en la empresa al 21 de diciembre de 2021, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad laboral	Indemnización
= o > 42 meses	\$1.565.103.
> 12 meses y < 42 meses	\$296.770 + \$16.450 x mes >12 hasta mes 41.
= o < 12 meses	\$296.770.

Se hace presente que esta indemnización fue anticipada y liquidada a los trabajadores beneficiados a petición escrita del Sindicato en diciembre del 2021 y será compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

9.6.5. Indemnización Especial Por Término de contrato por Necesidades de la Empresa.

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

- a) Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral igual o inferior a 12 meses el monto del Bono será de \$296.770. pesos líquidos.
- b) Tratándose de aquellos trabajadores con una antigüedad laboral superior a 12 meses e inferior a 42 meses, el monto del Bono será de \$296.770 líquidos, más \$22.500 por cada mes a partir del mes 13, incluido éste de vigencia de su contrato de trabajo, hasta el mes 41, según sea la antigüedad efectiva que corresponda a cada socio.
- c) Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral igual o superior a 42 meses el monto del Bono será de \$1.677.500 pesos líquidos.

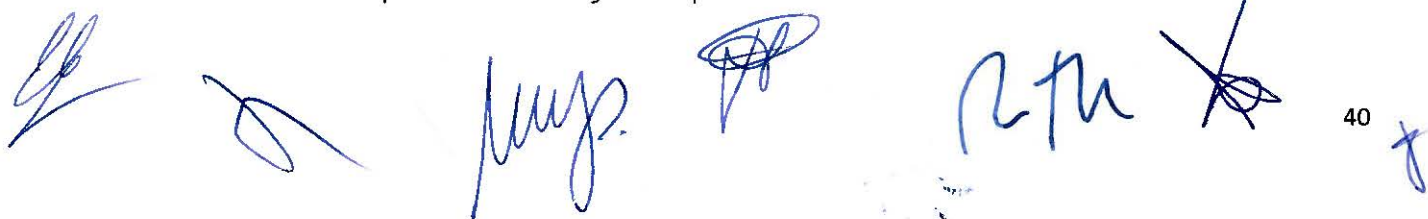
La presente Indemnización Especial por años de servicios (a, b y c precedentes), sólo procederá en aquellos casos que el contrato de trabajo termine por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (Artículo 161 del Código del Trabajo). Esta indemnización será pagada juntamente con la firma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

Con todo, esta indemnización podrá ser solicitada, anticipada y liquidada por la Directiva Sindical, a partir de diciembre de 2023. La referida petición se formulará por medio de una carta enviada a la Vicepresidencia de Personas Corporativa.

Para estos efectos, se considerará un mes completo la fracción igual o superior a 14 días.

Las partes dejan expresamente establecido que esta indemnización sólo se aplicará para los trabajadores que han participado de esta negociación colectiva anticipada que se ha verificado en noviembre de 2023 y que ha dado como resultado el convenio colectivo suscrito el 20 de noviembre de 2023 y que forman parte del Anexo N°1 Tabla A de este instrumento. En tal sentido, no procederá su pago a trabajadores distintos a los que han participado de esta negociación, salvo la extensión de beneficios referida en **el Título 13.** de este instrumento.

Para los efectos del cómputo de la antigüedad de cada trabajador, se considerará el tiempo transcurrido entre la fecha de reconocimiento en su contrato individual de trabajo y el 31 de diciembre de 2023. Para estos efectos, se considerará un mes completo la fracción igual o superior a 14 días.



Con todo, la suma total a pagar a los trabajadores por la indemnización especial por término de contrato y el bono de término de negociación y calculada a esta fecha para los trabajadores con Contrato vigente al 31 de diciembre de 2023, no podrá ser inferior a cero comas ocho (0,8) ni superior a cuatro (4) rentas brutas mensuales.

Título 10: COMPROMISOS LABORALES

10.1. PARTICIPACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

10.2. Día Del Sindicato

El Sindicato con motivo de la celebración del Día del Sindicato, podrá hacer uso de un día hábil al año, el que de preferencia se otorgará la primera quincena del mes de diciembre, a fin de que, junto a sus asociados celebren dicho día.

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

Será responsabilidad de cada trabajador realizar el ingreso de la justificación en la plataforma de recursos humanos y todos aquellos que no participen de la actividad deben trabajar en horario habitual.

10.3. Trabajo Sindical

La empresa dará a los miembros del Directorio del Sindicato 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 establecidos en los artículos 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.

10.4. 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 200 Unidades de Fomento para capacitación de dirigentes sindicales, cuyas fechas y cursos serán acordadas por la Vicepresidencia de Personas Corporativa



en conjunto con el Sindicato.

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

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 Vicepresidencia de Personas Corporativa dentro del primer trimestre del respectivo año calendario.

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

10.5. Fondo De Actividades Sindicales

La Empresa otorgará la cantidad de 035 UF por cada socio del sindicato, afecto al presente convenio y por cada año calendario de vigencia, según la nómina vigente de socios al 30 de septiembre de los años 2024 y 2025.

Este aporte se pagará el 15 de octubre de 2024 y el 15 de octubre de 2025.

Título 11: DE LOS BONOS, INCENTIVOS Y ANTICIPO DE REMUNERACIONES

11.1. Bono De Término De Negociación

La Empresa pagará a los trabajadores incluidos en la Tabla A del 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 el monto del Bono será de \$296.770 pesos líquidos.

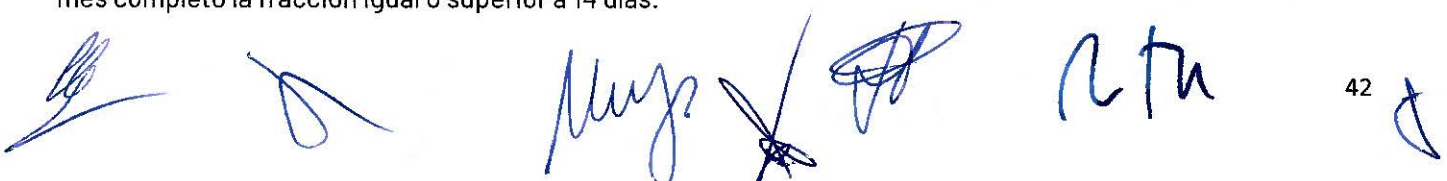
b) Tratándose de aquellos trabajadores con una antigüedad laboral superior a 12 meses e inferior a 42 meses, el monto del Bono será de \$296.770 pesos líquidos, más \$22.500 pesos por cada mes a partir del mes 13, incluido éste de vigencia de su Contrato de trabajo, hasta el mes 41, según sea la antigüedad efectiva que corresponda a cada socio.

c) Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral igual o superior a 42 meses el monto del Bono será de \$1.677.500.- pesos líquidos.

Para estos efectos, se considerará un mes completo la fracción igual o superior a 14 días.

Con todo, la suma total a pagar a los trabajadores por el Bono de Término de Negociación regulado en esta cláusula, y la Indemnización Especial por Años de Servicios por Término de contrato, calculada a esta fecha para los trabajadores con contrato vigente al 31 de diciembre de 2023 regulada en el numeral 9.6.5., no podrá ser inferior a cero comas ocho (0,8) ni superior a cuatro (4) rentas brutas mensuales. En tal sentido, no procederá su pago a trabajadores distintos a los que han participado de esta negociación, salvo la extensión de beneficios referida en **el Título 13.** de este instrumento.

Para los efectos del cómputo de la antigüedad de cada trabajador, se considerará el tiempo transcurrido entre la fecha de su contrato individual de trabajo y el 31 de diciembre de 2023. Para estos efectos, se considerará un mes completo la fracción igual o superior a 14 días.



El bono indicado en esta cláusula será pagado el 30 de noviembre de 2023.

11.2. BONO PRONTO CIERRE

La Empresa pagará, sólo por motivo de la firma de este convenio colectivo, a los trabajadores incluidos en el Anexo N°1 Tabla A, por única vez, la suma de \$265.000.- pesos líquidos, por haber negociado y acordado este instrumento colectivo en un procedimiento de negociación colectiva anticipado y eficaz. Los trabajadores con jornada igual o inferior a 30 horas semanales, tendrá derecho al 50% de este Bono.

Este bono será pagado, juntamente con el bono de término de negociación indicado en el 12.1.

11.3. ANTICIPO DE REMUNERACIONES

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

Antigüedad en la Empresa (X= Meses cumplidos al 20 de diciembre)	Monto Máximo para recibir (\$)
Igual o superior a 6 y menor a 24 meses	\$ 725.000.-
Igual o Mayores a 24 y menor 42 meses	\$1.450.000.-
Igual o mayor a 42 meses	\$3.000.000.-

La empresa en conjunto con sindicato establecerá un sistema de elección del monto del anticipo a otorgar en función de la antigüedad del socio y respetando los montos máximos del cuadro anterior. Este anticipo será pagado el 15 de diciembre de 2023.

Este anticipo se descontará de la remuneración mensual del trabajador, a contar del mes de enero de 2024, en 24 cuotas iguales, mensuales y sucesivas.

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 que estuviera pendiente de pago del anticipo recibido, facultando desde ya al empleador para descontar dicha suma de la liquidación que se practique al momento de extenderse el correspondiente finiquito de la relación laboral.

11.4. PRÉSTAMO OPCIONAL

La empresa otorgará por una sola vez a los socios, en el periodo del presente convenio colectivo, a partir del 15 de diciembre de 2023, un préstamo especial equivalente de hasta 1,67 rentas brutas.

La solicitud de este beneficio se canalizará a través del Sindicato y deberá tener por finalidad la compra cartera, el financiamiento del pie para la compra de una vivienda o el pago de estudios superiores, acompañando los antecedentes fidedignos que sean pertinentes.

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



Este préstamo se pagará en un plazo máximo de hasta 24 meses, en cuotas iguales, sucesivas sin intereses ni reajustes, no pudiendo exceder el último vencimiento al mes de diciembre de 2025. El descuento se aplicará a las remuneraciones mensuales a partir de enero de 2024.

El otorgamiento de este estará sujeto a evaluación por parte de la Vicepresidencia de Personas Corporativa de la capacidad de crédito y de endeudamiento respectivo del solicitante.

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 que estuviera pendiente de pago del anticipo recibido, facultando desde ya al empleador para descontar dicha suma de la liquidación que se practique al momento de extenderse el correspondiente finiquito de la relación laboral.

Título 12: PERIODO DE VIGENCIA DEL CONVENIO

Este Convenio Colectivo, tendrá una vigencia desde el 01 de enero de 2024 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025, ambas fechas inclusive.

Las partes están facultadas para iniciar negociaciones no regladas en la época que estimen pertinente, en el marco del artículo 314 del Código del Trabajo, a fin de analizar conjuntamente la eventual celebración de un nuevo Convenio Colectivo.

Título 13: ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

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 desde la fecha en que se hace efectiva la referida extensión.


La Empresa estará autorizada para extender estos beneficios a trabajadores no sindicalizados, a partir del mes siguiente al de la fecha este Convenio Colectivo.

Título 14: FIRMA DE CONVENIO

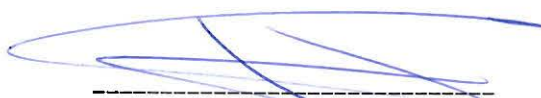
Se firma este Convenio en tres ejemplares de un mismo tenor, quedando una en poder de la Empresa, uno en poder del Directorio del Sindicato y uno que se enviará a la Inspección del Trabajo de Santiago, en cumplimiento a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Para constancia firman:

Por **Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A.**

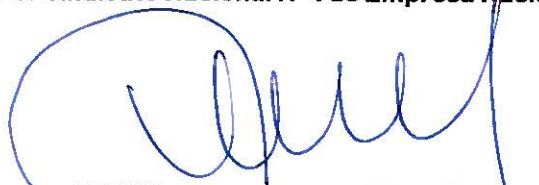



Antonio Buchi Buc
Gerente General

Roberto Thompson Sánchez
Vicepresidente de Personas Corporativa

José Ignacio Reyes González
Gerente de Servicios a Personas y Relaciones Laborales

Por **Sindicato Nacional N° 1 de Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. ENTEL-CHILE**



Javier López Méndez
Presidente

Francisco de la Puente Hernandez
Secretario

Luis Salas Aliaga
Tesorero

Elizabeth Leon Melo
Directora

Yesica Cofre Brito
Directora

7

7

7

may

Anexo N° 1: Tabla A

N°	Rut	Nombre
1	17321344-1	ACEVEDO SOTOMAYOR MANUEL ALEXANDER
2	19001957-8	ACUÑA PAISIL DANIELA ALEJANDRA
3	20536980-5	AGUILERA NECULÑIR CAMILO JOAQUIN
4	12410322-3	AGUILERA PEREZ MARISOL GABRIELA
5	12465229-4	AGUIRRE ALVAREZ EVELYN ANDREA
6	11631852-0	AGUIRRE CONCHA JOAQUIN ALEJANDRO
7	19171360-5	AHUMADA DIAZ CONSTANZA CONSUELO
8	12660987-6	AHUMADA VALDENEGRO ANDREA
9	9212345-6	ALARCON FREDES JAIME ENRIQUE
10	12249816-6	ALCANTARA LOPEZ PAOLA ANDREA
11	16852419-6	ALFARO CARVAJAL HUGO DOMINGO
12	11506447-9	ALLENDES ARANCIBIA DANIEL ALFREDO
13	11348029-7	ALUCEMA GALLEGUILLOS EVELYN MARJORIE
14	13876103-7	ALUCEMA VARGAS CRISTIAN RICARDO
15	17282593-1	ALVAREZ AVILA ANDREA MAGDALENA
16	12311848-0	ALVAREZ PIÑA PATRICIO ALEJANDRO
17	8350944-9	ALVAREZ ROSSEL ERNESTO SAMUEL
18	19680412-9	ALVAREZ VEGA VALERIA ANDREA
19	19283433-3	ALVEAL JARA JANIS MICHELLE
20	25311183-6	ANAYA LUNA LUBIS CAROLINA
21	17286379-5	ANDRADE QUEZADA TAMARA VALENTINA
22	16718580-0	ANDRADE ROJAS ESTEBAN MARCELO
23	14100453-0	ANGEL MILLA MARCELO PATRICIO
24	10501854-1	ANTILLANCA VILLAVICENCIO CRISTIAN ENRIQUE
25	12485748-1	APABLAZA LEDO MARIANA ISABEL
26	16614412-4	ARACENA SILVA PAULO CESAR
27	10942452-8	ARANCIBIA AREVALO MARCO
28	17014203-9	ARANCIBIA CALQUIN GABRIEL GONZALO
29	13743841-0	ARANCIBIA CORDOVA JENNY DEL CARMEN
30	18187861-4	ARANCIBIA HORMAZABAL CAMILA KIARA
31	13290061-2	ARANDA CONTRERAS IVAN DENNIS
32	11634871-3	ARANDA SEDANO PATRICIA
33	14009149-9	ARANDA VERDUGO MIGUEL HERNALDO
34	17928040-K	ARANGUIZ GONZALEZ ADAN ANGEL
35	15335768-4	ARAOS TOLEDO SEBASTIAN ANDRES
36	16627418-4	ARAVENA DIAZ VERONICA ALEJANDRA
37	13087520-3	ARAVENA ORELLANA EVA ANDREA
38	16186255-K	ARAVENA VILLALOBOS JOSE DANIEL
39	16169245-K	ARAYA CARCAMO MIGUEL ALEJANDRO
40	13694150-K	ARAYA CARIS MARCO ANTONIO
41	10490902-7	ARAYA JIMENEZ RAFAEL ANDRES
42	10563906-6	ARISMENDI ORTEGA ALBA LUZ
43	9038035-4	ARRIAGADA SILVA JUAN CARLOS
44	10243543-5	ARRIAGADA SILVA OSCAR ANTONIO
45	11510073-4	ARTAL ESPINOZA RICARDO
46	7814824-1	ASENJO MOYA PATRICIO EDMUNDO

Rtu

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

47	7416036-0	ASTORGA AHUMADA HECTOR ENRIQUE
48	15467382-2	ASTUDILLO CONTRERAS JOSE MIGUEL
49	10995207-9	ASTUDILLO KOCH PAULA NATALIA
50	13174660-1	AVALOS RODRIGUEZ ESTEBAN YERMANI
51	10509985-1	AVALOS VILCHES ORIETTA DEL CARMEN
52	11633241-8	AVELLO SEPULVEDA JESSICA ALEJANDRA
53	12597517-8	AWAD CERDA FARAH JAMILAH
54	13199498-2	AYAN SOTO JOSE LUIS
55	17325072-K	AYAR SAAVEDRA JENIFER IRINA
56	11355507-6	BAEZA AVELLO JOSE ALFREDO
57	17609633-0	BAEZA FUENTES SEBASTIAN ALONSO
58	15310533-2	BAEZA VARGAS SANDY MACARENA
59	15373748-7	BAKX CORNEJO JOHANN NIELS
60	10104190-5	BAO PINEDO NORMA ELIZABETH
61	14622988-3	BARRA MONCADA MANUEL ALEJANDRO
62	12399142-7	BARRAZA MARTINEZ FRANCISCO JAVIER
63	16249372-8	BARRAZA OLIVARES LUIS UBALDO
64	10381021-3	BARRERA HIDALGO ENZO MANUEL
65	10783319-6	BARRIA HERNANDEZ OSCAR ADRIAN
66	14302655-8	BARRIGA CONTRERAS MAURICIO ANDRES
67	13051908-3	BARRIGA ROBLES LORETO ANDREA
68	8763566-K	BARRIOS DE LA FUENTE MARIA PAULINA
69	10833783-4	BARROS ELO MARIO ANTONIO
70	12536661-9	BASTIDAS GAJARDO ANA MARIA
71	8008126-K	BASTIDAS GARRIDO CARLOS EDUARDO
72	13273319-8	BECERRA CISTERNA JOSE RICARDO
73	12876683-9	BENAVENTE TILLERIA ROXANA ANDREA
74	13694104-6	BERMEJO LEAL JOSE ESTEBAN
75	26467291-0	BERMUDEZ VASQUEZ OSMAIRA JOSE
76	8406996-5	BERRIOS DUARTE MIGUEL ANGEL
77	11340962-2	BLAAUBOER BAHAMONDE MARIA CECILIA
78	11474406-9	BORQUEZ MIRANDA MIGUEL ANGEL
79	15353408-K	BORQUEZ OPORTO MOISES ALEJANDRO
80	19081875-6	BRAVO ARAVENA BASTIAN ARTURO
81	9897949-2	BRAVO HINOJOSA ELISABETH
82	12246841-0	BRAVO LEON PATRICIO ANTONIO
83	16497585-1	BRITO BELLO CLAUDIO ESTEBAN
84	19171753-8	BURGOS FERRADA FRANCISCO JAVIER
85	12905225-2	BURGOS LATORRE LAURA DE LOURDES
86	12269113-6	BUSTAMANTE GRANDON EDSON JESUS
87	15737173-8	BUSTAMANTE PALMA JUAN CARLOS
88	15918088-3	BUSTAMANTE SEGUEL CAROLINA ELIZABETH
89	16709573-9	CABELLO CORNEJO CESAR ORLANDO
90	9127865-0	CABRERA PINTO LUISA
91	17250172-9	CALDERON NAVARRO ERNA KARINA
92	10945418-4	CALDERON SUAREZ CLAUDIA
93	12651198-1	CAMPOS ASTUDILLO JESSICA ALEXANDRA
94	13671059-1	CAMPOS CUELLO DENNIS ALBERTO
95	17768798-7	CAMPOS MOSQUEIRA SEBASTIAN ANTONIO

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures

Handwritten signature

96	20126539-8	CAMPOS PACHECO IGNACIO ANDRES
97	12463247-1	CAMPOS RAMIREZ MANUEL ENRIQUE
98	17967879-9	CANCINO CAMPOS FRANCISCO JAVIER
99	10313386-6	CANCINO GARATE CLAUDIO PATRICIO
100	10515625-1	CARIS SALINAS MARIA ANGELINA
101	13928593-K	CAROCA SOBARZO CARLOS ANDRES
102	16257686-0	CARPIO TROMILEN LINDA NATALY
103	16519224-9	CARQUIN MONTECINOS RICARDO ALBERTO
104	13931751-3	CARRASCO TOLEDO MARILYN BARBARA
105	10532093-0	CARRILLO CABRERA ANTONIETA LUZ
106	14595332-4	CARTES PLACENCIA SERGIO ANTONIO
107	12824240-6	CARVAJAL ALVAREZ ALEXIS JULIO
108	11616327-6	CARVAJAL BASTIAS SONIA PATRICIA
109	13030997-6	CARVAJAL JAÑA ALEJANDRA ROSSANA
110	14906729-9	CARVAJAL ROBLES EDGARDO ALEXIS
111	27861254-6	CASALLAS GARCIA DANIELA DEL MAR
112	11491772-9	CASTAÑEDA RAQUELICH PAMELA PATRICIA
113	12810334-1	CASTILLO BUSTAMANTE ROBERT MANUEL
114	10281850-4	CASTILLO CACERES ORNELLA DEL CARMEN
115	12726962-9	CASTRO CEA MARIA XIMENA
116	15022082-3	CASTRO DIAZ RODOLFO ANTONIO
117	20383734-8	CASTRO SANTOS ROMINA PAZ
118	19560098-8	CATALAN RUIZ FRANCO LUCIANO
119	10405073-5	CAVIERES GALDAMES ESTEBAN VICENTE
120	17579468-9	CELEDON JORQUERA CRISTOBAL ABRAHAM
121	15840374-9	CELIS ROJAS DANILO ANDRES
122	16604754-4	CERDA IZURIETA FERNANDA PAZ
123	16377507-7	CERDA VALDES ALEX ENRIQUE
124	17378895-9	CHACON CARRASCO CLAUDIO ANTONIO
125	10430506-7	CHOMALI NUÑEZ INGRID ELIZABETH
126	6341351-8	CLUNES LA PIETRA GIOVANNI MICHELE
127	12963275-5	COFRE BRITO YESICA VIVIANA
128	12877952-3	COLLAO ROMERO JAIME FRANCISCO
129	16803190-4	COMTE PAREDES MARIA CRISTINA
130	18464233-6	CONCHA DINAMARCA OLIVER FELIPE
131	13443888-6	CONCHA EHRENFELD DANIEL ALEJANDRO
132	16486240-2	CONTRERAS BAHAMONDES RODRIGO ALEXANDER
133	17026845-8	CONTRERAS CANGAS PABLO ANDRES
134	13418042-0	CONTRERAS GABRIEL DARWIN
135	19220236-1	CONTRERAS GONZALEZ DANIELA ELIZABETH
136	18861062-5	CONTRERAS MERCADO DANGELO JOEL ALEJANDRO
137	16117584-6	CONTRERAS PROBOSTE SIMON ALEXANDER
138	10493905-8	CONTRERAS SANCHEZ JUAN EDUARDO
139	15820752-4	CONTRERAS TUDELA KARINA EMA
140	15610246-6	CORDOVA FERRADA JORGE ANTONIO
141	12036976-8	CORNEJO ARZOLA ALEJANDRA IVON
142	13454008-7	CORONADO MONTECINOS MAURICIO ANDRES
143	17486975-8	CORTES ALFARO DAVID SEBASTIAN
144	15441390-1	CORTES ALVAREZ JORGE PABLO

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

145	17977323-6	CORTES GALLARDO FRANCISCO ANDRES
146	14126967-4	CORTES VEGA RICHARD ANDRES
147	12273720-9	CORVALAN LEON FABIAN ESTEBAN
148	13059551-0	CRUCES TORRES CECILIA ISABEL
149	14377239-K	CRUZ CORREA DANIEL AGUSTIN
150	13469503-K	CUBILLOS REYES VLADIMIR ANDRES
151	27160317-7	CUICA TAMAYO ANGELICA CAROLINA
152	16862153-1	CURIHUINCA QUEZADA CRISTOPHER ALEXANDER
153	9746053-1	DE LA FUENTE MANDIOLA MARCELA ALEJANDRA
154	8735164-5	DE LA PUENTE HERNANDEZ FRANCISCO ANTONIO
155	26853291-9	DEBERNARDI CECILIA BEATRIZ
156	15336541-5	DEBIA NAVARRO KAREN FABIOLA
157	18120699-3	DIAZ CARREÑO CAROLINA ANDREA
158	18666565-1	DIAZ DIAZ CARLOS JAVIER
159	10473523-1	DIAZ ILIGARAY CLAUDIO JAVIER
160	10335992-9	DIAZ RIQUELME ALEXIS MAURICIO
161	12639906-5	DIAZ SEPULVEDA JIMENA JACQUELINE
162	13046085-2	DIAZ VALDES JOHANNA ANDREA
163	17271768-3	DIAZ VALDIVIA PAULA FRANCISCA
164	18184509-0	DIAZ ZAROR ISRAEL IGNACIO
165	12121918-2	DOLFINO JIMENEZ GIULIETTA LUISA
166	16226701-9	DOMBELINDO PEREA JAVIER ANDRES
167	16149824-6	DOMINGUEZ LOBOS GONZALO CRISTIAN NICOLAS
168	15416251-8	DONOSO GONZALEZ MARIBEL DEL ROSARIO
169	7199538-0	DONOSO ILABACA VICTOR HERNAN
170	16624280-0	DONOSO REYES DIEGO ARMANDO
171	14146705-0	DROGUETT HASCHKE FRANCISCA ALEJANDRA
172	13026390-9	DROGUETT MENESES SARA PAZ
173	19885185-K	DROGUETT VILLALOBOS ELIAS MANUEL
174	7771660-2	DUCE JULIO MARIA PIA
175	10328263-2	DURAN CORONA DANIEL ALEJANDRO
176	14167706-3	ECHEVERRIA DEL FIERRO VICTOR IVAN PATRICIO
177	15937056-9	ELGUETA LOPEZ EMILIO ANDRES
178	17834331-9	ELIZONDO PIZARRO VIVIANA ANDREA
179	16422002-8	ENERO HEREDIA KATHERINE DANIELA
180	10239218-3	ESCALONA CADIZ OSCAR ANIBAL
181	15422509-9	ESCARES TRIPAILAF YURY ALEXIS
182	12510964-0	ESCOBAR MARTINEZ MARCELO ENRIQUE
183	12859209-1	ESCOBAR MORALES JUAN MAXIMILIANO
184	15409350-8	ESCOBEDO PACHECO PAULINA ALEJANDRA
185	15180083-1	ESPARZA ALARCON JULIAN MAXIMILIANO
186	9227362-8	ESPEJO LABRA LUZ MARINA
187	13503779-6	ESPINOZA FARIAS FABIAN EDGARDO
188	11758391-0	ESPINOZA SAAVEDRA MARGARITA DE LOS ANGELES
189	14237413-7	FAJARDO GODOY GLORIA XIMENA
190	12632091-4	FARIAS ARAYA MARGARITA ALICIA
191	10212251-8	FERNANDEZ GOMEZ SYLVIA ALEJANDRA
192	11257390-9	FERNANDEZ VELOSO HECTOR
193	10901491-5	FIGUEROA CARREÑO VICTOR HUGO

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

194	27130272-K	FIGUEROA FLORES CARLOS ALFREDO
195	12776710-6	FIGUEROA LEITON CATHERINE IVONNE
196	25439796-2	FIGUEROA PINEDA MILEYNE DEL ROCIO CHIQUINQUIRA
197	18480428-K	FIGUEROA SOTO ERIC PATRICIO
198	16380506-5	FLORES FUENTES ALEXIS FABIAN
199	15327362-6	FLORES ORELLANA FABIAN ESTEBAN
200	16770686-K	FLORES SANTANDER ANDRES RODRIGO
201	11479495-3	FLORES VARGAS MARIA ELENA
202	10335697-0	FORTUNATI ARENAS FRANCESCA CECILIA
203	8824920-8	FUENTEALBA BARRERA GUILLERMO ANTONIO
204	16026460-8	FUENTES ALFARO JOCELYN ANDREA
205	9992444-6	FUENTES ARRIAZA LUIS
206	10583100-5	FUENTES BARRIA JORGE ESTEBAN
207	11983717-0	FUENTES CACERES JULIO FRANCISCO
208	8029689-4	FUENTES MOLINA JUAN CARLOS
209	15007018-K	FUENTES VERA JOSE MANUEL
210	11628716-1	FUENTES YAÑEZ DAVID MAURICIO
211	9634187-3	GAETE CHESTA LUZ MARIA
212	13913782-5	GAJARDO SALAS GABRIEL ESTEBAN
213	16267480-3	GALAZ GARCIA VICTORIA PAZ
214	20847111-2	GALAZ HONORATO CONSTANZA ALEJANDRA
215	13459104-8	GALAZ MORA CARLOS ALBERTO
216	17030504-3	GALDAMES TOLEDO JUAN SEBASTIAN
217	15721135-8	GALDAMEZ FLORES CAROLINA FRANCESCA
218	10477418-0	GALLARDO CARRASCO ERWIN RICARDO
219	12205583-3	GALLARDO VIDAL MARIANELA DEL CARMEN
220	18201753-1	GALLEGOS LECERF FRANCISCO JAVIER
221	15232691-2	GALLEGOS SALAZAR MOISES ELISEO
222	17861179-8	GALLEGUILLLOS MORENO JESUS MANUEL
223	10011484-4	GALVEZ CARRIEL SERGIO LUIS
224	14311033-8	GARATE SALAS IVON ANGELICA
225	15516969-9	GARAY ALTAMIRANO JUAN PABLO ANDRES
226	26610796-K	GARCIA AMARISTA MARIAM YAVIERY DEL VALLE
227	17451238-8	GARCIA ARIAS SERGIO ALLAIN
228	8331955-0	GARCIA BASSO ORESTES LUIS
229	13483769-1	GARCIA JORQUERA GLORIA ISABEL
230	11168833-8	GARCIA RIVAS ROSA ELENA
231	12301260-7	GARCIA SAEZ SANDRA GENNY
232	19818785-2	GARRETON MALDONADO WLADIMIR WILLIAMS
233	13701766-0	GARRIDO ALARCON MARTIN ANDRES
234	20447499-0	GARRIDO CASTILLO ELIAS BASTIAN
235	13784307-2	GARRIDO GONZALEZ PATRICIO ENRIQUE
236	11725836-K	GARRIDO PINTO GUSTAVO ALBERTO
237	18666046-3	GATICA AGURTO MATIAS ALEJANDRO
238	11644104-7	GATICA BERRIOS RAUL
239	16378446-7	GATICA LLANOS TATIANA BELEN
240	8488283-6	GAYOSO VENEGAS EVELYN ANDREA
241	9749292-1	GAZMURI INGLES RICARDO DAVID
242	15349032-5	GEISSBUHLER SILVA KARINA ROMANET

Acta

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

243	10479726-1	GODOY CONEJEROS LILIAN DEL PILAR
244	8603337-2	GODOY CORTES ENRIQUE SEGUNDO
245	18848221-K	GODOY GUINEL ERICK JHOVANY
246	20814134-1	GODOY TRALMA SEBASTIAN ALONSO
247	17731798-5	GODOY VERGARA FABIAN ALBERTO
248	10052071-0	GOMEZ SILVA RAUL ALFREDO
249	18052584-K	GONZALEZ BIZARRO DAFFNA STEPHANIE
250	8296218-2	GONZALEZ CANALES HUGO HUMBERTO
251	26591763-1	GONZALEZ GONZALEZ JAVIER ENRIQUE
252	12510363-4	GONZALEZ GONZALEZ LUISA VERONICA
253	13923725-0	GONZALEZ GONZALEZ WALTER RODRIGO
254	10494375-6	GONZALEZ GRANDON GABRIELA AIDA
255	16279707-7	GONZALEZ HENRIQUEZ RODRIGO EMERSON
256	16658282-2	GONZALEZ MOREL PAULINA ISABEL
257	12864034-7	GONZALEZ PALACIOS ASTRID DE LAS NIEVES
258	13004487-5	GONZALEZ PULGAR VICTOR MANUEL
259	10393248-3	GONZALEZ RAMIREZ CARLOS
260	15406181-9	GONZALEZ RIVEROS GERARDO ANDRES
261	15602592-5	GONZALEZ SEPULVEDA ALEJANDRA ALBINA
262	14341998-3	GONZALEZ TRONCOSO LEONARDO ANTONIO
263	8340899-5	GOSTHE URZUA ALEJANDRO ESTEBAN
264	9276533-4	GUAJARDO GONZALEZ LORETO SOLEDAD
265	16622197-8	GUAJARDO ROJAS TAMARA DENISSE
266	26437282-8	GUERRA RIVAS REYLIANA MARIA
267	25992378-6	GUERRERO COMAS ALEXANDER JAVIER
268	14148523-7	GUERRERO CORTEZ RAUL LEONARDO
269	14179956-8	GUERRERO GOMEZ MARIA LORETO
270	17858854-0	GUIÑEZ BUSTOS BRUNO ANDRES
271	18480092-6	GUTIERREZ ARAYA EDGARD ANTONIO
272	10987044-7	GUTIERREZ BAÑOS ALVARO ANDRES
273	11507840-2	GUTIERREZ BARRIOS MARIA FERNANDA
274	8951599-8	GUTIERREZ SALINAS SERGIO ENRIQUE
275	15893129-K	GUZMAN TEJEDA PABLO ALFREDO
276	9657550-5	HENRIQUEZ ORMEÑO IVAN ERICO
277	14486414-K	HERNANDEZ CONTRERAS ISAAC ALEJANDRO
278	15470186-9	HERNANDEZ JOPIA CARLOS ANDRES
279	14528763-4	HERRERA CRUCES YESSICA JOHANA
280	13093271-1	HERRERA GODOY ORIETTA KARINA
281	14436116-4	HERRERA GUTIERREZ MANUEL NIBALDO
282	16696097-5	HERRERA HERRERA OSCAR SEBASTIAN
283	7985368-2	HERRERA MUÑOZ RAMON FERNANDO
284	7418836-2	HIDALGO BRAVO PEDRO PABLO
285	13743884-4	HIDALGO HARO MANUEL ANTONIO
286	12676819-2	HONORATO MANZOR VERONICA
287	20128437-6	HUERTA CORNEJO THOMAS IGNACIO
288	20421329-1	HUINCA RUIZ MATIAS LEONARDO
289	13781930-9	HURTADO NAVARRO JOSE FRANCISCO
290	16537371-5	IBAÑEZ RODRIGUEZ ISABEL ALEJANDRA
291	13927631-0	IBAÑEZ SIERRA LUIS ANOBER

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

292	10959309-5	IBARRA PINTO MARTA CECILIA
293	12619409-9	ILLANES BARRERA ALEX ANTONIO
294	10673478-K	ILLANES BARRERA JAIME ALBERTO
295	16832776-5	INOSTROZA ANGEL JONATHAN ANTONIO
296	15224677-3	INOSTROZA SALGADO CRISTIAN ROBERTO
297	12641553-2	JADUE MARCHANT SABINA ANDREA
298	15841220-9	JAMETT NARANJO ALFREDO ANDRES
299	14333521-6	JAQUE ASTETE FRANCISCO ANTONIO
300	17836334-4	JARA GALVEZ NATALIA REBECA
301	16441613-5	JARA TARIFEÑO NICOLAS JHONSY
302	18544367-1	JARA TORO CONSTANZA GRACIELA
303	10734798-4	JARA VERGARA JUAN LUIS
304	11479020-6	JARA VIDAL MARCIA PAOLA
305	8669257-0	JELDRES VASQUEZ JOSE ANTONIO
306	14311903-3	JEREZ GONZALEZ ALVARO RODRIGO
307	10471509-5	JEREZ GONZALEZ BERNARDO ANDRES
308	18599092-3	JEREZ PEÑA ALDA ANGELICA
309	15707938-7	JIMENEZ SALAMANCA LUIS RODRIGO
310	10585066-2	JOCELIN GIACOMOZZI DANIEL ALFREDO
311	12610199-6	JOFRE VELIZ MARICELA NOEMI
312	17542564-0	JORQUERA RUBIO GABRIELA CONSTANZA
313	13511935-0	KACKSCHIS CAMPOS YASNA CHERIE
314	6376181-8	KAUTZ CASTRO ERIKA
315	13332201-9	KYU MANZANO KIM LY
316	16108848-K	LAGOS GARCES DIEGO EDUARDO
317	13651697-3	LANDEROS VARAS ELIZABETH ANDREA
318	19238699-3	LARA CONCHA CONSTANZA JAVIERA
319	16242799-7	LARA URIBE CLAUDIO FRANCISCO HERNAN
320	12776628-2	LAVIN LABARCA PAOLA ANDREA
321	11651921-6	LAZCANO ARENAS SANDRA
322	11730967-3	LAZCANO QUIROZ SOLANGE DEL ROSARIO
323	9784369-4	LECEA VARGAS BARBARA MONICA
324	7778664-3	LEE OLIVARES MAURICIO ENRIQUE
325	10732601-4	LEON DIAZ JACQUELINE
326	8575253-7	LEON MELO ELIZABETH DEL CARMEN
327	16697541-7	LEVI TORRES OSCAR ALEXIS
328	16618807-5	LEYTON MONTENEGRO DANITZA ESTER
329	12407392-8	LEYTON MONTENEGRO KATHERINE NICOLE
330	16710184-4	LEYTON PINTO JORGE DANIEL
331	13273396-1	LLANO GARCES JUANA MARIA
332	14707794-7	LOBO VACA TRUDY
333	8516903-3	LOPEZ DE MATURA LOPEZ RUBEN
334	9921537-2	LOPEZ MENDEZ JAVIER ENRIQUE
335	9746085-K	LOPEZ MOLINA RICARDO ESTEBAN
336	18222119-8	LOPEZ MUÑOZ FELIPE ANDRES
337	16924467-7	LOPEZ PALACIOS JORGE ARIEL
338	7926346-K	LOPEZ SOZA SERGIO ANTONIO
339	11429122-6	LOPEZ VALENZUELA HUMBERTO ALEJANDRO
340	13489386-9	LOYOLA GONZALEZ EVELYN ALEJANDRA

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

341	17707444-6	LUCHSINGER PEIRE EILEEN ALEJANDRA
342	16197784-5	LUCO BRAVO FABIOLA ELVIRA
343	24807763-8	LUNA COBEÑA JOSE TOMAS
344	17044108-7	MALDONADO ORELLANA IVAN JUNIOR
345	18242579-6	MALDONADO SALAZAR ROMINA ESTHER
346	9846295-3	MANRIQUEZ MARTINEZ RODRIGO ANDRES
347	15045371-2	MANZANO HERNANDEZ ALBERT ANTONIO
348	10945395-1	MARAMBIO GONZALEZ FAVIO HERNAN
349	6440317-6	MARAMBIO TAIBA MARIO ENRIQUE
350	11664078-3	MARDONES ORTIZ CAROLINA PAZ
351	13088700-7	MARQUEZ MACHUCA WILLIAM MOISES
352	12468707-1	MARROQUIN PORTUS CLAUDIA LORENA
353	25695173-8	MARTINEZ ARANDA DANIEL EDUARDO
354	11728348-8	MARTINEZ BRAVO CRISTIAN MARCELO
355	12248910-8	MARTINEZ CAMPOS GEMMA PAOLA
356	9828411-7	MARTINEZ MORALES MIGUEL ANGEL
357	10174744-1	MARTINEZ VALENZUELA SERGIO ALFONSO
358	16438900-6	MATURANA CORTES ALEJANDRO HANZ
359	16457652-3	MATUS JIMENEZ FERNANDO ARIEL
360	11841627-9	MATUS NORAMBUENA PAOLA NICOLE
361	15331781-K	MAUREIRA MARTINEZ CRISTIAN LUIS
362	7384729-K	MEDINA VARGAS JOSE ALEJANDRO
363	10705158-9	MELIAN PINEDA ALEJANDRA SOFIA
364	15702122-2	MELLADO TORRES CHRISTIAN MICHAEL
365	15982497-7	MENDEZ BUGUEÑO GEORGINA MARGARITA
366	11047050-9	MENDOZA LIZANA VERONICA GLORIA
367	11556650-4	MENESES BUSTAMANTE MARIA YOLANDA
368	17814930-K	MENESES POBLETE CARLA ROBERTA
369	16415024-0	MERINO ROSALES JOSE ANTONIO
370	6696049-8	MEZA CLAVERO IVAN ELIAS
371	18400060-1	MEZA TELLO JUAN PABLO
372	8541987-0	MEZA VALENZUELA PAMELA HILDA
373	16211342-9	MICHEL PAILLACAN MARCO ANTONIO
374	9351427-0	MIRALLES GONZALEZ VICTOR PATRICIO
375	9008671-5	MIRANDA CASTRO JUAN FRANCISCO
376	7365467-K	MIRANDA ESCOBAR RENE RODRIGO
377	18059835-9	MOMBERG ZAMORANO CRISTIAN ANDRES
378	14363813-8	MONCADA PEREZ CATHERINE PAULINA
379	13492850-6	MONTECINOS MUÑOZ LUIS RICARDO
380	15015679-3	MONTES GOMEZ MARION LORETO
381	10946473-2	MORAGA FLORES JUAN CARLOS
382	16555423-K	MORAGA GUTIERREZ PAMELA DEL PILAR
383	15731435-1	MORALES CABRERA EMILIO ANDRES
384	13834880-6	MORALES CRUZ PATRICIO FABIAN
385	11395753-0	MORALES GALDAMEZ JORGE FRANCISCO
386	13057489-0	MORALES MATUS RICARDO IGNACIO
387	9449908-9	MORENO MARTINEZ MARCELA ELIZABETH
388	11875007-1	MORENO PONCE CESAR HERNAN
389	19884016-5	MUÑOZ AVILA ABRAHAM ISRAEL

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures

Handwritten signature

390	16738660-1	MUÑOZ DIAZ MAYRA JAZMIN
391	8005175-1	MUÑOZ FIGUEROA LUIS BERNARDO
392	12907001-3	MUÑOZ HERNANDEZ DICSON GIOVANNI
393	20047370-1	MUÑOZ LOPEZ TOMAS JERONIMO
394	8376000-1	MUÑOZ ORELLANA LUIS ARMANDO
395	9902264-7	MUÑOZ SAZO VALENTINO
396	11651708-6	MUÑOZ SUAZO SERGIO HUMBERTO
397	11270112-5	NAVARRO RIVEROS MARCO ALONSO
398	25901866-8	NIEVES CANONICO NAZARETH ELENA
399	16414488-7	NORDENFLYCHT OVIEDO NATHALY HARLENNE
400	13081807-2	NOVA BRITO NARCISO ANTONIO
401	11396799-4	NUÑEZ GONZALEZ FERNANDO EUSEBIO
402	16478639-0	OJEDA SANHUEZA MAURICIO ALEJANDRO
403	14576570-6	OLGUIN PEZOA MARIANELA CECILIA
404	10528548-5	OLIVARES OPAZO IVAN ALONSO
405	16135014-1	OLIVARES SERICHE JORGE LUIS
406	13489607-8	OLMEDO VALENZUELA NATALIA SOLEDAD
407	11754205-K	OLMOS DIAZ MARIA ELENA
408	16749152-9	OLMOS HENRIQUEZ FELIPE ANDRES
409	12474243-9	ORELLANA ALVARADO MIGUEL
410	17741187-6	ORESTE BURGOS ROBERTO IGNACIO
411	13903534-8	ORREGO JIMENEZ NINO ALEXANDER
412	17027979-4	ORTIZ MORA EDUARDO JESUS
413	13379023-3	ORTIZ VOLKE GUISELA LIDUVINA
414	12365868-K	ORTIZ ZUÑIGA GIMENA BEATRIZ
415	18723389-5	OSORIO VALENZUELA DIEGO LUIS MATIAS
416	13678127-8	PACHECO CONEJEROS CRISTIAN EUGENIO
417	11482635-9	PACHECO REYES MARITZA
418	10831069-3	PACHECO REYES TERESA DE JESUS
419	12657496-7	PAEZ PEREZ CLAUDIA LORENA
420	17770748-1	PAILLALEF PAREDES LUIS ANDRES
421	17907101-0	PALMA BELMAR IGNACIO JAVIER
422	13829999-6	PALOMINOS MARTI CLAUDIO MAURICIO
423	25891462-7	PARADA MARTINEZ JOSE ALEJANDRO
424	12382018-5	PARDO RUIZ VALENKA ALEXANDRA
425	10829340-3	PARRA ESPINOZA LUIS MIGUEL
426	11545773-K	PASTEN GUTIERREZ SOLANGE ISABEL
427	15710018-1	PAVEZ OYARZUN FELIPE ANDRES
428	14196100-4	PAVEZ VERA JOCELYN KARINA
429	12082230-6	PAZ ACUÑA MARCELO ANDRES
430	14358702-9	PENROZ VASQUEZ JUAN CARLOS
431	17390790-7	PEÑA VILLAGRAN GISSELLE ANDREA
432	11973125-9	PEÑAILILLO SILVA JOSE GAMALIER
433	16476574-1	PERALTA ORTEGA IVAN ALONSO
434	12609704-2	PEREIRA MORALES PEDRO GERARDO
435	19671848-6	PEREZ AGUIRRE MATIAS NICOLAS
436	13546382-5	PEREZ ALVAREZ JUAN FRANCISCO
437	9604915-3	PEREZ BARRA XIMENA ANDREA
438	8886814-5	PEREZ BORQUEZ FRANCISCO MIGUEL

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

439	17841643-K	PEREZ CERDA JAVIER ALEJANDRO
440	12656741-3	PEREZ CORREA RUTH ISABEL
441	19318939-3	PEREZ CORTES JOSE MANUEL
442	13698159-5	PEREZ MANOSALVA CARMEN LUZ DE LAS NIEVES
443	9706190-4	PEREZ PALACIOS JORGE YAMIL
444	25688195-0	PEREZ PEREZ ALBERTH LISANDRO
445	16544445-0	PEREZ RIVERA ADOLFO HERNAN
446	12723902-9	PEREZ SANCHEZ RUBI ALEJANDRA
447	11373778-6	PEREZ VILLAR MIRIAM RAQUEL
448	10765318-K	PERRET VALENCIA RENE IVAN
449	12861355-2	PINCHEIRA ZAMBRANO LEONARDO ADAN
450	15445068-8	PIZARRO HENRIQUEZ CRISTIAN ANDRES
451	16049668-1	PIZARRO LEIVA CESAR EDUARDO
452	17257020-8	PLAZA MUÑOZ GONZALO CRISTOBAL
453	18361869-5	PLAZA RIVERA JOSE MANUEL
454	9009967-1	POBLETE GOMEZ EDINSON
455	27033738-4	PORTES RODRIGUEZ JOSEFINA
456	18094628-4	PORTO DIAZ EDGARD ANDRES
457	16127104-7	POZO ALVAREZ FRANCISCA ALEJANDRA
458	8266057-7	PRATT MAULEN ERIKA ELSA
459	14108921-8	PUCA SIERRA DANIEL PATRICIO
460	9895222-5	QUEZADA AZOCAR VICTOR DAVID
461	26764822-0	QUINTANA RODRIGUEZ SHARON YEKEINSY
462	12485162-9	RAMIREZ ABARZUA MARCELA DEL CARMEN
463	11555394-1	RAMIREZ ASPE MARIA CECILIA DEL CARMEN
464	10059972-4	RAMIREZ JARA SERGIO ROBERTO
465	17526118-4	RAMIREZ NUÑEZ FRANCISCO TOMAS
466	8643268-4	RAMIREZ PALAZUELOS MARIA ALEJANDRA
467	20086243-0	RAMIREZ TRONCOSO DANIELA ISABEL
468	13963150-1	RAMIREZ VASQUEZ CESAR ANDRES
469	14159526-1	RAMOS GONZALEZ MARCO ANTONIO
470	13609401-7	RAMOS MILLANAO LOREDANA CAROLINA
471	25880559-3	REQUENA TORRES GUSTAVO EDUARDO
472	17488861-2	REVECO RANCUZI IOSIF DARIM CAMILO
473	11884157-3	REYES BARRALES EFRAIN MARCELO
474	7226416-9	REYES JAIME JORGE RAUL
475	12909079-0	REYES NUÑEZ KATHERINE
476	6367170-3	REYES OJEDA RENE
477	16626403-0	REYES OSSES CECILIA MARIBAL
478	10584340-2	REYES SUAZO PAOLA ZULEMA
479	15663945-1	REYES VALENZUELA CAROLINA ELIZABETH
480	25566344-5	REYNA SANABRIA RICARDO RAMON
481	17372437-3	RIFFO ROJAS PABLO AARON
482	11945190-6	RIROROKO HORMAZABAL PAULA ANDREA
483	15477446-7	RIUTOR AREVALO KENNETH ROMAN
484	13065653-6	RIVERA MONTERO DIONISIO ALEJANDRO
485	14406302-3	RIVERA QUINTANILLA LUIS ALEJANDRO
486	15724311-K	RIVERA ULLOA RENZO FRANCISCO
487	9338108-4	RIVEROS COSSIO JOSE ALBERTO

Rth

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

d

488	11850863-7	RIVEROS GALLARDO JUAN ANTONIO
489	16810830-3	RIVEROS VIVANCO CARLOS DANIEL
490	16452651-8	ROBLEDO TAPIA GUILLERMO ANDRES
491	7418344-1	ROCO CORREA GINO NICOLAS
492	13045476-3	RODRIGUEZ ALIAGA PATRICIA DEL PILAR
493	14192500-8	RODRIGUEZ ARELLANO JAVIER ANDRES
494	16615702-1	RODRIGUEZ CONTRERAS JUAN CARLOS
495	16767964-1	RODRIGUEZ RODRIGUEZ CAMILA FERNANDA
496	12873585-2	ROJAS ALVEAR LUIS ALBERTO
497	20049710-4	ROJAS APABLAZA MAXIMILIANO ANDRES
498	18141828-1	ROJAS MANRIQUEZ SERGIO ENRIQUE
499	11852174-9	ROJAS PINTO GERMAN MANUEL
500	13013603-6	ROJAS SANTANDER RODRIGO ANDRES
501	13049959-7	ROMAN ESCOBAR LORENA ROXANA
502	15971325-3	ROMAN ZUÑIGA RAUL ALEJANDRO
503	10506402-0	ROMERO SOVINO MARCELA SOLEDAD
504	15015069-8	ROSALES BRIZUELA PABLO EDUARDO
505	12671498-K	RUZ ARAYA PABLO CESAR
506	18423022-4	SAAVEDRA FERNANDEZ GERALDINE NINOSKA
507	16614860-K	SAAVEDRA MARTINEZ CONSTANZA LORENA
508	12297940-7	SAAVEDRA VALENZUELA CLAUDIO MARCELO
509	17007064-K	SAEZ GOMEZ ROMINA STEFANY
510	16091880-2	SAEZ LABARCA CRISTIAN IGNACIO
511	13338065-5	SALAS ALIAGA LUIS ROLANDO
512	10419658-6	SALAS DIAZ ODETTE MARIA TERESA
513	13692124-K	SALAZAR BARRA CLARA MARIA
514	14259374-2	SALAZAR SANTANA MANUEL ENRIQUE
515	15952551-1	SAN MARTIN AGUILA BETZABETH DELMIRA
516	17461932-8	SANCHEZ GUERRERO ANTONIO FABRIZIO
517	12873391-4	SANCHEZ ORTIZ JONATHAN RODRIGO
518	13674043-1	SANCHEZ VILLA ALEJANDRO ANTONIO
519	25928649-2	SANDOVAL MARQUEZ WILLIAM JOSE
520	12860064-7	SANDOVAL ROMERO ROXANE MARIBEL
521	10105042-4	SANHUEZA CASTILLO ALEX RAMIRO
522	12355623-2	SANHUEZA PALMA ERIC FERNANDO
523	12130120-2	SEGUEL RODRIGUEZ JACQUELINE DE LOURDES
524	17255681-7	SEGURA BAEZ SIMÓN ERASMO
525	13450052-2	SEPULVEDA AMPUERO JOSE CRISTIAN
526	19707697-6	SEPULVEDA AVILA FRANCISCO ANDRES
527	6055803-5	SEPULVEDA ENCINA LEONIDAS FERNANDO
528	20101823-4	SEPULVEDA LILLO PATRICIO ARIEL
529	8824131-2	SERSEN NUÑEZ EMILIO ANTONIO
530	26513786-5	SIERRA GRATEROL LUIS OSWALDO
531	12012163-4	SILVA ABARCA GUILLERMO EDUARDO
532	8962013-9	SILVA CELIS MARIA JOSE
533	17837243-2	SILVA DUMONT HANS WILLIAMS JORDAN
534	17562511-9	SILVA GARCIA JORGE LUIS
535	13272511-K	SILVA NUÑEZ ANDREA CECILIA
536	14504759-5	SILVA POBLETE ALAN ARNALDO

Rtn

José

537	10549827-6	SILVA RONZIER JOLY JUANITA
538	15894536-3	SKILL GOMEZ MAURICIO EDUARDO
539	18364636-2	SOLANO VALENZUELA CONSTANZA JAVIERA
540	12554924-1	SOLIS MEZAS INGRID LORENA
541	9209328-K	SOTO VALDIVIA JUAN SEGUNDO
542	14106223-9	SUAREZ ESCOBAR ISMAEL SALOMON
543	13074088-K	SUAZO MORALES ROBERTO ANDRES
544	7410572-6	SUDY PAVEZ PATRICIO ALEJANDRO
545	14120889-6	TAPIA AENISHANSLINS SEBASTIAN ANDRES
546	15311055-7	TAPIA LEUQUEN JUAN ALEJANDRO
547	18355843-9	TAPIA URIBE ALEX ANTONIO
548	15394055-K	TENORIO JIMENEZ MARCELA ESTER
549	19063618-6	TOBAR MUÑOZ EDUARDO ALFREDO ANTONIO
550	11262836-3	TOBAR ORTIZ FRANCISCA MARISOL
551	18598626-8	TOLEDO LABRIN JUAN PABLO
552	17602187-K	TOLEDO LOPEZ TOMAS PATRICIO
553	18341247-7	TOLOSA CRUZ JUSTINNE PAZ
554	16017835-3	TORRES AVENDAÑO GUSTAVO ALBERTO
555	16710883-0	TORRES ROBLES NADIA MABEL
556	10892659-7	TORRES THEIL PAMELA ANGELICA
557	26268390-7	TOVAR RENFIGO GRACIELA
558	11851947-7	TRIGO NUÑEZ WALTER HERNAN
559	12346757-4	TRIVIÑO TENORIO ISABEL JACQUELINE
560	10567992-0	TRONCOSO CALDERON JULIO ALBERTO
561	17229566-5	TRUREO AHUMADA RAQUEL DENISSE
562	15948577-3	UGARTE FIGUEROA NATALI MARTA
563	7747240-1	URBINA INZUNZA FRANCISCO ANTONIO
564	13265977-K	URETA VILLARROEL VICTOR ANTONIO
565	14233100-4	URREA URREA BERNARDITA ANDREA
566	8658426-3	URZUA GONZALEZ JAIME MANUEL
567	17281080-2	VALDES MERINO AILEEN MABEL
568	9510238-7	VALENZUELA AHUMADA SUSANA ELIZABETH
569	16603972-K	VALENZUELA GUTIERREZ CATALINA ANDREA
570	13600645-2	VALENZUELA LARA REINALDO ANTONIO
571	10210410-2	VALENZUELA NAVARRETE XIMENA
572	18088329-0	VALENZUELA TOBAR ERIC ALBERTO
573	10417487-6	VALENZUELA UBEDA ROLANDO NESTOR
574	15462881-9	VALENZUELA VILLALOBOS YANETH VIRGINIA
575	27139281-8	VARGAS BARRETO DEUSDEDY ALEJANDRA
576	7949610-3	VARGAS MEDINA IVAR ALBERTO
577	15543423-6	VARGAS NUÑEZ CATHERINE ODETTE
578	17892678-0	VASQUEZ MANSILLA MIGUEL ANGEL
579	13277227-4	VASQUEZ MEJIAS LORENA ISABEL
580	11630494-5	VEGA CHARNAY DAISY EVELYN
581	19500768-3	VEGA COLLIO KEVIN BLADIMIR
582	7939149-2	VEGA DOWNING NICSY LETICIA
583	16059652-K	VEGA PEREZ RICARDO ANDRES
584	14583443-0	VEGA REYES RODOLFO MIGUEL
585	16474004-8	VEGA SEPULVEDA ANDRES ERNESTO

Handwritten signature

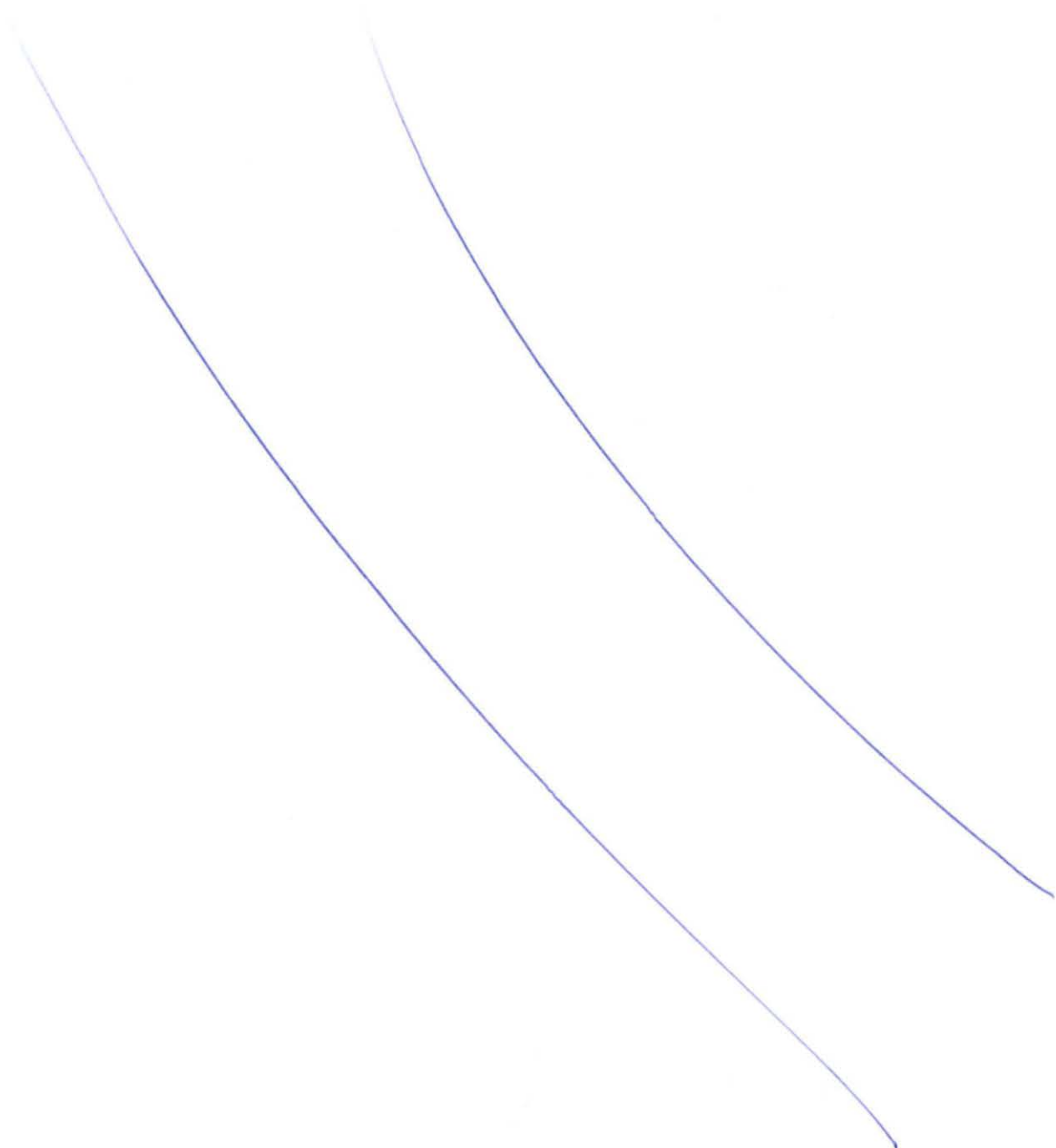
Handwritten signature

Handwritten signatures

Handwritten signature

Handwritten mark

586	27271613-7	VELASQUEZ VILLEDA ROLDAN ALBERTO
587	11467301-3	VELIZ GONZALEZ JUAN JAVIER
588	16147368-5	VENEGAS ROIG ROLANDO EMMANUELLE
589	16409905-9	VENEGAS SUAZO NATALIA BELEN
590	13369208-8	VENEGAS VALDOVINOS INGRID BEATRIZ
591	13074801-5	VERA ARRIAGADA ANDRES LORENZO
592	19646429-8	VERA LEYTON RODRIGO ANDRES
593	13001026-1	VERA MENA FRANCISCO JAVIER
594	16389171-9	VERA MUÑOZ GUSTAVO ADOLFO
595	17502949-4	VERA REYES CESAR ANDRES
596	13715743-8	VERDEJO ARAVENA ALEJANDRO ANTONIO
597	14091975-6	VERGARA ESPINOZA JONATHAN ENRIQUE
598	13933290-3	VILCHES ADASME CAROLINA ANDREA
599	12085711-8	VILCHES MELLA RAMON
600	13931164-7	VILCHES ORTIZ JUAN MAURICIO
601	16670431-6	VILCHES SAN MATEO CAROLINA ANDREA
602	13672443-6	VILLABLANCA TRONCOSO ERICK FERNANDO
603	18948489-5	VILLALOBOS VASQUEZ ERICK ENRIQUE
604	10349149-5	VILLASECA SOZA LUIS
605	10678630-5	VILLEGAS SALDIVIA MARCELO ALEJANDRO
606	13419677-7	WASAFF PEREZ SERGIO IVAN
607	13916615-9	YAÑEZ MARDONES GUILLERMO
608	16547409-0	YEVENES SILVA FELIX ALEJANDRO
609	11740167-7	YUGOVIC SEPULVEDA CARMEN INES
610	13055879-8	ZAMBRANO ACOSTA RODRIGO NESTOR
611	17510380-5	ZAMBRANO VERA MARIO ANDRES
612	16471842-5	ZAPATA ROJAS ESTEBAN ALEJANDRO
613	11622414-3	ZARATE VERA MARCELO ALEJANDRO
614	14703781-3	ZORRILLA MONGE MATILDE YULIANA
615	12405336-6	ZUNIGA SILVA EDUARDO GUSTAVO
616	8531330-4	ZUÑIGA RAMIREZ MONICA



L