

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	7
2.2.	DEFINICIONES.....	7
2.3	INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS	9
Título 3:	DE LAS REMUNERACIONES	10
3.1.	ANTICIPOS Y PAGOS DE REMUNERACIONES.....	10
3.2.	INFORMACIÓN LIQUIDACIÓN DE SUELDO	10
3.3.	ESTAMENTO DE LA ESTRUCTURA DE CARGOS.....	10
3.4.	INFORMACIÓN DE REMUNERACIONES	10
3.5.	REMUNERACIONES VARIABLES.....	11
3.5.1.	Comunicación de Metas de Remuneraciones Variables.....	11
3.5.2.	Garantía de la medida de satisfacción al cliente	11
3.5.3.	Compensación de Productividad	11
3.5.4.	Consideraciones sobre la Renta Variable.....	11
3.6.	CASOS ESPECIALES PARA REVISIÓN DE RENTAS	12
3.7.	EQUIDAD EN LAS REMUNERACIONES	13
3.8.	GRATIFICACIÓN ANUAL.....	13
3.9.	SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	14
3.10.	AGUINALDOS.....	15
3.11.	BONO POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.....	15
Título 4:	REAJUSTABILIDAD	18
4.1.	REAJUSTABILIDAD DE REMUNERACIONES POR IPC.....	18
4.2.	REAJUSTABILIDAD DE ASIGNACIONES, BONOS Y BENEFICIOS.....	18
Título 5:	REMUNERACIONES POR CONDICIONES DE TRABAJO	19
5.1.	ASIGNACIÓN DE TURNO ROTATIVO PERMANENTE Y POR TURNO ROTATIVO PARCIAL	19
5.2.	ASIGNACIÓN ESPECIAL POR DEJAR DE REALIZAR TURNO.....	19
5.3.	ASIGNACIÓN DE TURNO ALISTAMIENTO EN DOMICILIO (TAD).....	19
5.4.	ASIGNACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO	20
5.5.	ASIGNACIÓN POR TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO	20
5.6.	ASIGNACIÓN POR TRABAJO EN NOCHE DE NAVIDAD Y/O AÑO NUEVO	20
5.7.	ASIGNACIÓN POR REEMPLAZO DE JEFATURAS O INTERINATO	21
5.8.	ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA.....	22

5.9. BONO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	22
Título 6: DE LAS ASIGNACIONES	23
6.1. ASIGNACIÓN PARA ALIMENTACIÓN.....	23
6.1.1. Alimentación	23
6.1.2. Bonificación Especial De Alimentación	23
6.1.3. Asignación Especial para Café y Snack.....	23
6.1.4. Asignación especial Fiesta Entel	24
6.2. ASIGNACIONES PARA MOVILIZACIÓN.....	24
6.2.1. Asignación De Movilización	24
6.2.2. Movilización Particular y uso de Radio Taxis	24
6.2.3. Asignación Movilización Sala Cuna	25
6.2.3. Asignación De Teletrabajo	25
Título 7: DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	26
7.1. CUMPLIMIENTO DE JORNADA DE TRABAJO	26
7.2. HORARIO DE SALIDA VÍSPERA DE FESTIVOS	26
7.3. SALIDA VÍSPERA DE FIESTAS PATRIAS, NAVIDAD Y AÑO NUEVO.....	26
7.4. TIEMPOS DE DESPLAZAMIENTO.....	27
7.5. PERMISO PARA DESCANSO EFECTIVO.....	27
7.6. PERMISOS AL TRABAJADOR SOMETIDO A RÉGIMEN DE TURNO.....	27
7.7. VIÁTICOS	28
7.7.1. Comisión de Servicio en el país.....	28
7.7.2. Días Libres del Trabajador por Comisión de Servicio.....	28
7.8. TELETRABAJO	28
7.9. CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS Y USO DE MÓVILES SATELITALES	29
7.10. PROTECCIÓN PERSONAL	29
7.11. TRASLADOS	30
7.11.1. Gastos por Traslado	30
Título 8: BENEFICIOS LABORALES Y FAMILIARES	32
8.1. BONO POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL (AUC)	32
8.2. FERIADO ANUAL.....	32
8.2.1. Bono de Vacaciones	32
8.2.2. Préstamo de Vacaciones	32
8.2.3. Días adicionales de vacaciones por Temporada Baja	33
8.2.4. Asignación de Pasajes	33
8.3. DESCANSO POR AÑOS DE TRABAJO CONTINUO EN LA EMPRESA	34
8.3.1. Día De Permiso Para Situaciones Especiales	34

8.4. DÍAS INTER-FERIADO	34
8.5. DÍA DE CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR	35
8.5.1. Bono Cumpleaños	35
8.6. FONDO PARA BENEFICIOS DE SALUD FAMILIAR	35
8.6.1. Plan de Vida Salud y Dental Complementario	35
8.6.2. Fondo de Salud Solidario	36
8.6.3. Comité De Salud.....	36
8.6.4. Medicina Preventiva	37
8.7. PLAN DE COBERTURA ESPECIAL POR FALLECIMIENTO O INVALIDEZ.....	37
8.8. CUOTA MORTUORIA	38
8.9. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.....	38
8.9.1. Permiso por Natalidad o Adopción Plena	38
8.9.2. Sala Cuna	39
8.9.3. Jardín Infantil	39
8.10. PERMISOS ESPECIALES	39
8.10.1. Permiso por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.....	39
8.10.2 Permiso por Enfermedad Grave.....	39
8.10.3. Permiso por fallecimiento	40
8.10.4. Permiso sin goce de sueldo.....	40
8.11. BECAS	41
8.11.1. Becas De Estudios Para Hijos De Afiliados	41
8.11.2 Fondo Para Beca De Estudios Superiores Hijos de Afiliados.....	41
8.12. RENOVACIÓN TECNOLÓGICA.....	41
8.12.1. Servicios de ENTEL Complementarios.....	41
8.12.2. Asignación de Teléfonos Móviles.....	42
8.12.3. Financiamiento de Equipos Computacionales	42
Título 9: COMPROMISOS DE DESARROLLO Y MOVILIDAD	43
9.1. MOVILIDAD INTERNA.....	43
9.1.1. Concursos.....	43
9.1.2. Por Desvinculación	43
9.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	43
9.3. BECAS DE ESTUDIOS CAPACITACIÓN	43
9.3.1. Aporte de estudios para socios.....	43
9.3.2. Financiamiento Desarrollo Profesional socios	43
9.3.3. Permiso por Docencia	44
9.3.4. Permiso por Estudio de Postítulo y/o Postgrado	44

9.3.5. Beca Diplomado, Postítulos o Magister	45
9.4. TÉRMINO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	45
9.4.1. Desvinculación	45
9.4.2. Retiro Voluntario con Indemnización	45
9.4.3. Pago de Obligaciones	46
9.4.4. Condición Especial	46
9.5. Plan De Retiro Voluntario	46
9.6. INDEMNIZACIÓN ESPECIAL DE AÑOS DE SERVICIO POR TÉRMINO DE CONTRATO	48
9.6.1. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 01 de septiembre de 2013.	48
9.6.2. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de agosto de 2016.	48
9.6.3. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 20 de diciembre de 2019.	48
9.6.4. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 21 de diciembre de 2021	49
9.6.5. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 2023	49
9.6.6. Indemnización Especial por Término de contrato por Necesidades de la Empresa	49
Título 10: COMPROMISOS LABORALES	51
10.1. PARTICIPACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.....	51
10.2. Día Del Sindicato	51
10.3. Trabajo Sindical	51
10.4. Capacitación En Tems Sindicales.....	51
10.5. Fondo De Actividades Sindicales.....	52
Título 11: DE LOS BONOS, INCENTIVOS Y ANTICIPO DE REMUNERACIONES	53
11.1. Bono De Término De Negociación	53
11.2. BONO PRONTO CIERRE	54
11.3. ANTICIPO DE REMUNERACIONES	54
11.4. PRÉSTAMO OPCIONAL	55
Título 12: PERIODO DE VIGENCIA DEL CONVENIO	55
Título 13: FIRMA DE CONVENIO.....	57

Convenio Colectivo de Trabajo
Sindicato Nacional N° 1
Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. ENTEL-CHILE
(2026-2027)

En Santiago de Chile, a 17 de noviembre del 2025, entre **Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A.**, representada por su Gerente General don **Antonio Büchi Buc**; 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.º 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, así como las condiciones comunes de trabajo que regirán entre la Empresa y los socios del **Sindicato Nacional N.º 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.º 1 de Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. ENTEL-CHILE**, que se individualizan en el listado que se agrega como Anexo N.º1, "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 a 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 este a la Vicepresidencia de Personas Corporativa. Dichos trabajadores 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.

En tal sentido, no será posible extender los siguientes beneficios:

1. Bono de término de negociación
2. Bono Pronto Cierre
3. Anticipo de remuneraciones
4. Préstamo opcional
5. Indemnización Especial por Término de Contrato por Necesidades de la Empresa

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.

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 del Sindicato vigente a la fecha de firma del presente instrumento colectivo.

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

Adicionalmente, la Empresa podrá extender los siguientes beneficios:

1. Bono de término de negociación
2. Bono pronto cierre
3. Anticipo de remuneraciones
4. Préstamo opcional
5. Indemnización Especial por Término de Contrato por Necesidades de la Empresa

Título 2: COMUNICACIÓN Y DEFINICIONES

2.1. COMUNICACIÓN PERMANENTE

Las partes están de acuerdo en mantener y propiciar una comunicación permanente, 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, ya 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 existentes, 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, se entenderá que alude a los afiliados o socios del Sindicato Nacional N.º 1 de Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. ENTEL-CHILE incorporados a esta Organización a la fecha de este Convenio, sin estar afecto a otro instrumento colectivo como también a aquellos que se incorporen durante su vigencia, sin estar afecto a otro instrumento colectivo, quienes a partir de la fecha de su afiliación al Sindicato, tendrán los derechos y beneficios entregados por la Empresa y por este Convenio Colectivo. En consecuencia, no tendrán derecho a aquellos beneficios pagados u otorgados con anterioridad a su incorporación.
- b) Bono Equipo Alta Disponibilidad:** Se entiende por bono equipo alta disponibilidad 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 el inicio o fin de semana.
- f) Trabajador:** Cada vez que se mencione alguna de las expresiones, 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, 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 mismos 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.º1 y la 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 trabajadores 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.º1 de Empresa de Telecomunicaciones S.A. ENTEL-CHILE.

p) Turno de Alistamiento en Domicilio (TAD): Se entenderá por Turno de Alistamiento en Domicilio (TAD) el 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 presencialmente a las dependencias de la empresa o del cliente, 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 de 4 o 5 días por semana según la distribución de turno asignada), 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 horas.

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

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

También se considerará, de manera excepcional, como Turno Rotativo Permanente aquel que solo incluya dos jornadas (una de día y una de noche) y que la sumatoria de ambas abarque las 24 horas.

Adicionalmente se considerará como turno rotativo permanente aquel que considere la 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 puede incluir sábado, domingo y/o festivos, siendo su hora de inicio la comprendida en una de las siguientes jornadas:

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

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

s) Tributación de las remuneraciones y beneficios:

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

t) Variación del Índice de Precios al Consumidor:

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

2.3 INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS

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

Título 3: DE LAS REMUNERACIONES

3.1. ANTICIPOS 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 por otro medio escrito, a la Subgerencia de Gestión Integrada de Servicios, 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 N.º 1 estarán afectos al Sistema de Liquidación de Sueldo Base, Gratificación Legal, movilización, alimentación y 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

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 la Vicepresidencia de Personas Corporativa. 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 Vicepresidente de Personas Corporativa.

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, o bien el canal definido para estos efectos, a más tardar el último día hábil del mes anterior al de medición. Si ello no ocurriera, regirán en tal periodo, las metas comunicadas en el periodo anterior, a menos que las metas del periodo en curso comunicadas con posterioridad al plazo referido fueren favorables para el trabajador.

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

3.5.2. 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 externas) 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 y 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

En el caso de trabajadores que se incorporan recién a un cargo de renta variable, se le asegura el pago por 2 meses.

Adicionalmente, se garantizará un cumplimiento de 100% del KPI de Gestión Cartera en la medición del cumplimiento mensual que se esté pagando en el tercer mes de incorporado el trabajador a renta variable. Esta determinación aplicará única y exclusivamente, en el caso que dicho KPI se mida con desfase de un mes; es decir, en la medición del mes n, la producción de este indicador será del mes n-1.

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 4° 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 calcular el 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, definida por la Vicepresidencia de Personas Corporativa, conforme al estamento y cargo correspondiente.

Una vez al año, la Empresa realizará un estudio para revisar la estructura de renta de la compañía, considerando las condiciones del mercado. Dicho estudio será presentado al Gerente General, quién deberá aprobar los ajustes propuestos. Concluido este proceso de aprobación, la Empresa coordinará la comunicación de la actualización de la escala de rentas a las directivas sindicales. Al mes siguiente de efectuada dicha comunicación, se procederá a implementar los ajustes necesarios.

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 se ubiquen 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 esperado 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.

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 pagará 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 del Código del Trabajo, 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** imponible 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:

- **\$246.733.-** 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.
- **\$123.366.-** 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.
- **\$123.366.-** 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, cuyo monto corresponderá a un porcentaje de su remuneración individual según lo indicado en el cuadro siguiente, en función a los 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 únicamente, los Afiliados con contrato vigente al momento del pago efectivo, así como aquellos cuyo contrato individual de trabajo, haya terminado por las causales establecidas en los artículos 159, inciso 1 mutuo acuerdo; N°2 renuncia voluntaria y 161 inciso primero, necesidades de la empresa, todos del Código del trabajo, entre la fecha del devengo (31 de diciembre de cada año) y la fecha de pago efectivo.

Con todo, el pago de este bono será proporcional a la antigüedad en la Empresa, calculada al 31 de diciembre de cada año, acorde a la siguiente tabla:

Meses de Antigüedad en la Empresa *	% Bono
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 fracciones iguales o superiores a 15 días corridos.

Para todos los afiliados cuya remuneración, al cierre de diciembre del año evaluado, sea inferior a la remuneración promedio de la base de socios, calculada hoy en **\$1.739.138.-**, se les considerará dicha cifra para efectos del cálculo del bono correspondiente. La remuneración promedio utilizada, será la vigente al 31 de diciembre de cada año, de acuerdo con la nómina de los socios vigentes a esa fecha.

No obstante, lo anterior, ningún socio podrá recibir como bono de cumplimiento de objetivos una cantidad superior a 1,4 veces su propia remuneración, salvo que el cumplimiento exceda el 105%, en cuyo caso el límite será 1,7 veces su remuneración.

Se deja constancia que el valor acordado de 1,4 rentas del Cuadro Cálculo de Bono antes era de 1,5 rentas. Producto de este cambio se ha generado un ahorro de costo estimado para el periodo de 24 meses en \$ 35.000.000. que se destinó a financiar y complementar en esta oportunidad el Bono de Término indicado en la cláusula 11.1. Para futuras negociaciones, el valor indicado será reajustado en la misma oportunidad y porcentajes que los otros beneficios del instrumento de acuerdo con la cláusula 4.2.

Asimismo, si el resultado es igual o superior al 80% y menor al 90%, el bono no podrá superar 0,75 de la remuneración individual. De igual forma, si el cumplimiento es inferior al 80%, el bono no podrá superar el 0,45 de la remuneración individual.

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, excluyéndose para estos efectos las licencias médicas por accidentes del trabajo, licencias maternales, vacaciones y permisos legales. El Sindicato podrá presentar alguna situación excepcional para evaluación por el Gerente de Servicio a Personas y Relaciones Laborales 8 por ejemplo, enfermedades graves del trabajador o de un hijo menor de dos años.

La proporcionalidad se aplicará cuando: El trabajador registre licencias médicas continuas superiores a 30 días corridos (descuentos desde el día 31) en el respectivo año calendario. O cuando la sumatoria de licencias médicas del año calendario respectivo, supere los 45 días (descuento desde el día 31).

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 en el periodo que va desde el 01 de enero y el último día del mes anterior en que corresponda el pago del bono.

Para efecto del cálculo, al afiliado con renta variable mensual, se les considerará una renta variable equivalente al 100% de cumplimiento.

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, son los ya aprobados por el Directorio de la Empresa.

Así mismo, para dar mayor claridad, la Empresa informará el ROP el primer semestre de cada año y luego de publicada la FECU en el segundo semestre.

Este bono es totalmente incompatible con los regulados en el Programa de BCE o con cualquier programa que lo sustituya dentro de la Compañía. Los afiliados que, debido a su cargo, pudieran tener derecho a ambos beneficios, deberán recibir únicamente el bono correspondiente al programa de BCE, según lo que les corresponda en función de su cargo.

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 de 2026. 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 POR DEJAR DE REALIZAR TURNO

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 \$ 17.767.- 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 Vicepresidencia de Personas Corporativa 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.

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 o Parcial, que trabajen entre las 22:00 horas de los días 24 y/o 31 de diciembre y 06:00 horas de los días 25 de diciembre y/o 1º 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 \$ 313.376.- brutos;

Esta asignación se pagará exclusivamente al trabajador que se encuentre desarrollando sus funciones 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, lo que deberá ser acreditado y justificado por su jefatura.

Los trabajadores, que estén o no sometidos a Régimen de Turno Rotativo Permanente o parcial, que trabajen entre las 22:00 horas de los días 24 y/o 31 de diciembre y 06:00 horas de los días 25 de diciembre y/o 1º 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 \$ 156.688.-. Esta asignación se pagará exclusivamente al trabajador que se encuentre desarrollando sus funciones 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 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 \$16.315.- 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 Gestión Integrada de Servicios, 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 Gestión Integrada de Servicios.

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 \$1.870.-

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 \$ 39.879.- 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 \$ 19.939.-

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 \$6.684.- 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 \$1.149.396.- 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%, por cada día trabajado.

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 y/o cuando exista compensación del tiempo trabajado de forma excepcional.

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 Vendomática o cualquiera que lo reemplace en el futuro), por un valor de \$9.709.- Este valor será reajustado anualmente, conforme a la variación del IPC, inmediatamente anterior.

En el caso que el trabajador desarrolle sus funciones 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.

Si existe un saldo a favor del trabajador, al finalizar el mes, pasara integro al mes siguiente.

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 \$61.659.- brutos. Valor que será pagado en la remuneración al mes siguiente que se realice la fiesta anual.

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 (\$1.740.- 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 \$42.900.- 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, desde y hacia su domicilio, 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. En provincias, 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.

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 \$ 2.181.- diarios por cada día efectivo en teletrabajo, de acuerdo con la política, 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 \$ 42.900 (cuarenta y dos mil novecientos pesos) se pagará este valor.

Título 7: DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

7.1. CUMPLIMIENTO DE JORNADA DE TRABAJO

Las partes acuerdan promover y velar por el fiel cumplimiento de la jornada de trabajo, pactada en los contratos individuales de los Afiliados y por la correcta aplicación de los horarios diferidos según definida por la Compañía.

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.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 39 horas semanales. Salvo las jornadas excepcionales que pudieran haber establecido la Empresa y Sindicato.

Las partes, dejan constancia que los trabajadores disponen de los siguientes rangos de horarios dentro los cuales se puede cumplir la jornada ordinaria de trabajo:

Días de la semana	Ingreso	Salida
Lunes a jueves	8:00	17:15
	8:45	18:00
	9:45	19:00
Viernes	8:00	14:00
	8:45	14:45
	9:45	15:45

El tiempo destinado a colación de lunes a jueves será de 1 hora y no será imputable a la jornada de trabajo.

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 de alcance en todo el territorio nacional, 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, 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 desarrolle sus funciones 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, se anticipará su hora de salida en el mismo tiempo.

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 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. el cual podrá ser fraccionado en dos medios días.

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 tanto dentro del país, como en el extranjero se sujetarán a las condiciones y regulaciones contenidas en el documento **“Política Corporativa de viajes Nacional e Internacional”**

7.7.2. 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 integra, 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

Los trabajos y condiciones se encuentran reguladas y contenidas en el documento **“Política Formas de Trabajar”**.

7.9. CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS Y USO DE MÓVILES SATELITALES

La conducción de vehículos motorizados realizados por los trabajadores 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 con conexión 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.

7.10. 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, lockers, 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.

7.11. TRASLADOS

7.11.1. 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 (dirección particular), 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.

Para las situaciones señaladas anteriormente, este beneficio no aplicará cuando sea el trabajador que de forma anticipada haya manifestado su intención de moverse a otra ciudad o por encontrarse viviendo en la ciudad de destino solicite o se gane concurso bajo estas condiciones.

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 (dirección particular) 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 la dirección del trabajador o a la Región Metropolitana.

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 hiciere 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 ACUERDO DE UNIÓN CIVIL (AUC)

El trabajador con contrato indefinido que contraiga matrimonio civil o religioso o que suscriba un Acuerdo de Unión Civil tendrá derecho a una bonificación equivalente a \$ 183.413.- 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 entregará sólo en caso del primer matrimonio o AUC, celebrado mientras se tenga contrato indefinido 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 \$190.079.- pesos y un máximo de \$212.887.- 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, ambas fechas inclusive, por un periodo continuo igual o superior a 15 días hábiles, tendrán derecho a dos días adicionales a los 15 o más días de vacaciones solicitados.

Este beneficio solo podrá impetrarse una vez cada año calendario.

Los días de vacaciones solicitados pueden ser del tipo feriado legal, días progresivos o la combinación de éstos.

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 Dirección 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 de Chile, 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.

8.3.1. Día De Permiso Para Situaciones Especiales

Asimismo, los socios que cumplan o no con los requisitos del punto 8.3 podrán solicitar un permiso de un día, una vez al año, para atender situaciones extraordinarias, tales como: cambio de domicilio, trámites de posesión efectiva, urgencias médicas de algún familiar directo, fallecimiento de una mascota, entre otros. Dicho permiso deberá estar acreditado y autorizado por su jefatura directa.

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, a quien corresponda, 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.

Aquellos que tuvieren reuniones o compromisos laborales impostergables el mismo día de su cumpleaños, deberán coordinar con su jefatura el adecuado uso de este beneficio, si no es posible otorgarlo ese mismo día, se acordará el uso del beneficio en otro día, dentro de los 30 días siguientes.

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

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.

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.

8.5.1. Bono Cumpleaños

El Trabajador por su cumpleaños tendrá derecho a un bono de \$ 57.357.- 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 ha constituido, para todos los socios del sindicato nacional de empleados N°1 un fondo de salud administrado por la Vicepresidencia de Personas Corporativa, destinado a financiar el pago de saldos no cubiertos por la entidad de salud del socio (ISAPRE y/o FONASA):

La Empresa aportará mensualmente 1,4 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.

Se deja constancia que, en el convenio del año 2023, este aporte era de 1,5 UF. En el convenio del año 2025 se redujo en 0,1 UF, quedando en 1,4 UF. Esta rebaja se aplicó para financiar y complementar el Bono de Término de Conflicto establecido en la cláusula 11.1.

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

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 asociados a enfermedades catastróficas o de alto costo económico que determine el Comité de Salud, que afecten a los Afiliados y sus beneficiarios.

Este Fondo de Salud Solidario, será administrado por el comité de salud definido por el procedimiento 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 Comité de Salud.

8.6.3. Comité De Salud

El Fondo Solidario será administrado por un Comité 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 Comité 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 Comité 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 promedias 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

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

Anualmente todos los socios mayores y menores de cuarenta años podrán participar del Programa de Medicina Preventiva Entel. El costo de dichos exámenes será financiado con cargo en primer lugar a la ISAPRE o FONASA de cada socio, reembolso del fondo de salud y el copago resultante será financiado un año con cargo a la Empresa y el año siguiente con cargo al fondo solidario de salud.

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

Dentro de la batería de exámenes se incorpora; La colonoscopia y endoscopia en caso de ser solicitada por médico tratante (considerar sedación en caso de ser requerida) y otros exámenes requeridos por médico tratante por antecedentes familiares o controles de hallazgos.

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. Si la invalidez permanente 2/3 es provocada por un accidente laboral, la indemnización tendrá un piso de 3.000 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 permanente 2/3 o 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. Si la solicitud fuese acogida por la Empresa, el trabajador deberá presentar su renuncia a la Empresa para que se haga efectivo el beneficio.

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.

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 35 Unidades de Fomento en caso de fallecimiento del trabajador.

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

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

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 antes 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 hiciere.

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 de ese año.
- La bonificación de la Empresa ascenderá a \$ 123.274.- 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 exclusiva o judicialmente declarada 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.

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 acompañando los antecedentes médicos que lo avalan y 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.

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.

Para acceder a estos beneficios, deberá presentar los certificados que acrediten dicha situación.

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 2026 y 2027 la cantidad de 2,7 UF por cada socio del sindicato, según la nómina vigente de socios al 31 de diciembre de los años 2025 y 2026 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 Hijos de Afiliados

La Empresa otorgará para los años 2026 y 2027 la cantidad de 1 UF por cada socio del sindicato, conforme a la nómina de socios vigentes al 31 de diciembre de los años 2025 y 2026 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 2026 y 2027.

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 24 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 socios

La Empresa otorgará en el mes de marzo 2026 y 2027 la cantidad de 0,45 UF por cada socio del sindicato, según la nómina vigente de socios al 31 diciembre de cada año anterior al pago, 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 socios

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 y/o Institutos profesionales de Educación Superior, reconocidas por el Ministerio de Educación, 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 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 de 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.

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

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.

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

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 2026 y 2027.

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

Este beneficio sólo es válido para cursar estudios que sean impartidos por 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.

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.

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 Instrumentos 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 Código del Trabajo, la Directiva sindical podrá solicitar a la empresa que se conceda al trabajador, de manera excepcional algunos de los siguientes beneficios:

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

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 Mutua Entel Chile y tener derecho al beneficio pago de Indemnización por Años de Servicios, (IAS) conforme a las regulaciones de dicha Corporación.

Beneficios:

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

Cupos:

- a) La Empresa otorgará el beneficio hasta a un máximo de 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;
- c) 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 de la 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.

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.

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, 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.

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, liquidada y pagada a los trabajadores beneficiados a petición escrita del Sindicato en septiembre 2013, siendo compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

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

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, liquidada y pagada a los trabajadores beneficiados a petición escrita del Sindicato en septiembre 2016, siendo compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

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

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, liquidada y pagada a los trabajadores beneficiados a petición escrita del Sindicato en septiembre 2020, siendo compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

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

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, liquidada y pagada a los trabajadores beneficiados a petición escrita del Sindicato en diciembre del 2021, siendo compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

9.6.5. Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 2023

Antigüedad laboral	Indemnización
= o > 42 meses	\$1.677.770.
> 12 meses y < 42 meses	\$296.770. + \$22.500. x mes >12 hasta mes 41.
= o < 12 meses	\$296.770.

Se hace presente que esta indemnización fue anticipada, liquidada y pagada a los trabajadores beneficiados a petición del sindicato en diciembre de 2023, siendo compatible con otras indemnizaciones legales que correspondan.

9.6.6. 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, tendrán derecho a una indemnización especial por años de servicios al término de su Contrato individual de trabajo, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- a)** Los trabajadores con una antigüedad laboral igual o superior a 12 meses e inferior a 42 meses, el monto de esta Indemnización Especial, al término de su contrato individual de trabajo será de \$296.770. pesos 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.
- b)** Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral igual o superior a 42 meses el monto de esta Indemnización Especial, al término de su contrato individual de trabajo será de \$1.838.250.- pesos líquidos.

La presente Indemnización Especial por años de servicios (a y b precedentes), sólo procederá en aquellos casos que el contrato de trabajo termine por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (Artículo 161 del Código del Trabajo). Esta indemnización será pagada 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 2025. 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 15 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 2025 y que ha dado como resultado el convenio colectivo suscrito el 17 de noviembre de 2025 y que forman parte del Anexo N°1 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 1.2.** de este instrumento.

Para los efectos del cómputo de la antigüedad de cada trabajador, se considerará el tiempo transcurrido entre la fecha de reconocimiento en su contrato individual de trabajo y el 31 de diciembre de 2025. Para estos efectos, se considerará un mes completo la fracción igual o superior a 15 días.

Con todo, la suma total a pagar a los trabajadores por la indemnización especial por término de contrato y el bono de término de negociación y calculada a esta fecha para los trabajadores con Contrato vigente al 31 de diciembre de 2025, no podrá ser inferior a cero comas ocho (0,8) rentas brutas mensuales, este valor será proporcional a la antigüedad de cada trabajador en la Compañía, en relación con el plazo más antiguo definido en los párrafos anteriores, asimismo no podrá ser superior a cuatro (4) rentas brutas mensuales .

Sin perjuicio de lo anterior, se imputará a esta Indemnización Especial por término de contrato por necesidades de la Empresa el monto de similar naturaleza que hubiere percibido previamente el Trabajador por extensión de beneficios, de acuerdo con lo prescrito en el respectivo anexo de extensión.

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

Con el fin de dar cumplimiento a la ley, en materia de capacitación sindical, la Empresa facilitará la asistencia de los dirigentes sindicales en cursos y/o eventos relacionados con la actividad sindical.

Durante cada año de vigencia del presente instrumento colectivo, la Empresa destinará un mínimo de dieciséis (16) horas y un máximo de setenta y dos (72) horas anuales para la capacitación de cada director del Sindicato en actividades propias del ejercicio de sus funciones sindicales. Estas horas podrán ser utilizadas exclusivamente dentro del año calendario correspondiente y no será acumulables para años posteriores.

Asimismo, la Empresa destinará un monto total anual de doscientas (200) Unidades de Fomento para capacitación de dirigentes sindicales. Este monto deberá ser utilizado durante la vigencia del instrumento colectivo, y en caso de no ser utilizado en su totalidad, el saldo no será traspasado al año siguiente. Las fechas y cursos serán acordados entre la Vicepresidencia de Personas Corporativa y el Sindicato. Los cursos deberán ser impartidos por un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) acreditado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), y contar con un código SENCE vigente al inicio de la actividad. En caso contrario, Entel no financiará dicha capacitación.

Cada director sindical podrá ceder total o parcialmente sus horas de capacitación sindical a los demás directores sindicales, o bien, a los delegados del Sindicato, siempre que dicha cesión sea informada por escrito a la Vicepresidencia de Personas Corporativa dentro del primer trimestre del respectivo año calendario.

10.5. Fondo De Actividades Sindicales

La Empresa otorgará la cantidad de 0,35 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 2026 y 2027

Este aporte se pagará el 15 de octubre de 2026 y el 15 de octubre de 2027.

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 el Anexo N°1, de este convenio colectivo y sólo por motivo de la firma de este instrumento colectivo, por única vez, un bono de término de negociación colectiva, en las siguientes condiciones y montos:

a) Para aquellos trabajadores con una antigüedad laboral igual o inferior a 12 meses 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 \$ 1.838.250. pesos líquidos.

Para estos efectos, se considerará un mes completo la fracción igual o superior a 15 días.

Con todo, la suma total a pagar a los trabajadores por el Bono de Término de Negociación 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 2025 regulada en el numeral 9.6.6, el monto no podrá ser inferior a cero punto ocho (0.8) rentas brutas mensuales, este valor será proporcional a la antigüedad de cada trabajador en la Compañía, en relación con el plazo más antiguo definido en los párrafos anteriores, asimismo no podrá ser 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 1.2.** de este instrumento.

Sin perjuicio de lo anterior, se imputará a este Bono el monto de similar naturaleza que hubiere percibido previamente el Trabajador por extensión de beneficios, de acuerdo con lo prescrito en el respectivo anexo de extensión.

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 2025. Para estos efectos, se considerará un mes completo la fracción igual o superior a 15 días.

El bono indicado en esta cláusula será pagado el 28 de noviembre de 2025.

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, 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.

Sin perjuicio de lo anterior, se imputará a este Bono el monto de similar naturaleza que hubiere percibido previamente el Trabajador por extensión de beneficios, de acuerdo con lo prescrito en el respectivo anexo de extensión.

Este bono será pagado, juntamente con el bono de término de negociación indicado en el 11.1.

11.3. ANTICIPO DE REMUNERACIONES

Los trabajadores incluidos en el 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 31 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 28 de noviembre de 2025.

Este anticipo se descontará de la remuneración mensual del trabajador, a contar del mes de enero de 2026, en 24 cuotas iguales, mensuales y sucesivas.

Sin perjuicio de lo anterior, se imputará a este Anticipo de Remuneraciones el monto de similar naturaleza que hubiere percibido previamente el Trabajador por extensión de beneficios, de acuerdo con lo prescrito en el respectivo anexo de extensión.

De producirse el término del Contrato de trabajo de un Afiliado dentro del período 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, un préstamo especial equivalente de hasta 1,8 rentas brutas.

Este préstamo, 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 deberán solicitarlo a través del sindicato y contar con 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 2027. El descuento se aplicará a las remuneraciones mensuales a partir de enero de 2026.

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.

Sin perjuicio de lo anterior, se imputará a este Préstamo Opcional el monto de similar naturaleza que hubiere percibido previamente el Trabajador por extensión de beneficios, de acuerdo con lo prescrito en el respectivo anexo de extensión.

De producirse el término del Contrato de trabajo de un Afiliado dentro del período 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 2026 y se extenderá hasta el 01 de enero de 2028, 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: 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 Büchi 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 Hernández
Secretario

Luis Salas Aliaga
Tesorero

Elizabeth León Melo
Directora

Yesica Cofré Brito
Directora

Anexo N° 1: Tabla A

N°	Rut	Nombres
1	17321344-1	ACEVEDO SOTOMAYOR MANUEL ALEXANDER
2	20536980-5	AGUILERA NECULÑIR CAMILO JOAQUIN
3	12410322-3	AGUILERA PEREZ MARISOL GABRIELA
4	12465229-4	AGUIRRE ALVAREZ EVELYN ANDREA
5	11631852-0	AGUIRRE CONCHA JOAQUIN ALEJANDRO
6	19171360-5	AHUMADA DIAZ CONSTANZA CONSUELO
7	12660987-6	AHUMADA VALDENEGRO ANDREA
8	9212345-6	ALARCON FREDES JAIME ENRIQUE
9	12249816-6	ALCANTARA LOPEZ PAOLA ANDREA
10	11506447-9	ALLENDES ARANCIBIA DANIEL ALFREDO
11	18078781-K	ALTAMIRANO GOMEZ MATIAS HERIBERTO
12	11348029-7	ALUCEMA GALLEGUILLOS EVELYN MARJORIE
13	13876103-7	ALUCEMA VARGAS CRISTIAN RICARDO
14	17282593-1	ALVAREZ AVILA ANDREA MAGDALENA
15	18088425-4	ALVAREZ GALDAME DANIEL ENRIQUE
16	25400227-5	ALVAREZ MAULEN PEDRO ALEJANDRO
17	12311848-0	ALVAREZ PIÑA PATRICIO ALEJANDRO
18	8350944-9	ALVAREZ ROSSEL ERNESTO SAMUEL
19	14205893-6	ALVAREZ VASQUEZ SIXTO ANDRES
20	19680412-9	ALVAREZ VEGA VALERIA ANDREA
21	19283433-3	ALVEAL JARA JANIS MICHELLE
22	25311183-6	ANAYA LUNA LUBIS CAROLINA
23	17286379-5	ANDRADE QUEZADA TAMARA VALENTINA
24	16718580-0	ANDRADE ROJAS ESTEBAN MARCELO
25	10501854-1	ANTILLANCA VILLAVICENCIO CRISTIAN ENRIQUE
26	12485748-1	APABLAZA LEDO MARIANA ISABEL
27	16614412-4	ARACENA SILVA PAULO CESAR
28	10942452-8	ARANCIBIA AREVALO MARCO
29	17014203-9	ARANCIBIA CALQUIN GABRIEL GONZALO
30	13743841-0	ARANCIBIA CORDOVA JENNY DEL CARMEN
31	18187861-4	ARANCIBIA HORMAZABAL CAMILA KIARA
32	13290061-2	ARANDA CONTRERAS IVAN DENNIS
33	11634871-3	ARANDA SEDANO PATRICIA
34	16627418-4	ARAVENA DIAZ VERONICA ALEJANDRA
35	16186255-K	ARAVENA VILLALOBOS JOSE DANIEL
36	16169245-K	ARAYA CARCAMO MIGUEL ALEJANDRO
37	17166969-3	ARAYA ESPINOZA FELIPE ANDRES
38	10243543-5	ARRIAGADA SILVA OSCAR ANTONIO
39	11510073-4	ARTAL ESPINOZA RICARDO
40	7814824-1	ASENJO MOYA PATRICIO EDMUNDO
41	15467382-2	ASTUDILLO CONTRERAS JOSE MIGUEL
42	10995207-9	ASTUDILLO KOCH PAULA NATALIA
43	13174660-1	AVALOS RODRIGUEZ ESTEBAN YERMANI
44	11633241-8	AVELLO SEPULVEDA JESSICA ALEJANDRA
45	12597517-8	AWAD CERDA FARAH JAMILAH
46	13199498-2	AYAN SOTO JOSE LUIS
47	17325072-K	AYAR SAAVEDRA JENIFER IRINA

48	11355507-6	BAEZA AVELLO JOSE ALFREDO
49	17609633-0	BAEZA FUENTES SEBASTIAN ALONSO
50	15373748-7	BAKX CORNEJO JOHANN NIELS
51	10104190-5	BAO PINEDO NORMA ELIZABETH
52	14622988-3	BARRA MONCADA MANUEL ALEJANDRO
53	12399142-7	BARRAZA MARTINEZ FRANCISCO JAVIER
54	16249372-8	BARRAZA OLIVARES LUIS UBALDO
55	10381021-3	BARRERA HIDALGO ENZO MANUEL
56	10783319-6	BARRIA HERNANDEZ OSCAR ADRIAN
57	14302655-8	BARRIGA CONTRERAS MAURICIO ANDRES
58	13051908-3	BARRIGA ROBLES LORETO ANDREA
59	10833783-4	BARROS ELO MARIO ANTONIO
60	16481391-6	BASAY ABRIGO MANUEL ALEJANDRO
61	12536661-9	BASTIDAS GAJARDO ANA MARIA
62	8008126-K	BASTIDAS GARRIDO CARLOS EDUARDO
63	13273319-8	BECERRA CISTERNA JOSE RICARDO
64	19208486-5	BELTRAN QUINTULEM MATIAS IGNACIO
65	12876683-9	BENAVENTE TILLERIA ROXANA ANDREA
66	26645958-0	BENITEZ PLAZA MARY ALEJANDRA
67	13694104-6	BERMEJO LEAL JOSE ESTEBAN
68	8406996-5	BERRIOS DUARTE MIGUEL ANGEL
69	11340962-2	BLAAUBOER BAHAMONDE MARIA CECILIA
70	11474406-9	BORQUEZ MIRANDA MIGUEL ANGEL
71	9897949-2	BRAVO HINOJOSA ELISABETH
72	12246841-0	BRAVO LEON PATRICIO ANTONIO
73	26537644-4	BRICEÑO CHACON ROXANA VANESSA
74	16497585-1	BRITO BELLO CLAUDIO ESTEBAN
75	19171753-8	BURGOS FERRADA FRANCISCO JAVIER
76	12905225-2	BURGOS LATORRE LAURA DE LOURDES
77	15737173-8	BUSTAMANTE PALMA JUAN CARLOS
78	15918088-3	BUSTAMANTE SEGUEL CAROLINA ELIZABETH
79	10716665-3	CABELLO AREVALO PATRICIO GASTON
80	17141310-9	CABELLO LOPEZ FELIPE ANDRES
81	9127865-0	CABRERA PINTO LUISA
82	14120321-5	CACERES CONTRERAS JOSE LUIS
83	10945418-4	CALDERON SUAREZ CLAUDIA
84	12651198-1	CAMPOS ASTUDILLO JESSICA ALEXANDRA
85	12267896-2	CAMPOS CERDA CRISTIAN RODRIGO
86	12463247-1	CAMPOS RAMIREZ MANUEL ENRIQUE
87	10313386-6	CANCINO GARATE CLAUDIO PATRICIO
88	10515625-1	CARIS SALINAS MARIA ANGELINA
89	13928593-K	CAROCA SOBARZO CARLOS ANDRES
90	16257686-0	CARPIO TROMILEN LINDA NATALY
91	16519224-9	CARQUIN MONTECINOS RICARDO ALBERTO
92	16740624-6	CARRASCO ACEVEDO ROBERTO LEONARDO
93	13931751-3	CARRASCO TOLEDO MARILYN BARBARA
94	10532093-0	CARRILLO CABRERA ANTONIETA LUZ
95	14595332-4	CARTES PLACENCIA SERGIO ANTONIO
96	11616327-6	CARVAJAL BASTIAS SONIA PATRICIA

97	13030997-6	CARVAJAL JAÑA ALEJANDRA ROSSANA
98	14906729-9	CARVAJAL ROBLES EDGARDO ALEXIS
99	27861254-6	CASALLAS GARCIA DANIELA DEL MAR
100	16120615-6	CASANOVA GUTIERREZ JULLY TAMARA
101	11491772-9	CASTAÑEDA RAQUELICH PAMELA PATRICIA
102	12810334-1	CASTILLO BUSTAMANTE ROBERT MANUEL
103	10281850-4	CASTILLO CACERES ORNELLA DEL CARMEN
104	13018855-9	CASTILLO VERA LORENA SOLEDAD
105	14150861-K	CASTRO AGUIRRE LUIS ALEXIS
106	15022082-3	CASTRO DIAZ RODOLFO ANTONIO
107	20383734-8	CASTRO SANTOS ROMINA PAZ
108	19291324-1	CATALDO ARCE JAVIERA ALMENDRA
109	10405073-5	CAVIERES GALDAMES ESTEBAN VICENTE
110	16604754-4	CERDA IZURIETA FERNANDA PAZ
111	16377507-7	CERDA VALDES ALEX ENRIQUE
112	17378895-9	CHACON CARRASCO CLAUDIO ANTONIO
113	10430506-7	CHOMALI NUÑEZ INGRID ELIZABETH
114	12963275-5	COFRE BRITO YESICA VIVIANA
115	13443888-6	CONCHA EHRENFELD DANIEL ALEJANDRO
116	16486240-2	CONTRERAS BAHAMONDES RODRIGO ALEXANDER
117	17026845-8	CONTRERAS CANGAS PABLO ANDRES
118	13418042-0	CONTRERAS GABRIEL DARWIN
119	19220236-1	CONTRERAS GONZALEZ DANIELA ELIZABETH
120	13515084-3	CONTRERAS LINCOLEO GONZALO RODRIGO
121	18861062-5	CONTRERAS MERCADO DANGELO JOEL ALEJANDRO
122	16117584-6	CONTRERAS PROBOSTE SIMON ALEXANDER
123	10493905-8	CONTRERAS SANCHEZ JUAN EDUARDO
124	15820752-4	CONTRERAS TUDELA KARINA EMA
125	12036976-8	CORNEJO ARZOLA ALEJANDRA IVON
126	18027904-0	CORNEJO OLGUIN VICTOR MANUEL
127	13454008-7	CORONADO MONTECINOS MAURICIO ANDRES
128	17089466-9	CORREA GUZMAN CONSTANZA ISIDORA
129	18056988-K	CORREA HIDALGO JESSICA FABIOLA
130	17486975-8	CORTES ALFARO DAVID SEBASTIAN
131	15441390-1	CORTES ALVAREZ JORGE PABLO
132	17977323-6	CORTES GALLARDO FRANCISCO ANDRES
133	16628321-3	CORTEZ CRESPO MARGARITA ESTER
134	12273720-9	CORVALAN LEON FABIAN ESTEBAN
135	13059551-0	CRUCES TORRES CECILIA ISABEL
136	14377239-K	CRUZ CORREA DANIEL AGUSTIN
137	13469503-K	CUBILLOS REYES VLADIMIR ANDRES
138	18950031-9	CUEVAS TORRES NAYARETH DAILYN
139	16862153-1	CURIHUINCA QUEZADA CRISTOPHER ALEXANDER
140	25253547-0	DA SILVA DE GOVEIA GISELA CAROLINA
141	9746053-1	DE LA FUENTE MANDIOLA MARCELA ALEJANDRA
142	8735164-5	DE LA PUENTE HERNANDEZ FRANCISCO ANTONIO
143	26853291-9	DEBERNARDI CECILIA BEATRIZ
144	15336541-5	DEBIA NAVARRO KAREN FABIOLA
145	18120699-3	DIAZ CARREÑO CAROLINA ANDREA

146	18666565-1	DIAZ DIAZ CARLOS JAVIER
147	10473523-1	DIAZ ILIGARAY CLAUDIO JAVIER
148	10335992-9	DIAZ RIQUELME ALEXIS MAURICIO
149	12639906-5	DIAZ SEPULVEDA JIMENA JACQUELINE
150	13046085-2	DIAZ VALDES JOHANNA ANDREA
151	17271768-3	DIAZ VALDIVIA PAULA FRANCISCA
152	18184509-0	DIAZ ZAROR ISRAEL IGNACIO
153	23298158-K	DIOS SILVA ALVARO IGNACIO
154	18085891-1	DOIZI CASTILLO MICHELLE ARLETTE
155	12121918-2	DOLFINO JIMENEZ GIULIETTA LUISA
156	16226701-9	DOMBELINDO PEREA JAVIER ANDRES
157	16149824-6	DOMINGUEZ LOBOS GONZALO CRISTIAN NICOLAS
158	17737276-5	DONAIRE RIVAS NOEMI ELIZABETH
159	15416251-8	DONOSO GONZALEZ MARIBEL DEL ROSARIO
160	7199538-0	DONOSO ILABACA VICTOR HERNAN
161	14146705-0	DROGUETT HASCHKE FRANCISCA ALEJANDRA
162	13026390-9	DROGUETT MENESES SARA PAZ
163	19885185-K	DROGUETT VILLALOBOS ELIAS MANUEL
164	7771660-2	DUCE JULIO MARIA PIA
165	12405606-3	DUEÑAS MASSA IVONNE DEL CARMEN
166	10328263-2	DURAN CORONA DANIEL ALEJANDRO
167	15937056-9	ELGUETA LOPEZ EMILIO ANDRES
168	17834331-9	ELIZONDO PIZARRO VIVIANA ANDREA
169	16422002-8	ENERO HEREDIA KATHERINE DANIELA
170	15422509-9	ESCARES TRIPAILAF YURY ALEXIS
171	12510964-0	ESCOBAR MARTINEZ MARCELO ENRIQUE
172	12859209-1	ESCOBAR MORALES JUAN MAXIMILIANO
173	15409350-8	ESCOBEDO PACHECO PAULINA ALEJANDRA
174	15180083-1	ESPARZA ALARCON JULIAN MAXIMILIANO
175	9227362-8	ESPEJO LABRA LUZ MARINA
176	13503779-6	ESPINOZA FARIAS FABIAN EDGARDO
177	11758391-0	ESPINOZA SAAVEDRA MARGARITA DE LOS ANGELES
178	14237413-7	FAJARDO GODOY GLORIA XIMENA
179	12632091-4	FARIAS ARAYA MARGARITA ALICIA
180	16074009-4	FARIAS MALUENDA CLAUDIA SOLANGE
181	10212251-8	FERNANDEZ GOMEZ SYLVIA ALEJANDRA
182	11257390-9	FERNANDEZ VELOSO HECTOR
183	27130272-K	FIGUEROA FLORES CARLOS ALFREDO
184	12776710-6	FIGUEROA LEITON CATHERINE IVONNE
185	25439796-2	FIGUEROA PINEDA MILEYNE DEL ROCIO CHIQUINQUIRA
186	18667195-3	FIGUEROA ROMO SEBASTIAN IGNACIO
187	18480428-K	FIGUEROA SOTO ERIC PATRICIO
188	13183494-2	FLORES DIAZ RODRIGO ALEJANDRO
189	13926909-8	FLORES NUÑEZ CAROLINA ELIZABETH
190	15327362-6	FLORES ORELLANA FABIAN ESTEBAN
191	13993971-9	FLORES ROA PAULA CAROLINA DE LOURDES
192	16770686-K	FLORES SANTANDER ANDRES RODRIGO
193	16628267-5	FLORES SOTELO GABRIEL ANTONIO
194	11479495-3	FLORES VARGAS MARIA ELENA

195	8824920-8	FUENTEALBA BARRERA GUILLERMO ANTONIO
196	16026460-8	FUENTES ALFARO JOCELYN ANDREA
197	9992444-6	FUENTES ARRIAZA LUIS
198	10583100-5	FUENTES BARRIA JORGE ESTEBAN
199	11983717-0	FUENTES CACERES JULIO FRANCISCO
200	8029689-4	FUENTES MOLINA JUAN CARLOS
201	15007018-K	FUENTES VERA JOSE MANUEL
202	11628716-1	FUENTES YAÑEZ DAVID MAURICIO
203	17024162-2	FUENZALIDA COLINA FELIPE ANDRES
204	9634187-3	GAETE CHESTA LUZ MARIA
205	17837947-K	GAJARDO FUENTEALBA CRISTIAN ALONSO
206	13913782-5	GAJARDO SALAS GABRIEL ESTEBAN
207	17030504-3	GALDAMES TOLEDO JUAN SEBASTIAN
208	15721135-8	GALDAMEZ FLORES CAROLINA FRANCESCA
209	10477418-0	GALLARDO CARRASCO ERWIN RICARDO
210	17149348-K	GALLARDO TRONCOSO CRISTIAN ARIEL
211	12205583-3	GALLARDO VIDAL MARIANELA DEL CARMEN
212	18201753-1	GALLEGOS LECERF FRANCISCO JAVIER
213	15232691-2	GALLEGOS SALAZAR MOISES ELISEO
214	10011484-4	GALVEZ CARRIEL SERGIO LUIS
215	15634290-4	GALVEZ TAPIA MARIA FERNANDA
216	16097386-2	GAMBOA OCAMPO FELIPE ESTEBAN
217	14311033-8	GARATE SALAS IVON ANGELICA
218	15516969-9	GARAY ALTAMIRANO JUAN PABLO ANDRES
219	8331955-0	GARCIA BASSO ORESTES LUIS
220	26863715-K	GARCÍA FAJARDO ANA KARINA
221	11168833-8	GARCIA RIVAS ROSA ELENA
222	12301260-7	GARCIA SAEZ SANDRA GENNY
223	19818785-2	GARRETON MALDONADO WLADIMIR WILLIAMS
224	13701766-0	GARRIDO ALARCON MARTIN ANDRES
225	20447499-0	GARRIDO CASTILLO ELIAS BASTIAN
226	13784307-2	GARRIDO GONZALEZ PATRICIO ENRIQUE
227	11725836-K	GARRIDO PINTO GUSTAVO ALBERTO
228	18666046-3	GATICA AGURTO MATIAS ALEJANDRO
229	16378446-7	GATICA LLANOS TATIANA BELEN
230	8488283-6	GAYOSO VENEGAS EVELYN ANDREA
231	9749292-1	GAZMURI INGLES RICARDO DAVID
232	15349032-5	GEISSBUHLER SILVA KARINA ROMANET
233	10479726-1	GODOY CONEJEROS LILIAN DEL PILAR
234	8603337-2	GODOY CORTES ENRIQUE SEGUNDO
235	18848221-K	GODOY GUINEL ERICK JHOVANY
236	20814134-1	GODOY TRALMA SEBASTIAN ALONSO
237	17731798-5	GODOY VERGARA FABIAN ALBERTO
238	10052071-0	GOMEZ SILVA RAUL ALFREDO
239	26591763-1	GONZALEZ GONZALEZ JAVIER ENRIQUE
240	12510363-4	GONZALEZ GONZALEZ LUISA VERONICA
241	13923725-0	GONZALEZ GONZALEZ WALTER RODRIGO
242	10494375-6	GONZALEZ GRANDON GABRIELA AIDA
243	16279707-7	GONZALEZ HENRIQUEZ RODRIGO EMERSON

244	16658282-2	GONZALEZ MOREL PAULINA ISABEL
245	12864034-7	GONZALEZ PALACIOS ASTRID DE LAS NIEVES
246	13004487-5	GONZALEZ PULGAR VICTOR MANUEL
247	10393248-3	GONZALEZ RAMIREZ CARLOS
248	15406181-9	GONZALEZ RIVEROS GERARDO ANDRES
249	15602592-5	GONZALEZ SEPULVEDA ALEJANDRA ALBINA
250	14341998-3	GONZALEZ TRONCOSO LEONARDO ANTONIO
251	8340899-5	GOSTHE URZUA ALEJANDRO ESTEBAN
252	9276533-4	GUAJARDO GONZALEZ LORETO SOLEDAD
253	19884829-8	GUERRA REVECO FABIAN IGNACIO
254	26437282-8	GUERRA RIVAS REYLIANA MARIA
255	14148523-7	GUERRERO CORTEZ RAUL LEONARDO
256	17858854-0	GUIÑEZ BUSTOS BRUNO ANDRES
257	10987044-7	GUTIERREZ BAÑOS ALVARO ANDRES
258	11507840-2	GUTIERREZ BARRIOS MARIA FERNANDA
259	18458861-7	GUTIERREZ LOPEZ FELIPE IGNACIO
260	15893129-K	GUZMAN TEJEDA PABLO ALFREDO
261	9657550-5	HENRIQUEZ ORMEÑO IVAN ERICO
262	19800328-K	HEREVERI SEPULVEDA TANIA MAHINA
263	14486414-K	HERNANDEZ CONTRERAS ISAAC ALEJANDRO
264	15470186-9	HERNANDEZ JOPIA CARLOS ANDRES
265	16412364-2	HERRERA ARAYA DEBORA EUGENIA
266	14528763-4	HERRERA CRUCES YESSICA JOHANA
267	13093271-1	HERRERA GODOY ORIETTA KARINA
268	16696097-5	HERRERA HERRERA OSCAR SEBASTIAN
269	7985368-2	HERRERA MUÑOZ RAMON FERNANDO
270	13743884-4	HIDALGO HARO MANUEL ANTONIO
271	12676819-2	HONORATO MANZOR VERONICA
272	20242481-3	IBAÑEZ BELMAR GABRIEL ANTONIO
273	16537371-5	IBAÑEZ RODRIGUEZ ISABEL ALEJANDRA
274	13927631-0	IBAÑEZ SIERRA LUIS ANOBER
275	10959309-5	IBARRA PINTO MARTA CECILIA
276	12619409-9	ILLANES BARRERA ALEX ANTONIO
277	10673478-K	ILLANES BARRERA JAIME ALBERTO
278	16832776-5	INOSTROZA ANGEL JONATHAN ANTONIO
279	15224677-3	INOSTROZA SALGADO CRISTIAN ROBERTO
280	12641553-2	JADUE MARCHANT SABINA ANDREA
281	15841220-9	JAMETT NARANJO ALFREDO ANDRES
282	14333521-6	JAQUE ASTETE FRANCISCO ANTONIO
283	17836334-4	JARA GALVEZ NATALIA REBECA
284	16441613-5	JARA TARIFEÑO NICOLAS JHONSY
285	18544367-1	JARA TORO CONSTANZA GRACIELA
286	11479020-6	JARA VIDAL MARCIA PAOLA
287	8669257-0	JELDRES VASQUEZ JOSE ANTONIO
288	14311903-3	JEREZ GONZALEZ ALVARO RODRIGO
289	15707938-7	JIMENEZ SALAMANCA LUIS RODRIGO
290	10585066-2	JOCELIN GIACOMOZZI DANIEL ALFREDO
291	12610199-6	JOFRE VELIZ MARICELA NOEMI
292	13511935-0	KACKSCHIS CAMPOS YASNA CHERIE

293	13332201-9	KYU MANZANO KIM LY
294	16108848-K	LAGOS GARCES DIEGO EDUARDO
295	13651697-3	LANDEROS VARAS ELIZABETH ANDREA
296	19238699-3	LARA CONCHA CONSTANZA JAVIERA
297	18115265-6	LARA ESTAY DAVID ESTEBAN
298	16242799-7	LARA URIBE CLAUDIO FRANCISCO HERNAN
299	11651921-6	LAZCANO ARENAS SANDRA
300	11730967-3	LAZCANO QUIROZ SOLANGE DEL ROSARIO
301	9784369-4	LECEA VARGAS BARBARA MONICA
302	10732601-4	LEON DIAZ JACQUELINE
303	8575253-7	LEON MELO ELIZABETH DEL CARMEN
304	16618807-5	LEYTON MONTENEGRO DANITZA ESTER
305	12407392-8	LEYTON MONTENEGRO KATHERINE NICOLE
306	16710184-4	LEYTON PINTO JORGE DANIEL
307	13273396-1	LLANO GARCES JUANA MARIA
308	14707794-7	LOBO VACA TRUDY
309	17895251-K	LOPEZ FARIAS FELIPE IGNACIO
310	9921537-2	LOPEZ MENDEZ JAVIER ENRIQUE
311	9746085-K	LOPEZ MOLINA RICARDO ESTEBAN
312	18222119-8	LOPEZ MUÑOZ FELIPE ANDRES
313	11429122-6	LOPEZ VALENZUELA HUMBERTO ALEJANDRO
314	13489386-9	LOYOLA GONZALEZ EVELYN ALEJANDRA
315	17707444-6	LUCHSINGER PEIRE EILEEN ALEJANDRA
316	16197784-5	LUCO BRAVO FABIOLA ELVIRA
317	24807763-8	LUNA COBEÑA JOSE TOMAS
318	17044108-7	MALDONADO ORELLANA IVAN JUNIOR
319	18242579-6	MALDONADO SALAZAR ROMINA ESTHER
320	9846295-3	MANRIQUEZ MARTINEZ RODRIGO ANDRES
321	15045371-2	MANZANO HERNANDEZ ALBERT ANTONIO
322	10945395-1	MARAMBIO GONZALEZ FAVIO HERNAN
323	6440317-6	MARAMBIO TAIBA MARIO ENRIQUE
324	25224277-5	MARDONES FERNANDEZ YANINA DENISE
325	11664078-3	MARDONES ORTIZ CAROLINA PAZ
326	12468707-1	MARROQUIN PORTUS CLAUDIA LORENA
327	25695173-8	MARTINEZ ARANDA DANIEL EDUARDO
328	11728348-8	MARTINEZ BRAVO CRISTIAN MARCELO
329	12248910-8	MARTINEZ CAMPOS GEMMA PAOLA
330	16787665-K	MARTINEZ HUAQUIL JULIO HERNAN
331	9828411-7	MARTINEZ MORALES MIGUEL ANGEL
332	10174744-1	MARTINEZ VALENZUELA SERGIO ALFONSO
333	17255108-4	MATTA BARAHONA VLADIMIR NICOLAS
334	16438900-6	MATURANA CORTES ALEJANDRO HANZ
335	16457652-3	MATUS JIMENEZ FERNANDO ARIEL
336	11841627-9	MATUS NORAMBUENA PAOLA NICOLE
337	15331781-K	MAUREIRA MARTINEZ CRISTIAN LUIS
338	18881480-8	MEDINA MALDONADO FRANCISCO JAVIER
339	11047050-9	MENDOZA LIZANA VERONICA GLORIA
340	26042532-3	MENDOZA VELASQUEZ JOSE DANIEL
341	11556650-4	MENESES BUSTAMANTE MARIA YOLANDA

342	17814930-K	MENESES POBLETE CARLA ROBERTA
343	16415024-0	MERINO ROSALES JOSE ANTONIO
344	6696049-8	MEZA CLAVERO IVAN ELIAS
345	18400060-1	MEZA TELLO JUAN PABLO
346	8541987-0	MEZA VALENZUELA PAMELA HILDA
347	16211342-9	MICHEL PAILLACAN MARCO ANTONIO
348	8854215-0	MIQUELES SCHREINER CLAUDIO HERIBERTO
349	9351427-0	MIRALLES GONZALEZ VICTOR PATRICIO
350	9008671-5	MIRANDA CASTRO JUAN FRANCISCO
351	20497034-3	MOLINA BAHAMONDES ERICK JONATHAN
352	14363813-8	MONCADA PEREZ CATHERINE PAULINA
353	25930110-6	MONTAÑA RIVERA JOY JESUS
354	15933452-K	MONTERO VALENZUELA ALBERTO ALEJANDRO
355	24930951-6	MONTERROSA MERCADO MARIA MARCELA
356	15015679-3	MONTES GOMEZ MARION LORETO
357	16555423-K	MORAGA GUTIERREZ PAMELA DEL PILAR
358	19515668-9	MORAGA VENEGAS AMBAR JACQUELINE
359	15731435-1	MORALES CABRERA EMILIO ANDRES
360	13834880-6	MORALES CRUZ PATRICIO FABIAN
361	11395753-0	MORALES GALDAMEZ JORGE FRANCISCO
362	13057489-0	MORALES MATUS RICARDO IGNACIO
363	27103753-8	MORENO CHACON JULIO JESUS
364	9449908-9	MORENO MARTINEZ MARCELA ELIZABETH
365	11875007-1	MORENO PONCE CESAR HERNAN
366	26.058.376-k	MOSQUERA AROCHA MARISELY
367	28122300-3	MOYA QUITO AURALCIRA
368	12180236-8	MUÑOZ CASTRO SUSANA MERCEDES
369	16738660-1	MUÑOZ DIAZ MAYRA JAZMIN
370	9404686-6	MUÑOZ FERNANDEZ JORGE IVAN
371	8005175-1	MUÑOZ FIGUEROA LUIS BERNARDO
372	12907001-3	MUÑOZ HERNANDEZ DICSON GIOVANNI
373	20047370-1	MUÑOZ LOPEZ TOMAS JERONIMO
374	9902264-7	MUÑOZ SAZO VALENTINO
375	11651708-6	MUÑOZ SUAZO SERGIO HUMBERTO
376	18497233-6	MUÑOZ SURRA GERALDINE KIMBERLY
377	18482959-2	MUÑOZ TELLO KATERINE DANIELA
378	11270112-5	NAVARRO RIVEROS MARCO ALONSO
379	25901866-8	NIEVES CANONICO NAZARETH ELENA
380	25395004-8	NOLAZCO DAVILA WILDER
381	17484392-9	NORAMBUENA PORCELL NICOLE ANDREA
382	16414488-7	NORDENFLYCHT OVIEDO NATHALY HARLENNE
383	13081807-2	NOVA BRITO NARCISO ANTONIO
384	11396799-4	NUÑEZ GONZALEZ FERNANDO EUSEBIO
385	16478639-0	OJEDA SANHUEZA MAURICIO ALEJANDRO
386	14576570-6	OLGUIN PEZOA MARIANELA CECILIA
387	13462148-6	OLMENO QUINTANILLA ORIETTA DE LOS ANGELES
388	11754205-K	OLMOS DIAZ MARIA ELENA
389	16749152-9	OLMOS HENRIQUEZ FELIPE ANDRES
390	15345318-7	ORDENES CANALES KARINA ALICIA

391	12474243-9	ORELLANA ALVARADO MIGUEL
392	13258053-7	ORELLANA VERA FRANCISCO JAVIER
393	17741187-6	ORESTE BURGOS ROBERTO IGNACIO
394	13903534-8	ORREGO JIMENEZ NINO ALEXANDER
395	13640796-1	ORTIZ AYRES VADYR GREGORIO
396	17027979-4	ORTIZ MORA EDUARDO JESUS
397	13379023-3	ORTIZ VOLKE GUISELA LIDUVINA
398	18723389-5	OSORIO VALENZUELA DIEGO LUIS MATIAS
399	11482635-9	PACHECO REYES MARITZA
400	10831069-3	PACHECO REYES TERESA DE JESUS
401	17907101-0	PALMA BELMAR IGNACIO JAVIER
402	13829999-6	PALOMINOS MARTI CLAUDIO MAURICIO
403	18080402-1	PARADA DIAZ ISAMAR EDITH
404	25891462-7	PARADA MARTINEZ JOSE ALEJANDRO
405	12382018-5	PARDO RUIZ VALENKA ALEXANDRA
406	13297685-6	PARRAGUEZ ARANEDA MARIO ALEJANDRO
407	11545773-K	PASTEN GUTIERREZ SOLANGE ISABEL
408	15710018-1	PAVEZ OYARZUN FELIPE ANDRES
409	14196100-4	PAVEZ VERA JOCELYN KARINA
410	12082230-6	PAZ ACUÑA MARCELO ANDRES
411	17390790-7	PEÑA VILLAGRAN GISSELLE ANDREA
412	11973125-9	PEÑAILILLO SILVA JOSE GAMALIER
413	16476574-1	PERALTA ORTEGA IVAN ALONSO
414	26015307-2	PERDOMO DIVITO REINALDO JOSE
415	10637326-4	PEREIRA JIMENEZ VICTORIA LORETO
416	12609704-2	PEREIRA MORALES PEDRO GERARDO
417	19671848-6	PEREZ AGUIRRE MATIAS NICOLAS
418	13546382-5	PEREZ ALVAREZ JUAN FRANCISCO
419	9604915-3	PEREZ BARRA XIMENA ANDREA
420	8886814-5	PEREZ BORQUEZ FRANCISCO MIGUEL
421	17841643-K	PEREZ CERDA JAVIER ALEJANDRO
422	12656741-3	PEREZ CORREA RUTH ISABEL
423	19318939-3	PEREZ CORTES JOSE MANUEL
424	13698159-5	PEREZ MANOSALVA CARMEN LUZ DE LAS NIEVES
425	25688195-0	PEREZ PEREZ ALBERTH LISANDRO
426	16544445-0	PEREZ RIVERA ADOLFO HERNAN
427	12723902-9	PEREZ SANCHEZ RUBI ALEJANDRA
428	16509970-2	PEREZ SEGURA XIMENA LEONOR
429	11373778-6	PEREZ VILLAR MIRIAM RAQUEL
430	12861355-2	PINCHEIRA ZAMBRANO LEONARDO ADAN
431	16389717-2	PINO OLIVARES ALEJANDRO ANDRES
432	15445068-8	PIZARRO HENRIQUEZ CRISTIAN ANDRES
433	16049668-1	PIZARRO LEIVA CESAR EDUARDO
434	27033738-4	PORTES RODRIGUEZ JOSEFINA
435	18094628-4	PORTO DIAZ EDGARD ANDRES
436	16127104-7	POZO ALVAREZ FRANCISCA ALEJANDRA
437	8266057-7	PRATT MAULEN ERIKA ELSA
438	14108921-8	PUCA SIERRA DANIEL PATRICIO
439	9895222-5	QUEZADA AZOCAR VICTOR DAVID

440	26764822-0	QUINTANA RODRIGUEZ SHARON YEKEINSY
441	12485162-9	RAMIREZ ABARZUA MARCELA DEL CARMEN
442	11555394-1	RAMIREZ ASPE MARIA CECILIA DEL CARMEN
443	18094388-9	RAMIREZ CERDA ALAN RAINIER
444	10059972-4	RAMIREZ JARA SERGIO ROBERTO
445	11870390-1	RAMIREZ MUÑOZ JESSICA ANGELICA
446	17526118-4	RAMIREZ NUÑEZ FRANCISCO TOMAS
447	13963150-1	RAMIREZ VASQUEZ CESAR ANDRES
448	14159526-1	RAMOS GONZALEZ MARCO ANTONIO
449	13609401-7	RAMOS MILLANAO LOREDANA CAROLINA
450	25880559-3	REQUENA TORRES GUSTAVO EDUARDO
451	17488861-2	REVECO RANCUZI IOSIF DARIM CAMILO
452	7226416-9	REYES JAIME JORGE RAUL
453	16304145-6	REYES MEDINA JAIME ALEJANDRO
454	17418325-2	REYES MUÑOZ CESAR ALEJANDRO
455	12909079-0	REYES NUÑEZ KATHERINE
456	16626403-0	REYES OSSES CECILIA MARIBAL
457	10584340-2	REYES SUAZO PAOLA ZULEMA
458	25566344-5	REYNA SANABRIA RICARDO RAMON
459	17372437-3	RIFFO ROJAS PABLO AARON
460	12908073-6	RIQUELME CARRIZO ALFONSO ISAAC
461	19026995-7	RIQUELME FUENTES MIGUEL ANGEL
462	11945190-6	RIROROKO HORMAZABAL PAULA ANDREA
463	15477446-7	RIUTOR AREVALO KENNETH ROMAN
464	13065653-6	RIVERA MONTERO DIONISIO ALEJANDRO
465	19960669-7	RIVERA ORTIZ MATIAS ANDRES
466	14406302-3	RIVERA QUINTANILLA LUIS ALEJANDRO
467	15724311-K	RIVERA ULLOA RENZO FRANCISCO
468	16084949-5	RIVEROS CAMPOS CAMILO SALVADOR
469	9338108-4	RIVEROS COSSIO JOSE ALBERTO
470	11850863-7	RIVEROS GALLARDO JUAN ANTONIO
471	16810830-3	RIVEROS VIVANCO CARLOS DANIEL
472	20288346-k	ROA ELGUETA FRANCISCO ALONSO
473	16452651-8	ROBLEDO TAPIA GUILLERMO ANDRES
474	7418344-1	ROCO CORREA GINO NICOLAS
475	24889738-4	RODAS PEREZ GABRIELA
476	13045476-3	RODRIGUEZ ALIAGA PATRICIA DEL PILAR
477	14192500-8	RODRIGUEZ ARELLANO JAVIER ANDRES
478	16615702-1	RODRIGUEZ CONTRERAS JUAN CARLOS
479	19546884-2	RODRIGUEZ VASQUEZ PAUL JESUS
480	12873585-2	ROJAS ALVEAR LUIS ALBERTO
481	20049710-4	ROJAS APABLAZA MAXIMILIANO ANDRES
482	18141828-1	ROJAS MANRIQUEZ SERGIO ENRIQUE
483	19565200-7	ROJAS NAVARRO JESSICA ANDREA
484	11852174-9	ROJAS PINTO GERMAN MANUEL
485	13013603-6	ROJAS SANTANDER RODRIGO ANDRES
486	13049959-7	ROMAN ESCOBAR LORENA ROXANA
487	10506402-0	ROMERO SOVINO MARCELA SOLEDAD
488	15015069-8	ROSALES BRIZUELA PABLO EDUARDO

489	11892886-5	RUIZ GARCIA ALEJANDRA VERONICA
490	12671498-K	RUZ ARAYA PABLO CESAR
491	18423022-4	SAAVEDRA FERNANDEZ GERALDINE NINOSKA
492	16614860-K	SAAVEDRA MARTINEZ CONSTANZA LORENA
493	12297940-7	SAAVEDRA VALENZUELA CLAUDIO MARCELO
494	13338065-5	SALAS ALIAGA LUIS ROLANDO
495	10419658-6	SALAS DIAZ ODETTE MARIA TERESA
496	13692124-K	SALAZAR BARRA CLARA MARIA
497	19748822-0	SALAZAR CISTERNA YASMIN ALEJANDRA
498	14259374-2	SALAZAR SANTANA MANUEL ENRIQUE
499	17461932-8	SANCHEZ GUERRERO ANTONIO FABRIZIO
500	12873391-4	SANCHEZ ORTIZ JONATHAN RODRIGO
501	13674043-1	SANCHEZ VILLA ALEJANDRO ANTONIO
502	25928649-2	SANDOVAL MARQUEZ WILLIAM JOSE
503	12860064-7	SANDOVAL ROMERO ROXANE MARIBEL
504	10105042-4	SANHUEZA CASTILLO ALEX RAMIRO
505	12355623-2	SANHUEZA PALMA ERIC FERNANDO
506	15332557-K	SARIEGO MUÑOZ ALEJANDRO ANDRES
507	12130120-2	SEGUEL RODRIGUEZ JACQUELINE DE LOURDES
508	17255681-7	SEGURA BAEZ SIMÓN ERASMO
509	13450052-2	SEPULVEDA AMPUERO JOSE CRISTIAN
510	19707697-6	SEPULVEDA AVILA FRANCISCO ANDRES
511	20101823-4	SEPULVEDA LILLO PATRICIO ARIEL
512	8824131-2	SERSEN NUÑEZ EMILIO ANTONIO
513	26513786-5	SIERRA GRATEROL LUIS OSWALDO
514	15751060-6	SILVA CABRERA MICHEL FELIPE
515	8962013-9	SILVA CELIS MARIA JOSE
516	17837243-2	SILVA DUMONT HANS WILLIAMS JORDAN
517	17562511-9	SILVA GARCIA JORGE LUIS
518	14504759-5	SILVA POBLETE ALAN ARNALDO
519	16746270-7	SILVA SEPULVEDA ANGELICA PAZ
520	18364636-2	SOLANO VALENZUELA CONSTANZA JAVIERA
521	12554924-1	SOLIS MEZAS INGRID LORENA
522	14106223-9	SUAREZ ESCOBAR ISMAEL SALOMON
523	13074088-K	SUAZO MORALES ROBERTO ANDRES
524	16146755-3	TAPIA FUENZALIDA ANGELINA TAMARA
525	15311055-7	TAPIA LEUQUEN JUAN ALEJANDRO
526	18355843-9	TAPIA URIBE ALEX ANTONIO
527	15394055-K	TENORIO JIMENEZ MARCELA ESTER
528	19063618-6	TOBAR MUÑOZ EDUARDO ALFREDO ANTONIO
529	11262836-3	TOBAR ORTIZ FRANCISCA MARISOL
530	18598626-8	TOLEDO LABRIN JUAN PABLO
531	18341247-7	TOLOSA CRUZ JUSTINNE PAZ
532	16710883-0	TORRES ROBLES NADIA MABEL
533	10892659-7	TORRES THEIL PAMELA ANGELICA
534	26268390-7	TOVAR RENGIFO GRACIELA
535	11851947-7	TRIGO NUÑEZ WALTER HERNAN
536	13894252-K	TRONCOSO CACERES MARCELA ANDREA
537	10567992-0	TRONCOSO CALDERON JULIO ALBERTO

538	17229566-5	TRUREO AHUMADA RAQUEL DENISSE
539	8658426-3	URZUA GONZALEZ JAIME MANUEL
540	14187873-5	VALDENEGRO TORREJON ROSA DEL CARMEN
541	10234891-5	VALDERRAMA VALDES RODRIGO ANDRES
542	17281080-2	VALDES MERINO AILEEN MABEL
543	16603972-K	VALENZUELA GUTIERREZ CATALINA ANDREA
544	13600645-2	VALENZUELA LARA REINALDO ANTONIO
545	10210410-2	VALENZUELA NAVARRETE XIMENA
546	15462881-9	VALENZUELA VILLALOBOS YANETH VIRGINIA
547	12416585-7	VARGAS GALARCE BERNARDETTE ELSIE ALEJANDRA
548	15543423-6	VARGAS NUÑEZ CATHERINE ODETTE
549	17892678-0	VASQUEZ MANSILLA MIGUEL ANGEL
550	13277227-4	VASQUEZ MEJIAS LORENA ISABEL
551	19500768-3	VEGA COLLIO KEVIN BLADIMIR
552	7939149-2	VEGA DOWNING NICSY LETICIA
553	16059652-K	VEGA PEREZ RICARDO ANDRES
554	14583443-0	VEGA REYES RODOLFO MIGUEL
555	16474004-8	VEGA SEPULVEDA ANDRES ERNESTO
556	27271613-7	VELASQUEZ VILLEDA ROLDAN ALBERTO
557	11467301-3	VELIZ GONZALEZ JUAN JAVIER
558	16147368-5	VENEGAS ROIG ROLANDO EMMANUELLE
559	16409905-9	VENEGAS SUAZO NATALIA BELEN
560	13369208-8	VENEGAS VALDOVINOS INGRID BEATRIZ
561	13074801-5	VERA ARRIAGADA ANDRES LORENZO
562	19646429-8	VERA LEYTON RODRIGO ANDRES
563	16389171-9	VERA MUÑOZ GUSTAVO ADOLFO
564	17502949-4	VERA REYES CESAR ANDRES
565	13715743-8	VERDEJO ARAVENA ALEJANDRO ANTONIO
566	14091975-6	VERGARA ESPINOZA JONATHAN ENRIQUE
567	17690151-9	VERGARA POBLETE ALEXANDER GABRIEL
568	16279897-9	VIERA LADRON DE GUEVARA JONATHAN ALEJANDRO
569	13933290-3	VILCHES ADASME CAROLINA ANDREA
570	12085711-8	VILCHES MELLA RAMON
571	13931164-7	VILCHES ORTIZ JUAN MAURICIO
572	13672443-6	VILLABLANCA TRONCOSO ERICK FERNANDO
573	17319762-4	VILLARROEL JARA SEBASTIAN EMILIO
574	10349149-5	VILLASECA SOZA LUIS
575	10678630-5	VILLEGAS SALDIVIA MARCELO ALEJANDRO
576	13916615-9	YÁÑEZ MARDONES GUILLERMO
577	13055879-8	ZAMBRANO ACOSTA RODRIGO NESTOR
578	17510380-5	ZAMBRANO VERA MARIO ANDRES
579	11522876-5	ZAPATA LOPEZ PAOLA CRISTINA
580	16471842-5	ZAPATA ROJAS ESTEBAN ALEJANDRO
581	20453077-7	ZAPATA VALDES TEDDY MERIBETH
582	17167775-0	ZOLA BRAVO NATALIA ANDREA
583	14703781-3	ZORRILLA MONGE MATILDE YULIANA
584	12405336-6	ZUNIGA SILVA EDUARDO GUSTAVO
585	14220003-1	ZUÑIGA MARTINEZ ANDREA ZUNILDA
586	8531330-4	ZUÑIGA RAMIREZ MONICA

