

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE

Y

SINDICATO NACIONAL N°2 DE TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE

—

En Santiago de Chile, a 30 de mayo de 2025, entre Televisión Nacional de Chile, representada por su Comisión Negociadora integrada por don Claudio Alarcón Jara, en su calidad de Gerente de Gestión, Finanzas y Técnica, doña Catherina Aliaga Pizarro, en su calidad de Gerente de Personas y doña Paula Alessandri Prats, en su calidad de Gerente Asuntos Legales, todos domiciliados para estos efectos en Bellavista N°0990, comuna de Providencia, Santiago, y por la otra, el Sindicato Nacional N°2 de Televisión Nacional de Chile, representado por su Directorio compuesto por los señores Jorge Arellano Soto, Presidente, don Cristián Luco Caro, Secretario, doña Jéssica Soto Cáceres, Tesorera, doña Lorena Castro Martinelli, Directora y don Pedro Chaskel Robles, Director, todos domiciliados para estos efectos en Bellavista N°0910, comuna de Providencia, Santiago, se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo.

Por Televisión Nacional de Chile:

Claudio Alarcón Jara
Paula Alessandri Prats
Catherina Aliaga Pizarro

Por el Sindicato N°2:

Jorge Arellano Soto
Cristián Luco Caro
Jéssica Soto Cáceres
Lorena Castro Martinelli
Pedro Chaskel Robles

CAPÍTULO I. Normas Generales.

PRIMERA. Partes del Contrato Colectivo

El presente Contrato Colectivo regirá las relaciones laborales entre Televisión Nacional de Chile, como empleadora, y los Trabajadores de la Empresa Televisión Nacional de Chile afiliados al Sindicato Nacional N°2 de Televisión Nacional de Chile, incluidos en las nóminas adjuntas en el Anexo N°1 y el Anexo N°2, que son parte integrante de este instrumento para todos los efectos legales.

Los Trabajadores afiliados al Sindicato incluidos en el Anexo N°1 de este contrato afectos a un instrumento colectivo suscrito con otra organización sindical se mantendrán como partes de éste hasta el término del referido instrumento, y al día siguiente pasarán a estar afectos al presente Contrato Colectivo. Todo lo anterior conforme a lo establecido en el artículo 323 del Código del Trabajo.

En virtud de lo prescrito en el artículo 322 del Código del Trabajo, las partes han pactado el siguiente acuerdo de extensión de beneficios:

- a) **Extensión para los futuros socios del Sindicato:** La Empresa extenderá los beneficios estipulados en este Contrato Colectivo a los futuros socios del Sindicato, desde el momento en que el Sindicato informe la afiliación.
- b) **Extensión para trabajadores no sindicalizados:** En el mismo sentido, las partes han acordado que TVN podrá extender la totalidad o parte de las estipulaciones de este Instrumento Colectivo a los trabajadores sin afiliación sindical. En caso de verificarse la referida extensión de beneficios, los trabajadores a quienes se hubiere aplicado el presente instrumento colectivo, en la forma antes indicada, deberán pagar mensualmente al Sindicato, durante el período en que se les extiendan estos beneficios, el 100% de la cuota sindical.

SEGUNDA. Objeto del Contrato Colectivo.

El presente contrato regirá las relaciones laborales entre las partes por todo el período de vigencia del mismo y su objeto es establecer condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, prestaciones y beneficios de conformidad a la normativa vigente contenida en el Código del Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes a la materia.

TERCERA. Definiciones.

Para efectos de facilitar la interpretación y aplicación de las normas contenidas en este contrato, las partes acuerdan definir los siguientes conceptos:

- a) **Trabajadores con Contrato Indefinido de Planta.** Son Trabajadores con Contrato Indefinido de Planta aquellas personas individualizadas en Anexo N°1.

b) Trabajadores con Contrato a Plazo Fijo. Son Trabajadores con Contrato a Plazo Fijo aquellas personas individualizadas en Anexo N°2.

A estos Trabajadores sólo les serán aplicables los siguientes beneficios:

- Bono de Turno para Periodistas de la Dirección de Prensa de Regiones y de los medios 24horas.cl, tvn.cl y 24H
- Reajustabilidad
- Remuneración Mínima Mensual
- Permiso de Natalidad
- Permiso de Matrimonio y Acuerdo de Unión Civil
- Asignación de Movilización
- Reembolso por Traslado
- Movilización Especial
- Bono de Conducción
- Asignación de Teletrabajo o Trabajo a Distancia
- Colación
- Viáticos
- Ropa de Trabajo
- Bono por Trabajar en la Víspera del Día Internacional del Trabajo, Fiestas Patrias, Navidad, Año Nuevo, y el Día en que se celebre el Aniversario del Canal
- Asignación Mortuoria
- Servicio de Bienestar
- Licencias Médicas, Maternales o por Accidentes de Trabajo
- Becas de Estudio y Asignaciones de Escolaridad
- Asignación de sala cuna y cuidado de menores
- Asignación de natalidad
- Asignación de matrimonio y Acuerdo de Unión Civil
- Aguinaldos
- Manifestación de Aniversario
- Indemnización Especial
-

c) Empleador, Empresa, Canal o TVN. Televisión Nacional de Chile.

d) Sueldo base o básico mensual. Se entenderá por Sueldo Base o Básico Mensual, al estipendio fijo en dinero, determinado en el Contrato Individual de Trabajo, que la Empresa paga mensualmente al Trabajador por la prestación de sus servicios. Se encuentran excluidos de este concepto el bono de encasillamiento y el bono de permanencia.

e) Remuneración. Es Remuneración toda contraprestación en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que deba percibir el Trabajador del Empleador a causa del Contrato de Trabajo.

f) Cargas familiares. Son Cargas Familiares aquellas reconocidas como tales por el Instituto Previsional correspondiente, aun cuando no se tenga derecho a percibir por ellas la Asignación Familiar. En el caso que el Instituto Previsional determine la existencia de cargas duplos, los beneficios que estén en relación a las cargas familiares se pagarán dobles. Estas cargas familiares deberán encontrarse vigentes al momento de hacer exigible el pago de beneficios relacionados con ellas. Se considerarán asimismo cargas familiares los hijos adoptivos cuya adopción no sea plena,

aceptándose la carga familiar desde el momento en que sea otorgada judicialmente la tuición del menor.

- g) **Índice de Precios al Consumidor. IPC.** 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 mensualmente el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) o el Organismo que lo reemplace o haga sus veces y al modo como ese organismo calcula su variación, utilizando tres decimales para su cálculo.
- h) **Labores a ser desempeñadas por el Trabajador.** El Trabajador estará obligado a efectuar las tareas que se fijan en su respectivo contrato individual de trabajo, no pudiendo el empleador exigirle efectuar otras labores distintas, sin su consentimiento, sin perjuicio de la facultad de la Empresa de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el sitio o recinto quede dentro de la misma ciudad, sin que ello importe menoscabo para el Trabajador.
- i) **Bono de Encasillamiento.** Se entenderá como tal aquel que aún conservan los trabajadores al 12 de marzo de 2025. Este bono tendrá la condición de extingible, por lo cual le será imputable todo aumento que la empresa voluntariamente otorgue al trabajador o que derive de cambio de la remuneración proveniente del concurso ganado o cambio de cargo, hasta su total extinción.
- j) **Bono de Permanencia.** Los Trabajadores con derecho al pago de la Indemnización por Antigüedad mantendrán la Asignación por Antigüedad devengada al 1 de diciembre de 2002 con el nombre de "Bono de Permanencia". Este Bono se pagará al Trabajador durante toda su vida laboral en la Empresa, con independencia de cualquier cambio en su remuneración. El monto del Bono de Permanencia será igual al percibido por cada Trabajador en el mes de noviembre de 2002 a título de Asignación por Antigüedad.

El Bono de Permanencia constituirá una remuneración que se reajustará en los términos establecidos en la cláusula Vigésima. Asimismo, el Bono de Permanencia será considerado en la base de cálculo para los efectos de determinar el monto del sobresueldo y de las indemnizaciones por años de servicios.
- k) **Asignación de Zona.** Se entenderá como tal a aquella que aún conservan los trabajadores al 12 de marzo de 2025, cuando así correspondiere.
- l) **Instrucciones de Procedimientos Administrativos.** Es el texto emanado de la Gerencia General, que regula procedimientos administrativos en la Empresa, emitido el año 1996 y cuyo texto fue refundido el 2004.
- m) **Capital Humano.** Se entenderá por éste el conjunto de competencias técnicas y conductuales que un trabajador adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos en el ámbito laboral.

- n) **Antigüedad:** Cada vez que en este Contrato Colectivo se señale como requisito para el pago de un beneficio, la antigüedad que tenga el trabajador en la Empresa, esta será determinada por aquella que tenga al último día del mes anterior al pago del respectivo beneficio, según corresponda, salvo que se señale de manera excepcional y expresamente, una fecha distinta.

Con todo, la antigüedad será determinada considerando los años que en forma continua e ininterrumpidamente el Trabajador lleve prestando servicios en la Empresa.

CUARTA. Duración.

El presente instrumento tendrá una duración de 2 años contados desde el 13 de mayo de 2025 y hasta el 13 de mayo de 2027.

QUINTA. Estabilidad Laboral.

La Empresa resguardará el empleo de cada uno de los Trabajadores involucrados en la presente negociación colectiva a través del desarrollo de políticas de recursos humanos compatibles con las actuales condiciones de competitividad que la Empresa mantiene en el mercado de la televisión.

La directiva sindical será informada del término del contrato de trabajo de cualquiera de sus socios, con la anticipación mínima necesaria según el caso en cuestión. Será obligación del Sindicato mantener la reserva de la información, y velar por que la comunicación del despido sea debidamente informada por la Empresa, al tenor de las exigencias legales respectivas. También será informada de todo Contrato Individual que incluya la cláusula que impide negociar colectivamente, en un plazo máximo de treinta días desde la suscripción del mencionado documento.

SEXTA. Formación y desarrollo del personal.

Para los efectos de este instrumento colectivo se entenderá por Formación y Desarrollo del Personal el progreso de las competencias del Trabajador, óptimamente certificadas, incrementando su potencial desarrollo técnico y profesional, el cual debe estar ligado a las necesidades operativas de la empresa, obedecer a políticas que sobre la materia definirá esta última, considerando la opinión de los sindicatos. Se entiende que en este aspecto jugará un rol fundamental el Comité Bipartito de Capacitación. Las partes acuerdan que dicho Comité deberá sesionar al menos una vez cada trimestre, debiendo realizar su primera reunión anual dentro del mes marzo de cada año calendario.

Para este efecto, la Empresa se preocupará de la formación y desarrollo del personal, y considerará este aspecto en la provisión de los cargos internos.

SÉPTIMA. Participación de los Trabajadores en el Desarrollo de TVN.

1. Comité Consultivo de Trabajo.

Las partes reconocen la existencia de profundas transformaciones en la industria televisiva, producto de las innovaciones tecnológicas en desarrollo, lo que ha traído como consecuencia modificación en la forma de organización del trabajo y las funciones propias de cada trabajador.

Con el fin de contribuir a que este proceso de cambios se produzca sin desmejorar las relaciones laborales el Comité Consultivo de Trabajo, ya constituido, continuará funcionando durante la vigencia de este contrato con participación de todos los sindicatos existentes en la Empresa, que acompañará a la administración de la Empresa en la gestión de la transformación antes señalada, integrada por 6 miembros.

Los 3 representantes de los trabajadores serán nominados directamente por las Directivas Sindicales, a razón de uno por cada sindicato existente en la Empresa, y aquellos 3 que representen a la Empresa, serán designados por el Director Ejecutivo.

El Comité sesionará al menos una vez al mes.

La Empresa se obliga a mantener y desarrollar un plan de capacitación de conformidad a lo dispuesto en la cláusula novena de este contrato.

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, el comité estudiará los sistemas de contratación y las escalas de remuneraciones actualmente vigentes en la empresa así como la factibilidad de implementar en TVN un plan de ahorro previsional colectivo.

Las partes acuerdan que este Comité tendrá, además, la facultad de resolver las dudas sobre la interpretación y aplicación práctica de las cláusulas de este instrumento colectivo. Para este caso, el Comité sesionará en la oportunidad que lo solicite la Empresa o los Sindicatos. Cuando el Comité haya sido especialmente convocado para el ejercicio de dicha facultad interpretativa, las partes podrán invitar hasta dos asesores técnicos por cada Sindicato. Las partes siempre mantendrán su derecho a ejercer las acciones administrativas y/o judiciales que procedieren en el evento que el Comité Consultivo no logre acuerdo en la materia sometida a su interpretación.

Las decisiones adoptadas en este Comité serán vinculantes para las partes.

2. Incentivo a la participación de los trabajadores en el desarrollo de TVN.

Con el objetivo de estimular la participación de los Trabajadores en el desarrollo de TVN, se implementará un programa de incentivos buscando estimular una mayor generación de proyectos que aporten a la creación de valor en la Empresa, que acerquen transversalmente a los Trabajadores de las distintas áreas a los procesos de generación de valor, que estimulen la administración eficiente de recursos, que premien los desempeños destacados y que reconozcan y retengan las nuevas facetas de los talentos internos.

Para estos efectos, la Gerencia de Personas elaborará las bases sobre las cuales se normará la participación de los Trabajadores en este proceso e informará sobre el particular al Comité Consultivo de Trabajo.

3. Mallas de cargos y escalas de remuneraciones.

La Empresa concluyó el estudio de la malla de cargos y escala de remuneraciones asociadas a ellos.

Con todo, las partes acuerdan que cualquier cambio a los cargos y remuneraciones vigente no podrá afectar derechos y/o beneficios que estuvieren percibiendo los trabajadores.

4. Del Acoso Laboral y Sexual.

La Empresa, de acuerdo con las nuevas modificaciones al Código del Trabajo, introducidas por la ley N°21.643, reafirma su compromiso por erradicar cualquier forma de discriminación y violencia en el empleo. En razón de lo anterior, la Empresa mantendrá, en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, un completo y actualizado procedimiento de denuncia verbal o escrita, ante situaciones de acoso y violencia, así como un procedimiento de investigación y sanción para las conductas de este tipo que se encuentren debidamente acreditadas.

Del mismo modo, se asegurará que todos los Trabajadores conozcan los procedimientos de investigación de los casos de Acoso Laboral y Sexual, de acuerdo a lo señalado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de TVN. Asimismo, comunicará los canales de recepción de denuncias y contención para víctimas de manera que todos los Trabajadores y Trabajadoras puedan contar con la información necesaria para prevenir y denunciar conductas que consideren vulneran sus derechos. Junto con lo anterior, la Empresa se compromete a dar estricto cumplimiento a los principios consagrados en el Convenio 190 de la OIT ratificado por nuestro país relativo a la violencia y el acoso durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Lo anterior, dentro de las mismas condiciones que aplique y considere la legislación nacional al respecto.

OCTAVA. Gestión por competencias.

El Comité Consultivo de Trabajo, con la asesoría de una Empresa Consultora externa, colaborará en la implementación de un sistema de gestión por competencias para la selección, evaluación de desempeño y capacitación del personal.

En el caso de Directores, Productores, Asistentes de Dirección y Asistentes de Producción, se llevará un registro de las actividades asignadas y/o ejecutadas, al cual tendrá acceso el trabajador para los fines que él estime pertinentes.

NOVENA. Capacitación.

1. Financiamiento.

Los recursos destinados para el desarrollo del plan anual de capacitación que deberá ser aprobado por el Comité Bipartito de Capacitación serán equivalentes, a lo menos, al 1% de las remuneraciones anuales imponibles más \$35.474.275.-

Adicionalmente, la Empresa se compromete a destinar los recursos que sean necesarios para financiar el plan de capacitación que emane del referido Comité.

El aporte efectuado por la Empresa para financiar la capacitación será en beneficio de todos los trabajadores de Televisión Nacional de Chile.

2. Plan de Capacitación.

El plan de capacitación deberá contener el programa adecuado que permita al Trabajador adquirir las habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para el manejo de las tecnologías y conceptos aplicables a la industria de la televisión y antes que ello, de las destrezas generales que habiliten para el cambio. El objetivo de este programa será lograr que cada Trabajador de Televisión Nacional de Chile se encuentre debidamente calificado para atender los requerimientos propios del proceso de incorporación de nuevos medios tecnológicos.

Asimismo, deberá contemplar la ejecución de actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los dirigentes sindicales, a fin que estos puedan cumplir adecuadamente con su rol sindical.

Finalmente, podrá considerar la ejecución de acciones de capacitación para los ex Trabajadores de la Empresa, siempre que éstas no excedan del plazo de cinco meses contados desde el término de la relación laboral y, preferentemente, respecto de aquellos cuya última remuneración no exceda del equivalente a 25 unidades tributarias mensuales. Dichas acciones de capacitación deberán ser efectuadas sólo por organismos técnicos de capacitación.

3. Prácticas Profesionales.

La Empresa otorgará facilidades para que sus Trabajadores que estudian carreras técnicas o profesionales relacionadas directamente con el giro del negocio de TVN puedan efectuar sus prácticas profesionales en ella. Para tal efecto, los Trabajadores deberán postular anualmente a la Gerencia de Personas, la que determinará a los favorecidos, según la disponibilidad de cupos existentes en la respectiva área para tales prácticas, la evaluación del desempeño del Trabajador por su respectivo jefe y la compatibilidad del ejercicio de la práctica con la prestación efectiva de los servicios personales a que se encuentra obligado el Trabajador.

CAPÍTULO II. JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y PERMISOS

DÉCIMA. Jornada y condiciones de trabajo.

La empresa respetará las jornadas de trabajo de los Trabajadores afectos a este contrato, según los términos contenidos en los respectivos contratos individuales de trabajo, en las Instrucciones de Procedimientos Administrativos y en la aplicación práctica que las partes han dado a tales contratos.

Asimismo, la Empresa establecerá que los Trabajadores exceptuados del descanso dominical y afectos a turnos 5 x 2, gocen de sus dos días de descanso en sábado y

domingo, o bien, en dos días continuos, alternadamente. Las situaciones de excepción serán resueltas por la Gerencia de Personas.

La Empresa promoverá los derechos consagrados por la ley N°21.651 en materia de jornada de trabajo para aquellos trabajadores que sean madres, padres o cuidadores de niños de hasta 12 años permitiendo la adecuación de la jornada laboral con bandas horarias, en base a los requisitos, restricciones y condiciones que establece la ley.

DÉCIMA PRIMERA. Descansos.

El día de descanso semanal a que tiene derecho el Trabajador comenzará a las 21:00 horas del día anterior al día de descanso y terminará a las 06:00 horas del día siguiente a aquel, salvo en el caso de los turnos rotativos, en cuyo caso el descanso se extenderá entre las 00:00 y las 24:00 horas.

En el caso de los Trabajadores que se desempeñen en turnos u horarios variables de trabajo, el descanso que deberá otorgársele al cambio de horario no podrá ser inferior a 12 horas efectivas. Por tanto, entre el término de una jornada y el comienzo de la nueva deberán mediar a lo menos 12 horas. En el caso que el día siguiente sea el de su respectivo descanso semanal o bien de un día festivo, este acuerdo de descanso se imputará al inicio de la próxima jornada de trabajo. Igual disposición se observará en el caso de los Trabajadores que deban trabajar extraordinariamente.

Todos los Trabajadores exceptuados de limitación de jornada tendrán usualmente regímenes de descanso no inferiores a 12 horas. En casos calificados en que ello no ocurra se le otorgarán periodos de descanso equivalentes al doble del tiempo que haya superado las 11 horas de trabajo.. En caso que un trabajador, que haya realizado una comisión de servicio en el extranjero, retorne al país después de las 12:00 horas de un día sábado, domingo o festivo, habiendo tenido un traslado de retorno superior a 9 horas, tendrá derecho a que se le otorgue un día de descanso. Ambos descansos podrán ser gozados dentro de un plazo de 60 días corridos en acuerdo y con aprobación de su respectiva jefatura.

DÉCIMA SEGUNDA. Bono de reemplazo.

Cuando el Trabajador pase a desempeñar un cargo superior en carácter de interino o subrogante como consecuencia de una licencia médica o el ejercicio de feriado legal, por uno o más días, , tendrá derecho a percibir adicionalmente un porcentaje del 1,5% de su sueldo base mensual, en relación con los días o parcialidad de jornada que efectivamente se mantenga en esta situación, con las siguientes condicionantes:

- a) El monto del sueldo base mensual más el presente bono del Trabajador que efectúa el reemplazo, no podrá ser superior al sueldo base mensual del Trabajador que reemplaza en proporción a los días del reemplazo.
- b) Si el bono de reemplazo tiene su origen en el desempeño de un cargo superior, vacante, se entenderá esta situación como transitoria y en ningún caso podrá prolongarse por plazo superior a 60 días corridos, debiendo llenarse dicha vacante en el plazo referido.

Para perfeccionar este bono deberá acordarse previamente por escrito entre la Jefatura respectiva y el Trabajador, con copia a la Gerencia de Personas. En caso de cualquier discordancia que se produzca respecto del presente beneficio, aquello será resuelto por la Gerencia de Personas.

DÉCIMA TERCERA. Feriado anual y Bono de vacaciones.

1. Feriado anual.

Los Trabajadores tendrán derecho al feriado anual cuando enteren un año de antigüedad en el Canal, contado desde la fecha de su contratación. Este feriado será de 20 días hábiles y se hará efectivo preferentemente en los meses de primavera o verano. Para los efectos del cálculo del feriado, los días sábado serán considerados inhábiles.

El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles, podrá fraccionarse de común acuerdo. Los Trabajadores que hayan tomado un mínimo de 15 días hábiles y cuyo feriado concluyere en día viernes, tendrán derecho a regresar a su trabajo al día siguiente hábil, entre lunes y viernes.

En caso que el Trabajador tenga derecho a días de feriado progresivo de conformidad a lo dispuesto en la legislación vigente, los primeros cuatro días se imputarán a los días de feriado señalados en el primer inciso. De conformidad a lo anterior, sólo habrá lugar a días de feriado progresivo desde que el trabajador cumpla los requisitos señalados en el Código del Trabajo para impetrar cinco días de feriado progresivo.

Lo dispuesto en el inciso precedente no regirá para los Trabajadores que tengan derecho a días de feriado progresivo en virtud de la prestación de servicios exclusivamente a Televisión Nacional de Chile, en forma continua o discontinua.

Los días de feriado que excedan de 15 días hábiles podrán compensarse en dinero, previo acuerdo del Trabajador y la Empresa.

El cálculo de las vacaciones para efecto de indemnización por término del contrato de trabajo y las compensaciones económicas de las vacaciones se regirán por las normas legales sobre la materia.

Los Trabajadores de regiones extremas que, de acuerdo a la ley, tuvieran derecho a un feriado anual de 25 días hábiles, mantendrán este beneficio, sin perjuicio de los días de feriado progresivo que la ley reconoce.

La Empresa proporcionará a los Trabajadores que presten servicios en la ciudad de Punta Arenas, cada 2 años, cuatro pasajes aéreos con tarifa económica o bien, dos pasajes aéreos con tarifa normal, para él, su cónyuge y/o cargas familiares reconocidas, en el tramo Punta Arenas - Santiago - Punta Arenas. El Trabajador para solicitar este beneficio deberá tener una antigüedad mínima en la Empresa de 2 años y dichos pasajes no podrán acumularse. La compra de estos pasajes se efectuará directamente por el Centro Regional, previo envío a la Gerencia de Persona de tres cotizaciones.

2. Bono de vacaciones.

La Empresa pagará un bono anual de vacaciones a los Trabajadores, dentro de los cinco días hábiles anteriores a que éste haga uso de su feriado anual autorizado, el que será equivalente al 10% del monto mensual del sueldo base que perciba el Trabajador, con un mínimo de \$110.174.- Este bono se incrementará en \$217.210.- por cada carga familiar vigente del Trabajador, y se pagará conjuntamente con el bono antes señalado.

Los Trabajadores sin cargas familiares reconocidas, recibirán el equivalente al 10% de su sueldo base mensual con un mínimo de \$167.793.-

El Bono de vacaciones se pagará, en todo caso, una vez en la respectiva anualidad, debiendo tomarse al menos 10 días hábiles continuos de feriado anual. Con todo, en caso que el Trabajador no haga uso de su feriado en la respectiva anualidad, el Bono será pagado a petición del Trabajador conjuntamente con las remuneraciones del mes en que lo solicite.

Tendrán derecho a este beneficio los Trabajadores que cumplan con los requisitos estipulados en el Código del Trabajo para impetrar el derecho al feriado anual.

3. Bono Incentivo

Los Trabajadores con derecho al Bono de Vacaciones que, a la fecha de hacer uso de su feriado anual, no tengan acumulados más de 40 días de vacaciones tendrán derecho a un Bono Incentivo, en las siguientes condiciones:

- a) Si tienen pendiente hasta 20 días de vacaciones: el Bono ascenderá a \$80.208.-
- b) Si tienen pendiente más de 20 días y hasta 40 días: el Bono ascenderá a \$40.105.-

Para efectos de esta cláusula, se considerarán los días de vacaciones devengados hasta el período anual anterior al de aquel en que el Trabajador haga uso de su feriado anual y no comprenderá los días de feriado progresivo pendientes.

DÉCIMA CUARTA. Bono de Turno para Periodistas de la Dirección de Prensa en Santiago y Regiones, de los Medios 24horas.cl, tvn.cl y 24H.

Este Bono beneficia exclusivamente a los Periodistas y Periodistas contratados como Editores o Subeditores de Prensa o cualquier denominación del cargo que cumpla las mismas funciones, que se desempeñan dependiendo de la Dirección de Prensa en Santiago y Regiones y de los Medios 24H, 24horas.cl, tvn.cl y cualquier otra plataforma on line que las reemplace, que presten servicios bajo el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo. Es requisito esencial para percibir este Bono, que el Trabajador que tenga derecho a él, haya sido autorizado previamente por el Director de Prensa de Televisión Nacional de Chile, o en su ausencia, por quien lo reemplace, o por quien el Director Ejecutivo de la Empresa designe.

Este Bono sólo será aplicable al Trabajador que teniendo derecho a él y por razones de servicio, trabaje horas de jornada normal en días sábado, domingo y festivos.

La jornada laboral efectiva en estos días se pagará con un recargo diario equivalente al 5% en sábado y al 10% en domingo y festivo, calculado sobre el sueldo base, más el bono de permanencia, el bono de encasillamiento y la asignación de zona, cuando correspondan.

Este bono de turno será incompatible con el pago de horas extraordinarias y no implica la pérdida del día del descanso semanal.

DÉCIMA CUARTA BIS. Horas extraordinarias por turno para Periodistas de la Dirección de Prensa en Santiago y Regiones, de los Medios 24horas.cl, tvn.cl y 24H que cumplan jornada de trabajo de acuerdo al artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo.

El pago garantizado por concepto de horas extraordinarias regulado en esta cláusula beneficia exclusivamente a los Periodistas y Periodistas contratados como Editores o Subeditores de Prensa que se desempeñen dependiendo de la Dirección de Prensa en Santiago y Regiones y de los medios 24H, 24horas.cl, tvn.cl y cualquier otra plataforma online que las reemplace, que cumplen jornada de trabajo de acuerdo al artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo. Es requisito esencial para percibir este monto, que el Trabajador/a que tenga derecho a cobrar horas extraordinarias, haya sido autorizado/a previamente por el Director/a de Prensa de Televisión Nacional de Chile o, en su ausencia, por quien lo reemplace, o por quien el Director/a Ejecutivo/a de la Empresa designe.

El mínimo garantizado por concepto de hora extraordinarias, sólo será aplicable al Trabajador/a que teniendo derecho a éstas y por razones de servicio, **trabaje horas extraordinarias en días sábado, domingo y/o festivos.**

Por lo tanto, las horas extraordinarias se pagarán con el recargo legal establecido en este instrumento y en subsidio en el Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, existirá un mínimo garantizado por este concepto equivalente a un 5% si trabaja horas extraordinarias un día sábado; y un 10% si trabaja horas extraordinarias un día domingo o festivo, calculados ambos sobre el sueldo base, más el bono de permanencia, el bono de encasillamiento y la asignación de zona, cuando correspondan. Si lo que corresponda pagar por horas extraordinarias fuere inferior al mínimo garantizado, se pagará la diferencia entre ambos montos a título de bono compensatorio.

El pago de las horas extraordinarias por este concepto no implica la pérdida del día del descanso semanal.

DÉCIMA QUINTA. Bono de Turno para Productores, Directores de Televisión y Realizadores de la Dirección de Prensa de Santiago y Regiones

Este Bono beneficia exclusivamente a los Trabajadores contratados como Productores, Directores de Televisión y Realizadores que se desempeñen dependiendo de la Dirección de Prensa y de Regiones de Televisión Nacional de Chile y que presten servicios bajo el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo. Es requisito esencial para percibir este bono, que el Trabajador que tenga derecho a él haya sido autorizado previamente por el Director de Prensa de Televisión Nacional de Chile, o en su ausencia, por quien lo reemplace, o por quien el Director Ejecutivo de la Empresa designe. Este Bono sólo será aplicable al

Trabajador que teniendo derecho a él y por razones de servicio, trabaje horas de jornada normal en días sábado, domingo y festivos.

La jornada laboral efectiva en estos días se pagará con un recargo diario equivalente al 7,5% en sábado, domingo y festivos, calculado sobre el sueldo base, bono de permanencia, bono de encasillamiento y asignación de zona, cuando corresponda.

Este bono de turno será incompatible con el pago de horas extraordinarias y no implica la pérdida del día de descanso semanal. Del mismo modo, será incompatible con aquellos bonos pactados individualmente que compensen el trabajo realizado en días sábado, domingo o festivos.

DÉCIMO QUINTA BIS. Horas extraordinarias para Productores, Directores de Televisión y Realizadores de la Dirección de Prensa en Santiago y Regiones que cumplen jornada de trabajo de acuerdo al artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo.

El pago garantizado por concepto de horas extraordinarias regulados en esta cláusula, beneficia exclusivamente a los Trabajadores/as contratados como Productores, Directores de Televisión y Realizadores que se desempeñen dependiendo de la Dirección de Prensa de Santiago y Regiones de Televisión Nacional de Chile, que cumplen jornada de trabajo de acuerdo al artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo. Es requisito esencial para percibir este monto, que el Trabajador/a que tengan derecho a cobrar horas extraordinarias, haya sido autorizado/a previamente por el Director/a de Prensa de Televisión Nacional de Chile o, en su ausencia, por quien lo reemplace, o por quien el Director/a Ejecutivo/a de la Empresa designe.

El mínimo garantizado por concepto de horas extraordinarias, sólo será aplicable al Trabajador/a que teniendo derecho a éstas y por razones de servicios, trabaje horas extraordinarias en días sábado, domingo y/o festivos.

Por lo tanto, las horas extraordinarias se pagarán con el recargo legal establecido en este instrumento y en subsidio en el Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, existirá un mínimo garantizado por este concepto equivalente a un 7,5% si trabaja horas extraordinarias un día sábado, domingo o festivo, calculado sobre el sueldo base, bono de permanencia, bono de encasillamiento y asignación de zona, cuando corresponda. Si lo que corresponda pagar por horas extraordinarias fuere inferior al mínimo garantizado, se pagará la diferencia entre ambos montos a título de bono compensatorio.

El pago de las horas extraordinarias por este concepto no implica la pérdida del día del descanso semanal. Del mismo modo, será incompatible con aquellos bonos pactados individualmente que compensen el trabajo realizado en día sábado, domingo o festivos.

DÉCIMA SEXTA. Bono de Trabajo Nocturno.

1. Bono de Trabajo Nocturno.

Los Trabajadores que se desempeñen en su horario normal u ordinario de trabajo, en jornada que abarque total o parcialmente el horario comprendido entre las 24:00 horas y las 7:00 horas percibirán un bono equivalente al 50% del valor hora sobre el sueldo base para el tiempo trabajado entre dichas horas.

2. Reglas para el Bono de Trabajo Nocturno.

El pago del Bono de Trabajo Nocturno corresponderá sólo para horas normales u ordinarias; si las horas trabajadas en horario nocturno correspondiesen a extensión de jornada, prevalecerá el pago de las horas extraordinarias.

Para que este derecho pudiera ser invocado, necesariamente la hora de inicio y/o término de la jornada debe estar debidamente registrada.

DÉCIMA SÉPTIMA. Turno para Personal de Producción.

La Empresa respecto a los Trabajadores que se desempeñan en los cargos de Directores Asistentes y Productores Asistentes, arbitrará las medidas pertinentes a fin de dar cabal cumplimiento a lo relativo al descanso diario, semanal y anual, otorgando cuando sea pertinente las compensaciones que legalmente procedan.

DÉCIMA OCTAVA. Permisos.

i. Días Administrativos

El trabajador tendrá derecho a tres días de permiso con goce de remuneraciones por cada año de vigencia del contrato. Estos días podrán fraccionarse en medios días y deberán ser autorizados por el jefe directo previa solicitud del Trabajador/a, a través del sistema implementado por TVN. En caso de ser negada la autorización, el Trabajador/a podrá reclamar ante el Gerente del área. En caso de negativa de este último, se podrá recurrir al Gerente de Personas.

El Trabajador/a que no haga uso de este permiso en el año de vigencia del contrato podrá acumular los tres días de permiso para el año de vigencia siguiente. En ningún caso podrá acumularse más de seis días de permiso por este concepto.

ii. Días Administrativos de Periodistas, Subeditores, Editores y Productores Generales que trabajen bajo la dependencia de la Dirección de Prensa y que no tengan limitación de jornada laboral.

Tratándose de Periodistas, Subeditores, Editores y Productores Generales que trabajen bajo la dependencia de la Dirección de Prensa y que presten servicios bajo el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo; tendrán derecho a un máximo de cinco días de permiso con goce de remuneración, adicionales a los ya señalados en el numeral i) anterior. El Trabajador/a podrá hacer uso de este permiso entre los meses de marzo a diciembre de cada año, considerando que pueden tomar un día de permiso adicional por cada dos meses. De esta forma, podrán tener un día adicional entre los meses de (i) marzo y abril; (ii) mayo y junio; (iii) julio y agosto, (iv) septiembre y octubre; y (v) noviembre y diciembre. Si el trabajador no tomara su día de permiso en el lapso de los dos meses señalados, no podrá acumularlos para un periodo posterior.

Este permiso adicional se perderá si el Trabajador/a pasa a tener jornada de acuerdo al artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo. Cualquier cambio de condiciones laborales que afecten al Trabajador/a, ya sea en su dependencia a la Dirección de Prensa o en su jornada laboral sin limitación y distribuida entre 5 o 6 días semanales,

como sería, por ejemplo, pasar a registrarse por el artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo, cambio de jornada laboral 4x3, etc., será causal suficiente para perder irrevocablemente este derecho de días de permiso adicionales con goce de remuneración.

Para hacer uso de este permiso adicional, el jefe del Trabajador/a debe autorizarlo previa solicitud a través del sistema implementado por TVN.

En caso de ser negada la autorización, el Trabajador/a podrá reclamar ante el Director/a de Prensa. En caso de negativa de este último, se podrá recurrir al Gerente/a de Personas.

DÉCIMA NOVENA. Horas de Trabajo Sindical.

Los directores sindicales tendrán derecho a disponer de las horas de trabajo sindical necesarias para efectuar sus labores sindicales, dentro o fuera del lugar de trabajo. Las horas de trabajo sindical serán de diez horas semanales por cada director sindical y serán acumulable dentro del mes y podrá ser cedido en todo o en parte entre los directores de cada Sindicato, previo aviso por escrito a la empresa.

No obstante lo anterior, los directores sindicales tendrán derecho a 7 días de horas de trabajo sindical en el año calendario para la realización de actividades vinculadas a su cargo o destinadas a la capacitación o el perfeccionamiento necesario para la buena realización de su actividad.

Igualmente, los directores sindicales dispondrán de un permiso de 10 días hábiles para la preparación del proceso de negociación colectiva y, adicionalmente, del tiempo necesario durante la realización de la misma. Para este caso los directores comunicarán por escrito a su jefe directo y a la Gerencia de Personas, las fechas en que harán uso de las horas de trabajo sindical.

El tiempo que abarquen estas horas de trabajo sindical se tendrán por trabajadas para todos los efectos legales y convencionales, por tanto, la Empresa asumirá de su cargo el pago de las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social del Trabajador.

CAPÍTULO III. Remuneraciones

VIGÉSIMA. Reajustabilidad.

1. Reajustabilidad Futura.

Durante la vigencia del presente contrato colectivo, los sueldos base, el bono de encasillamiento, el bono de permanencia y la asignación de zona de los Trabajadores se reajustarán semestralmente en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor, en los 6 meses inmediatamente anteriores a cada reajuste, en las fechas que se indican:

- Al 1° de junio de 2025 y al 1° de diciembre de 2025
- Al 1° de junio de 2026 y al 1° de diciembre de 2026

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la variación del IPC, supere el 6% antes de

cumplirse el semestre respectivo, se anticipará el reajuste a contar del mes siguiente en que ello ocurra.

En caso que la variación experimentada por el IPC en el período semestral respectivo fuese negativa, la Empresa no aplicará dicha reajustabilidad, de forma tal que en ningún caso procederá disminución de remuneraciones ni beneficios.

2. Reajustabilidad de los Beneficios.

Todos los montos expresados en moneda nacional en este contrato se reajustarán semestralmente en el 100% de la variación del IPC habida en el semestre inmediatamente anterior, en las mismas fechas señaladas en el número 1.

VIGÉSIMA PRIMERA. Gratificación anual.

1. Gratificación Anual.

Se distribuirá a los Trabajadores una Gratificación Anual equivalente al 30% de las utilidades líquidas de la Empresa antes de participación, generada directamente por ella, en cada ejercicio anual, reflejada en el Balance Consolidado respectivo.

Esta Gratificación se repartirá en un 90% de ella entre todos los Trabajadores de la Empresa que cuenten con este beneficio, incluidos aquellos no afectos a la presente negociación, con la sola exclusión de los ejecutivos, y se pagará proporcionalmente al monto de los Sueldos Bases Mensuales; y el 10% restante se distribuirá entre los ejecutivos del Rol Privado (Directores de Área, Gerentes y Subgerentes). En el evento que el porcentaje de los sueldos base de los Trabajadores (excluidos los ejecutivos del Rol Privado), represente más del 90% del total de los sueldos base de la Empresa, la Gratificación Anual se distribuirá en proporción a los respectivos sueldos base de todo el personal (incluidos los ejecutivos del Rol Privado).

Adicionalmente, se establece que para los Trabajadores cuyo porcentaje de sueldo base mensual respecto a la suma total de los sueldos bases mensuales de la Empresa sea inferior a la suma de \$1.720.844.- (un millón setecientos veinte mil ochocientos cuarenta y cuatro), para todos los efectos de este beneficio se le considerará el porcentaje correspondiente a esta suma. El mayor costo derivado de este procedimiento se incrementará al 30% de la utilidad líquida de la Empresa antes referida, hasta la categoría 6 grado M. La diferencia que se produzca entre las cantidades a pagar desde la categoría 6 grado M hasta la suma de \$1.720.844.- (un millón setecientos veinte mil ochocientos cuarenta y cuatro), serán de cargo de todos los Trabajadores afectos a la presente Gratificación (incluido Rol General y Rol Ejecutivo), en proporción a sus respectivos sueldos base mensuales.

A fin de establecer el monto de la utilidad líquida de la Empresa antes de participación, ésta se considerará sin deducir el 10% por interés del capital propio y después de haber cargado a gastos el monto de la Gratificación Convencional Anual Garantizada y antes del pago del Bono de Participación.

A través del pago de esta Gratificación Anual, la Empresa da cumplimiento íntegro y total a la obligación de pagar la gratificación legal a que se refieren los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.

2. Pago de la Gratificación Anual.

El pago de esta Gratificación Anual se efectuará sujeta a la siguiente modalidad:

- a) Mediante una Gratificación Convencional Anual Garantizada equivalente al 100% de un sueldo base mensual de cada Trabajador, pagadero en la proporción y fechas que a continuación se indican:

25% antes del 15 de marzo

25% antes del 15 de junio

25% antes del 15 de septiembre

25% antes del 15 de diciembre

Esta gratificación se pagará en forma proporcional al tiempo servido por el Trabajador en la Empresa, en la respectiva anualidad.

- b) Mediante un Bono de Participación cuyo monto equivale a la diferencia entre la Gratificación Anual que le corresponda a cada Trabajador, según lo señalado en el número 1 y la Gratificación Convencional Anual Garantizada de la letra a) precedente.

La fecha de pago de este Bono se efectuará dentro de los 60 días siguientes a la aprobación por el Directorio de los Estados Financieros debidamente auditados del respectivo ejercicio.

Este Bono se pagará en forma proporcional al tiempo servido por el Trabajador en la Empresa, en la respectiva anualidad.

Sin perjuicio de lo anterior, no tendrán derecho a este Bono aquellos trabajadores cuyos contratos hayan terminado antes del 31 de diciembre del año al que correspondan las utilidades a repartir, por las causales contempladas en los artículos 159 N°1 (excepto los casos de la cláusula Trigésimo Octava número 3 de este instrumento colectivo), 159 N°2, 159 N°4, 159 N°5; y artículo 160 del Código del Trabajo.

En el Anexo N°3 se detalla el método de liquidación de la Gratificación Anual.

No se aplicará el numeral 1) y 2) letra a) de esta cláusula y se pagará la gratificación de conformidad a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo a los trabajadores incorporados en los Anexos N°1 y N°2 de este instrumento colectivo contratados entre el 13 de marzo de 2019 y el 12 de marzo de 2023. En tal sentido, la Empresa opta expresamente por pagar a estos trabajadores una Gratificación Legal anual ascendente al 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, según el valor que tenga este ingreso en el mes de diciembre de cada año. Esta gratificación tendrá el carácter de garantizada, esto es, se pagará sea cual fuere la utilidad que obtuviere la Empresa, incluso, si el resultado fuese negativo, y con este pago TVN quedará eximida de la obligación establecida en el artículo 47 del mismo Código. La

Empresa pagará la gratificación mediante doce cuotas mensuales, cada una de ellas equivalente a un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Cualquiera diferencia que pudiere producirse en favor del Trabajador con relación al monto total de la gratificación, será liquidada y pagada dentro de los sesenta días siguientes al término del ejercicio. Con todo, este pago se imputará al que pudiere resultar de aplicar la letra b) del numeral 2 de esta cláusula vigésimo primera.

Los Trabajadores indicados en el párrafo anterior tendrán derecho al Bono de Participación, para cuyo cálculo se descontará el monto de la gratificación referida.

VIGÉSIMA SEGUNDA. Jornada Extraordinaria.

1. Horas Extraordinarias al 50%.

El tiempo extraordinario trabajado en conformidad con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad se pagará con un recargo de 50% sobre el sueldo base, más el Bono de Encasillamiento, el Bono de Permanencia y la Asignación de Zona, cuando corresponda.

2. Horas Extraordinarias al 75%.

Se pagarán con un 75% de recargo sobre la misma base señalada en el número 1, las horas extraordinarias trabajadas en días sábado o en días que corresponda libres para el Trabajador.

3. Horas Extraordinarias al 100%.

Se pagarán con un 100% de recargo sobre la misma base señalada en el número 1, las horas extraordinarias trabajadas en días domingo (calendario) o festivos, o entre las 00:00 horas y las 06:00 horas.

4. Reducción de Jornada Extraordinaria.

La Empresa, con el objeto que los Trabajadores gocen de un adecuado descanso diario y semanal, se compromete a reducir significativamente el número de horas extraordinarias laboradas, adoptando las medidas tendientes a tal finalidad.

Con todo, el Trabajador y la Empresa podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado, en las condiciones que establece la Ley N°21.561.

5. Bono por citación extraordinaria al trabajo.

La Empresa pagará a aquellos Trabajadores que se desempeñen en regiones y se encuentren liberados de jornada y citados fuera de su horario habitual de trabajo, para realizar despachos en directo, la cantidad de \$32.751 brutos por cada citación.

VIGÉSIMA TERCERA. Remuneración mínima mensual.

Los trabajadores cuya jornada ordinaria de trabajo sea de 44 horas semanales, tendrán derecho a percibir una remuneración bruta mensual que no podrá ser inferior a la suma de \$820.000.-, o bien, el doble del ingreso mínimo mensual vigente fijado por ley, según el monto que resulte superior, sin considerar el sobresueldo.

CAPÍTULO IV. Beneficios

VIGÉSIMA CUARTA. Becas de Estudio y Asignaciones de Escolaridad.

1. Beca de Estudio.

La Empresa pagará una vez al año, contra presentación del comprobante de pago de la matrícula o certificado de alumno regular, una Beca de Estudio, de acuerdo al régimen de estudios regulares que acredite estar cursando el Trabajador o sus cargas familiares reconocidas, en una Institución del Estado o reconocida por éste.

Esta Beca no será tributable en los términos y topes establecidos en la Ley de la Renta.

2. Monto de las Becas de Estudio.

El monto de este beneficio será el que se señala a continuación:

- Enseñanza Básica	\$ 112.570.-
- Enseñanza en Establecimientos Especializados en Educación y Rehabilitación de niños con discapacidad	\$223.507.-
- Enseñanza Media, Técnica, Comercial, Industrial	\$223.507.-
- Enseñanza Superior en Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica	\$547.120.-

Si, tratándose de carreras con régimen de estudios semestral, el alumno ingresare en el segundo semestre del año, la Empresa pagará la suma correspondiente en una sola oportunidad, cualquiera sea el mes de la respectiva anualidad, previa presentación de la documentación pertinente.

En el caso de la Beca para estudios superiores en Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica, habrá lugar a ella sin atender a la edad del Trabajador, cuando éste sea el causante de la Beca, y en caso de los hijos del Trabajador, habrá lugar a ella hasta que éste cumpla 28 años de edad, acreditando los estudios pertinentes.

3. Presentación de documentación para Beca de Estudio.

Para tener derecho al cobro de esta Beca, el Trabajador deberá presentar a la Empresa la documentación hasta el 31 de marzo del año respectivo para el primer semestre académico o a más tardar el 31 de agosto del año respectivo para el segundo semestre académico, y de acuerdo a las siguientes indicaciones:

- Enseñanza Básica y Media: se pagarán contra la presentación de la respectiva boleta o comprobante de matrícula.
- Educación Superior en Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica: se considerarán como tales aquellas reconocidas por el Ministerio de Educación y que tengan una duración no inferior a cuatro semestres, y se pagarán contra la presentación de la respectiva boleta o comprobante de matrícula.

Con todo, cualquier situación excepcional respecto a la fecha de presentación de los documentos, se revisará directamente con la Gerencia de Personas.

Quedan excluidos de este beneficio, los Trabajadores que estén realizando estudios regulares dentro del plan de capacitación financiado por la Empresa.

4. Beca de Estudios en Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica para Hijos de Trabajadores.

La Empresa otorgará anualmente 3 becas de estudios superiores para los hijos de los Trabajadores, que sean carga de éstos, que tengan un sueldo base mensual inferior al equivalente a la categoría 10 grado M de la escala de remuneraciones y que obtengan los 3 mayores puntajes sobre 800 puntos, como ponderación final de postulación en la prueba PAES, o bien las que el Ministerio de Educación determine en reemplazo de ésta.

Esta Beca no será tributable en los términos y topes establecidos en la Ley de la Renta.

Este beneficio no le será aplicable a aquellos hijos o hijas de Trabajadores/as quienes accedan o hayan accedido a beneficios de gratuidad universitaria del Estado u otra beca respecto de la carrera a la cual postulen. En el evento de haber diferencia entre lo que debiera pagar la Empresa y lo cubierto por la beca, la Empresa pagará el diferencial, considerando que la Empresa sólo paga el 50% del arancel.

5. Monto de la Beca de Estudios para Estudios en Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica para Hijos de Trabajadores.

La beca comprenderá el reembolso del 50% del pago de matrículas y colegiatura mensual, debidamente efectuada y acreditada que se cancelaren en los respectivos Establecimientos de Educación Superior chilenos y se otorgará período a período (anual o semestral) hasta el término de la carrera, a condición que el beneficiario apruebe la totalidad de las asignaturas correspondientes al período pertinente. En caso que el beneficiario fuera acreedor de una rebaja de arancel otorgada por el Fondo

Solidario de Crédito Universitario, la Empresa pagará directamente al establecimiento educacional pertinente, el excedente que se produzca por concepto de esta rebaja.

6. Condiciones Generales de la Beca para Estudios.

En el caso de término de la relación laboral entre la Empresa y el Trabajador cuyo hijo sea beneficiario de esta beca, concluirá el derecho de éste a percibir el beneficio y se entenderá que la beca la obtiene el hijo de aquel Trabajador que en el proceso de selección correspondiente suceda a los 3 titulares de la Beca. En el evento que dicho término sea por causas no imputables al Trabajador, este beneficio se extenderá hasta completar la respectiva anualidad. Lo mismo ocurrirá en el caso de retiro programado o pactado.

El mismo procedimiento se aplicará para reemplazar al estudiante becado que no cumpla el requisito de aprobación de las asignaturas correspondientes, o bien, sea marginado de sus estudios superiores.

7. Asignación de Enseñanza Preescolar.

La Empresa pagará una vez al año, contra presentación del comprobante de pago de matrícula o la correspondiente boleta, una Asignación de Enseñanza Preescolar por cada carga familiar reconocida que acredite que se encuentra asistiendo al jardín infantil (de 2 a 4 años), pre-kínder y kínder. El monto de la Asignación ascenderá a la suma de \$111.750.-

8. Asignación de Educación Preuniversitaria.

La Empresa pagará una vez al año, contra presentación del comprobante de pago de matrícula o la correspondiente boleta, una Asignación de Educación Preuniversitaria por cada hijo del Trabajador que acredite que se encuentre matriculado en un Preuniversitario. El monto de la Asignación ascenderá a la suma de \$223.507.-

Este beneficio podrá ser solicitado por cada hijo sólo en dos oportunidades.

VIGÉSIMA QUINTA. Asignación y Permiso de Natalidad.

1. Asignación de Natalidad.

El Trabajador a quien nazca un hijo o que obtenga la adopción, tuición provisoria o definitiva, o el cuidado personal de un menor, tendrá derecho a una asignación de \$434.121.-

El pago de este beneficio se hará efectivo contra presentación del certificado de nacimiento o el documento respectivo y junto con la liquidación de remuneraciones más próxima a la fecha de presentación del referido certificado.

Si ambos padres son Trabajadores de la Empresa, su pago se efectuará a cada uno de ellos.

2. Permiso de Natalidad.

El padre Trabajador tendrá derecho a cinco días de permiso con goce de remuneraciones en caso de nacimiento de un hijo o que obtenga la adopción, tuición provisoria o definitiva, o el cuidado personal de un menor.

En el caso de adopciones o la entrega de un menor en tuición o cuidado personal al Trabajador, habrá lugar a los beneficios señalados en esta cláusula una vez que se acredite por medios judiciales o administrativos el acto a través del cual al Trabajador se le concede la adopción, la tuición o el cuidado personal.

Este permiso podrá postergarse y/o parcelarse, siempre y cuando se haga efectivo dentro de los primeros 30 días posteriores al nacimiento.

Este permiso será imputable al establecido en la ley.

VIGÉSIMA SEXTA. Asignación y Permiso de Matrimonio y Acuerdo de Unión Civil.

1. Asignación de Matrimonio y Acuerdo de Unión Civil.

La Empresa pagará, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la presentación del certificado legal correspondiente, una asignación de matrimonio o acuerdo de unión civil de \$434.121.- al Trabajador contrayente.

Si ambos contrayentes son Trabajadores de la Empresa, el pago de esta asignación se hará a cada uno de ellos.

Con todo, si un trabajador se ha beneficiado con la presente asignación por haber suscrito el acuerdo de unión civil, y con posterioridad contrae matrimonio con la misma persona, no procederá el pago de la presente Asignación.

2. Permiso de Matrimonio y Acuerdo de Unión Civil.

El Trabajador gozará de un permiso de 7 días continuos, los que se tendrán por trabajados para todos los efectos legales, y no podrá postergarse, parcelarse o compensarse. Este permiso deberá utilizarse preferentemente dentro de los 15 días siguientes a la celebración del matrimonio o acuerdo de unión civil.

Este permiso será imputable al establecido en la ley.

VIGÉSIMA SÉPTIMA. Seguro de Vida y Asignación Mortuoria.

1. Seguro de Vida y Accidentes Personales.

La Empresa contratará un seguro de vida y de accidentes personales a favor de los Trabajadores, con las siguientes características:

- Cobertura: Incapacidad total y permanente (2/3), y muerte.

- Objeto: Muerte natural y daños corporales provenientes de accidente que pueda ocurrir con motivo de la prestación de servicio o en la vida privada del Trabajador.
- Monto:
 - a) Muerte Natural e incapacidad total o permanente, según la antigüedad del Trabajador:

Antigüedad	Monto Asegurado
- De 1 a 9 años	12 Sueldos Base
- De 10 a 18 años	18 Sueldos Base
- De 19 años en adelante	24 Sueldos Base

- b) Muerte accidental:

Antigüedad	Monto Asegurado
- De 1 a 9 años	24 Sueldos Base
- De 10 a 18 años	36 Sueldos Base
- De 19 años en adelante	48 Sueldos Base

El monto de este seguro se imputará a toda suma de dinero que la Empresa deba pagar por incapacidad total o permanente y muerte del Trabajador, cualquiera sea el origen de la obligación. No obstante lo anterior, este seguro será compatible con cualquier otra prestación a que tenga derecho el Trabajador cuyo origen sea distinto al señalado precedentemente.

El monto de este beneficio se pagará al o los beneficiarios que el Trabajador determine por escrito en formulario confeccionado al efecto, y a falta de ello, a quienes acrediten ser sus herederos legales.

La cobertura del seguro de vida deberá contemplar el riesgo producido por viajes en vehículos de fuerzas armadas, o bien, en circuitos no usuales.

Cuando no fuere posible contratar el seguro de vida en las condiciones establecidas en esta estipulación, la Empresa pagará directamente el monto asegurado a los beneficiarios indicados.

Con todo, el monto asegurado mínimo para los Trabajadores en los casos de muerte natural y muerte accidental será de 500 Unidades de Fomento.

2. Gastos de Traslado de los restos del Trabajador.

En caso de fallecimiento del Trabajador en el ejercicio de su trabajo o sus actividades sindicales, sea fuera de sus dependencias habituales de trabajo, en el país o en el extranjero, la Empresa, además de la asignación señalada, pagará los gastos de traslado de los restos del Trabajador hasta su residencia habitual, sin que este gasto sea imputable a ningún beneficio otorgado por la Empresa.

3. Evaluación.

La Empresa en conjunto con las directivas sindicales evaluará la pertinencia de mantener o modificar el actual régimen de seguro de vida sobre la base de que se trata de una compensación otorgada a los beneficiarios designados por el Trabajador y que se otorga en función al tiempo servido por éste en la Empresa.

4. Asignación Mortuoria y Permisos por Fallecimiento.

En caso de fallecimiento de alguna de las cargas familiares del Trabajador, su cónyuge, conviviente civil o su conviviente socialmente reconocida y de los hijos solteros que hayan sido cargas y que dejaron de serlo por resolución del Instituto Previsional correspondiente y vivan a sus expensas hasta los 28 años de edad inclusive, el Trabajador tendrá derecho a una asignación mortuoria por un monto de \$1.297.778.-

Adicionalmente, el Trabajador gozará de los siguientes días de permiso pagado, adicionales al feriado anual, independientemente del tiempo servido:

- a) Muerte del cónyuge, conviviente civil, conviviente socialmente reconocida: 7 días corridos.
- b) Muerte de un hijo(a): 10 días corridos.
- c) Muerte del padre, madre o hermano: 4 días hábiles.
- d) Muerte del hijo en período de gestación: 7 días hábiles.
- e) Muerte de mascota: 1 día hábil.

Estos días de permiso son imputables a los establecidos en la ley.

Para estos efectos se entiende por “conviviente socialmente reconocida” a la mujer o el hombre con quien el Trabajador o la Trabajadora, mantiene una cohabitación y relación afectiva, y con quien dicho Trabajador o Trabajadora ha cohabitado y mantenido relación afectiva durante un plazo ininterrumpido de a lo menos 5 años, si no tienen hijos en común, o bien, durante un plazo ininterrumpido de 2 años, en casos de existir hijos en común. Para acreditar las exigencias contempladas en este párrafo se estará al informe que emitirá la Asistente Social de la empresa.

En este mismo sentido, se entenderá por mascota al perro o gato de compañía, previamente informado e incorporado al registro llevado por el área de Bienestar de la Empresa para estos efectos, indicando a lo menos, su especie, raza y características particulares, si correspondiere, para lo cual deberá ser presentado el Carnet de vacunación o atención entregado por la Clínica Veterinaria respectiva.

Su defunción deberá ser acreditada mediante el certificado afín extendido por un veterinario indicando la individualización de la mascota del trabajador, su causa de muerte y la fecha.

Este permiso podrá ser utilizado dentro de un periodo de 5 días hábiles a la acreditación

de la defunción de la mascota respectiva, previa coordinación con la jefatura correspondiente. Con todo, el Trabajador no podrá hacer uso de este beneficio más de una vez al año.

VIGÉSIMA OCTAVA. Aguinaldos.

1. Aguinaldo de Fiestas Patrias.

La Empresa entregará con ocasión de Fiestas Patrias un canastillo en especies por un monto de \$27.417.- a cada Trabajador. Este beneficio podrá ser compensado por cheque de canje, lo cual será definido por los Sindicatos de la Empresa, en forma homogénea para todo el personal.

Este beneficio se entregará dentro de la primera quincena de septiembre de cada año.

2. Aguinaldo de Navidad.

La Empresa pagará anualmente a cada Trabajador, con ocasión de celebrarse la Navidad, una asignación de \$60.118.-

Este beneficio se entregará dentro de la última semana de noviembre de cada año.

3. Caja de Navidad.

Para la Navidad, la Empresa entregará un canastillo en especies, por un monto de \$27.417.- a cada Trabajador. Este beneficio podrá ser compensado por cheque de canje, lo cual será definido por los Sindicatos de la Empresa, en forma homogénea para todo el personal.

4. Regalos Navideños y Fiesta de Navidad.

Adicionalmente, se entregarán juguetes o regalos y una fiesta en un parque infantil para las cargas familiares reconocidas, menores de 13 años, todo por un monto de \$97.112.- por cada carga. A la fiesta indicada precedentemente, también se invitará a los hijos menores de 13 años de los trabajadores de la empresa que no sean cargas familiares de los mismos.

El pago de la asignación, la entrega de la canasta y los obsequios se efectuarán antes del 23 de diciembre. La fiesta se realizará antes del día 31 de diciembre de cada año.

VIGÉSIMA NOVENA. Asignación de Movilización, Reembolso por Traslado, Bono de Conducción, y Asignación de Teletrabajo.

1. Asignación de Movilización.

La Empresa pagará mensualmente a todos los Trabajadores una asignación de movilización de \$60.322.-

2. Reembolso por Movilización Adicional.

La Empresa reembolsará a los Trabajadores los gastos en locomoción colectiva o en

taxi, debidamente acreditados, si por necesidad de sus funciones –calificadas por su jefe directo– efectúen un desembolso de dinero por concepto de traslado de su lugar habitual de trabajo a diferentes oficinas, organismos o locaciones en que deba desempeñarse.

3. Movilización Especial.

El Trabajador que efectúe sus labores más allá de las 23:00 horas y hasta las 7:00 horas, ambas inclusive, recibirá de la Empresa la movilización pertinente desde y hacia su domicilio habitual, registrado en su hoja de vida dentro de la Región Metropolitana, o de la ciudad respectiva, en forma individual o colectiva. Excepcionalmente, se otorgará el presente beneficio entre las 22:00 horas y hasta las 8:00 horas, ambas inclusive, los días domingos y festivos.

En cumplimiento de esta obligación, la Empresa pondrá a disposición del Trabajador un vehículo para tal efecto, o bien, un vale de radio taxi, el que deberá ser utilizado sólo para el día de su emisión, lo que será determinado por la Empresa según sus necesidades.

La empresa adoptará las medidas necesarias para que se ordene este servicio.

4. Asignación por Traslado.

Asimismo, se concederá una asignación de traslado al Trabajador que, al cumplir una nueva destinación, se vea obligado a cambiar su residencia habitual, y al que, una vez terminadas sus funciones por decisión de la Empresa, vuelva al lugar en que residía antes de ser destinado.

El monto de esta asignación será equivalente a la suma de los siguientes emolumentos: un mes de sueldo base, más el bono de permanencia, el bono de encasillamiento y la asignación de zona, cuando corresponda; pasajes para el Trabajador, su cónyuge, conviviente civil e hijos que vivan con él y las personas que le acompañen y flete para el equipaje y efectos personales hasta por la máxima carga de kilogramos de equipaje acompañado que permitan, sin recargo, los respectivos pasajes del medio de transporte utilizado.

También tendrá derecho a transporte de carga no acompañada, por el medio más conveniente a juicio de Televisión Nacional de Chile, hasta por un máximo de cinco mil kilogramos. La Empresa contratará los seguros necesarios a fin de responder por el estado y conservación de la carga no acompañada entre el lugar de embarque y el de destino.

5. Bono de conducción.

Aquellos Trabajadores que se desempeñan en Regiones y que deban conducir regularmente vehículos en el desarrollo de sus funciones percibirán un Bono Mensual de \$43.668.- brutos. El mismo bono será pagado para los Trabajadores que se desempeñen en la ciudad de Santiago y que deban realizar un viaje que implique el manejo de 200 o más kilómetros en un solo tramo. Se entiende por tramo la distancia recorrida ininterrumpidamente desde Santiago al lugar al que corresponda viajar para la ejecución del encargo o trabajo correspondiente.

6. Asignación de Teletrabajo o Trabajo a Distancia

Aquellos trabajadores que suscriban un anexo de Teletrabajo o Trabajo a Distancia, y que laboren en dicha modalidad, recibirán mensualmente una Asignación de Teletrabajo o Trabajo a Distancia ascendente a la suma de \$21.834.- Las partes, acuerdan que este pago compensará todos los gastos en que pudiera incurrir el trabajador con ocasión del teletrabajo. Asimismo, el Empleador se hace cargo de los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos necesarios para el Teletrabajo o Trabajo a Distancia.

Los trabajadores que presten servicios en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia deberán firmar un anexo de Contrato Individual de Trabajo donde se establecerán las condiciones del mismo, tales como otorgamiento de herramientas de trabajo, jornada de trabajo y tiempo de desconexión, entre otros, en atención al artículo 152 quáter G y siguientes del Código del Trabajo. En tal sentido, el Empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

La Empresa promoverá el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Con este fin realizará anualmente acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente o a través de los Órganos Administradores de la Ley 16.744.

En este sentido, el afiliado que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, tendrá el derecho a solicitar:

- a) Que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.
- b) Derecho preferente en el uso del feriado legal en periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, por sobre otras personas trabajadoras que no están en esa situación.
- c) Reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte del periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación.
- d) Volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado dicho tiempo.

Para acceder al beneficio mencionado en la presente cláusula, se deberá cumplir con los requisitos y condiciones establecidos en la Ley N°21.645.

7. Pago de licencias de conducir profesional.

La Empresa reembolsará, solamente a los Trabajadores que desempeñen funciones de conducción, en el ejercicio de su cargo, el 100% del gasto por renovación de la licencia de conducir profesional necesaria para el ejercicio de sus funciones.

TRIGÉSIMA. Asignación de Colación.

1. Colación.

Televisión Nacional de Chile proporcionará a los Trabajadores el beneficio de una colación diaria mediante el sistema de vales canjeables en el casino que funciona al interior del establecimiento.

El servicio de colación que deberá suministrar el concesionario comprenderá lo siguiente, según se trate de almuerzo o cena:

a) Almuerzo:

- Salad bar de libre consumo compuesto por un mínimo de cuatro tipos de ensaladas. Se deberá contar con aderezos clásicos como aceite de maravilla, jugo de limón y vinagre y, también otros aderezos, tales como mayonesa, pasta de ají y ketchup en dispensadores
- Sopa, crema o consomé, libre consumo
- Un plato de fondo a elegir entre tres alternativas con acompañamiento intercambiables
- Una alternativa hipocalórica en base a quesillo, jamón o similar acompañado de ensaladas
- Una alternativa hipocalórica en base a ensalada de frutas
- Una alternativa de régimen blando o liviano u otros según prescripción médica
- Un postre a elegir entre cinco alternativas
- Una bebida gaseosa o dos jugos de fruta o agua de soda y café
- Pan libre consumo
- Alcuza y aliños

b) Cena:

- Salad bar de libre consumo compuesto por un mínimo de cuatro tipos de ensaladas. Se deberá contar con aderezos clásicos como aceite de maravilla, jugo de limón y vinagre y, también otros aderezos, tales como mayonesa, pasta de ají y ketchup en dispensadores
- Sopa, crema o consomé, libre consumo
- Un plato de fondo a elegir entre dos alternativas con acompañamiento intercambiables
- Una alternativa hipocalórica en base a quesillo, jamón o similar acompañado de ensaladas
- Una alternativa hipocalórica en base a ensalada de frutas
- Un régimen blando o liviano u otros según prescripción médica
- Un postre a elegir entre cinco alternativas
- Una bebida gaseosa o dos jugos de fruta o agua de soda y café

- Pan libre consumo
- Alcuza y aliños

El servicio de colación que se suministrará a los Trabajadores, será de la misma calidad y cantidad que el prestado actualmente por el concesionario a Televisión Nacional de Chile.

La calidad y cantidad del servicio prestado, en términos de su contenido nutricional y micro-biológico, serán controladas por el Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos (INTA) de la Universidad de Chile u otro organismo similar designado por Televisión Nacional de Chile. La entidad referida deberá exponer semestralmente los resultados de su informe al Comité Consultivo de Trabajo. Además, la empresa deberá encargar una encuesta de calidad a una empresa externa que será efectuada a los clientes del casino, a lo menos, una vez al año.

Con todo, la calidad y cantidad del servicio ofrecido por el concesionario no podrá ser inferior a la certificada por el INTA en su informe del mes de julio de 2004.

Los Trabajadores podrán canjear sus vales de colación por productos de cafetería estandarizados (sándwich, bebida y postre) ofrecidos por el concesionario del casino.

Para los efectos de la base de cálculo de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo las partes avalúan la colación en \$78.223.- mensuales.

Quedan exceptuados de este beneficio aquellos Trabajadores que se desempeñan en Regiones no sujetos a jornada única. En el caso de Regiones, la Empresa otorgará a los Trabajadores una colación (por medio de algún sistema de ticket o tarjeta para alimentación), de similares características, cuyo valor será el siguiente:

<i>CENTRO REGIONAL</i>	<i>VALOR DIARIO</i>
<i>Red Antofagasta</i>	<i>\$7.470</i>
<i>Red Atacama</i>	<i>\$7.079</i>
<i>Red Coquimbo</i>	<i>\$7.079</i>
<i>Red Valparaíso</i>	<i>\$6.686</i>
<i>Red O'Higgins</i>	<i>\$6.490</i>
<i>Red Maule</i>	<i>\$6.686</i>
<i>Red Bio Bio</i>	<i>\$6.686</i>
<i>Red Araucanía</i>	<i>\$6.686</i>
<i>Red Austral</i>	<i>\$7.470</i>

2. Descanso para colación.

El tiempo de esta colación será de 45 minutos para los trabajadores.

Estos tiempos se considerarán como trabajados para todos los efectos legales y convencionales.

La empresa velará porque dicho descanso de colación pueda ser ejercido de forma efectiva por los trabajadores fuera de su puesto de trabajo y en las instalaciones dispuestas para tal efecto.

3. Colación adicional.

Además, proporcionará a los Trabajadores una colación adicional, cuando dentro de su jornada de trabajo extraordinaria deban permanecer en las dependencias de la Empresa, durante un período que exceda a una colación. Para que el Trabajador tenga derecho a este beneficio debe comenzar su turno hasta las 14:00 horas y terminar sus labores después de las 21:00 horas o bien, ser citado en su jornada de trabajo ordinaria entre las 12:00 y las 13:00 horas.

4. Colación Nocturna.

Asimismo, se otorgará a los Trabajadores cuya jornada se inicie a partir de las 23:00 horas y que finalice después de las 04:00 horas el beneficio de colación nocturna. En caso que esto no sea posible, la Empresa le pagará una asignación ascendente a la suma de \$5.713.- por cada jornada. El pago de esta asignación se hará efectivo dentro de los 5 días hábiles siguientes al término del mes en que se realizaron dichos turnos nocturnos.

A los socios del Sindicato cuya jornada laboral se inicie antes de las 20:00 horas de un día y concluya más allá de las 01:00 horas del día siguiente, por su participación en programas regulares o en transmisiones especiales que se extiendan hasta dicho horario, TVN les proporcionará un sandwich y una bebida.

5. Horario de Colación.

El horario de colación será:

Almuerzo :	Entre las 12:00 y 15:00 horas
Comida :	Entre las 20:00 y 22:15 horas

La Empresa arbitrará las medidas pertinentes a fin de dar cumplimiento a estos horarios.

6. Desayuno.

Los Trabajadores cuya citación a trabajar se inicie hasta las 07:00 horas, recibirán de la Empresa un desayuno consistente en una taza de té o café con leche, y un sándwich de jamón y queso.

7. Bono de Colación.

En caso que la colación deba consumirse en recintos o lugares fuera del habitual, no correspondiendo viático, y la Empresa no proporcione la respectiva colación, el Trabajador percibirá un bono de colación equivalente a \$7.872.-

8. Colación fuera del Recinto.

En caso que la Empresa proporcione la colación en recintos o lugares fuera del habitual, se proporcionará ésta en condiciones de calidad y cantidad similares a las del Casino de la Empresa.

Adicionalmente, en los casos de los festivales de Olmué, Talca, Viña del Mar, o cualquier otro festival de similares características, al finalizar las operaciones necesarias para la transmisión diaria del evento, se contemplará el otorgamiento de un sándwich y un jugo para los trabajadores que hubieren debido trabajar hasta dicho cierre. Asimismo, durante dichas operaciones se mantendrá disponible agua, té, café y galletas.

9. Bono de desayuno.

En caso que el trabajador sea citado a prestar sus servicios hasta las 07:00 horas y que el desayuno deba consumirse en recintos o lugares fuera del habitual, no correspondiendo viático, y la Empresa no proporcione el respectivo desayuno, el Trabajador percibirá un bono de desayuno equivalente a \$2.333.-

TRIGÉSIMA PRIMERA. Premios por Antigüedad y Manifestación de Aniversario.

1. Premios por Antigüedad.

Esta norma se aplicará a los Trabajadores que cumplan con el requisito establecido para esta asignación a partir de la vigencia del presente Contrato Colectivo.

El Trabajador recibirá por una sola vez, un premio por antigüedad cuyo monto se encuentra establecido en Unidades de Fomento, al cumplir los siguientes años de servicio, continuos o no, prestados a Televisión Nacional de Chile.

10 años de servicio	8 Unidades de Fomento
15 años de servicio	10 Unidades de Fomento
20 años de servicio	12 Unidades de Fomento
25 años de servicio	15 Unidades de Fomento
30 años de servicio	18 Unidades de Fomento y el sorteo entre ellos de dos pasajes aéreos clase turista Santiago - Miami - Santiago.
35 años de servicio	22 Unidades de Fomento y el sorteo entre ellos de dos pasajes aéreos clase turista Santiago – Madrid – Santiago.

40 años de servicio	26 Unidades de Fomento y el sorteo entre ellos de dos pasajes aéreos clase turista Santiago – París – Santiago
45 años de servicio	30 Unidades de Fomento y el sorteo entre ellos de dos pasajes aéreos clase turista Santiago – Roma – Santiago
50 años de servicio	34 Unidades de Fomento y el sorteo entre ellos de dos pasajes aéreos clase turista Santiago – Nueva York – Santiago
55 años de servicio	38 Unidades de Fomento y el sorteo entre ellos de dos pasajes aéreos clase turista Santiago – Sydney - Santiago

Al cumplir 5 años de servicio, el Trabajador recibirá un galvano.

Si por razones de fuerza mayor o causa justificada, debidamente constatada por el Comité Consultivo de Trabajo, el trabajador favorecido con el sorteo no pueda hacer uso de los pasajes contemplados en esta estipulación, TVN pagará el equivalente en dinero de los mismos, dentro de los diez días siguientes a la resolución de la mencionada comisión.

Si el contrato de trabajo termina después que el Trabajador haya cumplido la antigüedad exigida para el otorgamiento de los premios en Unidades de Fomento indicados precedentemente y con anterioridad a la fecha en que se efectúe la Manifestación de Aniversario regulada en la letra b) de esta cláusula, tendrá derecho al pago del mismo conjuntamente con la liquidación de su finiquito.

2. Manifestación de Aniversario.

Con ocasión de su Aniversario, la Empresa realizará una manifestación para su personal, por un monto de \$82.212.- por cada Trabajador.

El gasto a realizar en los premios indicados el número 1, como cualquier otro reconocimiento o actividad especial con relación a dicha manifestación, se imputará al monto antes definido, exceptuados los premios a los 30, 35, 40, 45, 50 y 55 años.

La organización de todos los eventos de Aniversario corresponderá a una Comisión formada por la Administración y los Sindicatos.

TRIGÉSIMA SEGUNDA. Viáticos.

1. Viáticos Nacionales.

La Empresa pagará a los Trabajadores que, por razones de servicio y previa orden dada por el superior, deban desarrollar trabajos fuera de la ciudad en que ejerce normalmente sus funciones, un viático diario para cubrir los gastos de alojamiento y alimentación en que incurrieren.

2. Monto diario del Viático Nacional.

El monto diario del viático en el territorio nacional será el que en cada caso se señala, conforme a la región del país donde se realice el servicio:

REGIONES	Arica y Parinacota, Tarapacá y Antofagasta	y Atacama a Los Lagos (incluye Los Ríos) y Región Metropolitana	Aysén y Magallanes, Isla de Pascua y Juan Fernández
	\$93.862.-	\$85.326.-	\$ 119.461.-

3. Asignación por Comisión de Servicio sin Derecho a Viático.

Cuando el Trabajador esté cumpliendo una comisión de servicio en lugares fuera de la Empresa y que no corresponda el otorgamiento de viáticos, se pagará una asignación de acuerdo a los porcentajes que se indican, siempre y cuando la comisión abarque íntegramente cada uno de los horarios que a continuación se señalan:

Entre las 06:00 y las 07:00 hrs	:	10 % del viático
Entre las 12:00 y las 15:00 hrs.	:	20 % del viático
Entre las 20:00 y las 22:00 hrs.	:	20 % del viático

4. Zonas Geográficas que dan Derecho a Asignación.

Habrà lugar a invocar el derecho establecido en el número 3, cuando la comisión de servicio deba necesariamente cumplirse en una ciudad que esté ubicada a más de 50 kilómetros de la ciudad en que ejercen habitualmente las funciones, para el caso de Regiones; y para Santiago, según los siguientes límites:

Los sectores jurisdiccionales de las Municipalidades que se indican no generan el beneficio del viático:

Las Condes, Providencia, La Reina, Peñalolén, Macul, Vitacura, Renca, El Bosque, Lo Barnechea (excepto Farellones), Independencia, Recoleta, Pedro Aguirre Cerda, Huechuraba, Cerrillos, Ñuñoa, Puente Alto, La Florida, La Cisterna, San Bernardo, San Ramón, La Granja, La Pintana, San Miguel, San Joaquín, Santiago, Quinta Normal, Estación Central, Lo Prado, Maipú, Quilicura, Conchalí, Cerro Navia, Lo Espejo y Pudahuel (excepto Aeropuerto Comodoro Arturo Merino Benítez, Plaza de Peaje, Centro de Energía Nuclear y Laguna Carén).

5. Viáticos Extranjeros.

El monto básico del viático diario en el extranjero, será de US\$50.- (cincuenta dólares de los Estados Unidos de Norteamérica).

El monto básico indicado se incrementará en el porcentaje de asignación del costo de vida que corresponda a los funcionarios de planta "A" del Servicio Exterior de Chile, según sea el país en que deba cumplirse la comisión de servicio.

6. Seguro de Asistencia en Viaje.

Además, la Empresa contratará un Seguro de Asistencia en Viaje para cobertura médica en el extranjero, hasta por un monto máximo de \$15.904.068.- por evento.

7. Invitaciones.

En el caso que la alimentación y/o alojamiento lo proporcionen terceros (invitaciones), la Empresa velará para que ellos sean adecuados, de un nivel acorde al cometido del servicio encomendado y no comprometan el libre desempeño del Trabajador.

Para tal efecto, el viático se distribuirá en la siguiente proporción:

- Alojamiento	50 %
- Almuerzo	20 %
- Comida	20 %
- Desayuno	10 %

Cuando se trate de una invitación nacional o internacional, la Empresa procurará que estas sean, a lo menos, para 3 personas.

Sin perjuicio de la tabla anterior, la Empresa pagará como mínimo el 10% del viático cuando se trate de invitaciones que contemplen el pago de todos los gastos de alojamiento, almuerzo, comida y desayuno.

8. Otras Normas sobre Comisiones de Servicios.

En el caso que para determinados eventos y/o lugares de comisión de servicio, la Empresa proporcione alimentación y/o alojamiento, los cuales deberán otorgarse en condiciones adecuadas, no se devengará viático o se tendrá derecho a la parte correspondiente a lo que la Empresa no proporcione.

Las labores en las cuales el Trabajador tuviere que pernoctar fuera del lugar de su desempeño habitual, si recibiese alojamiento por parte de la Empresa o pernoctase en tren, buque o aeronave, recibirá el porcentaje del viático que corresponda a alimentación siempre que incurra en ella.

Para los efectos de determinar los porcentajes a que se tendrá derecho, los viáticos empezarán a regir a contar de las 00:00 horas del día de inicio de la comisión de servicio.

9. Pago de Gastos Efectivos.

La Empresa podrá, respecto a las comisiones de servicio, optar por regirse de acuerdo al sistema precedente, o bien, pagará los gastos efectivamente realizados, por concepto de alojamiento y alimentación, siempre que dichos gastos sean razonables y relacionados directamente con la comisión.

Con todo, cuando se produzca una comisión de servicio que implique vigilia, excluido el

tiempo de traslado al lugar donde ésta deba realizarse, se originará viático nacional o internacional según corresponda, además del resto de los beneficios que procedan.

10. Asistencia para Trabajadores que ejecuten funciones en terreno.

Para todos aquellos Trabajadores que ejecuten funciones fuera de las dependencias del Canal, y que en razón de la existencia de algún acontecimiento noticioso se requiera más de 5 horas de espera, la Empresa dispondrá de servicios sanitarios y una colación cuyas características será determinada por ésta en consideración al lugar de la prestación de servicios.

Si por caso fortuito o fuerza mayor, atendidas las características del lugar y/o hecho noticioso, la Empresa no pueda proveer los servicios indicados precedentemente, se eximirá del cumplimiento de la obligación.

TRIGÉSIMA TERCERA. Bono por Trabajo en Víspera del Día Internacional del Trabajo, Fiestas Patrias, Navidad, Año Nuevo y Bono en el día en que se celebre el Aniversario del Canal.

La Empresa pagará a cada Trabajador que trabaje la noche del 30 de abril, el 17 de septiembre, el 24 o 31 de diciembre o que inicie o finalice su turno después de las 19:30 horas de cualquiera de estas fechas, o bien que sea citado a trabajar por su superior el día que se celebra el aniversario de Televisión Nacional de Chile, un bono por un monto de \$105.105.-

El Día de Aniversario del Canal deberá celebrarse simultáneamente en todos los establecimientos de la Empresa.

El bono es compatible con el pago de horas extraordinarias, cuando correspondan.

El trabajador que haya laborado efectivamente, a lo menos 5 horas, el 1 de enero, tendrá derecho a un día de descanso adicional que podrá ser gozado dentro de los 30 días siguientes al mismo.

TRIGÉSIMA CUARTA.

1. Elementos de Trabajo y Seguridad.

La Empresa proporcionará los elementos de trabajo necesarios para el resguardo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores, en el ejercicio de sus funciones, previa consulta al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, considerando las condiciones climáticas y geográficas de cada región del país.

Los Trabajadores estarán obligados a utilizar estos elementos de trabajo, los que deberán ser devueltos a la Empresa, una vez concluido su cometido o cuando dicho elemento sea dado de baja.

La Empresa proporcionará a los Trabajadores asistencia legal gratuita en las gestiones extrajudiciales o judiciales que tengan relación con hechos delictuales o cuasi delictuales de que sean víctimas, producidos a causa o con ocasión de la prestación de sus servicios, en coberturas noticiosas que se realicen en situaciones de riesgo. La Empresa deberá

generar un procedimiento que les permita a los Trabajadores conocer los trámites necesarios para hacer efectiva esta asesoría.

2. Uso de equipos personales en el ejercicio de las funciones.

La Empresa proporciona a los Trabajadores todos los equipos y herramientas necesarias para la ejecución de sus funciones.

En caso de que el Trabajador/a utilice, excepcionalmente, un equipo personal para el ejercicio de sus funciones, no existiendo uno de la Empresa que le pudiera ser entregado, y éste fuera hurtado, robado o sufriera un daño en el desempeño de la prestación de servicios en terreno, la Empresa asumirá el costo de la restitución del equipo. Lo anterior, en la medida que el hurto, robo o daño no sea imputable a una conducta negligente del Trabajador. Para ello, el Trabajador deberá interponer la denuncia a las autoridades correspondientes y hacerse parte del procedimiento a que este diere lugar.

De verificarse lo anterior, la Empresa repondrá o reembolsará el valor de los equipos, dentro del plazo de 60 días corridos contados desde el hecho, para lo cual se tomará en consideración la factura correspondiente como comprobante del monto a pagar o cualquier otro medio idóneo que permita acreditar el monto de la adquisición.

TRIGÉSIMA QUINTA. Vestuario.

La Empresa proporcionará en comodato el vestuario necesario para los Trabajadores que la representen como imagen corporativa, considerando las condiciones climáticas y geográficas de cada región del país

El mencionado vestuario deberá ser devuelto a la Empresa, una vez concluido el cometido del Trabajador, cuando se renueve o cuando dicho vestuario sea dado de baja.

Se formará una comisión paritaria integrada por representantes de la Empresa y de los Sindicatos para los efectos de acordar el vestuario femenino que deberán utilizar las secretarías o asistentes.

La empresa exigirá que el personal utilice el vestuario proporcionado en la forma definida por ella misma y cautelará que el desplazamiento de las personas que porten uniforme o ropa de trabajo con imagen corporativa se haga en condiciones adecuadas de seguridad.

La Empresa pagará a los periodistas y editores que deban salir en pantalla en virtud de una decisión de TVN en tal sentido, un Bono de Vestuario semestral ascendente a la suma de \$543.877, monto que incluye el Impuesto al Valor Agregado. Este bono será entregado en marzo y septiembre de cada año de vigencia del contrato, según corresponda de acuerdo a lo prescrito en este párrafo.

TRIGÉSIMA SEXTA. Asignación de sala cuna y cuidado de menores.

La Trabajadora que sea madre y el Trabajador que sea padre viudo o padre con hijos exclusivamente a su cargo, debidamente calificado por la Asistente Social de la Empresa, de hijos cargas familiares, hasta los dos años de edad, tendrá derecho a un servicio de Sala Cuna por cada menor. Este servicio será pagado directamente por la Empresa al prestador que elija el trabajador, dicho pago cubrirá igualmente el monto por matrícula del respectivo establecimiento.

Asimismo, y en forma opcional, el (la) Trabajador (a) podrá percibir, en reemplazo del pago directo de Sala Cuna, una asignación mensual de \$424.218.-, destinados a pagar los gastos de cuidado de cada menor. En caso de presentar una boleta que acredite un gasto mayor por estos conceptos, se pagará el monto indicado en la referida boleta.

Con todo, en caso de celebrar convenios con sala cuna, será la Empresa quien pagará directamente su costo.

TRIGÉSIMA SÉPTIMA. Bienestar y licencias médicas.

1. Financiamiento del Servicio de Bienestar.

- a) La Empresa aportará mensualmente al Servicio de Bienestar de Televisión Nacional de Chile, la suma de \$8.748- por cada Trabajador afiliado a este Servicio.

El monto indicado es beneficio de este Contrato Colectivo y no podrá perderse por ningún título. La Empresa acepta que los afiliados al Servicio de Bienestar tienen pleno derecho a redestinar estos fondos, en cualquier modalidad que implique atender los beneficios que otorga.

- b) La Empresa efectuará un aporte adicional el primer semestre de 2025 y el primer semestre de 2026 equivalente a la suma de \$71.652.- por cada trabajador afiliado al Sindicato, para que el Fondo de Bienestar otorgue a sus socios los beneficios sociales que acuerde conforme a sus estatutos.

2. Seguro Complementario de Salud.

El Comité de Bienestar evaluará periódicamente el funcionamiento del Seguro Complementario de Salud y estudiará la conveniencia de su mantención.

3. Licencias Médicas, Maternales o por Accidentes de Trabajo.

En caso de licencias médicas, maternales o por accidentes del trabajo, la Empresa pagará las remuneraciones completas del Trabajador por los tres primeros días justificados de licencia otorgada por los organismos legales o por un facultativo, según corresponda, y completará el subsidio que paga el organismo previsional respectivo, hasta la concurrencia del 100% de las remuneraciones.

Para los casos en que la licencia presentada por el Trabajador sea rechazada por tercera vez consecutiva por la institución previsional correspondiente, cubriendo la totalidad de la o las licencias rechazadas consecutivamente, por un periodo no inferior a los tres meses, la Empresa podrá convocar al Departamento de Bienestar para analizar el caso, en base a los antecedentes disponibles.

Con los antecedentes del caso y sugerencias entregadas por el Departamento de Bienestar, la Gerencia de Personas, podrá determinar, fundadamente, la procedencia de llevar a cabo la suspensión del pago del diferencial entre el subsidio y la remuneración del Trabajador.

Todo lo anterior se considera siempre y cuando el Trabajador presente la

documentación necesaria en los plazos señalados ante el organismo previsional respectivo, incluyendo el deber de apelar ante los rechazos en conformidad a los procedimientos establecidos para ello. De lo contrario, la Empresa queda facultada para suspender el pago del diferencial entre el subsidio y la remuneración del Trabajador. En estos casos, la Empresa descontará, de las remuneraciones o del finiquito, según el caso, los montos pagados en cumplimiento de esta cláusula.

4. Colación para mujer embarazada.

Las Trabajadoras embarazadas tendrán derecho al otorgamiento con cargo a la Empresa de una colación consistente en un jugo y sándwich por cada día efectivamente trabajado, a contar de la fecha en que acrediten su estado mediante certificado emitido por médico o matrona.

5. Fondo médico para prevención de enfermedades catastróficas.

La Empresa dispondrá a contar del 1 de enero de 2007 de un fondo anual equivalente a la suma total de 120 UF (ciento veinte unidades de fomento), destinado a financiar actividades de prevención de enfermedades catastróficas.

Este fondo será administrado por el Servicio de Bienestar en beneficios de todos los Trabajadores de la Empresa.

La parte del fondo que no sea utilizado en el respectivo período será acumulable para el año siguiente.

6. Fórmula de Pago Alternativo.

Los beneficios pactados en las estipulaciones: Vigésima Quinta. 1. Asignación de Natalidad; Vigésima Sexta. 1. Asignación de Matrimonio y Acuerdo de Unión Civil y Vigésima Séptima. 4. Asignación Mortuoria, podrán ser pagados directamente a los beneficiarios por el Fondo de Bienestar de los Trabajadores de Televisión Nacional de Chile, respecto de los trabajadores afiliados a dicho fondo y a simple petición de éstos. En este caso, la Empresa estará obligada a efectuar el aporte respectivo y equivalente al referido Fondo de Bienestar.

Hecho el pago, se entenderán cabal y completamente cumplidas las obligaciones de la Empresa a que se refieren dichas estipulaciones.

7. Beneficios especiales para movilización de Trabajadores con Discapacidad.

Con la finalidad de colaborar en la movilización de los Trabajadores en situación de discapacidad, la Empresa otorgará estacionamiento gratuito y asignado a aquellos trabajadores que cuenten con movilización propia. Por otra parte, respecto de aquellos trabajadores con discapacidad que se movilicen en transporte público, se les pagará una asignación especial, adicional a la establecida en la cláusula vigésima novena del presente instrumento, de movilización ascendente a \$111.656.- mensuales. En ambos

casos la discapacidad deberá estar calificada y certificada en virtud del artículo 13 de la ley N°20.422.

8. Permiso Especial en caso de enfermedad grave de un hijo.

Sin perjuicio de lo que dispone el artículo 199 bis del Código del Trabajo, el padre o la madre que tenga a su cuidado un hijo menor de 18 años que sufra una enfermedad grave debidamente acreditada por certificado médico, y que no sea de aquellas descritas en dicha norma, podrá solicitar permiso para cuidar al menor por hasta 5 días hábiles en el año, en jornadas completas, parciales o combinación de ambas.

Atendidas las diferentes causas de enfermedad, el beneficio establecido en este párrafo será incompatible con aquel que establece el artículo 199 bis del Código del Trabajo.

9. Sala de Lactancia.

La Empresa tendrá en la Casa Matriz una sala de lactancia adecuada y accesible para las Trabajadoras que se encuentran en periodo de lactancia, con el objetivo de garantizar su salud y bienestar, así como la de sus hijos e hijas. Esta sala se encontrará ubicada en un lugar accesible y tranquilo, que asegure la privacidad y comodidad de sus usuarios. Igualmente, la sala de lactancia contará con todo el mobiliario necesario para su correcto uso.

La sala de lactancia, será para el uso exclusivo de trabajadoras que se encuentran en periodo de lactancia. La Empresa, asegurará que esta pueda ser utilizada en los periodos de tiempo que las Trabajadoras dispongan, mientras no se vea afectado el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

10. Situaciones en caso de violencia doméstica o intrafamiliar.

Las partes se comprometen a colaborar, dentro de un marco de confidencialidad, respecto de situaciones de violencia doméstica o intrafamiliar que pudiesen sufrir Trabajadores/as, cualquiera que sea su género.

El Trabajador o Trabajadora podrá denunciar una situación de violencia al Departamento de Bienestar. Previa revisión del caso y de ser necesario, la Empresa prestará apoyo a las y los trabajadores afectados, facilitando las medidas necesarias para asistir al Trabajador/a.

Asimismo, se le podrán otorgar, en caso de ser necesario, medidas de flexibilidad laboral, tales como días de teletrabajo para realizar trámites judiciales o administrativos, debiéndose acreditar la gestión realizada. Dichas medidas, deberán ser aprobadas por la jefatura correspondiente y la Gerencia de Personas. En caso de discrepancia con la jefatura, será la Gerencia respectiva quien apruebe o rechace la medida.

CAPÍTULO V. Indemnizaciones por término del contrato de trabajo

TRIGÉSIMA OCTAVA. Indemnizaciones por años de servicio.

1. Indemnización por Término de la Relación Laboral por las Causales del artículo 161 del Código del Trabajo.

En el caso en que sea procedente la indemnización por término de contrato de conformidad con el artículo 161 del Código del Trabajo, no regirá tope legal alguno, y en consecuencia se pagará sobre una base de cálculo que comprenda el total de los años servidos en la Empresa, con un límite de 21 años a los contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981, y la remuneración mensual total, sin limitaciones. Asimismo, se aplicará lo establecido precedentemente, cuando se declare judicialmente el despido como injustificado, indebido o improcedente.

Los Trabajadores contratados a contar del 1 de diciembre del 2002 serán indemnizados legalmente según el régimen general establecido en el Código del Trabajo, esto es, con una remuneración mensual con tope de 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago y un límite máximo de 330 días de remuneración.

2. Indemnización por Término de la Relación Laboral por Externalización de Servicios.

En los casos en que por externalización de una unidad o parte de ella se ponga término al contrato de trabajo, estos Trabajadores tendrán derecho a una indemnización por término de contrato calculada sobre la base de 35 días de remuneración por cada año trabajado en la Empresa o fracción superior a 6 meses. En estos casos rige también lo acordado en el número 1.

3. Fondo de Indemnización por Años de Servicio.

El Fondo a que se refiere esta cláusula será formado por la Empresa y ascenderá a la suma de 16.330 Unidades de Fomento para el año 2025 y la misma suma en Unidades de Fomento para el año 2026. Este Fondo beneficiará a todos los trabajadores de la empresa.

Con cargo a este Fondo, los trabajadores con una antigüedad superior a 30 años, cuyo contrato de trabajo termine por la causal de mutuo acuerdo de las partes, podrán ser postulados por los Sindicatos, o bien, postular por sí mismos, a uno de los 5 cupos garantizados existentes para toda la empresa en cada año calendario, para recibir una indemnización por años de servicio equivalente a treinta días de la última remuneración mensual total devengada, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador.

Con cargo a este Fondo, y en caso de quedar disponibles recursos en el mismo luego de resueltas las postulaciones de los trabajadores con una antigüedad superior a 30 años, los trabajadores con una antigüedad superior a 10 años, cuyo contrato de trabajo termine por la causal de mutuo acuerdo, podrán ser postulados por los Sindicatos, o bien, postular por sí mismos, en ambos casos previa evaluación socio-económica, para

recibir una indemnización por años de servicio equivalente a treinta días de la última remuneración mensual total devengada, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador. Cumplidas las condiciones anteriores, podrán ser beneficiados hasta un máximo de 7 trabajadores de toda la empresa por cada año calendario.

Reglas comunes:

- a) Ambas indemnizaciones tendrán los topes y límites señalados en el número 1 de la presente cláusula y serán incompatibles con cualquier otra indemnización legal o convencional que invoque o corresponda al trabajador.
- b) Los Sindicatos deberán proponer a los postulantes a la obtención de este beneficio.
- c) La Empresa seleccionará a los beneficiados según la disponibilidad de fondos disponibles para financiar sus respectivas indemnizaciones por años de servicio. Por ello, estas indemnizaciones se otorgarán hasta que se completen los cupos mencionados
- d) Si el monto del Fondo establecido para un año calendario no es utilizado en el respectivo año, el remanente se acumulará para el año siguiente. No obstante, al término de la vigencia del presente Contrato Colectivo, el monto que no hubiere sido utilizado expirará junto con el Contrato.
- e) Las partes dejan expreso testimonio que este beneficio se imputará, compensará o formará parte de cualquier beneficio similar que se otorgue por ley y/o disposición obligatoria, actual o futura.
- f) Estos cupos están establecidos en beneficio de todos los Trabajadores de Televisión Nacional de Chile. En todo caso, el beneficio que se otorgue por este concepto a los trabajadores del Rol Ejecutivo no se deducirá del monto del fondo antes señalado.

4

TRIGÉSIMA NOVENA. Indemnizaciones especiales por término del contrato de trabajo.

1. Indemnización Especial por Antigüedad en la Empresa.

Los Trabajadores establecidos en el Anexo N°4 tendrán derecho a una Indemnización Especial por Antigüedad en la Empresa al término de sus funciones, que ascenderá a una suma única no reajutable cuyo monto se encuentra señalado para cada Trabajador en el anexo referido.

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

Con todo, se deja constancia que esta indemnización fue pagada en forma anticipada en el mes de diciembre de 2002.

2. Indemnización Especial por Desempeño en Regiones.

Los Trabajadores establecidos en el Anexo N°5 tendrán derecho a una Indemnización Especial por Desempeño en Regiones al término de sus funciones, que ascenderá a una suma única cuyo monto se encuentra señalado en UF para cada Trabajador en el anexo referido.

Esta indemnización será pagada en el evento que el contrato de trabajo termine por algunas de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo.

3. Indemnización Especial.

a) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 2004.

Los Trabajadores establecidos en los Anexos números 1 y 2, con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 2004, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato, que ascenderá a una suma única no reajutable de \$500.000.-

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

Con todo, se deja constancia que esta indemnización ha sido pagada en forma anticipada en el mes de diciembre de 2004.

b) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 2006.

Los Trabajadores señalados en los Anexos números 1 y 2, con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 2006, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$700.000.-

Esta indemnización será pagada al término del contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él, y tendrá por objeto compensar cualquier otra indemnización adicional que el Trabajador pudiere invocar por el término de sus funciones y será compatible con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo.

Con todo, se deja constancia que esta indemnización ha sido pagada en forma anticipada en el mes de diciembre de 2006.

c) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 2008.

Los Trabajadores señalados en los Anexos números 1 y 2, con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 2008, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$800.000.-

Esta indemnización será pagada al término del contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él, y tendrá por objeto compensar cualquier otra indemnización adicional que el Trabajador pudiere invocar por el término de sus funciones y será compatible con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo.

Con todo, se deja constancia que esta indemnización ha sido pagada en forma anticipada en el mes de diciembre de 2008.

d) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 2010.

Los Trabajadores señalados en los Anexos números 1 y 2, con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 2010, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$1.000.000.-

Esta indemnización será pagada al término del contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él, y tendrá por objeto compensar cualquier otra indemnización adicional que el Trabajador pudiere invocar por el término de sus funciones y será compatible con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo.

Con todo, se deja constancia que esta indemnización ha sido pagada en forma anticipada en el mes de diciembre de 2010.

e) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 2012.

Los Trabajadores señalados en el Anexo número 1 con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 2012 y los incluidos en el Anexo número 2, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$1.200.000.-

La presente indemnización será pagada al término del contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él, y tendrá por objeto compensar cualquier otra indemnización adicional que el Trabajador pudiere invocar por el término de sus funciones y será compatible con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo.

Con todo, se deja constancia que esta indemnización ha sido pagada en forma anticipada en el mes de diciembre de 2012.

f) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 2014.

Los Trabajadores señalados en los Anexos N°1 y N°2 con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 2014, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$1.300.000.-

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de Trabajadores que, al 1 de diciembre de 2014 tengan una antigüedad inferior a 6 meses, la suma correspondiente a este beneficio ascenderá a la suma única y no reajutable de \$500.000.-

La presente indemnización será pagada al término del contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él, y tendrá por objeto compensar cualquier otra indemnización adicional que el Trabajador pudiere invocar por el término de sus funciones y será compatible con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo.

Con todo, se deja constancia que esta indemnización ha sido pagada en forma anticipada en el mes de diciembre de 2014.

g) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 30 de noviembre de 2016 y que a la misma fecha tengan una antigüedad igual o superior a 6 meses

1. Los Trabajadores señalados en los Anexos N°1 y N°2 con contrato de trabajo vigente al 30 de noviembre de 2016 y que a la misma fecha tengan una antigüedad igual o superior a 6 meses, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$500.000.-, que ha sido pagada de forma anticipada en el mes de diciembre de 2016.
2. Los Trabajadores señalados en los Anexos N°1 y N°2 con contrato de trabajo vigente al 15 de marzo de 2017, y que al 30 de noviembre de 2016 tenían una antigüedad igual o superior a 6 meses, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$500.000.-, que ha sido pagada de anticipada en el mes de marzo de 2017.
3. Los Trabajadores señalados en los Anexos N°1 y N°2 con contrato de trabajo vigente al 30 de noviembre de 2016 y que a la misma fecha tengan una antigüedad igual o superior a 6 meses, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$500.000.-, a condición que su contrato de trabajo termine por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, desahucio escrito del empleador (Artículo 161 del Código del Trabajo), Vencimiento del plazo convenido (Artículo 159 N°4 del Código del Trabajo) o Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (Artículo 159 N°5 del Código del Trabajo) en el período comprendido entre el 1 de diciembre de 2016 y el 15 de marzo de 2017. En tal caso esta indemnización será pagada conjuntamente con la firma de su respectivo finiquito. Esta indemnización será incompatible con la establecida en el número 2) precedente.

Las indemnizaciones pactadas en los números 1) y 2) precedentes serán pagadas al término del contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él, tendrán por objeto compensar cualquier otra indemnización adicional que el Trabajador pudiere invocar por el término de sus funciones y serán compatibles con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo.

h) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 30 de noviembre de 2016 y que a la misma fecha tengan una antigüedad inferior a 6 meses

1. Los trabajadores señalados en los Anexos N°1 y N°2 con contrato de trabajo vigente al 30 de noviembre de 2016 y que a la misma fecha tengan una

antigüedad inferior a 6 meses, tendrán derecho a una indemnización especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a la suma única y no reajutable de \$250.000.- la que fue pagada de forma anticipada en el mes de diciembre de 2016.

2. Los trabajadores señalados en los Anexos N°1 y N°2 con contrato de trabajo vigente al 30 de noviembre de 2016 y que a la misma fecha tengan una antigüedad inferior a 6 meses, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$250.000.- a condición que su contrato de trabajo continúe vigente al 15 de marzo de 2017. Esta indemnización fue anticipada en el mes de marzo de 2017.
3. Los trabajadores señalados en los Anexos N°1 y N°2 con contrato de trabajo vigente al 30 de noviembre de 2016 y que a la misma fecha tengan una antigüedad inferior a 6 meses, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$250.000.- a condición que su contrato de trabajo termine por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio escrito del empleador (Artículo 161 del Código del Trabajo) Vencimiento del plazo convenido (Artículo 159 N°4 del Código del Trabajo) o Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (Artículo 159 N°5 del Código del Trabajo) en el período comprendido entre el 30 de noviembre de 2016 y el 15 de marzo de 2017. En tal caso esta indemnización será pagada conjuntamente con la firma de su respectivo finiquito. Esta indemnización será incompatible con la establecida en el número 2) precedente.

Las indemnizaciones pactadas en los números 1) y 2) precedentes serán pagadas al término del contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él, tendrán por objeto compensar cualquier otra indemnización adicional que el Trabajador pudiere invocar por el término de sus funciones y serán compatibles con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo.

i) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 13 de marzo de 2019.

Los Trabajadores señalados en los Anexos N°1 y N°2 con contrato de trabajo vigente al 13 de marzo de 2019, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$480.000.-

Se deja constancia que esta indemnización será pagada en forma anticipada, en dos cuotas, una de \$350.000.- en junio de 2019 y otra de \$130.000.- en agosto de 2019.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de Trabajadores que, al 13 de marzo de 2019 tengan una antigüedad inferior a 6 meses, la suma correspondiente a este beneficio ascenderá a \$ 240.000.-. Se deja constancia que esta indemnización será pagada en forma anticipada, en dos cuotas, una de \$175.000.- en junio de 2019 y otra de \$65.000.- en agosto de 2019.

La presente indemnización será pagada al término del contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él, y tendrá por objeto compensar cualquier otra indemnización adicional que el Trabajador pudiere invocar por el término de sus funciones y será compatible con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo.

j) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 13 de marzo de 2021.

Los Trabajadores señalados en los Anexos N°1 y N°2 con contrato de trabajo vigente al 13 de marzo de 2021, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$ 800.000.-

Se deja constancia que esta indemnización será pagada en forma anticipada, en dos cuotas, una de \$600.000.- en marzo de 2021 y otra de \$200.000.- en enero de 2022.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de Trabajadores que, al 13 de marzo de 2021 tengan una antigüedad inferior a 6 meses, la suma correspondiente a este beneficio ascenderá a \$ 400.000.-. Se deja constancia que esta indemnización será pagada en forma anticipada, en dos cuotas, una de \$300.000.- en marzo de 2021 y otra de \$100.000.- en enero de 2022.

La presente indemnización será pagada al término del contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él, y tendrá por objeto compensar cualquier otra indemnización adicional que el Trabajador pudiere invocar por el término de sus funciones y será compatible con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo.

k) Trabajadores con contrato de trabajo vigente al 13 de marzo de 2023.

Los Trabajadores señalados en los Anexos N°1 y N°2 con contrato de trabajo vigente al 13 de marzo de 2023, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$ 1.250.000.-

Se deja constancia que esta indemnización será pagada en forma anticipada, en marzo de 2023.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de Trabajadores que, al 13 de marzo de 2023 tengan una antigüedad inferior a 6 meses, la suma correspondiente a este beneficio ascenderá a \$ 625.000.-. Se deja constancia que esta indemnización será pagada en forma anticipada en marzo de 2023.

La presente indemnización será pagada al término del contrato de trabajo cualquiera que fuere la causal de él, y tendrá por objeto compensar cualquier otra indemnización adicional que el Trabajador pudiere invocar por el término de sus funciones y será compatible con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo.

Con todo, las partes acuerdan que la presente indemnización no será susceptible de extensión a trabajadores que no estén incluidos en los Anexos N°1 y N°2 del presente contrato.

l) Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo FECU 2021

Los Trabajadores señalados en los Anexos N°1 y N°2 con contrato de trabajo vigente al 13 de marzo de 2021, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$ 200.000.-, si el EBITDA de la Empresa según FECU de diciembre de 2021 fuere mayor o igual a \$5.000.000.000.- Esta indemnización se anticipará –en caso de proceder- en marzo de 2022.

Los eventuales montos de esta indemnización que pudieren proceder por aplicación de esta cláusula, se imputarán a los posibles pagos por el Bono de Participación contenido en la Cláusula Vigésima Primera Número 2.

m) Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo FECU 2023

Los Trabajadores señalados en los Anexos N°1 y N°2 con contrato de trabajo vigente al 13 de marzo de 2023, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma única no reajutable de \$ 200.000.-, si el EBITDA de la Empresa según FECU de diciembre de 2023 fuere mayor o igual a \$5.000.000.000.- Esta indemnización se anticipará –en caso de proceder- en marzo de 2024.

Esta indemnización se pagará en forma proporcional a la cantidad de meses que cada trabajador haya ejercido sus funciones en la Empresa, durante el año 2023.

Los eventuales montos de esta indemnización que pudieren proceder por aplicación de esta cláusula, se imputarán a los posibles pagos por el Bono de Participación contenido en la Cláusula Vigésima Primera Número 2.

n) Trabajadores con Contrato Vigente del 13 de mayo de 2025 al 31 de agosto de 2025

Los Trabajadores señalados en los Anexos N°1 y N°2, cuyos contratos de trabajo se mantengan vigentes del 13 de mayo de 2025 y hasta el 31 de agosto del mismo año, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, ascendente a una suma pagadera por única vez, no reajutable, de \$800.000. El presente beneficio es financiado mediante la redistribución de beneficios del presente instrumento colectivo.

La presente indemnización será pagada al término del contrato de trabajo y tendrá por objeto compensar cualquier otra indemnización adicional que el Trabajador pudiere invocar por el término de sus funciones y será compatible con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo.

Se deja constancia que esta indemnización será pagada en forma anticipada, en tres cuotas, una de \$300.000 en junio de 2025, otra de \$250.000 en julio de 2025 y otra de \$250.000 en agosto del mismo año. Las cuotas respectivas serán pagadas a más tardar el día 15 de cada mes.

CUADRAGÉSIMA: CLÁUSULAS APLICABLES A TRABAJADORES CONTRATADOS A CONTAR DEL 14 DE MAYO DE 2025.

1. Condiciones especiales.

La Empresa y el Sindicato, han acordado que aquellos Trabajadores que ingresen a la Empresa con posterioridad al día 13 de mayo de 2025 y se afilien al Sindicato, les serán aplicables las cláusulas del Contrato Colectivo que se indican en esta cláusula, en las condiciones que se detallarán en los numerales siguientes.

Considerando que la procedencia de la presente estipulación tiene relación con la compleja situación económica de la Empresa, las condiciones especiales para las nuevas contrataciones estipuladas en este apartado se mantendrán mientras perdure el contexto financiero actual.

Por lo anterior, en caso que la situación económico-financiera de TVN reporte mejoras cuantificables, lo que se verificará por la Gerencia de Finanzas mediante la constatación de un resultado positivo en el EBITDA del año calendario precedente, la presente cláusula será derogada a partir del mes siguiente de cumplida la condición. En dicho caso, los Trabajadores que hayan ingresado con posterioridad al día 13 de mayo de 2025, gozarán de los beneficios del Contrato Colectivo, en las mismas condiciones que los Trabajadores que hayan ingresado con anterioridad a dicha fecha.

a) VIGÉSIMA TERCERA. Remuneración mínima mensual

Los Trabajadores cuya jornada ordinaria de trabajo sea la máxima señalada en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, tendrán derecho a percibir una remuneración bruta mensual que no podrá ser inferior a \$1.021.272, más el reajuste por IPC en las fechas establecidas en este Contrato Colectivo.

b) TRIGÉSIMA PRIMERA. Premios por Antigüedad y Manifestación de Aniversario

Esta norma se aplicará a los Trabajadores que cumplan con el requisito establecido para esta asignación a partir de la vigencia del presente Contrato Colectivo.

El Trabajador recibirá por una sola vez, un premio por antigüedad cuyo monto se encuentra establecido en Unidades de Fomento, al cumplir los siguientes años de servicio, continuos o no, prestados a Televisión Nacional de Chile.

10 años de servicio	4 Unidades de Fomento
15 años de servicio	5 Unidades de Fomento
20 años de servicio	6 Unidades de Fomento
25 años de servicio	7.5 Unidades de Fomento

c) DÉCIMA TERCERA. Bono de Vacaciones

La Empresa pagará un bono anual de vacaciones a los Trabajadores, dentro de los cinco días hábiles anteriores a que éste haga uso de su feriado anual autorizado, el que será equivalente al 10% del monto mensual del sueldo base que perciba el Trabajador, con un mínimo de \$110.174.- Este bono se incrementará en \$217.210.- por cada carga familiar vigente del Trabajador, y se pagará conjuntamente con el bono antes señalado.

Los Trabajadores sin cargas familiares reconocidas, recibirán el equivalente al 10% de su sueldo base mensual con un mínimo de \$167.793.-

El Bono de vacaciones se pagará, en todo caso, una vez en la respectiva anualidad, debiendo tomarse al menos 10 días hábiles continuos de feriado anual.

Tendrán derecho a este beneficio los Trabajadores que cumplan con los requisitos estipulados en el Código del Trabajo para impetrar el derecho al feriado anual y que hayan hecho uso durante el año los días de feriado legal devengados en dicho año.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Las disposiciones del presente apartado tendrán efecto y mantendrán su vigencia sólo por el tiempo de duración del presente instrumento colectivo, dejándose constancia que no son parte del piso mínimo de negociación.

PRIMERA DISPOSICIÓN TRANSITORIA: SUSPENSIÓN PARCIAL DEL FONDO DE INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS.

Las partes han acordado que, durante la vigencia de este Contrato Colectivo, TVN aportará los fondos destinados a financiar el beneficio establecido en la cláusula Trigésima Octava número 3) del presente contrato, para un máximo de tres trabajadores beneficiarios por cada año de vigencia, reduciéndose proporcionalmente el monto establecido en dicha cláusula.

El pago del beneficio se mantendrá en las mismas condiciones establecidas en la cláusula mencionada, en todo lo no modificado precedentemente.

SEGUNDA DISPOSICIÓN TRANSITORIA: SUSPENSIÓN PARCIAL DEL NUMERAL 1. DE LA CLÁUSULA NOVENA: FINANCIAMIENTO.

Durante el primer año de vigencia del presente instrumento, el beneficio de financiamiento a capacitaciones, será aplicado considerando para su financiamiento los recursos correspondientes al 0,5% de las remuneraciones anuales imponibles, manteniendo el monto de \$35.474.275 para estos efectos.

ANEXO N°3
CALCULO DE GRATIFICACION ANUAL

A. LIQUIDACION DE LA GRATIFICACION CONVENCIONAL ANUAL GARANTIZADA Y DEL BONO DE PARTICIPACION

- I.- Si no existen utilidades al fin del ejercicio pertinente sólo se pagará el monto establecido en la Gratificación Convencional Anual Garantizada establecida en el numeral 2), letra a) de la Cláusula Vigésima Primera Gratificación Anual (25 % del sueldo base en Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre).
- II.- Si existen utilidades se procederá de la siguiente forma:
 - 1.- **Gratificación Anual:** Para determinar este monto se considera el 30 % de las Utilidades Líquidas como total a repartir. Una vez determinado, se procede al cálculo del Bono de Participación según procedimiento señalado en letra B)
 - 2.- **Bono de Participación:** Para determinar este monto, a la Gratificación Anual calculada en 1.- se descontará la Gratificación Convencional Garantizada según letra a), numeral 2, de la Cláusula Vigésima Primera.

Efectuada la diferencia anterior, si el resultado es negativo el Bono de Participación será igual a cero.

B. PROCESO CALCULO BONO DE PARTICIPACION

- 1.- Cálculo 30% de las utilidades.
- 2.- Cálculo total sueldos base ajustados a diciembre.
 - Sumatoria total de los sueldos base individuales ajustados del Rol General, según Algoritmo.
 - Sumatoria total de los sueldos base individuales ajustados del Rol Ejecutivo, según Algoritmo.
- 3.- Cálculo porcentaje de distribución sobre el 30% de las utilidades.
 - a) Si la sumatoria total de los sueldos base individuales del Rol General es superior al 90% de la sumatoria de los sueldos base de todos los Trabajadores afectos al Bono de Participación (incluidos los Ejecutivos), se dividirá el sueldo base individual ajustado de cada Trabajador, por la sumatoria total de los sueldos base ajustados para efectos de determinar el factor de proporción.
 - b) Si la sumatoria total de los sueldos base individuales del Rol General es igual o inferior al 90% de la sumatoria de los sueldos base de todos los Trabajadores afectos al Bono de Participación (incluidos los Ejecutivos), se procederá de acuerdo a lo siguiente:

- Cálculo del 10% (correspondiente al Rol Ejecutivo) sobre el 30% de las utilidades
- Cálculo del 90% (correspondiente al Rol General) sobre el 30% de las utilidades

4.- Determinación factor de proporción.

Dividir cada sueldo base ajustado por la sumatoria total de los sueldos base ajustados (Atención con sueldos inferiores al equivalente a categorías 6 grado M y hasta \$1.292.569.-

5.- Cálculo monto de participación.

Multiplicar el factor de proporción que corresponda sobre el 30 % de las utilidades

6.- Cálculo bono de participación.

Restar al monto de participación la gratificación Garantizada pagada durante el año

C. ALGORITMO DE CÁLCULO PARA EL BONO DE PARTICIPACION

- 1.- El procedimiento básico consiste en determinar un factor por el cual se multiplique la cantidad a repartir.

Para calcular este factor se debe previamente identificar el sueldo promedio que se utilizará como base para el cálculo. Dentro de la determinación del cálculo del sueldo se distinguen los siguientes casos:

- a) Todo el año en la Empresa, igual sueldo base:

Se considera el sueldo base recibido en diciembre.

- b) Todo el año en la Empresa, distinto sueldo base:

$$(\text{Sueldo base anterior} \times \text{meses de trabajos con esa renta} + \text{sueldo base recibido en diciembre} \times \text{meses trabajados con ese sueldo}) / 12$$

- c) Ingresó a la Empresa durante el año anterior:

$$(\text{Sueldo base Diciembre} \times \text{número de meses trabajados}) / 12$$

- d) Ingresó a la Empresa durante el año anterior y sufrió cambio de renta durante ese año:

$$(\text{Sueldo base de ingreso} \times \text{meses trabajados con esa renta} + \text{sueldo base recibido en diciembre} \times \text{meses trabajados con ese sueldo}) / 12$$

- 2.- Si el Trabajador estuvo con permiso sin goce de sueldo, se debe considerar dicho periodo como no trabajado. Por lo tanto, en cualquiera de los casos anteriores en

que estuviere el Trabajador y que haya salido con permiso sin goce de sueldo, para el cálculo del bono, sólo debe considerarse el período realmente trabajado.

- 3.- Una vez calculado el sueldo base para todas las personas, se suman y se divide cada sueldo por la sumatoria obtenida. Esta división da un factor con el que se trabajará.
- 4.- Se multiplica cada factor obtenido por la cantidad a repartir, determinándose así lo que debiera recibir cada persona.
- 5.- A esa cantidad se le debe restar lo ya pagado por concepto de Gratificaciones en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre del año anterior.
- 6.- La cantidad obtenida es lo que la persona recibirá como bono de participación, la que se deberá reliquidar como renta anexa, de acuerdo a un procedimiento similar al de la liquidación de las Gratificaciones, pero considerando los 12 meses.