

# CONTRATO COLECTIVO TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE

---

En Santiago de Chile, a 23 de Noviembre de 2016, entre Televisión Nacional de Chile, representada por su Directora Ejecutiva doña Alicia Hidalgo Córdova, así como por su Comisión Negociadora integrada por Martín Awad Cherit, Gerente General; Luis Marchant Olate, Gerente de Personas y Hernán Triviño Oyarzún, Gerente de 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 Juan Cardemil Coppelli, Jorge Arellano Soto, Lorena Castro Martinelli, Pedro Chaskel Robles y Raúl Barrera Rivas, todos domiciliados para estos efectos en Bellavista N°0990, comuna de Providencia, Santiago, se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo.

**Por Televisión Nacional de Chile:**

Alicia Hidalgo Córdova  
Martín Awad Cherit  
Luis Marchant Olate  
Hernán Triviño Oyarzún

**Por el Sindicato N°2:**

Juan Cardemil Coppelli  
Jorge Arellano Soto  
Lorena Castro Martinelli  
Pedro Chaskel Robles  
Raúl Barrera Rivas

## **CAPÍTULO I. Normas Generales.**

### **PRIMERA. Partes y Aplicación 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.

Asimismo, 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.

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 que no se encuentren afiliados al Sindicato Nacional N° 2 de Televisión Nacional de Chile. 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 75% de la cuota sindical.

A los trabajadores a quienes se les extiendan las estipulaciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo precedente, se les aplicarán dichas estipulaciones en las condiciones, términos, modalidades y plazos indicados en el mismo Instrumento Colectivo.

Las partes dejan expresamente establecido que el presente acuerdo viene a dar íntegro cumplimiento a lo prescrito en el artículo 322 de la Ley N° 20.940 de 08 de septiembre de 2016 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, la cual iniciará su vigencia el 01 de abril de 2017.

### **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 la Gerencia 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
- Colación
- Viáticos
- Ropa de Trabajo
- Bono por Trabajar en la Víspera del Día Internacional del Trabajo, Navidad o 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 valuables 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, aún 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.
- h) Labores a ser desempeñadas por el Trabajador.** El Trabajador estará obligado a efectuar las tareas que se fijen 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 30 de noviembre de 2016. Este bono tendrá la condición de extinguido, 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 30 de noviembre de 2016, 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.

#### **CUARTA. Duración.**

El presente instrumento tendrá una duración de 2 años contados desde el 1 de diciembre de 2016 y hasta el 30 de noviembre de 2018.

#### **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. 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.

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.**

Durante el primer año de vigencia del presente contrato colectivo, la empresa concluirá el estudio de la nueva malla de cargos y escala de remuneraciones asociadas a ellos. La Empresa informará de la evolución del estudio al Comité Consultivo de Trabajo.

En caso que como resultado del estudio se introduzcan cambios a los cargos y escalas vigentes, se comunicará oportunamente los mismos en el Comité Consultivo de Trabajo y se escuchará la opinión de la Directiva Sindical sobre el particular.

### **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 \$23.967.603.-

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.

### **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. 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. Estas devoluciones de descanso serán usadas por el trabajador en el mes calendario o acumuladas para el feriado anual.

### **DÉCIMA SEGUNDA. Bono de reemplazo.**

Cuando el Trabajador pase a desempeñar un cargo superior en carácter de interino o subrogante, por uno o más días, sin considerar el feriado legal, 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 en conformidad al procedimiento que se establecerá para estos fines, mediante el formulario correspondiente y enviará copia de él a la Gerencia de Personas, quien resolverá en situaciones de no concordancia de acuerdo al presente Contrato Colectivo.

## **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 \$74.438.- Este bono se incrementará en \$146.754.- 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 \$113.366.-

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 \$54.191.-
- b) Si tienen pendiente más de 20 días y hasta 40 días: el Bono ascenderá a \$27.096.-

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, de la Gerencia de Regiones y 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, Gerencia de Regiones y de los medios 24H, 24horas.cl, tvn.cl y cualquier otra plataforma on line que las reemplace. Es requisito esencial para percibir este Bono, que el Trabajador que tenga derecho a él, haya sido autorizado previamente por el Director de Prensa o Gerente de la Red Regional 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 QUINTA. Bono de Turno para Productores y Directores de Televisión de la Dirección de Prensa y de la Gerencia de Regiones**

Este Bono beneficia exclusivamente a los Trabajadores contratados como Productores y Directores de Televisión que se desempeñen dependiendo de la Dirección de Prensa y de la Gerencia de Regiones de Televisión Nacional de Chile. Es requisito esencial para percibir este bono, que el Trabajador que tenga derecho a él haya sido autorizado previamente por el Director de Prensa o el Gerente de la Red Regional, en ambos casos 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.

## **DÉCIMA SEXTA. Bono de Turno y Trabajo Nocturno.**

### **1. Bono de Turno.**

Los Trabajadores que se desempeñen en su horario normal u ordinario de trabajo, en jornada que abarque parcialmente el horario comprendido entre las 24:00 horas y las 7:00 horas percibirán un bono equivalente al 35% del valor hora sobre el sueldo base para el tiempo trabajado entre dichas horas.

### **2. Bono de Trabajo Nocturno.**

En el caso que la jornada ordinaria de trabajo se inicie hasta las 24:00 horas inclusive y concluya a las 06:00 horas o con posterioridad a esa hora, el Trabajador percibirá un bono equivalente al 50% del valor hora calculado sobre el total de la respectiva jornada normal.

### **3. Reglas comunes para el Bono de Turno y de Trabajo Nocturno.**

El pago del Bono de Turno y 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.**

El trabajador tendrá derecho a dos 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 escrita del trabajador. En caso de ser negada la autorización, el trabajador podrá reclamar ante el Gerente del área. En caso de negativa de este último, se podrá recurrir al Gerente de Personas.

El trabajador que no haga uso de este permiso podrá acumularlos para el año siguiente. En ningún caso podrá acumularse más de cuatro días de permiso por este concepto.

En el mismo sentido, la Empresa concederá al trabajador en el día de su cumpleaños media jornada de permiso con goce de remuneraciones, preferentemente en la tarde.

## **DÉCIMA NOVENA. Permisos Sindicales.**

Los directores sindicales tendrán derecho a disponer de los permisos necesarios para efectuar sus labores sindicales, dentro o fuera del lugar de trabajo. Este permiso será de diez horas semanales por cada director sindical y será 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 permiso 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 del permiso.

El tiempo que abarquen estos permisos se tendrá por trabajado 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 Inicial.**

Los sueldos base, los bonos de encasillamiento, los bonos de permanencia y las asignaciones de zona de los Trabajadores vigentes al 30 de noviembre de 2016, se reajustarán, al 1º de diciembre de 2016 en el 100% de la variación experimentada por el IPC en el período Junio 2016 - Noviembre 2016.

#### **2. 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 1º de Junio y al 1º de Diciembre de 2017
- Al 1º de Junio de 2018

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.

#### **3. 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 2 y también les será aplicable el reajuste inicial señalado 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 \$1.153.001.- (un millón ciento cincuenta y tres mil un pesos), 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 \$1.153.001.- (un millón ciento cincuenta y tres mil un pesos), 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.

## **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, la Empresa no podrá compensar la jornada extraordinaria con descanso.

#### **VIGÉSIMA TERCERA. Remuneración mínima mensual.**

Los trabajadores cuya jornada ordinaria de trabajo sea de 45 horas semanales, tendrán derecho a percibir una remuneración bruta mensual que no podrá ser inferior a la suma de \$541.911.-, o bien, el doble del ingreso mínimo mensual 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	\$	76.055.-
- Enseñanza en Establecimientos Especializados en Educación y Rehabilitación de niños con deficiencia física o mental	\$	151.009.-
- Enseñanza Media, Técnica, Comercial, Industrial	\$	151.009.-
- Enseñanza Superior en Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica	\$	369.653.-

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 correspondiente según 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.

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 600 puntos, promedio aritmético en la PSU, 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.

#### **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-kinder y kinder. El monto de la Asignación ascenderá a la suma de \$75.501.-

#### **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 \$151.009.-

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 \$293.307.-

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 \$293.307.- 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 \$876.823.-

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 o hijos: 7 días corridos.
- b) Muerte del padre, madre o hijo en período de gestación: 3 días hábiles.

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.

## **VIGÉSIMA OCTAVA. Aguinaldos.**

### **1. Aguinaldo de Fiestas Patrias.**

La Empresa entregará con ocasión de Fiestas Patrias un canastillo en especies por un monto de \$18.526.- 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 \$40.618.-

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

## **3. Caja de Navidad.**

Para la Navidad, la Empresa entregará un canastillo en especies, por un monto de \$18.526.- 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 \$65.611.- 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, los obsequios y la fiesta se efectuarán antes del 23 de diciembre de cada año.

## **VIGÉSIMA NOVENA. Asignación de Movilización y Reembolso por Traslado.**

### **1. Asignación de Movilización.**

La Empresa pagará mensualmente a todos los Trabajadores una asignación de movilización de \$28.899.-

La Asignación de Movilización, vigente al 30 de Noviembre de 2016, será incrementada por única vez el 1 de Diciembre de 2016, en \$12.000.- (doce mil pesos). El presente incremento se aplicará con posterioridad al reajuste inicial estipulado en el número 1) de la cláusula vigésima de este instrumento colectivo.

### **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. 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 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.

## **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 \$52.851.- 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 de similares características, cuyo valor será determinado por ella.

## **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 \$3.859- 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.

## **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 o 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 \$5.319.-

## **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.

## **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 \$1.577.-

## **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

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 efectuare 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 \$ 55.545.- 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 y 45 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	XV, I y II	III a X (incluye XIV) y Región Metropolitana	XI y XII Isla de Pascua y Juan Fernández
	\$63.416.-	\$57.650.-	\$80.711.-

### **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.**

Habrá 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 \$10.745.038.- 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.

#### **TRIGÉSIMA TERCERA. Bono por Trabajo en Víspera del Día Internacional del Trabajo, Navidad, Año Nuevo y Día en que se celebre Aniversario del Canal.**

La Empresa pagará a cada Trabajador que trabaje la noche del 30 de abril, el 24 ó 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 \$71.011.-

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.

#### **TRIGÉSIMA CUARTA. 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.

#### **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.

#### **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 al pago por parte de la Empresa, de un servicio de Sala Cuna, por un monto máximo mensual de \$173.002.-, por atención de cada menor, servicio que será pagado directamente por la Empresa al prestador.

Adicionalmente, y por una sola vez en el año, se pagará por concepto de matrícula el monto respectivo, con el máximo señalado precedentemente.

Asimismo, y en forma opcional, el (la) Trabajador (a) podrá percibir, en reemplazo del pago directo de Sala Cuna, una asignación mensual de \$173.002.-, destinados a pagar los gastos de cuidado de cada menor.

#### **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 \$5.910.- 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 2017 y el primer semestre de 2018 equivalente a la suma de \$49.113.- 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.

No obstante lo anterior, en caso de licencias prolongadas, la Empresa podrá disminuir los porcentajes señalados anteriormente, con el informe coincidente de un médico asesor de la Empresa y de un médico designado al efecto por el Sindicato involucrado.

Todo lo anterior se considera siempre y cuando el Trabajador presente la documentación necesaria en los plazos señalados para tales efectos ante el organismo previsional respectivo.

## **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 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.

## **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 2017 y la misma suma en Unidades de Fomento para el año 2018. 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.

## **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 será 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 será 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 será 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 será 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, 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.

#### **CUADRAGÉSIMA. Finiquito.**

En caso de término de contrato de trabajo, el finiquito correspondiente deberá ser otorgado, ratificado y pagado por la Empresa, dentro del plazo de 10 días hábiles, salvo que no pudiere otorgarse, ratificarse ni ser pagado por una circunstancia imputable al trabajador, tales como, la demora en restituir bienes del empleador, o bien, la demanda interpuesta por despido injustificado, indebido o improcedente, el cobro de prestaciones laborales u otra acción judicial entablada con ocasión del término del contrato.

## **CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

### **PRIMERA DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Revisión de Sueldo Base**

Durante la vigencia del presente contrato colectivo, TVN revisará los sueldos base de los Directores y Asistentes de Continuidad que estén a cargo de la señal nacional o internacional o emisión 24 horas.

Asimismo, se revisarán los sueldos base de los trabajadores que se desempeñen como Supervisores u Operadores de Transporte de Señal.

### **SEGUNDA DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Reajustabilidad Futura**

Las partes han acordado que excepcionalmente durante la vigencia del presente Instrumento Colectivo, la reajustabilidad futura señalada en el número 2) de la cláusula vigésima de este Contrato Colectivo, se aplicará el 1 de diciembre de 2017, por la variación del IPC habida en el período comprendido entre el 1 de diciembre de 2016 y el 30 de noviembre de 2017. En consecuencia el reajuste semestral del 1 de junio de 2017, no se efectuará.

Asimismo, las partes acuerdan no efectuar el reajuste semestral del 1 de junio de 2018, establecido en el número 2) de la cláusula vigésima de este Contrato Colectivo.

Con todo, las partes se obligan a pactar en el futuro Instrumento Colectivo que celebren un reajuste inicial a efectuarse el 1 de diciembre de 2018, por el período comprendido entre el 1 de diciembre de 2017 y el 30 de noviembre de 2018, respecto de sueldos base, bono de permanencia, asignaciones de zona y demás beneficios establecidos en el referido instrumento colectivo, vigentes al 30 de noviembre de 2018, en un monto mínimo equivalente a la variación de IPC habida en el mismo periodo señalado

### **TERCERA DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Incremento de Sueldo Base Mensual.**

TVN incrementará el Sueldo Base Mensual de los trabajadores en la suma de \$12.500.-, si el EBITDA de la Empresa según FECU fuere mayor o igual a 0, en alguno de los siguientes meses:

- a) Si la condición se verifica en la FECU a junio de 2017 el Sueldo Base Mensual se incrementará en septiembre de 2017.
- b) Si la condición se verifica en la FECU a septiembre de 2017 el Sueldo Base Mensual se incrementará en diciembre de 2017.
- c) Si la condición se verifica en la FECU de diciembre de 2017 el Sueldo Base Mensual se incrementará en marzo de 2018. Con todo, si no se ha verificado la condición en las letras a y b precedentes, y se verifica en la FECU de diciembre de 2017, se incrementará el Sueldo Base Mensual en \$25.000.-

- d) Si la condición se verifica en la FECU a marzo de 2018 el Sueldo Base Mensual se incrementará en junio de 2018.
- e) Si la condición se verifica en la FECU a junio de 2018 el Sueldo Base Mensual se incrementará en septiembre de 2018.
- f) Si la condición se verifica en la FECU a septiembre de 2018 el Sueldo Base Mensual se incrementará en diciembre de 2018.
- g) Si la condición se verifica en la FECU de diciembre de 2018 el Sueldo Base Mensual se incrementará en marzo de 2019. Con todo, si no se ha verificado la condición en las letras a, b, c, d, e, y f precedentes, y se verifica en la FECU de diciembre de 2018, se incrementará el Sueldo Base Mensual en \$25.000.-

Con todo, el máximo total del presente incremento de Sueldo Base Mensual será de \$25.000 por trabajador.-. En consecuencia, alcanzado el tope de \$25.000.- en cualquiera de las fechas indicadas, se extinguirá el presente beneficio, y si la condición no se cumple en ninguna de las fechas previamente señaladas, no se aplicará el presente incremento. Por lo tanto será posible que el presente beneficio se aplique en dos de las fechas señaladas, siempre y cuando se cumpla la referida condición y no se trate de aquellas fechas en las cuales el incremento es de \$25.000.

#### **CUARTA DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Fondo de Indemnización por años de servicio**

Las partes han acordado que durante el año 2017, TVN no aportará los fondos destinados a financiar al beneficio establecido en la cláusula trigésima octava número 3) del presente Instrumento. En consecuencia, los trabajadores no podrán optar al beneficio regulado en la estipulación referida en el año indicado.

#### **QUINTA DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Acuerdo de solución de controversias**

Para efectos de resolver los asuntos que se detallan la Empresa y el Sindicato conformarán una mesa de trabajo. Ésta deberá finalizar sus tareas en un plazo máximo de seis meses contados desde la fecha de firma del presente contrato. En las materias en que no hubiera acuerdo, las partes se reservan el derecho de concurrir a las instancias administrativas y judiciales que estimen pertinentes.

La agenda a tratar es la siguiente:

- Aplicación y pago de bono de reemplazo
- Aplicación y pago de horas extraordinarias
- Cumplimiento y certeza de jornadas de trabajo
- Descripción de cargos y desarrollo de carrera
- Medición de calidad y cantidad del trabajo

**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.- Calculo 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 \$1.153.001.-)

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:

(Sueldo base de ingreso x meses trabajados con esa renta + sueldo base recibido en Diciembre x 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.