

Santiago, 20 de diciembre de 2017

Señores
Inspección del Trabajo
Santiago
PRESENTE



De mi consideración :

Informo a usted que la Empresa Enel Generación Chile S.A. Rol Único Tributario N°91.081.000-6, acaba de finalizar el proceso de Negociación Colectiva reglada con el Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores, Ingenieros y Profesionales de la Empresa Enel Generación Chile S.A., Empresas Filiales y Afines (RSU 13.01.0599). Este proceso culminó tras la firma del contrato colectivo, que se concretó el día 18 de diciembre de 2017 en nuestras oficinas. Adjunto a usted copia de dicho Contrato Colectivo de trabajo.

Asimismo, acompaño dos copias del documento antes indicado para su certificación.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted,


Luis Vergara Adamides
Gerente de Recursos Humanos
Empresa Enel Generación Chile S.A.

ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.

Y

**SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES, INGENIEROS Y
PROFESIONALES DE LA EMPRESA ENEL GENERACIÓN CHILE S.A., EMPRESAS
FILIALES Y AFINES**

INDICE

CAPITULO I :	ASPECTOS GENERALES	3
ART. 1 :	PARTES, MARCO NORMATIVO Y VIGENCIA	3
ART. 2 :	DEFINICIONES.....	3
CAPITULO II :	BENEFICIOS Y CONDICIONES VINCULADOS AL TRABAJO	5
ART. 3 :	REAJUSTABILIDAD	5
ART. 4 :	SUELDO BASE ADICIONAL.....	6
ART. 5 :	GRATIFICACION LEGAL.....	6
ART. 6 :	BONO ANUAL POR EVALUACIÓN DE OBJETIVOS.....	6
ART. 7 :	EVALUACIÓN DE COMPORTAMIENTOS.....	7
ART. 8 :	BONO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	8
ART. 9 :	SUBVENCIÓN POR HABITACIÓN	8
ART. 10 :	ASIGNACIÓN POR CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE LA EMPRESA.....	8
ART. 11 :	ASIGNACIÓN POR TURNOS DE EMERGENCIA	9
ART. 12 :	ASIGNACIÓN POR TURNO DE DISPONIBILIDAD	9
ART. 13 :	ASIGNACIÓN POR TURNOS DE OPERACIÓN DE CENTRALES GENERADORAS ..	10
ART. 14 :	PAGO POR REEMPLAZOS	10
ART. 15 :	JORNADAS DE TRABAJO	10
ART. 16 :	HORAS EXTRAORDINARIAS.....	11
ART. 17 :	BONO TERRENO (Régimen para Personal de Ingeniería en Proyectos de Terreno)..	12
ART. 18 :	HABITACIÓN, ALIMENTACIÓN	13
ART. 19 :	ALIMENTACIÓN EN LOS CENTRO DE TRABAJO - ASIGNACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO 13	
ART. 20 :	MOVILIZACIÓN	13
ART. 21 :	ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.....	13
ART. 22 :	GASTOS DE TRASLADO.....	14
ART. 23 :	FERIADO CONVENCIONAL	14
CAPITULO III :	BENEFICIOS DE BIENESTAR	15
ART. 24 :	BONIFICACIÓN POR CARGA FAMILIAR	15
ART. 25 :	AGUINALDOS DE FIESTAS PATRIAS Y DE NAVIDAD	16
ART. 26 :	PRESTACIONES DE SALUD.....	16
ART. 27 :	LICENCIAS (PERMISOS PAGADOS).....	18
ART. 28 :	BONIFICACIONES POR MATRIMONIO, NACIMIENTO Y DEFUNCIÓN DE CARGAS 18	
ART. 29 :	SALA CUNA	18
ART. 30 :	SUBVENCIÓN PARA JARDINES INFANTILES	19
ART. 31 :	BENEFICIOS DE ESCOLARIDAD	19
ART. 32 :	PRÉSTAMOS	20
ART. 33 :	PLAN HABITACIONAL	21
ART. 34 :	AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO – DEPOSITO CONVENIDO	21
CAPÍTULO IV :	BENEFICIOS POR TÉRMINO DE CONTRATO	22
ART. 35 :	INDEMNIZACIÓN CONTRACTUAL POR AÑOS DE SERVICIO	22
ART. 36 :	CUOTA MORTUORIA	23
ART. 37 :	INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO	23
ART. 38 :	ACOMPAÑAMIENTO POR RETIRO	24
CAPÍTULO V :	MATERIAS SINDICALES	24
ART. 39 :	PAGO DE HORAS DE TRABAJO SINDICAL	24
ART. 40 :	APORTES PARA PROYECTOS SINDICALES	24
ART. 41 :	FONDO PARA PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACION PROFESIONAL	24
ART. 42 :	APORTE SINDICAL	25
ART. 44 :	EXTENSIÓN DE BENEFICIOS	25
CAPÍTULO VI :	ARTÍCULOS TRANSITORIOS, SOBRE BENEFICIOS QUE SE OTORGAN SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO	25
	PRIMERO TRANSITORIO: BONO ACUERDO	25
	SEGUNDO TRANSITORIO: REAJUSTE REAL	25
	TERCERO TRANSITORIO: CONTRATOS INDIVIDUALES	26
	CUARTO TRANSITORIO: PRÉSTAMO ESPECIAL	26
ANEXO 1	INTEGRANTES DEL CONTRATO COLECTIVO	28
ANEXO 2	SUELDO BASE ADICIONAL	32
ANEXO 3	SUBVENCIÓN POR HABITACIÓN	33
ANEXO 4	SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD	34
ANEXO 5	REGIMEN DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES AFILIADOS A LA ISAPRE ELEGIDA POR LA EMPRESA	37
ANEXO 6	ACUERDO EXTENSIÓN BENEFICIOS	41
ANEXO 7	INDEMNIZACIÓN CONTRACTUAL POR AÑO DE SERVICIOS	43
ANEXO 8	INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO.....	44
ANEXO 9	45

PROYECTO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

(Enero 2018- Junio 2020)

En Santiago, a 18 de diciembre de 2017, entre la empresa **ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**, Rol Único Tributario N°91.081.000-6 (en adelante “**ENEL**” o la “**Empresa**”), representada legalmente por su Gerente de Recursos Humanos don Luis Vergara Adamides, Cédula Nacional de Identidad N°8.586.744-K, quien además conforma su comisión negociadora conjuntamente con los señores Luis Monsalve Cortés, Cédula Nacional de Identidad N° 11.742.359-K y Mario Gajardo Moraga, Cédula Nacional de Identidad N° 9.435.196-0, con domicilio electrónico luis.vergaraa@enel.com y domicilio físico, para estos efectos, en Avenida Santa Rosa 76, comuna de Santiago, por una parte; y por la otra, la Comisión Negociadora de: **Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores, Ingenieros y Profesionales de la Empresa Enel Generación Chile S.A., Empresas Filiales y Afines**, R.S.U.: 13.01.0599, representado por su directiva compuesta por los señores Rodrigo Olivares Berrios, en su calidad de Presidente, Cédula Nacional de Identidad N° 12.262.351-3, Ana Pesse Davis, en su calidad de Secretario, Cédula Nacional de Identidad N° 12.881.813-8 y Patricio Criado Reyes, en su calidad de Tesorero, Cédula Nacional de Identidad N° 5.320.712-K, con domicilio electrónico rodrigo.olivares@enel.com, directiva@sipef.cl y domicilio físico, para estos efectos, en Calle Alonso Ovalle 679, oficina 65, comuna de Santiago (en adelante también el “**Sindicato**”, y todos conjuntamente denominados en adelante las “**Partes**” o los “**Comparecientes**”), se ha acordado el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, (en adelante el “**Contrato Colectivo**”):

CAPITULO I : ASPECTOS GENERALES

ART. 1 : PARTES, MARCO NORMATIVO Y VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo se celebra en conformidad a lo dispuesto en los artículos 327 y siguientes del Código del Trabajo y demás disposiciones aplicables sobre la materia y regirá entre el 1° de Enero de 2018 y el 30 de Junio del año 2020, ambas fechas inclusive, respecto de los trabajadores de la Empresa individualizados en el Anexo N°1 que se adjunta, los cuales se entiende forman parte integrante del mismo para todos los efectos legales.

ART. 2 : DEFINICIONES

A los efectos de aplicar las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, las palabras o expresiones que más adelante se indican se entenderán con los alcances que en cada caso se señalan:

a) Trabajador/a, trabajadores/as, personal

Alude a quienes prestan servicios en forma permanente en la Empresa y son parte integrante del presente Contrato Colectivo.

b) Contrato individual de trabajo

Es la convención por la cual la Empresa y un trabajador/a se han obligado recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo la dependencia y subordinación de la primera, y aquella a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

c) Sueldo base mensual

Es el que se encuentra determinado en el respectivo contrato individual de trabajo.

d) Antigüedad real

Es el período en que el trabajador ha estado al servicio de la Empresa y filiales del Grupo, que no ha sido previamente indemnizado y que se cuenta desde la fecha de ingreso establecida en el respectivo contrato individual de trabajo para los efectos de calcular la indemnización legal o contractual por años de servicio. Dicha fecha no podrá ser modificada unilateralmente por la Empresa.

e) Personal de Santiago – Personal de Terreno

Personal de Santiago es el que presta sus servicios dentro del límite urbano de la ciudad de Santiago.

En cambio, se considerará como personal de terreno aquél no contemplado en el inciso anterior.

f) Estudiante de educación superior

Se considerará como estudiante de educación superior al alumno que curse regularmente en el país una carrera profesional en una institución de educación superior (Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica) cuyos programas de estudios lo habiliten para obtener un grado académico, profesional o técnico y al estudiante que siga los cursos profesionales de las Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas, Carabineros e Investigaciones.

En cambio, será considerado como estudiante de enseñanza media el alumno que esté matriculado en los cursos no profesionales de las Escuelas Matrices antes individualizadas, como asimismo al estudiante matriculado en un curso impartido por un Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica que, no obstante exigir como requisito de ingreso la licencia media, no lo habilite para obtener el título de técnico.

g) Carga familiar

Es aquella persona que, cumpliendo los requisitos legales para ser causante de asignación familiar del trabajador, se encuentra reconocida como tal por la respectiva institución previsional a la fecha de pago del beneficio en que se requiera como condición dicha calidad.

h) Índice de Precios al Consumidor

Es el valor numérico que refleja las variaciones que experimentan los precios en un período determinado y cuya elaboración es de cargo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) o por el organismo, institución o servicio que lo reemplace, suceda o que tenga entre sus funciones su determinación a cálculo.

i) Ingreso Mínimo Mensual

Se entenderá por ingreso mínimo mensual a aquél que establece la ley para los trabajadores de 18 años o más.

j) Remuneración Bruta Promedio Mensual (“RBPM”)

Se entenderá por Remuneración Bruta Promedio Mensual de cada trabajador, para efectos de cálculo del Bono Evaluación de Objetivos, la sumatoria de los sueldos base, gratificación anual y el aguinaldo de navidad, pagados durante el año calendario de que se trate, en sus valores vigentes al 31 de diciembre del período respectivo, dividido por doce.

k) Unidad de Fomento

La UF, Unidad de Fomento es una unidad financiera reajutable de acuerdo con la inflación (medida según el Índice de Precios al Consumidor o IPC).

CAPITULO II : BENEFICIOS Y CONDICIONES VINCULADOS AL TRABAJO

ART. 3 : REAJUSTABILIDAD

A) Sueldo base:

El sueldo base vigente al 31° de Diciembre de 2017 se reajustará en los términos que a continuación se indican:

- a) El 1° de Enero de 2018, en el 100% de la variación acumulada que experimente el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) durante el período 1 de Julio – 31 de Diciembre de 2017, según lo convenido en el artículo 3 letra b), del Contrato Colectivo de fecha 27 de diciembre de 2013.
- b) Una vez que haya operado lo establecido en la letra anterior, el sueldo base se reajustará el 1° de julio de 2018 y 1° de enero y 1° de julio del año 2019 y 1° de enero del año 2020 en el 100% de la variación acumulada del I.P.C. en el semestre inmediatamente anterior. No obstante lo estipulado en el artículo 1°, este reajuste se aplicará también el 1° de julio del año 2020 y corresponderá a la variación del I.P.C. del período 1° de enero – 30 de junio 2020.
- c) Con todo lo anterior, si durante la vigencia del presente Contrato Colectivo y antes de completarse algún periodo semestral, el I.P.C. acumulado en los que haya transcurrido alcance a un 3% o más, se reajustarán los Sueldos Bases de los trabajadores en dicho porcentaje, o en lo que exceda, a partir del mes siguiente a aquel en que se alcanzó o sobrepasó tal porcentaje, debiendo otorgarse el reajuste correspondiente al período que falte del semestre a la fecha de término del mismo.
- d) Para los efectos de aplicar los reajustes, la variación acumulada del I.P.C. se considerará aproximada al segundo decimal. En caso que el resultado de la variación acumulada semestral del I.P.C. sea negativa, no se aplicará reajuste alguno.

B) Otras remuneraciones y beneficios expresados en dinero:

Los montos de las demás remuneraciones y beneficios establecidos en el presente contrato que están expresados en dinero corresponden a los valores vigentes al 31 de diciembre de 2017 y se reajustarán, cuando fuere procedente, en las mismas oportunidades y porcentajes estipulados en las letras a), b) y c) del punto A de este artículo y con la aproximación convenida en la letra d) de ese mismo punto.

En cambio, las normas de este artículo no se aplicarán a aquellas remuneraciones o beneficios para las cuales se establece en este contrato alguna modalidad distinta de determinación o reajustabilidad (UF, IMM).

C) Revisión Anual de Remuneraciones:

La Empresa efectuará anualmente en el mes de julio una revisión de remuneraciones. El resultado de esta revisión será informada a todos los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo.

ART. 4 : SUELDO BASE ADICIONAL

En proporción al tiempo trabajado durante el año calendario respectivo, los trabajadores individualizados en el Anexo N°2 que se adjunta, que presten sus servicios en terreno, recibirán por este concepto un monto equivalente al 80% del promedio del sueldo base de los últimos doce meses.

Para estos efectos se considerará el lugar de trabajo al que se encuentre destinado el trabajador al primer día de cada mes y no se tomarán en cuenta los desplazamientos originados por comisiones de servicio ni los períodos inferiores a un mes.

Este beneficio se pagará en el mes de Diciembre a los trabajadores que se encuentren en servicio a esa fecha o al practicarse la respectiva liquidación de haberes, si el contrato terminare antes de ese mes.

Para los trabajadores identificados en el Anexo N°2 que se adjunta, la RBPM de cada trabajador, para efectos de cálculo del Bono Anual por Evaluación de Objetivos, será la sumatoria de los sueldos base, gratificación anual, Sueldo Base Adicional y el aguinaldo de navidad, pagados durante el año calendario de que se trate, en sus valores vigentes al 31 de diciembre del período respectivo, dividido por doce.

ART. 5 : GRATIFICACION LEGAL

La Empresa pagará a los trabajadores una gratificación anual garantizada equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales (IMM), dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo. Sin alterar el carácter anual del beneficio se conviene como simple modalidad de pago que al trabajador se le anticipe mensualmente por este concepto 1/12 de 4,75 ingresos mínimos mensuales (IMM). Esta Gratificación se liquidará anualmente en el mes de diciembre.

Esta gratificación se pagará en forma proporcional al tiempo trabajado en el año calendario respectivo con las mismas modalidades actualmente vigentes.

Este artículo reemplaza las cláusulas sobre gratificación convencional pactada en los contratos individuales y contratos colectivos anteriores.

ART. 6 : BONO ANUAL POR EVALUACIÓN DE OBJETIVOS

El Trabajador tendrá derecho a un Bono Anual por Evaluación de Objetivos (en adelante el "Bono Anual"), el cual se establece sobre la base del Modelo de evaluación vigente en la Empresa, proceso respecto del cual la Gerencia de Recursos Humanos es garante en su aplicación.

a. Bono Anual 2018:

Para el año 2018, el bono tendrá carácter fijo y ascenderá a la cantidad de 1,9 (uno coma nueve) RBPM y será pagado en marzo de 2019.

Para tener derecho al Bono Anual, es requisito que el Trabajador se encuentre con contrato vigente a la fecha del pago del mismo y haya ingresado a la Compañía hasta al 31 de julio inclusive del año que rige la evaluación. El Bono Anual se calculará en proporción a los meses trabajados. Si por otra parte el Trabajador ingresó posterior al 31 de julio, quedará excluido de este bono.

b. Bono Anual 2019 y siguientes periodos:

Para el año 2019 y siguientes periodos, el Bono Anual tendrá carácter variable, en función a objetivos, y se pagará cada año en función de los siguientes conceptos y su ponderación:

Concepto	Ponderación
Objetivos Plan Industrial	50%
Objetivos Individuales	50%

El cumplimiento de los objetivos tendrá un límite máximo de 120%. La siguiente tabla, señala el número de RBPM según el cumplimiento total de objetivos:

% Total de Cumplimiento	0% - 80%	90%	100%	110%	120%
Nº de RBPM	1,90	1,92	1,95	2,00	2,10

Los cumplimientos de objetivos intermedios, se determinarán por interpolación lineal.

El Bono Anual se pagará en el mes de Marzo de los años 2020 y posteriores, conforme a la evaluación efectuada el año inmediatamente anterior. Con todo, este bono se pagará como mínimo el equivalente a 1,9 RBPM.

Para tener derecho al Bono Anual, es requisito que el Trabajador se encuentre con contrato vigente a la fecha del pago del mismo y haya ingresado a la Compañía a más tardar al 31 de julio, inclusive, del año que rige la evaluación. El Bono Anual se calculará en proporción a los meses trabajados. Si por otra parte el Trabajador ingresó posterior a esta fecha, quedará excluido de este Bono Anual.

En el caso de que el Trabajador cambie de cargo durante el año, el bono se pagará en forma proporcional al tiempo de permanencia en cada caso.

ART. 7 : EVALUACIÓN DE COMPORTAMIENTOS

Los Trabajadores tendrán una Evaluación de Comportamientos anual, que se regirá según el Modelo Vigente de la Empresa. La Gerencia de Recursos Humanos será la encargada y garante de velar por su aplicación.

La Empresa capacitará anualmente a los Trabajadores sobre el sistema de evaluación que se encuentre vigente. Esta evaluación es una herramienta fundamental para la Gestión del Talento, Crecimiento y Desarrollo Profesional de los Trabajadores. Sus resultados son una fuente de

información destacada para los diferentes procesos como: Detección de Necesidades de Capacitación, Concursos Internos, Compensación, Promociones, Gestión del Potencial, Planes Individuales de Desarrollo entre otros.

En caso de nuevos ingreso de trabajadores en la Empresa, que por cualquier motivo se encuentren afectos a este Contrato Colectivo, para estar sujetos a esta Evaluación de Comportamientos deberán haber laborado a lo menos 3 meses durante el año calendario.

En el caso de discrepancias no resueltas en el proceso de Evaluación de Comportamientos, entre el trabajador y su evaluador, podrá apelar al gestor del evaluador en primera instancia. No habiendo resuelto las diferencias, podrá apelar hasta la Gerencia de Área, los cuales deberán pronunciarse sobre la calificación. De no llegar a un acuerdo la apelación será vista por Recursos Humanos, la que resolverá, sin perjuicio de poder presentar el Sindicato al cual se encuentra afiliado el recurrente, los descargos correspondientes. Esta nueva instancia resolverá la o las discrepancias presentadas por el Sindicato, las que serán discutidas y analizadas en las reuniones que para estos efectos sean necesarias efectuar. Con todo, este proceso de apelación no podrá tener una duración de más de 60 días hábiles.

ART. 8 : BONO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Los trabajadores recibirán mensualmente un bono cuyo monto, que se detalla a continuación, se pagará mientras él o su grupo familiar permanezca en las localidades mencionadas.

<u>LUGAR RESIDENCIA</u>	<u>MONTO BONO</u>
Centrales al Norte de la V Región	\$ 77.000.-
Región Metropolitana	\$ 54.000.-
Centrales del Sur y V Región	\$ 54.000.-

ART. 9 : SUBVENCIÓN POR HABITACIÓN

Los trabajadores individualizados en el Anexo N°3 que se adjunta y que pertenezcan a los establecimientos de terreno, a quienes la Empresa no les proporcione pieza o casa, para ellos o sus familiares, tendrán derecho a una subvención por habitación cuyo monto será equivalente al 2,23% de su sueldo base mensual, más el 0,89% adicional de dicho sueldo por cada carga familiar. En ningún caso esta subvención podrá ser superior al 6,68% del sueldo base del trabajador.

Este beneficio será incompatible con el Bono Terreno (Régimen para Personal de Ingeniería en Proyectos de Terreno).

ART. 10 : ASIGNACIÓN POR CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE LA EMPRESA

Los trabajadores tendrán derecho a una asignación por conducción de vehículos proporcionados por la Empresa equivalente al 2,5% de su sueldo base mensual, por cada mes completo en que se encuentren calificados por la respectiva jefatura como conductores habituales.

Sólo podrán ser considerados como conductor habitual aquellos con licencia de conducción vigente que -sin ser chofer profesional- esté obligado a conducir vehículos por razones inherentes a la naturaleza del cargo que desempeña y sólo por razones de servicio.

Se entenderá por conductor habitual aquel que:

- Conduzca más de 80 kilómetros en la semana, aun cuando esto se haga en un día, ó
- Conduzca más de 300 kilómetros en el mes.

Esta asignación se pagará en función del número de meses completos en que el trabajador haya estado calificado como conductor habitual durante el trimestre respectivo, según lo siguiente:

- En el mes de Abril, correspondiente al periodo enero a marzo.
- En el mes de Julio, correspondiente al periodo abril a junio
- En el mes de Octubre, correspondiente al periodo julio a septiembre
- En el mes de Enero, correspondiente al periodo octubre a diciembre.

Esta asignación deberá ser solicitada por cada trabajador, según corresponda, debiendo liquidarse, a más tardar, en el periodo siguiente, no siendo proceden el pago de esta asignación en caso que se solicite fuera de este plazo. Por ejemplo, en el caso del período asociado al mes de abril del año 2018, se podrá solicitar su pago hasta el mes de julio del mismo año.

ART. 11 : ASIGNACIÓN POR TURNOS DE EMERGENCIA

Los trabajadores de explotación en terreno que con el objeto de tomar decisiones frente a acontecimientos que escapan a la competencia del personal sujeto al régimen normal de turno, deban concurrir fuera de su jornada habitual de trabajo en día sábado, domingo o festivo, recibirán una asignación equivalente a un 3,20% de su sueldo base mensual por cada día sábado y de un 4% de su sueldo base mensual por cada día domingo o festivo destinados efectivamente a tal objeto.

Aquellos trabajadores que realicen Turnos de Emergencia según lo indicado, y que por motivos de las decisiones que tomen deban concurrir desde el lugar que se encuentre a la faena y participar de ella, estarán afectos, desde ese instante, al pago de horas extraordinarias.

A efectos del pago, siempre se abonaran las horas extraordinarias y en caso que el bono sea mayor que el monto a pagar de horas extraordinarias solo se pagará el diferencial del bono hasta su concurrencia.

Será facultad de la Empresa la administración de este beneficio. Este beneficio será incompatible con la Asignación de Turno de Disponibilidad.

ART. 12 : ASIGNACIÓN POR TURNO DE DISPONIBILIDAD

Aquellos trabajadores que por necesidades de la Empresa deban quedar disponibles para la atención de fallas o temas relacionados con las centrales generadoras, durante la semana (de lunes a domingo), recibirán una asignación equivalente a un 7,20% de su sueldo base mensual por cada semana destinada efectivamente a tal objeto. Aquellos trabajadores que realicen Turnos de Disponibilidad según lo indicado, y que deban concurrir desde el lugar que se encuentren a la faena y participar de ella, estarán afectos, desde ese instante, al pago de horas extraordinarias.

A efectos del pago, siempre se abonarán las horas extraordinarias y en caso que el bono sea mayor que el monto a pagar de horas extraordinarias sólo se pagará el diferencial del bono hasta su concurrencia.

Será facultad de la Empresa la administración de este beneficio. Este beneficio será incompatible con la Asignación de Turno de Emergencia.

ART. 13 : ASIGNACIÓN POR TURNOS DE OPERACIÓN DE CENTRALES GENERADORAS

El personal que trabaje en régimen de turnos para operar las centrales generadoras recibirá una asignación mensual equivalente al 4% de su sueldo base, según los procedimientos administrativos que determine la Empresa.

Esta asignación se elevará al 8,00%, al 10,40% y al 12,00% para el personal que se haya desempeñado en cargos de operación sujetos a régimen de turnos durante a lo menos 10, 16 y 20 años, continuos o discontinuos respectivamente.

Se entenderá por trabajo en régimen de turnos de operación aquel que se desarrolle ininterrumpidamente de manera permanente e indefinida por un grupo estable de trabajadores en jornadas individuales de trabajo, cuya iniciación se desplace para cada componente del equipo de acuerdo a un programa establecido.

Las horas efectivamente trabajadas por el personal sujeto a régimen de turnos de operación en los días feriados 1º de Enero, 1º de Mayo, 18 y 19 de Septiembre y 25 de Diciembre, o las fechas que los reemplacen, se pagarán como si fueren extraordinarias, con los recargos correspondientes.

También se pagará este beneficio -de acuerdo al procedimiento administrativo que determine la Empresa- al personal que ocasionalmente se desempeñe con este régimen de turnos de operación, pero sólo en proporción al tiempo efectivamente trabajado en tal condición.

ART. 14 : PAGO POR REEMPLAZOS

Los trabajadores que efectúen reemplazos a titulares de igual o mayor nivel por periodos iguales o superiores a 30 días corridos, se les pagará una bonificación por reemplazo equivalente al **10%** del sueldo base más gratificación diarios, por cada día que haya efectuado dicho reemplazo.

Para este efecto se define como reemplazo el cubrir el cargo íntegro del trabajador reemplazado, en circunstancias de encontrarse este último con licencia médica, vacaciones o que el cargo se encuentre vacante por cualquier circunstancia.

La procedencia y validez de los reemplazos será definida, en forma previa y conjunta, por la jefatura respectiva del trabajador reemplazado y Recursos Humanos. Por tanto, para que un reemplazo sea procedente se deberá contar previamente con una autorización, por escrito, otorgada por la jefatura correspondiente del trabajador reemplazado y Recursos Humanos.

El pago de esta bonificación se efectuará al mes siguiente de finalizado el reemplazo.

Este beneficio no constituye beneficio de semana corrida en conformidad a la ley.

ART. 15 : JORNADAS DE TRABAJO

La Empresa establece las siguientes jornadas laborales:

- a) La jornada semanal será de 45 horas para el personal de los establecimientos de terreno sujetos a régimen de turno.
- b) La jornada semanal será de 45 horas para el personal de los establecimientos de terreno no sujetos a régimen de turno.

- c) La jornada semanal será de 42 horas y 5 minutos para el personal de Santiago.
- d) Jornada Artículo 22 inciso segundo: Trabajadores que se encuentren sin límite de jornada de trabajo, en conformidad al inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo. Para aquellos trabajadores que durante la vigencia de este contrato colectivo resulten ser exceptuados de jornada, procederá realizar una revisión de su nivel de remuneraciones conforme a la política de compensaciones.

En cuanto a la distribución de la jornada se procederá como sigue:

- a) El personal sujeto a turnos se regirá por lo estipulado a este respecto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en conformidad a lo establecido en el punto N°5 del artículo 10 del Código del Trabajo.
- b) Para el personal de los establecimientos de terreno la jornada de trabajo se distribuirá según lo convenido en sus respectivos contratos individuales de trabajo o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- c) El personal de Santiago tendrá una jornada de trabajo semanal de lunes a viernes de 42 horas y 5 minutos, cuya distribución es de lunes a jueves de 08:30 a 18:00 horas y viernes de 08:30 a 15:05 horas, con un intervalo de media hora de colación que no forma parte de la jornada. Distribución en conformidad con lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- d) Cuando la jornada de trabajo se prolongue fuera de la jornada ordinaria establecida en los contratos individuales de trabajo, se concederá la siguiente jornada de reposo:
 - i. En caso de trabajos efectuados entre las 02:00 y las 06:00 horas, el horario de ingreso a la jornada será a las 14:00 horas de dicho día, con derecho al descanso de colación. El tiempo destinado a colación será imputable a la jornada de trabajo.
 - ii. En caso de trabajos efectuados entre las 06:01 en adelante, el horario de ingreso a la jornada será a las 8:30 del día siguiente.

ART. 16 : HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas que -de acuerdo a la legislación vigente- tengan el carácter de extraordinarias se pagarán sobre el sueldo base y demás estipendios fijos, con los recargos que se indican:

- a) Las trabajadas de lunes a sábado entre las 08 y las 24 horas: 50% (recargo legal).
- b) Las trabajadas en días domingo y festivos entre las 08 y las 24 horas: 75%.
- c) Las trabajadas cualquier día entre las 00 y las 08 horas y aquellas trabajadas en cualquier hora durante los días 1° de Enero, 1° de Mayo, 18 y 19 de Septiembre, 12 de octubre (o día feriado que lo reemplace) y 25 de Diciembre: 100%. No obstante, las horas trabajadas entre las 00 y 08 horas de los días 1° de enero, 1° de mayo y 25 de diciembre se pagarán con un recargo del 150%.

Cuando proceda, las horas extraordinarias que se trabajen más allá de las ocho de la mañana, por trabajos iniciados antes de dicha hora, se pagarán con el 100% hasta el momento en que el trabajador inicie su descanso.

Para los efectos de su pago, el número de las horas extraordinarias efectivamente trabajadas semanalmente se aproximará en forma tal que las fracciones inferiores a 30 minutos se desprejarán, en tanto que las iguales o superiores a 30 minutos se asimilarn a la hora.

Cuando el personal se encuentre en comisión de servicio no se considerarán como horas extraordinarias las que se ocupen en almorzar o comer, en el descanso nocturno, las destinadas a movilizarse dentro del lugar que le fuera designado en comisión de servicio -cualquiera sea el medio de locomoción ocupado, salvo para el personal con contrato de chofer mientras esté manejando un vehículo de la Empresa- ni aquellas horas en que, después del horario normal de trabajo o en días domingo o festivos no se estén realizando efectivamente las tareas propias de la función respectiva. No obstante, el tiempo que el trabajador destine, durante las comisiones de servicio, al desplazamiento desde su lugar habitual de trabajo al establecimiento de destino y viceversa, se le pagará como horas extraordinarias cuando el viaje se realice fuera de la jornada de trabajo y con ello se exceda la respectiva jornada semanal.

Sin embargo, para estos efectos se considerarán como trabajadas todas aquellas horas en las que el trabajador, por la naturaleza de su cargo, deba conducir un vehículo proporcionado por la Empresa o de su propiedad particular, si ha sido autorizado para hacerlo, en el desempeño de sus funciones.

Para los efectos de la recuperación de jornadas derivadas de permisos, las horas que el personal deje de trabajar por permisos con goce de remuneraciones se considerarán como no trabajadas para el cálculo de las horas extraordinarias. En cambio, las horas no trabajadas por permisos sin goce de remuneraciones se considerarán como trabajadas para los efectos de calcular el número de horas extraordinarias.

No constituirán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso con goce de remuneraciones, siempre que dicha compensación haya sido acordadas entre el trabajador y autorizada por la jefatura respectiva.

No obstante lo convenido en este artículo, se continuará aplicando en su reemplazo lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en el mes respectivo, cuando el régimen legal de cálculo de las horas extraordinarias resulte más favorable al trabajador.

ART. 17 : BONO TERRENO (Régimen para Personal de Ingeniería en Proyectos de Terreno)

El personal de Ingeniería en comisión de servicio nacional, que preste servicios en terreno para proyectos por más de 30 días y en tanto permanezca en tal condición, recibirá un bono mensual equivalente a un porcentaje de su sueldo base, según la región del país en que desarrollará la prestación de los servicios.

El porcentaje mínimo del sueldo base por región será el que se indica:

Región	Porcentaje
Décimo Quinta, Primera, Segunda, Tercera , Décimo Primera y Décimo segunda Región:	37,5%
Cuarta, Novena, Décima y Décimo Cuarta Región:	19,0%
Quinta, Sexta, Séptima y Octava Región:	16,0%
Para faenas en la Región Metropolitana	9,0%

ART. 18 : ALOJAMIENTO - ALIMENTACIÓN

La Empresa proporcionará alojamiento a aquellos trabajadores que se trasladen en comisión de servicio temporalmente a terreno según las políticas vigentes o en las instalaciones de la Empresa habilitadas especialmente para estos efectos.

La Empresa también proporcionará servicio de alimentación adecuado, asimismo será de cargo de la Empresa el costo de los viajes que deba efectuar el trabajador hasta el lugar en que resida su grupo familiar, en medios seguros y adecuados, con una frecuencia que se determinará de común acuerdo con el trabajador en función del régimen de trabajo que se establezca para cada inspección, faena o misión.

Será obligación del trabajador conservar en buen estado las instalaciones que les sean facilitadas con dicho fin.

El otorgamiento de este beneficio por parte de la Empresa es incompatible con el beneficio denominado "Subvención por Habitación".

ART. 19 : ALIMENTACIÓN EN LOS CENTRO DE TRABAJO - ASIGNACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO

La Empresa proporcionará la alimentación tanto al personal de Santiago como al que presta sus servicios en las Centrales Generadoras y faenas, garantizando que el servicio de alimentación que se proporcione, cumpla estándares sanos y adecuados de calidad y cantidad.

El personal que preste servicios en el turno de noche percibirá una asignación de alimentación por cada jornada cumplida en dicho turno equivalente a \$ 4.918. Sin perjuicio de lo anterior, en aquellos lugares en donde la Empresa otorgue alimentación nocturna, este beneficio reemplazará la asignación antes señalada.

ART. 20 : MOVILIZACIÓN

La Empresa proporcionará los medios de locomoción al personal de terreno, desde y hasta el centro urbano más próximo al lugar de trabajo, así como para el desplazamiento de todo el personal en el trabajo, de acuerdo con las distintas modalidades adoptadas por cada establecimiento según las necesidades del servicio.

La movilización proporcionada por la Empresa para trasladar al personal desde el centro urbano a las centrales generadoras y viceversa deberá ser confortable, cumpliendo las normas de seguridad vigentes para transporte de pasajeros, acorde a las condiciones geográficas y climáticas. En las futuras renovaciones de los contratos de esta materia, se acordará que la antigüedad de los vehículos a utilizar será de hasta 6 años inclusive.

ART. 21 : ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Los trabajadores que desarrollan sus actividades en terreno o inspecciones, se les proporcionará todos los elementos de protección personal necesarios para desarrollar adecuadamente su actividad con el más alto nivel de seguridad.

El personal femenino, de registro secretarial y otros que la Empresa determine, recibirá anualmente un mínimo de dos tenidas de trabajo. Ellas corresponderán al modelo definido por la Empresa, el que será de uso obligatorio en el trabajo.

El personal femenino de terreno, podrá optar por comprar localmente sus tenidas de trabajo, sea por dificultad en la toma individual de medidas o por tener que adecuarse a condiciones climáticas diferentes. En este caso especial, se entregará el mismo monto que la Empresa haya utilizado para la compra centralizada de tenidas de trabajo para el personal femenino, siendo necesaria la presentación de los respectivos comprobantes.

ART. 22 : GASTOS DE TRASLADO

A aquellos trabajadores que en virtud de una comunicación formal de Recursos Humanos de movimiento de personal deban cambiar efectivamente de residencia dentro del territorio nacional se les pagará por este concepto:

En compañía de su grupo familiar: El 45% de su sueldo base mensual para cubrir los gastos de alimentación durante el viaje, taxis, de instalación en la nueva residencia, etc.

En calidad de soltero: 20% de su sueldo base mensual para cubrir los gastos de alimentación durante el viaje, taxis, de instalación en la nueva residencia, etc.

Los pasajes para el trabajador y las personas que tengan la calidad de carga familiar y que vivan con él y, en todo caso, para el cónyuge o pareja con acuerdo de Unión Civil, aunque éste no sea carga familiar, serán comprados por la Empresa, pero si el trabajador viaja en vehículo propio se le otorgará una suma equivalente al valor de éstos por la vía más usual.

Flete y embalaje por hasta 1.000 Kgs. de equipaje y hasta 10.000 Kgs. de Carga en ferrocarril, camión o barco.

Si la vía más usual es la vía aérea, se pagará un sobre equipaje de hasta un 50% de lo permitido por pasaje.

En el caso que la Empresa determine por razones de organización interna modifique el centro de trabajo de una posición, analizará en cada caso el diferencial de costo de vida que pudiere existir entre el centro de trabajo de origen con el centro de trabajo de destino, utilizando solamente indicadores positivos provistos por consultoras u organismos oficiales. Este concepto se mantendrá mientras el trabajador esté en esta condición.

ART. 23 : FERIADO CONVENCIONAL

A. El personal tendrá derecho a su feriado de acuerdo a las normas legales que regulan esta materia. No obstante, la duración del feriado será la siguiente:

Años de trabajo	N° de días hábiles
Menos de 13	15
13 y 14	16
15	17
16	18
17	19
De 18 a 24	20
De 25 a 27	21
De 28 a 30	22
De 31 a 33	23
De 34 a 36	24 y así sucesivamente

Para el cómputo de los años indicados sólo se considerarán hasta 10 años servidos para otros empleadores. Sin embargo, se considerarán todos los años trabajados continuos en empresas del Holding.

El feriado convencional es incompatible con el feriado legal.

B. Bono de Vacaciones

1.- La Empresa otorgará a los trabajadores, que hagan uso de su período de vacaciones entre los meses de Diciembre y Marzo, una bonificación de 6 (seis) Unidades de Fomento (UF). Si el trabajador hace uso de sus vacaciones entre los meses de Abril y Noviembre, ambos meses inclusive, tendrá derecho a percibir un bono de 14 (catorce) Unidades de Fomento (UF). Esta bonificación se paga solo una vez por cada período de vacaciones.

Con todo, tendrán derecho a éste bono los Trabajadores que hagan uso efectivo de al menos, 10 (diez) días hábiles continuos de un mismo período de vacaciones.

Sí en un mismo año los días de vacaciones tomados corresponden a períodos de vacaciones distintos, y que no hayan sido previamente objeto de esta bonificación, el trabajador tendrá derecho a una bonificación por cada período.

Estas bonificaciones se pagarán de acuerdo al procedimiento vigente a la firma del Contrato Colectivo, una vez por cada período de vacaciones.

2.- Para aquellos trabajadores con antigüedad superior a tres años en la Empresa y que en el mes en que cumple su respectiva anualidad no tengan días pendientes de vacaciones asociados a la misma, recibirán en el proceso de pago más próximo de remuneraciones un bono anual de vacaciones por un monto equivalente a 20 UF brutos.

Para aquellos trabajadores con antigüedad igual o menor a tres años en la Empresa y que en el mes que cumple su respectiva anualidad no tengan días pendientes de vacaciones asociados a la misma, recibirán en el proceso de pago más próximo de remuneraciones un bono anual de vacaciones por un monto equivalente a 16 UF brutos.

Estas bonificaciones se pagarán de acuerdo al procedimiento vigente a la firma del Contrato Colectivo, una vez por cada año calendario.

3.- Con todo si el trabajador en el año calendario recibió la bonificación de vacaciones señalada en el punto 1, podrá recibir el bono de vacaciones del punto 2 en forma complementaria (diferencia de UF resultante entre las UF de los puntos 2 y 1), si es que cumple con los requisitos señalados para el cobro de este, es decir, que en el mes que cumple su respectiva anualidad debe tener saldo cero en sus días de vacaciones pendientes

CAPITULO III : BENEFICIOS DE BIENESTAR

ART. 24 : BONIFICACIÓN POR CARGA FAMILIAR

Los trabajadores recibirán mensualmente una bonificación convencional por cada carga familiar cuyo monto ascenderá a \$20.600.-. Esta bonificación se pagará también por los hijos estudiantes mayores de 18 y menores de 25 años de edad que sigan cursos regulares de la enseñanza superior, aún cuando hayan dejado de ser carga familiar por causa de matrimonio o por haber cumplido 24 años de edad.

El monto de esta bonificación se incrementará al doble para todas aquellas cargas familiares reconocidas como inválidas por la respectiva institución previsional, en tanto subsista tal reconocimiento.

ART. 25 : AGUINALDOS DE FIESTAS PATRIAS Y DE NAVIDAD

Anualmente se pagará un Aguinaldo de Fiestas Patrias y un Aguinaldo de Navidad a cada trabajador cuyos montos ascenderán a:

Fiestas Patrias igual a 7,0 (siete) Unidades de Fomento (UF)
Navidad igual a 11,4 (once coma cuatro) Unidades de Fomento (UF).

Estos beneficios se pagarán al personal que se encuentre en servicio al 1º de Septiembre y 1º de Diciembre de cada año, respectivamente, durante la primera quincena de dichos meses.

ART. 26 : PRESTACIONES DE SALUD

A) Complemento del subsidio por incapacidad laboral

En el caso de las licencias por incapacidad laboral, reguladas por el D.F.L. N°44 y demás normas legales vigentes o por las normas que en el futuro complementen o reemplacen dicho cuerpo legal, que tengan una duración inferior a once días, el pago de las remuneraciones correspondientes a los tres primeros días será de cargo de la Empresa.

B) Trabajadores afectos a un plan Individual de Salud con una Isapre o Fonasa:

La Empresa otorgará un Sistema de Seguros Complementarios de Salud de cargo de la Empresa para los trabajadores y sus cargas familiares legales que tengan un plan individual de salud con una Isapre o Fonasa, que se consignan en el Anexo N° 4.

La estructura de beneficios que contempla el Sistema de Seguros Complementarios de Salud, corresponde a las siguientes coberturas para las prestaciones cubiertas por la Isapre o Fonasa:

Gasto Hospitalario	80%
Gastos Ambulatorios	80%
Medicamento Ambulatorio no Genérico	70%
Medicamento Ambulatorio Genérico	100%
Gastos Dentales	85%

Estas bonificaciones están sujetas a los topes por reembolso que la Empresa convenga con una Compañía de Seguros.

Adicionalmente la Empresa contratará un seguro catastrófico por el 100% del valor copago, gasto médico después de la bonificación de la Isapre o Fonasa, con un tope anual, año póliza, de 10.000 (diez mil) Unidades de Fomento, y la aplicación de un deducible anual de 750 (setecientos cincuenta) Unidades de Fomento, por beneficiario, deducible que se comprobará con la liquidación del seguro ambulatorio hospitalario. Este seguro cubre cualquier patología excepto las preexistentes.

Los seguros antes indicados tienen vigencia en forma indefinida y paralela al plan de salud individual pactado con una Isapre o Fonasa, cuyos beneficios sólo se podrán modificar por el acuerdo de las partes.

C) Trabajadores afectos al Plan Colectivo de Salud:

Los trabajadores afiliados a la Isapre elegida por la Empresa tendrán derecho, con sus cargas familiares, a las bonificaciones, prestaciones y reembolsos médicos y dentales que se consignan en el Anexo N° 5, en las condiciones que se señalan en dicho documento, el que se considerará parte integrante del presente Contrato Colectivo para todos los efectos legales. Con todo y dentro del marco de la libre elección, la Empresa podrá otorgar los beneficios de salud antes indicados ya sea directamente, por intermedio de otros prestadores, como asimismo mediante otros procedimientos o mecanismos que se ofrezcan en el mercado y que contribuyan a mejorar el acceso y la calidad de los beneficios del Plan de Salud.

Para los efectos de financiar el sistema actualmente en vigencia, la Empresa aportará mensualmente por cada trabajador afiliado a dicha entidad la suma de hasta 1,4 (uno coma cuatro) Unidades de Fomento, al valor que dicha unidad tenga el último día de cada mes.

Si al término del año calendario y, una vez efectuados estos aportes, existiera un déficit, los trabajadores asumirán esta diferencia, la que será descontada por planilla en 12 (doce) cuotas mensuales de igual valor para cada uno de los trabajadores comprendidos en este Plan de Salud, letra C de este artículo.

Con todo, si el déficit fuera mayor que 1,2 (uno coma dos) Unidades de Fomento, en promedio, al año por cotizante, la Empresa revisará las causas que lo originan y definirá otros procedimientos alternativos, si fuere procedente.

Asimismo, la Empresa contratará un seguro complementario de salud para cubrir el 80% de la parte no bonificada de los gastos de hospitalización en que incurran los trabajadores y sus cargas familiares reconocidas como beneficiarios por la Isapre. Este seguro tendrá un máximo anual de 500 (quinientas) Unidades de Fomento, con un deducible no mayor que 3 (tres) Unidades de Fomento por beneficiario y se aplicará según las normas generales de este tipo de seguros, emanadas de la Superintendencia de Valores y Seguros.

Solo podrán acceder a este Plan Colectivo de Salud, los trabajadores que a la fecha se encuentren vigentes en este, no contemplando nuevas afiliaciones.

D) Deuda médica

Por la diferencia que resulte entre el monto de la bonificación y el tope fijado para cada atención en el régimen de salud (Isapre o Fonasa), una vez deducida la parte cubierta por el seguro complementario, cuando fuere procedente - se aplicará un sistema de descuento médico individual que operará de la siguiente manera:

Si el saldo insoluto de la deuda médica es mayor o igual que el 5% del Sueldo Base, el descuento será igual al 5% del Sueldo Base; si, el saldo insoluto de la deuda médica es menor al 5% de dicho sueldo, el descuento será igual al valor de la deuda. Lo anterior se aplicará sucesivamente hasta el pago total del saldo insoluto.

En situaciones especiales, el monto de éste descuento podrá ser modificado por la Gerencia de Recursos Humanos.

ART. 27 : LICENCIAS (PERMISOS PAGADOS)

Al contraer matrimonio o acuerdo de unión civil, los trabajadores tendrán derecho a una licencia con goce de remuneraciones de ocho días corridos. Esta licencia deberá hacerse efectiva en el plazo de 90 días, contados desde la fecha de celebración del matrimonio civil.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un permiso, con pago de la remuneración íntegra, de ocho días corridos por el fallecimiento de un hijo o del cónyuge o convivientes reconocidos por la ley chilena; esto es, los siete días que establece la ley más un día adicional.

A tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación.

A un día hábil en caso de muerte de un hermano(a).

Tres días hábiles de licencia en caso de fallecimiento de alguno de sus padres y tres días de corrido de los padres del cónyuge o convivientes reconocidos por la ley chilena.

A cinco días que establece la ley más un día adicional de permiso por el nacimiento de un hijo o adopción del menor.

Estas licencias se incrementarán en un día cuando el fallecimiento se produzca fuera del lugar de residencia habitual del trabajador.

Estos beneficios son incompatibles con los establecidos o que se establezcan en la legislación laboral.

ART. 28 : BONIFICACIONES POR MATRIMONIO, NACIMIENTO Y DEFUNCIÓN DE CARGAS

Los trabajadores tendrán derecho a una bonificación equivalente a:

- a) Matrimonio o acuerdo unión civil, una bonificación de 8 (ocho) Unidades de Fomento (UF);
- b) Nacimiento o adopción del menor, una bonificación de 9 (nueve) Unidades de Fomento (UF);
- c) Defunción de Carga Familiar, 30 (treinta) Unidades de Fomento (UF); y
- d) En caso de defunción de padre o madre, 2 (dos) Unidades de Fomento.

Estas bonificaciones serán pagadas con el valor vigente a la fecha en que ocurra el hecho que origina el beneficio, teniendo un plazo máximo de tres meses para presentar la documentación respectiva.

ART. 29 : SALA CUNA

La Empresa mantendrá, en cada localidad en que presten servicios trabajadoras, con hijos menores de 2 años, un contrato con una sala cuna y pagará directamente a ésta el cuidado y alimentación de dichos menores. No obstante, las trabajadoras podrán optar por una alternativa distinta a la anterior, en cuyo caso el aporte mensual será de 10,0 (diez) Unidades de Fomento (UF). Esta última alternativa es incompatible con la sala cuna en convenio. La opción tiene una duración anual.

La trabajadora que por cualquier motivo no haga uso del beneficio de sala cuna, tendrá derecho, mientras no lleve al menor a una sala cuna, al pago de un bono de 10 UF brutos mensuales en su remuneración.

Las trabajadoras beneficiarias deberán informar por escrito a Recursos Humanos la opción y/o variación de su elección.

Asimismo, pagará el costo del traslado de los niños y el de las madres durante el período de lactancia entre la Empresa y la sala cuna.

ART. 30 : SUBVENCIÓN PARA JARDINES INFANTILES

La Empresa otorgará una subvención mensual a las trabajadoras que tengan en jardines infantiles, establecimientos reconocidos por el ministerio de educación o el que corresponda, parvularios o pre-básica a hijos entre 2 y 6 años de edad, aunque el párvulo sea carga familiar de su cónyuge.

El monto mensual de esta subvención será hasta por un monto máximo equivalente a 10 (diez) Unidades de Fomento (UF) por párvulo y su pago será mensual.

La subvención se otorgará como máximo hasta el mes de Diciembre del año en que el párvulo cumpla 6 años de edad, salvo que los cumpla en los primeros 4 meses del año, en cuyo caso se otorgará esta subvención hasta el mes en que cumpla la edad antedicha.

En caso que la trabajadora falleciere, el trabajador que tenga el cuidado personal del menor o a quien por sentencia judicial se le haya confiado su cuidado, y siempre que este trabajador mantenga contrato vigente con la Empresa, tendrá derecho a que se le otorgue este beneficio.

ART. 31 : BENEFICIOS DE ESCOLARIDAD

A) Bonificación por hijo estudiante

La Empresa otorgará por cada hijo estudiante que sea carga familiar una bonificación anual cuyo monto será el que se indica:

- Enseñanza básica : 3,5 (tres coma cinco) UF
- Enseñanza media : 4,0 (cuatro) UF
- Enseñanza superior : 11,0 (once) UF

Excepcionalmente, en el caso de los estudiantes de enseñanza superior, esta bonificación se pagará entre los 24 y los 26 años de edad por aquellos alumnos que -en razón de su edad- dejen de ser carga familiar, siempre que demuestren la continuidad de sus estudios.

El pago de esta bonificación se hará efectivo en los meses de Enero a Mayo de cada año al valor vigente en cada uno de esos meses. Sin perjuicio, que en el caso de las carreras que comiencen en el segundo semestre, el pago de esta bonificación será efectivo en el mes correspondiente en que el trabajador presente la documentación de respaldo hasta un tope de 60 días hábiles desde la fecha de matrícula.

Para obtener el pago de este beneficio deberá presentar el certificado de matrícula correspondiente a partir del mes de Enero.

B) Bonificación por estudios especiales

Por las cargas familiares reconocidas como inválidas por la respectiva institución previsional -siempre que tal reconocimiento esté fundado en limitaciones físicas o intelectuales profundas y permanentes, debidamente certificadas- el trabajador tendrá derecho, contra la presentación de los documentos pertinentes y previa calificación de Recursos Humanos, a una bonificación mensual por estudios especiales o terapias que será equivalente al valor efectivamente pagado por este concepto.

C) Becas

La Empresa otorgará a los hijos de los trabajadores que cumplan los requisitos que más adelante se señalan, becas de estudio para subvencionar en parte sus gastos escolares a partir del 6° año de enseñanza básica.

Las becas se diferenciarán de acuerdo al:

a) Lugar de residencia del educando

En Becas Clase A para los educandos cuyos estudios les permitan residir en su casa y Becas Clase B para los educandos cuyos estudios les obligan a residir fuera de su casa.

b) Nivel educacional

El monto anual de las becas será el que en cada caso se indica:

Educación	Becas Clase A	Becas Clase B
Superior	9 (nueve) UF	55 (cincuenta y cinco) UF
Media	3 (tres) UF	29 (veintinueve) UF
Básica	3 (tres) UF	4 (cuatro) UF

Los demás requisitos para tener derecho a becas serán los siguientes:

a) Ser carga familiar

b) Tener un promedio general de notas de cinco o más.

No obstante, a los estudiantes de educación superior con menos de 24 años de edad les bastará acreditar -mientras mantengan su calidad de carga familiar- el hecho de estar matriculados. Adicionalmente, aquellos que dejen de ser carga familiar en razón de su edad, deberán demostrar además, entre los 24 y los 26 años de edad, la continuidad de sus estudios.

Adicionalmente, la Empresa dispondrá de un fondo para otorgar otras becas a los hijos de los trabajadores que se destaquen por un alto rendimiento en sus estudios o que se encuentren en situaciones que los hagan merecedores a ellas, como también para conceder estímulos a los trabajadores que sigan carreras afines a las actividades de la Empresa.

ART. 32 : PRÉSTAMOS

A) Préstamo de Auxilio

Los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a solicitar cada doce meses un préstamo de auxilio equivalente a 1,5 sueldos base mensual o cada seis meses un préstamo equivalente a 0,75 sueldos base mensual.

Este préstamo será otorgado previa calificación por el Gerente de Recursos Humanos de las razones esgrimidas en la solicitud.

El monto solicitado será expresado en unidades de fomento (UF) al valor que esta unidad tenga el día en que el préstamo sea otorgado y se devolverá en doce cuotas mensuales, iguales y consecutivas también expresadas en UF al valor que dicha unidad tenga los días 26 de cada mes mediante los procedimientos que determinará la Empresa.

Si el trabajador dejare de pertenecer a la Empresa, los saldos deudores le serán deducidos en una sola cuota de su liquidación de haberes, al valor que tenga la UF, al día siguiente de la terminación de los servicios. Si aún

quedare un saldo, éste será devuelto por el ex trabajador en la forma que la Empresa determine.

B) Educación Superior

La Empresa, previa evaluación de la solicitud respectiva, podrá otorgar préstamos para financiar los estudios de educación superior de los hijos de los trabajadores que tengan la condición de carga familiar.

Dichos préstamos deberán solicitarse anualmente, por cada año calendario, y se financiará el 80% del valor del arancel anual de la carrera respectiva el primer año y el 100% de éste a partir del segundo año.

Los préstamos se otorgarán en Unidades de Fomento (UF) y se pagarán a contar del mes siguiente al del otorgamiento amortizándose en un período igual a la duración de la carrera. Para el caso de carreras cuya duración sea de 2 años, el plazo será de 30 meses.

Para la correcta administración de este beneficio la Empresa ha dictado un reglamento que lo regula y se reserva el derecho de realizar los cambios y ajustes que estime pertinentes.

C) Préstamo por Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar un préstamo por vacaciones equivalente a una RBPM, como máximo una vez al año. Será requisito para su otorgamiento el presentar solicitud de vacaciones por, a lo menos, 10 días.

Este préstamo será descontado, sin intereses ni reajustes, en 12 cuotas.

ART. 33 : PLAN HABITACIONAL

La Empresa otorgará a los trabajadores que adquieran una "Primera Vivienda", sea esta nueva o usada, por única vez, un bono de 51 (cincuenta y uno) Unidades de Fomento (UF).

Para la correcta administración de este beneficio la Empresa establecerá un reglamento que lo regula y se reserva el derecho de realizar los cambios y ajustes que estime pertinentes.

ART. 34 : AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO – DEPOSITO CONVENIDO

Como forma de incentivar el ahorro previsional de sus trabajadores y socios del SIPEF, la Empresa aportará mensualmente bajo la figura del Depósito Convenido, en la cuenta individual de la Administradora de Fondos de Pensiones (A.F.P) del Trabajador o en la institución financiera que él señale, bajo el régimen de Ahorro Previsional Voluntario (A.P.V), una suma equivalente a 0,1 UF mensual si el trabajador aporta en forma individual y mensual 1 UF. El monto máximo que aportará la Empresa por este concepto será de 0,1 UF, mensual por trabajador.

Para hacer efectivo el Depósito Convenido, el trabajador deberá obligatoriamente gestionar en la institución dispuesta por la ley, y que él libremente determine, el Formulario de "Selección de Alternativas de Ahorro Previsional", para ser presentado ante su empleador.

El plazo estipulado para hacer efectivo el beneficio de Depósito Convenido, será entre el 15 y 31 de diciembre de cada año, fechas entre las cuales se deberá disponer del formulario "Selección de Alternativas de Ahorro Previsional", debidamente completado y hacer su entrega al área de Recursos Humanos. Una vez completado este trámite, se procederá con el

pago de los aportes previsionales que correspondan, el día 10 de enero del año siguiente.

Una vez seleccionada la institución donde el trabajador desea entregar sus aportes y habiendo firmado el Formulario de "Selección de Alternativas de Ahorro Previsional"; será la entidad administradora seleccionada, la responsable de notificar a la Empresa, el documento antes señalado, dejando en blanco el monto del depósito a otorgar por el empleador. Para llevar la notificación indicada, se debe tomar contacto con Recursos Humanos.

CAPÍTULO IV : BENEFICIOS POR TÉRMINO DE CONTRATO

ART. 35 : INDEMNIZACIÓN CONTRACTUAL POR AÑOS DE SERVICIO

Los trabajadores individualizados en el Anexo N°7 que se adjunta, cuya antigüedad real sea igual o superior a 15 años en el momento del término de su contrato de trabajo por jubilación, retiro voluntario, por alguna de las causales señaladas en los números 1, 3, 4, 5 y 6 del artículo 159° del Código del Trabajo tendrán derecho a una indemnización que será equivalente a su sueldo base mensual vigente al 31 de diciembre de 2003 –que es aquel que rige antes de realizarse la integración de remuneraciones a que se refiere el artículo 1° Transitorio del Contrato Colectivo de fecha 29 de diciembre de 2003- por cada año completo de antigüedad real y fracción superior a nueve meses de dicha antigüedad, con un máximo de 40 años de antigüedad real. Este sueldo base mensual se reajustará en las mismas oportunidades y porcentajes estipulados en las letras a) y b) del artículo 3° del Contrato Colectivo de fecha 29 de diciembre de 2003, además de considerar los porcentajes de incrementos reales de sueldo base que afecten al trabajador.

Solamente en los casos de término del contrato por jubilación o fallecimiento, la fracción de año de antigüedad real igual o superior a tres meses e inferior a nueve se considerará, para estos efectos, como medio año.

La indemnización por años de servicio es compatible con la cuota mortuoria y con los beneficios que correspondan por accidentes, incluyendo en éstos la indemnización legal por accidentes del trabajo, e incompatible con las indemnizaciones legales por años de servicio actualmente existentes y con las que eventualmente pudieren crearse en el futuro.

Esta indemnización se pagará al término del contrato y no procederá su pago anticipado por ningún concepto.

No obstante, si durante la vigencia del contrato del trabajador se hubiera anticipado el pago de la indemnización por años de servicio establecida en las disposiciones legales que regulan la terminación del contrato de trabajo, dicho anticipo se imputará a la indemnización a la que se refiere este instrumento, en los términos convenidos al pactar el pago anticipado de la indemnización legal.

En caso de fallecimiento, este beneficio será pagado a los mismos beneficiarios de la cuota mortuoria.

Perderán todo derecho a esta indemnización los trabajadores que no se retiren de la Empresa dentro del plazo de seis meses contado desde la fecha en que cumplan los 62 ó 67 años de edad las mujeres y los varones respectivamente.

Asimismo, perderán todo derecho a esta indemnización los trabajadores que no se retiren de la Empresa dentro del plazo de tres meses contado desde la

fecha en que se haya notificado la resolución que declara que cumplen los requisitos para jubilar por invalidez.

A aquellos trabajadores a los que, como producto de la integración de beneficios llevada a cabo con fecha 1 de enero de 1992, se les haya calculado una parte de la indemnización contractual por años de servicio en UF por el período correspondiente a la antigüedad real acumulada hasta el día inmediatamente anterior a la fecha en que se produjo dicha integración y que al concluir la prestación de sus servicios a la Empresa les correspondiere el pago de esta indemnización, su monto será el equivalente a la suma de los valores que se indican a continuación:

- a) El monto en pesos del número de UF establecido en su contrato individual de trabajo por este concepto, al valor que dicha unidad tenga al momento en que se haga efectivo el pago de la indemnización contractual.
- b) El valor que resulte al multiplicar la antigüedad correspondiente al período que medie entre el 1 de enero de 1992 y el término del contrato, por el sueldo base vigente al 31 de diciembre de 2003, según lo indicado en el inciso l) de éste artículo. En el caso de trabajadores que hubieren recibido anticipos de indemnización con fecha posterior al 1 de enero de 1992, el período a indemnizar será desde el día inmediatamente siguiente al respectivo anticipo y hasta la fecha de término del contrato de trabajo.

ART. 36 : CUOTA MORTUORIA

Cada vez que fallezca un trabajador, sus beneficiarios tendrán derecho a una cuota mortuoria cuyo monto será de 1.000 (mil) Unidades de Fomento en caso de muerte natural y 2.000 (dos mil) Unidades de Fomento en caso de muerte accidental.

Para estos efectos, serán beneficiarios él o las personas que el trabajador designe mediante comunicación escrita enviada a Recursos Humanos, en un sobre cerrado en cuyo anverso se indique "Designación de Beneficiarios", en los porcentajes que en dicho documento se señalen.

Esta designación tendrá vigencia indefinida. Sin embargo, el trabajador podrá modificarla en cualquier momento mediante una nueva comunicación, la que dejará sin efecto a la anterior.

Si el trabajador no hubiese designado beneficiarios o si éstos hubiesen fallecido, se encontraren imposibilitados o no fuere posible ubicarlos, para hacer efectivo el pago de la cuota mortuoria se exigirá la correspondiente Posesión Efectiva.

En todo caso, la cuota mortuoria será destinada en primer término al pago de las eventuales deudas que el trabajador tuviere pendientes con la Empresa, con excepción de las que tengan su origen en el Préstamo Habitacional.

Este beneficio en ningún caso constituirá herencia yacente.

ART. 37 : INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

En el caso que un trabajador falleciere por accidente del trabajo, sus beneficiarios tendrán derecho a una indemnización equivalente a 45 sueldos base mensual del trabajador.

La Empresa otorgará a los trabajadores identificados en el Anexo N°8 que se adjunta, una indemnización equivalente a 54 sueldos base mensual del trabajador.

Para estos efectos, serán beneficiarios las mismas personas que el trabajador designe como tales para la cuota mortuoria.

ART. 38 : ACOMPAÑAMIENTO POR RETIRO

La Empresa dispondrá para los trabajadores desde los 63 años hombres y 58 años mujeres, actividades de acompañamiento en el retiro, tales como encuentros, charlas o similares. Estas tendrán el objetivo de contribuir a enfrentar de mejor modo el paso desde la etapa laboral activa a la vida pasiva post-jubilación. Estas actividades serán dirigidas por profesionales competentes en las materias abordadas y serán de carácter voluntario para los trabajadores.

Asimismo, se pone a disposición para el grupo antes mencionado, a contar del año 2018, un cupo máximo anual de 5 (cinco) trabajadores que cuenten con una antigüedad igual o superior a 20 años en la Empresa, un acompañamiento por su retiro de un sueldo (última remuneración fija percibida) por cada año de antigüedad real (descontado los años que se hubiesen anticipado/pagado). Para acogerse a este acompañamiento deberán enviar su renuncia voluntaria antes de cumplir los 65 años hombres y 60 años mujeres. Pasado este plazo perderán todo derecho a percibir dicho acompañamiento.

Este beneficio es incompatible con la indemnización contractual por años de servicios (Art. 36).

CAPÍTULO V : MATERIAS SINDICALES

ART. 39 : PAGO DE HORAS DE TRABAJO SINDICAL

La Empresa pagará las remuneraciones correspondientes a las ocho o seis horas semanales de permisos sindicales que -de acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 249 del Código del Trabajo- conceda a los directores y delegados sindicales comprendidos en el presente Contrato Colectivo.

Tratándose de directores de federaciones, se pagarán las remuneraciones correspondientes a diez horas semanales, en conformidad a lo establecido en el inciso tercero del artículo 274 de ese mismo cuerpo legal.

No obstante, en el caso de los directores sindicales estos permisos pagados se extenderán hasta un máximo de dos días semanales. Se otorgarán, asimismo, permisos especiales para que los directores sindicales puedan participar en cursos, seminarios de formación gremial o en actividades intersindicales, así mismo, procesos de negociación colectiva y servicios mínimos

ART. 40 : APORTES PARA PROYECTOS SINDICALES

La Empresa estudiará aportes para aquellos proyectos que presenten los sindicatos, siempre que éstos resulten de interés común tanto para la Empresa como para sus trabajadores.

ART. 41 : FONDO PARA PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACION

Con el objeto que el personal a quien se le aplique el presente Contrato Colectivo de trabajo pueda perfeccionar el nivel de sus conocimientos y amplíe su marco referencial y se perfeccione en el manejo de vinculaciones dentro y fuera de contexto de la Empresa, se crea un fondo por sindicato

equivalente a 750 Unidades de Fomento (UF), para cada año calendario de vigencia del contrato.

Para acceder a este fondo, los Sindicatos que agrupan a estos trabajadores deberán presentar a Recursos Humanos, con las fundamentaciones que en cada caso se requieran, los respectivos proyectos orientados al perfeccionamiento de sus asociados. La Empresa estudiará y evaluará la conveniencia y oportunidad de la realización de los cursos respectivos.

Al final de cada año calendario, los sindicatos antes aludidos entregarán un detallado informe sobre las actividades desarrolladas durante el período.

La participación de los trabajadores en este tipo de actividades es compatible y complementaria con las acciones incluidas en el programa de capacitación de la Empresa.

ART. 42 : APOORTE SINDICAL

La Empresa aportará mensualmente al sindicato la cantidad de 21 Unidades de Fomento (UF).

Lo anterior, para solventar parte de sus gastos administrativos.

ART. 43 : SEGUIMIENTO AL CONTRATO COLECTIVO

Con el objeto de cautelar la armonía de las relaciones entre la empresa y sus trabajadores y, para los efectos de verificar todos los aspectos que regulan el presente Contrato Colectivo y levantar eventuales discrepancias se acuerda efectuar una reunión mensual entre estas directivas sindicales y la Gerencia de Recursos Humanos.

ART. 44 : EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

En virtud de lo dispuesto en los artículos 321 y 322 del Código del Trabajo, las partes dejan expresa constancia de haber alcanzado un acuerdo de extensión de beneficios, en los términos y condiciones pactados en el documento que se adjunta al presente acto en calidad de Anexo N°6 y que se entiende formar parte integrante de él para todos los efectos legales.

CAPÍTULO VI : ARTÍCULOS TRANSITORIOS, SOBRE BENEFICIOS QUE SE OTORGAN SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO

PRIMERO TRANSITORIO: BONO ACUERDO

La Empresa otorgará a cada Trabajador incluido en este Contrato Colectivo un Bono Acuerdo, beneficio que se otorga solo por motivo de la firma del instrumento colectivo, ascendente a una suma única no reajutable de \$ 4.950.000 (cuatro millones novecientos cincuenta mil pesos) brutos, el que se liquidará a solicitud del trabajador en una de las siguientes alternativas antes del 31 de diciembre de 2017, las que son excluyentes entre sí:

a) En 2 cuotas de: \$3.000.000 en Enero 2018 y \$1.950.000 en Enero 2019.

b) En 6 cuotas de: \$1.000.000 en Enero 2018, \$1.000.000 en Febrero 2018, \$1.000.000 en Marzo 2018, \$650.000 en Enero 2019, \$650.000 en Febrero 2019 y \$650.000 en Marzo 2019.

SEGUNDO TRANSITORIO: REAJUSTE REAL

La Empresa efectuará anualmente un proceso de evaluación que conduce a una revisión de los Sueldos Base de los Trabajadores afectos al presente

Contrato Colectivo, la que se realizará de conformidad a las políticas que la Empresa determine cada año, compatible con la acción salarial, y que se encuentren vigentes al tiempo de cada evaluación, y considerará la Evaluación comportamiento (Meritocracia) y las condiciones del mercado de referencia.

Esta revisión se realizará y su resultado será informado a los Trabajadores que corresponda, en el transcurso del mes julio de cada año de vigencia del Contrato Colectivo. La revisión antedicha no garantiza la aplicación de un reajuste a cada uno de los Trabajadores afectos al presente instrumento, obligándose sin embargo la Empresa a destinar una vez al año para este fin, una suma equivalente al 0,5% de la suma de los Sueldos Base de los Trabajadores afectos a este instrumento, correspondientes al mes de junio de cada año de vigencia del Contrato Colectivo.

El porcentaje antedicho será distribuido íntegramente por la Empresa en razón del resultado de la aplicación de este beneficio de acuerdo a sus políticas vigentes a la fecha de su realización, pudiendo resultar de ello que algunos Trabajadores tengan un reajuste, que otros Trabajadores no lo tengan o que, entre aquellos Trabajadores que sí reciban un reajuste, el porcentaje del mismo sea distinto entre ellos.

Sin perjuicio de lo anterior, se deja expresa constancia que el contenido, condiciones y forma de ejecución del plan de acción salarial, no forma parte del presente Contrato Colectivo.

La Empresa entregará a la directiva del sindicato, una vez finalizado el proceso, un informe general con los resultados de la aplicación del beneficio.

TERCERO TRANSITORIO: CONTRATOS INDIVIDUALES

A partir del mes de Enero del 2018, al personal identificado en el Anexo N° 9 que se adjunta, se le aplicarán todos los beneficios y obligaciones del presente Contrato Colectivo, incluido el bono de término de negociación.

En estos casos, se modificarán sus contratos individuales vigentes a los términos del presente Contrato Colectivo, realizando una readecuación en su estructura de remuneraciones, la que considerará todos los haberes fijos mensuales respectivos, para la posterior aplicación del presente Contrato Colectivo.

Con todo, los trabajadores que contemplen en sus contratos individuales el beneficio de indemnización convencional por años de servicios, lo mantendrán íntegramente en las mismas condiciones.

CUARTO TRANSITORIO: PRÉSTAMO ESPECIAL

El Trabajador afecto al presente Contrato Colectivo podrá solicitar un préstamo especial, el que será abonado en el mes de Diciembre del año 2017, para lo cual, el trabajador deberá presentar una solicitud de préstamo hasta el 31 de diciembre del 2017.

Este préstamo especial es por única vez, beneficio que se otorga solo por motivo de la firma del instrumento colectivo, por un monto de hasta \$ 6.100.000.- (seis millones cien mil pesos), el que se devolverá en hasta 30 cuotas mensuales, donde:

- En el primer trimestre del año 2018, se descontará hasta un 40% del préstamo solicitado.
- El resto en 27 cuotas iguales.

La Gerencia de Recursos Humanos se guarda el derecho de rechazar la solicitud o de rebajar el monto solicitado, de acuerdo a evaluación de su endeudamiento interno.

**COMISIÓN NEGOCIADORA
ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**



Luis Vergara Adamides



Luis Monsalve Cortés



Mario Gajardo Moraga

**COMISIÓN NEGOCIADORA
SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES, INGENIEROS Y
PROFESIONALES DE LA EMPRESA ENEL GENERACIÓN CHILE S. A., EMPRESAS
FILIALES Y AFINES**



Rodrigo Olivares Berríos



Patricio Criado Reyes



Ana Pesse Davis

ANEXO 1 INTEGRANTES DEL CONTRATO COLECTIVO

N°	RUT	NOMBRE
1	11917473-2	AEDO CONCHA OMAR ALEJANDRO
2	14067253-K	AGUILAR RIOSECO CARLOS ARTURO
3	13555761-7	ALLENDE FERNANDEZ JUAN PABLO
4	16474214-8	ALVAREZ GAJARDO ALAN JESUS
5	13926580-7	ARACENA NARANJO TANIA
6	12180598-7	ARANCIBIA FIGUEROA VALERIA CECILIA
7	09685101-4	ARAVENA IBAÑEZ JAZMIN ESTEFANIA
8	10544064-2	ARELLANO PAVEZ CLAUDIO DEL TRANSITO
9	15105534-6	ARIAS REYES CLAUDIO SEBASTIAN
10	17064446-8	AVALOS CORREA CRISTOPHER CAMILO
11	13507158-7	BARRA SEPULVEDA MARIA LORENA
12	24366916-2	BARRAGAN MEDIERO JOSE LUIS
13	13790088-2	BARRERA ZAPATA DAVID ANTONIO
14	16941808-K	BASAURI MATAS FRANCISCO JAVIER
15	13962163-8	BECKER BUSTOS MARISOL ANDREA
16	15639266-9	BERGUECIO BRINKMANN GUILLERMO ANDRES
17	12141707-3	BETANCOURT ALANDIA JULIA ANGELICA
18	15261239-7	BRULE BIANCHI VERONICA ALEJANDRA
19	14460195-5	BUSTOS RIVAS RODRIGO ALEJANDRO
20	12628164-1	CALVO D'OTTONE HORACIO ARTURO
21	13889741-9	CAMOUSSEIGT MONTOLIVO BERNARDINO ANTOINE
22	13402575-1	CARDENAS SOTO FRANCISCO ORLANDO
23	13255651-2	CASTILLO BRAVO CAROLINA LILIAN
24	14462260-K	CASTILLO FRANZOY CONSUELO ALEJANDRA
25	12628194-3	CASTILLO YAÑEZ GONZALO ANDRES
26	16449857-3	CATALAN GARRIDO DANIELA ALEJANDRA
27	07072838-9	CATALDO URETA PEDRO WILFREDO
28	13669774-9	COLOMA OLMEDO MARCO ANDRES
29	10309120-9	CONTRERAS VENEGAS ANTONIO JESUS
30	17993399-3	CORREA GARCIA JAVIERA ANDREA
31	15107781-1	CORREA VICTORIANO NATALIA DEL CARMEN
32	14606366-7	COTOS NOLASCO ARTEMIO JAIME
33	05320712-K	CRIADO REYES PATRICIO
34	10008927-0	CUEVAS MELLA CESAR ALBERTO
35	16578951-2	DA FONSECA PUENTES ANDRES EUGENIO
36	13335279-1	DELPIANO NEIRA MARIA VERONICA
37	15343022-5	DIAZ CELERY FELIPE IGNACIO
38	13945486-3	DIAZ HERRERA JOSE MIGUEL
39	15546033-4	DIAZ VIDAL LISSETTE VALESKA
40	12911717-6	DUARTE DROGUETT ALVARO SEBASTIAN
41	15420172-6	FARIAS ABARCA PEDRO ANTONIO
42	14299413-5	FERNANDEZ CONTRERAS MARIA TRINIDAD

43	12986775-2	FERNANDEZ SEPULVEDA NATALIA
44	13510429-9	FERRER MENDOZA MARCELA VERONICA
45	22752430-8	FIGUEROA FLORES EMERSON ALEX
46	15340552-2	FLORES BELTRAN CLAUDIA PAZ
47	14500490-K	FUENZALIDA MUÑOZ MARIA INES
48	13698815-8	GAJARDO ESCOBAR ANGELICA MARIA
49	13962444-0	GAJARDO KONG BARBARA ANDREA
50	15160336-K	GAJARDO NAVARRETE FRANCISCO JAVIER
51	14167251-7	GALDAMES VENEGAS PABLO FERNANDO
52	13914974-2	GALVEZ ARANDA LUIS HUMBERTO
53	10643629-0	GARCES RODRIGUEZ LUIS HERNAN
54	10330837-2	GARCES VALLADARES OCTAVIO GONZALO
55	09490407-2	GARCIA ROBLERO ALEJANDRO GABRIEL
56	15242203-2	GIL LOPEZ SEBASTIAN ANDRES
57	07835293-0	GOMEZ BALLESTEROS ALFREDO
58	15472218-1	GONZALEZ APABLAZA MIGUEL EDUARDO
59	14148779-5	GONZALEZ BENAVENTE JUAN PABLO
60	15410435-6	GONZALEZ ROMERO RODRIGO SEBASTIAN
61	13613577-5	GONZALEZ SOTO JAIME SAUL
62	07547649-3	GORUP OSORIO EDUARDO MANUEL
63	12575305-1	GUAJARDO CAMARA JUAN DIEGO
64	10665958-3	GUTIERREZ DANTON IGNACIO ANDRES
65	15431463-6	GUTIERREZ MORALES HUMBERTO
66	10682229-8	GUZMAN RIVERA OSCAR ANTONIO
67	15713370-5	LAGOS BUSTOS ESTEBAN FELIPE
68	07671549-1	LEON VALDES FERNANDO ANTONIO
69	13502473-2	LOMUSCIO DROGUETT LEONARDO ALBERTO
70	15721311-3	LOPEZ ORELLANA FERNANDO ENRIQUE
71	24016685-2	LOPEZ SALGUERO ALVARO
72	10423671-5	LUNA SAEZ DANIEL RENE
73	09678116-4	LYAUDET NORIEGA HENRI FREDRICK
74	10216779-1	MANCILLA VASQUEZ HUMBERTO FRANCISCO
75	12223709-5	MANRIQUEZ CASTRO GIOVANNI ALEXIS
76	12115246-0	MANTE TORRES CARLOS IGNACIO
77	13054959-4	MARASI MUÑOZ JEAN PIERRE TOMAS
78	10935364-7	MAUREIRA GUERRERO ERNESTO JAIME
79	13052272-6	MERINO ACEVEDO JOSE PABLO
80	12065793-3	MONDACA OLIVERO FABIAN ANTONIO
81	13917606-5	MONSALVE ORTEGA FABIAN ISAIAS
82	13771521-k	MONTES LOPEZ HORACIO ANTONIO
83	08850908-0	MULLER ZAÑARTU PABLO GUILLERMO
84	10573016-0	MUÑOZ ORTUZAR RODRIGO ANDRES
85	14208023-0	MUÑOZ REBOLLEDO PAULA ESTER
86	14354215-7	MUÑOZ SEPULVEDA PEDRO REINALDO
87	16123921-6	MUÑOZ URBINA SEBASTIAN ALFREDO

88	15569673-7	NAVARRETE VASQUEZ LEONARDO ANTONIO
89	16056468-7	NAVARRO BASTIDAS ROBINSON TOMAS
90	23570368-8	NOPE GOMEZ FREDDY ISIDRO
91	08492752-K	NUÑEZ FAJRE JORGE RENE
92	11839423-2	OLGUIN PEÑA MAURICIO HUMBERTO
93	12262351-3	OLIVARES BERRIOS RODRIGO ANDRES
94	13904434-7	ORTIZ MANUSCHEVICH ALVARO FERNANDO
95	06075756-9	OYARZO ROVIRA MARCO ANTONIO
96	10142680-7	PACHECO BRAVO CECILIA SOLEDAD
97	16082572-3	PADILLA MUÑOZ MILKO JONATHAN
98	13109065-K	PAZ FUENTES RUBY ALEJANDRA
99	13669911-3	PEREZ CANALES ALEJANDRA MONSERRAT
100	10053354-5	PEREZ SOTO JORGE EDUARDO
101	12881813-8	PESSE DAVIS ANA VALESKA
102	16658455-8	PINTO GALLEGUILLOS JORGE NICOLAS
103	12447862-6	POO SALINAS FELIPE ESTEBAN
104	15633093-0	QUEZADA NOWAJEWSKI RODRIGO GERMAN
105	15564452-4	RABI RABI CARLOS
106	10984389-K	RAMIREZ LEON RODOLFO HERNAN
107	13055076-2	RAMOS CASTILLO FRANCISCO EDUARDO
108	14159919-4	RAMOS HUERTA NATALIA DEL CARMEN
109	10258183-0	RAMOS NAVARRETE MIGUEL ANGEL
110	14132880-8	RECABAL TORRES RODRIGO MARCELO
111	16080388-6	RIVEROS PURATIC RICARDO EMILIO
112	13704628-8	ROA PALMA ROBERTO CARLOS
113	17156624-K	ROJAS BASTIAS ISABEL ANDREA
114	15669093-7	ROMAN SALINAS SERGIO EUGENIO
115	15170067-5	ROMERO TORRES OSCAR FABIAN
116	16010652-2	SAAVEDRA BURGOS SERGIO GONZALO
117	16096832-K	SALDIAS MORALES JAVIER ALBERTO
118	11479281-0	SALINAS VIVEROS IGNACIO ALEJANDRO
119	13679054-4	SALUM ORREGO ABRAHAM ISRAEL
120	11795036-0	SANDOVAL GUTIERREZ GABRIEL ALBERTO
121	10912938-0	SANTELICES ARANCIBIA MARCELA PAZ
122	15590440-2	SCHMIDT TORRES GONZALO ANDRES
123	12916644-4	SILVA GUTIERREZ CARLOS ALBERTO
124	24217950-1	SINTES LEHALLE OLIVIER ANDRE
125	16010787-1	SOLIS ALARCON FRANCISCO JAVIER
126	15184248-8	SOLIS ALARCON GONZALO
127	16679380-7	SOTO ROJAS GUSTAVO
128	12798394-1	TAPIA CIUDAD MARCIA INGRID
129	13763555-0	TOLOSA COROMINAS RODRIGO ANDRES
130	15325059-6	TORRES BARRIENTOS OSCAR MARCELO
131	13756840-3	TORRES SEGOVIA DIEGO ANDRES
132	08952204-8	TRONCOSO URIBE DORIS

133	15776970-7	ULLOA ASENJO RICARDO ANDRES
134	13242105-6	VALCK CALDERON PATRICIO ANDRES
135	11703395-3	VALDERAS CARRASCO VICTOR LEONARDO
136	08969416-7	VALENZUELA LARENAS ALEJANDRA CECILIA
137	15547167-0	VALENZUELA RIVAS GUILLERMO ALEXI
138	13756760-1	VARGAS CERDA JORGE ANTONIO
139	13435522-0	VEGA ROJAS MANUEL ANTONIO
140	10212335-2	VELASQUEZ MERCADO CARLOS HERNAN
141	13661882-2	VIERTEL PEREIRA PAULA CAROLINA
142	15516038-1	VORPHAL SOTO MARIA ASTRID VICTORIA
143	13270269-1	WONG BASOALTO SANDRA CAROLINA
144	12562800-1	ZUÑIGA CONCHA CRISTIAN MARCELO

ANEXO 2 SUELDO BASE ADICIONAL

N°	RUT	NOMBRE
1	10935364-7	MAUREIRA GUERRERO ERNESTO JAIME
2	15160336-K	GAJARDO NAVARRETE FRANCISCO JAVIER
3	12562800-1	ZUÑIGA CONCHA CRISTIAN MARCELO

ANEXO 3 SUBVENCIÓN POR HABITACIÓN

N°	RUT	NOMBRE
1	12575305-1	GUAJARDO CAMARA JUAN DIEGO
2	10935364-7	MAUREIRA GUERRERO ERNESTO JAIME
3	12562800-1	ZUÑIGA CONCHA CRISTIAN MARCELO
4	12180598-7	ARANCIBIA FIGUEROA VALERIA CECILIA
5	15160336-K	GAJARDO NAVARRETE FRANCISCO JAVIER
6	15184248-8	SOLIS ALARCÓN GONZALO

ANEXO 4 SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD

Gastos Hospitalarios	% Reembolso Gastos Libre Elección	% Reembolso Gastos no cubiertos por Isapre-Fonasa (1)	Tope Diario UF
Día Cama General	80%	40%	5,00
Home Care (hasta 30 días)	80%	40%	1,00
Día Acompañante, hijos hasta 14 años, hasta 5 días	80%	40%	5,00
Otros Gastos Hospitalarios	% Reembolso Gastos Libre Elección	% Reembolso Gastos no cubiertos por Isapre-Fonasa (1)	Tope por evento UF
Día Sala Cuna	95% oncológ. - 80% otras enf.	40%	
Día Incubadora	95% oncológ. - 80% otras enf.	40%	
Día Intermedio y/o Recuperación	95% oncológ. - 80% otras enf.	40%	
UTI - UCI	95% oncológ. - 80% otras enf.	40%	
Medicamentos Hospitalarios	95% oncológ. - 80% otras enf.	40%	
Insumos Clínicos	95% oncológ. - 80% otras enf.	40%	Sin Tope
Materiales Clínicos	95% oncológ. - 80% otras enf.	40%	
Exámenes de Laboratorio	95% oncológ. - 80% otras enf.	40%	
Exámenes Radiológicos	95% oncológ. - 80% otras enf.	40%	
Procedimientos (Diagnost., Terapéut.)	95% oncológ. - 80% otras enf.	40%	
Derecho Pabellón	95% oncológ. - 80% otras enf.	40%	
Honorarios Médicos Quirúrgicos	95% oncológ. - 80% otras enf.	40%	
Otros Beneficios Hospitalarios			
Servicio Privado de Enfermería Profesional Hospital	80%	40%	Sin Tope
Cirugía máxilo facial por accidente	80%	40%	UF 15 Anual
Cirugía máxilo facial por enfermedad	80%	40%	UF 15 Anual
Cirugía Reparadora por Accidente	80%	40%	UF 15 Anual
Gasto Donante Vivo	80%	40%	UF 50 Anual
Gasto Donante Post Mortem	80%	40%	UF 50 Anual
Cirugía Ambulatoria	80%	40%	Sin Tope
Ambulancia Terrestre (dentro de un radio de 50 Kms.)	80%	40%	UF 20 Anual
Ambulancia Aérea	80%	40%	UF 40 Anual
Maternidad	% Reembolso Gastos Libre Elección	% Reembolso Gastos no cubiertos por Isapre-Fonasa (1)	Tope por Evento UF
Parto Normal	100%	50%	30,00
Parto Cesárea	100%	50%	30,00
Aborto No Voluntario	100%	50%	20,00
Complicaciones del Embarazo y Parto	80%	40%	Sin Tope
Partos Múltiples	100%	40%	(**)
Tratamientos de Esterilidad e Infertilidad c/s internación	80%	40%	UF 15 Anual
Gastos Ambulatorios	% Reembolso Gastos Libre Elección	% Reembolso Gastos no cubiertos por Isapre-Fonasa (1)	Tope por Prestación UF
Consulta General - Consulta Domicilio - Consulta Especialista	80%	40%	1,00
Exámenes de Laboratorio - Exámenes Radiológicos	80%	40%	---
Procedimientos de Diagnóstico - Procedimientos Terapéuticos	80%	40%	---
Tratamientos Fonoaudiológicos Tratamientos Kinesiológicos	80%	40%	---
Medicamentos Amb. (Sólo Recetas)de Marca Libre Elección	70%	70%	---
Medicamentos Amb. (Sólo Recetas)Genérico Libre Elección	100%	100%	---
Quimioterapia y Radioterapia	95%	47,5%	---
Drogas Antineoplásicas	95%	47,5%	---
Otros Gastos Ambulatorios	% Reembolso Gastos Libre Elección	% Reembolso Gastos no cubiertos por Isapre-Fonasa (1)	Tope Anual p.p. UF
Plantillas Ortopédicas	80%	80%	2,00
Materiales de Yeso	80%	40%	---
Gastos Ópticos, lentes contacto, marcos y cristales	65%	65%	5,00
Cirugía Oftalmológica con Láser	80%	40%	40,00
Protésis y Ortesis	80%	80%	100,00
Audífonos	80%	80%	20,00
Salud Mental	% Reembolso Gastos Libre Elección	% Reembolso Gastos no cubiertos por Isapre-Fonasa (1)	Tope Anual p.p. UF
Gastos Ambulatorios Psiquiatría/Psicología/Psicopedagogía	80%	80%	30,00
Tope por Prestación UF 1,00			
Gastos Hospitalarios Psiquiatría	80%	80%	50,00
Cobertura en el Extranjero	% Reembolso		
Urgencias Médicas	Misma Cobertura del Plan		
Período de Acumulación del Deducible	AÑO POLIZA		
Aplicación del Deducible	Después del Reembolso de la Isapre y el Seguro		
Tipo de Deducible	Anual según Titular y su composición de Cargas		
Deducible:	Empleado Sólo	UF	1,00
	Empleado + 1 Depte.	UF	2,00
	Empleado + 2 ó + Deptes.	UF	3,00
Monto o Capital Máximo Reembolsable	UF 750, por cada Beneficiario durante el Año Póliza		
(1) Necesariamente Respaldo con Timbre "Prestación no Reembolsable" por parte de la Isapre o Fonasa del Asegurado.			

(**) La compañía pagará el tope correspondiente a parto normal o parto cesárea, por cada hijo nacido vivo,

SEGURO ADICIONAL DE GASTOS DENTALES

Gastos Dentales	% Reembolso Gastos	% Reembolso Gastos no	Tope por	Limite Reembolso
	Libre Elección	cubiertos por Isapre -Fonasa	Evento UF	Máximo por persona Anual UF
Consulta Dental (Cuidado Dental Rutinario)	85%	85%	----	} UF 20,00
Radiología (Cuidado Dental Rutinario)	85%	85%	----	
Operatoria Dental	85%	85%	----	
Periodoncia	85%	85%	----	
Laboratorio Dental	85%	85%	----	
Medicamentos Dental	85%	85%	----	
Higiene (Profilaxis/Cuidado Dental Rutinario)	85%	85%	----	
Cirugía Bucal	85%	85%	----	
Endodoncia	85%	85%	----	
Odontopediatria	85%	85%	----	
Plano y Tratamiento (Disfunción)	85%	85%	----	
Prótesis (Después de 6 meses de Cobertura)	85%	85%	----	
Implantes	85%	85%	----	
Ortodoncia (Después de 6 meses de Cobertura)	85%	85%	----	UF 20,00
El período de Carencia (6 meses) comienza desde la fecha de inicio de vigencia inicial del asegurado en la póliza de Vida Security o de la anterior Compañía				
Cobertura				
Limite Máximo por persona Anual	UF	20 para dental general y 20 para ortodoncia		
Deducible:	UF	0,50		
por empleado con 1 Depte.	UF	1,00		
por empleado con 2 ó más Deptes.	UF	1,50		
Período de Acumulación del deducible	AÑO POLIZA			
Consumo del Deducible	Después del Reembolso del Seguro			

Los trabajadores afiliados al Sistema de Seguros Complementarios de Salud y sus respectivas cargas familiares legales tendrán derecho a las bonificaciones y prestaciones que más adelante se señalan:

A) Bonificación de pasajes:

- a) En los casos de urgencia médica y gravedad tal que hagan necesario el traslado inmediato del paciente a la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos adecuados, el gasto en pasajes será bonificado en una suma equivalente al 75% del valor de un pasaje completo de ida y regreso por el medio más usual.
- b) En los casos de controles posteriores a una intervención quirúrgica, se bonificará el 75% del valor del pasaje de ida y regreso por el medio más usual.
- c) Esta bonificación se concederá por un máximo de tres controles dentro del transcurso de los dos meses siguientes a la intervención quirúrgica.
- d) En los casos de ausencia o insuficiencia de recursos médicos en la zona, debidamente comprobada, se bonificará el 50% del valor de los pasajes de ida y regreso por el medio más usual hasta la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos adecuados. Estas circunstancias deberán ser certificadas por escrito por el médico que deriva la atención o, en su defecto, por el médico tratante. Esta bonificación será calificada localmente.
- e) En los casos indicados en A.a) y A.b) podrán bonificarse los pasajes del acompañante cuando exista un certificado médico que acredite que el paciente está imposibilitado de valerse por sí mismo. Además, se autorizará esta bonificación en aquellos casos de pacientes menores de 16 años que deban viajar de acuerdo a lo establecido en A.d). La bonificación será equivalente al 50% del valor de los pasajes de ida y regreso por el medio más usual y requerirá la calificación previa del médico contralor que designe La Empresa.

B) Bonificación por estadía de beneficiarios de terreno no hospitalizados.

- a) Los trabajadores que presenten una enfermedad grave que requiera tratamiento urgente, que sean derivados por prescripción médica a Santiago o a la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos necesarios, y que no sean hospitalizados, tendrán derecho a una bonificación de UF 0,5 diarios.
- b) Las cargas familiares que se encuentren en la situación indicada en a) tendrán derecho a una bonificación de UF 0,25 diarios.
- c) El acompañante del beneficiario menor de 16 años de edad que se encuentre en la situación indicada en a) tendrá derecho a una bonificación de UF 0,25 diarios.
- d) Esta bonificación de estadía para el acompañante procederá sólo cuando al enfermo respectivo se le otorgue el beneficio señalado en b).
- e) Estas bonificaciones se otorgarán previa calificación del médico contralor de la Empresa, por un máximo de UF 5 para el trabajador y de UF 2,5 para las cargas familiares y el acompañante, respectivamente, por cada evento de hospitalización.

C) Calificación y control

a) El otorgamiento de todos los beneficios a que se refiere este Anexo será calificado y administrado por el médico contralor que designe la Empresa, para lo cuál se adoptarán las medidas y establecerán los procedimientos administrativos que le permitan un adecuado control de los mismos.

b) Los trabajadores y sus cargas, cuando fuere necesario, deberán someterse a un examen de ingreso al incorporarse por primera vez al Sistema de Seguros Complementarios de Salud y posteriormente, cuando habiendo perdido la calidad de afiliados, decidan nuevamente reincorporarse a este sistema.

D) Reembolso de las bonificaciones

a) Los trabajadores afiliados al Sistema de Seguros Complementarios de Salud elegido por la Empresa que paguen directamente a los profesionales o a las instituciones del área de la salud las prestaciones aludidas en las letras A), B) y C) de este Anexo, tendrán derecho al reembolso de las bonificaciones correspondientes previa presentación de la factura o boleta, la receta y los informes que sean necesarios. Para estos efectos, todo documento deberá indicar claramente y sin enmiendas tanto el nombre del paciente como la atención prestada y su valor, cuando corresponda.

b) En el caso de las recetas médicas, dichos antecedentes deberán ser respaldados con la firma médico tratante.

ANEXO 5 REGIMEN DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES AFILIADOS A LA ISAPRE ELEGIDA POR LA EMPRESA

1.- Los trabajadores afiliados a la Isapre elegida por la Empresa y sus respectivas cargas familiares tendrán derecho a las bonificaciones y prestaciones que más adelante se señalan:

2.- Bonificaciones médicas y dentales

A) BONIFICACIONES MEDICAS

- a) Atención médica en consulta o domicilio: 85% del valor cobrado, con un máximo de 85 % del Arancel de Referencia (ARI).
- b) Exámenes clínicos o de laboratorio o radiológicos realizados por médicos o bajo su responsabilidad: 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del ARI.
- c) Transfusiones de sangre y otros tratamientos especializados realizados por médicos: 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del ARI.
- d) Intervenciones quirúrgicas y procedimientos médicos: 90% del valor cobrado, con un máximo del 90% del ARI.

B) OTRAS BONIFICACIONES MÉDICAS

- a) Bonificación diaria por estadía en clínicas u hospitales: como máximo el 85% del valor real con un máximo del 85% del ARI, con un tope máximo anual de \$ 9.683.428 por beneficiario.

Cuando la hospitalización se lleve a cabo en una casa de reposo, la bonificación será equivalente al 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del ARI. Se entenderá que son casas de reposo aquellas entidades debidamente autorizadas para tales efectos por el Ministerio de Salud.

El tope máximo anual para la estadía en casas de reposo será de \$ 150.834 por beneficiario.

- b) Bonificación por servicio de cuidadora, durante la hospitalización, dado por enfermeras universitarias o auxiliares de enfermería: 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del valor de ARI, con un monto máximo de \$ 162.671 por cada evento de hospitalización.
- c) Bonificación por atención de matronas, practicantes, tratamientos de fisioterapia o kinesioterapia, derecho a pabellón y ambulancia: 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del ARI.
- d) Bonificación por atención oncológica integral: la atención médica, quirúrgica, exámenes clínicos de laboratorio y radiológicos directamente vinculados con la patología oncológica, así como tratamientos globales de cobaltoterapia, radioterapia y quimioterapia, medicamentos y la hospitalización de pacientes que estén directamente relacionados con patologías oncológicas debidamente certificadas tendrán una bonificación equivalente al 95% de su valor real, previa autorización para cada caso específico del médico contralor de la Empresa.

Las demás prestaciones que deban otorgarse a este tipo de pacientes se bonificarán de acuerdo a las reglas generales.

- e) Bonificación por audífonos, prótesis y órtesis recetados por el profesional respectivo: 85% del valor real del artículo, previa calificación para cada caso específico por parte del médico contralor de la Empresa. Las pilas para audífonos se bonificarán hasta un monto de \$ 13.679 mensuales.

- f) Bonificación por anteojos ópticos
- i) Cristales blancos: 85% de su valor cada vez que haya indicación expresa para su uso o cambio de dioptría.
- ii) Marcos corrientes: 85% de 2 UFR. Esta bonificación se concederá inicialmente hasta por cuatro veces, libres de frecuencia. Posteriormente, se bonificará – como máximo – un marco cada cuatro años. Para estos efectos, también se considerará el número de veces que se haya otorgado el beneficio con anterioridad al inicio de la vigencia del Contrato Colectivo. Los marcos para anteojos ópticos, en el caso de las cargas familiares menores de 16 años, se otorgarán como máximo cada dos años.
- iii) Lentes de contacto: Se bonificarán sólo cuando exista una patología ocular justificada médicamente en forma expresa o cuando las dioptrías excedan de cuatro, en cualquiera de los ojos. La bonificación máxima será equivalente al 85% del valor de lentes duros. Las bonificaciones de lentes de contacto serán previamente calificadas y autorizadas por el médico contralor de la Empresa. Asimismo, se bonificará mensualmente el 70% del valor real del set de limpieza.
- g) Bonificación de pasajes:
- ii) En los casos de urgencia médica y gravedad tal que hagan necesario el traslado inmediato del paciente a la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos adecuados, el gasto en pasajes será bonificado en una suma equivalente al 75% del valor de un pasaje completo de ida y regreso por el medio más usual.
- iii) En los casos de controles posteriores a una intervención quirúrgica, se bonificará el 75% del valor del pasaje de ida y regreso por el medio más usual.
- Esta bonificación se concederá por un máximo de tres controles dentro del transcurso de los dos meses siguientes a la intervención quirúrgica.
- iv) En los casos de ausencia o insuficiencia de recursos médicos en la zona, debidamente comprobadas, se bonificará el 50% del valor de los pasajes de ida y regreso por el medio más usual hasta la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos adecuados. Estas circunstancias deberán ser certificadas por escrito por el médico que deriva la atención o, en su defecto, por el médico tratante. Esta bonificación será calificada localmente.
- v) En los casos indicados en i) e ii) podrán bonificarse los pasajes del acompañante cuando exista un certificado médico que acredite que el paciente está imposibilitado de valerse por sí mismo. Además, se autorizará esta bonificación en aquellos casos de pacientes menores de 16 años que deban viajar de acuerdo a lo establecido en iii). La bonificación será equivalente al 50% del valor de los pasajes de ida y regreso por el medio más usual y requerirá la calificación previa del médico contralor de la Empresa.
- h) Bonificación por medicamentos:
- Los medicamentos recetados a los trabajadores o sus cargas familiares por el médico respectivo y que sean pagados directamente por el personal se bonificarán en un 70% de su valor. En cambio, si los medicamentos pertenecen al Formulario Nacional o su equivalente genérico, la bonificación ascenderá al 80% de su valor.
- Los medicamentos facturados por clínicas u hospitales con motivo de una hospitalización se bonificarán en un 85% de su valor.
- Estas bonificaciones procederán sólo cuando se dé estricto cumplimiento a las normas de control que imparta la Isapre.

C) BONIFICACIONES DENTALES Y LABORATORIO DENTAL

- a) En Santiago:
- Atención en el Centro Dental de la Isapre: Se cobrará al trabajador el 15% del ARI por cada una de las prestaciones efectuadas a él o sus cargas familiares.
 - Atención fuera del Centro Dental: Se bonificará el 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del ARI por cada una de las prestaciones.
 - Atención por especialistas en ortodoncia, paradoncia y endodoncia: Se bonificará el 85% del valor cobrado con un máximo del 85% del ARI por cada una de las prestaciones.
- b) En terreno:
- Todas las atenciones dentales se bonificarán en un 85% del ARI.
- c) Bonificación por trabajos de laboratorio:
- Tanto en Santiago como en Terreno se bonificará el 85% del ARI y, en ausencia de éste, el 85% del valor cobrado.
- d) En general, la Isapre no bonificará ni pagará tratamientos que tengan una finalidad predominantemente estética o que se realicen con materiales de alto costo, susceptibles de ser reemplazados técnicamente en similares condiciones por otros de menor valor, de acuerdo a la calificación que hará la contraloría dental de la Empresa.

D) BONIFICACION POR ESTADIA DE BENEFICIARIOS DE TERRENO NO HOSPITALIZADOS.

- a) Los trabajadores que presenten una enfermedad grave que requiera tratamiento urgente, que sean derivados por prescripción médica a Santiago o a la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos necesarios, y que no sean hospitalizados, tendrán derecho a una bonificación de \$ 13.650 diarios.
- b) Las cargas familiares que se encuentren en la situación indicada en a) tendrán derecho a una bonificación de \$ 6.825 diarios.
- c) El acompañante del beneficiario menor de 16 años de edad que se encuentre en la situación indicada en a) tendrá derecho a una bonificación de \$ 6.825 diarios.

Esta bonificación de estadía para el acompañante procederá sólo cuando al enfermo respectivo se le otorgue el beneficio señalado en b)

Estas bonificaciones se otorgarán previa calificación del médico contralor de la Empresa, por un máximo de \$ 136.505 para el trabajador y de \$ 68.258 para las cargas familiares y el acompañante, respectivamente, por cada evento de hospitalización.

E) CALIFICACIÓN Y CONTROL

El otorgamiento de todos los beneficios a que se refiere este Anexo será calificado y administrado por el médico contralor de la Empresa, para lo cuál se adoptarán las medidas y establecerán los procedimientos administrativos que le permitan un adecuado control de los mismos.

Los montos máximos de bonificación expresados en pesos se modificarán en las mismas oportunidades y porcentajes en que se reajuste el respectivo ARI.

Los trabajadores y sus cargas deberán someterse a un examen de ingreso al incorporarse por primera vez a la Isapre y posteriormente, cuando habiendo perdido la calidad de afiliados, decidan nuevamente reincorporarse a ella. Los beneficios a que se refiere este Anexo se otorgarán sólo por aquellas afecciones originadas con posterioridad a la fecha en que se efectúe el último ingreso al sistema, salvo que se trate de enfermedades congénitas.

F) REEMBOLSO DE LAS BONIFICACIONES

Los trabajadores afiliados a la Isapre elegida por la Empresa que paguen directamente a los profesionales o a las instituciones del área de la salud las prestaciones aludidas en las letras A), B), C), y D) de este Anexo, tendrán derecho al reembolso de las bonificaciones correspondientes previa presentación de la factura o boleta, la receta y los informes que sean necesarios. Para estos efectos, todo documento deberá indicar claramente y sin enmiendas tanto el nombre del paciente como la atención prestada y su valor, cuando corresponda.

En el caso de las recetas médicas, dichos antecedentes deberán constar de puño y letra del médico tratante.

ANEXO 6 ACUERDO EXTENSIÓN BENEFICIOS

ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.

Y

SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES, INGENIEROS Y PROFESIONALES DE LA EMPRESA ENEL GENERACIÓN CHILE S.A., EMPRESAS FILIALES Y AFINES

En Santiago, a 18 de diciembre de 2017, entre la empresa **ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**, Rol Único Tributario N°91.081.000-6 (en adelante "**ENEL**" o la "**Empresa**"), representada legalmente por su Gerente de Recursos Humanos don Luis Vergara Adamides, Cédula Nacional de Identidad N°8.586.744-K, quien además conforma su comisión negociadora conjuntamente con los señores Luis Monsalve Cortés, Cédula Nacional de Identidad N° 11.742.359-K y Mario Gajardo Moraga, Cédula Nacional de Identidad N° 9.435.196-0, con domicilio electrónico luis.vergaraa@enel.com y domicilio físico, para estos efectos, en Avenida Santa Rosa 76, comuna de Santiago, por una parte; y por la otra, la Comisión Negociadora de: **Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores, Ingenieros y Profesionales de la Empresa Enel Generación Chile S.A., Empresas Filiales y Afines**, R.S.U.: 13.01.0599, representado por su directiva compuesta por los señores Rodrigo Olivares Berrios, en su calidad de Presidente, Cédula Nacional de Identidad N° 12.262.351-3, Ana Pesse Davis, en su calidad de Secretario, Cédula Nacional de Identidad N° 12.881.813-8 y Patricio Criado Reyes, en su calidad de Tesorero, Cédula Nacional de Identidad N° 5.320.712-K, con domicilio electrónico rodrigo.olivares@enel.com, directiva@sipef.cl y domicilio físico, para estos efectos, en Calle Alonso Ovalle 679, oficina 65, comuna de Santiago (en adelante también el "**Sindicato**", y todos conjuntamente denominados en adelante las "**Partes**" o los "**Comparecientes**"), se ha convenido el siguiente acuerdo de extensión de beneficios (en adelante el "**Acuerdo**")

PRIMERO: Antecedentes.

- 1.1 Con esta misma fecha, las partes suscribieron un Contrato Colectivo (en adelante el "**Contrato Colectivo**"), cuya vigencia se extiende desde 1° de Enero de 2018 y el 30 de Junio del año 2020.
- 1.2 De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, las Partes vienen en acordar la aplicación **parcial** del Contrato Colectivo a todos los trabajadores de la Empresa sin afiliación sindical, según se expresa a continuación.

SEGUNDO: Acuerdo de extensión de beneficios.

- 2.1 Por el presente instrumento, las Partes vienen en acordar la aplicación parcial de las estipulaciones del Contrato Colectivo, a que se refiere la cláusula 1.1., a todos los trabajadores sin afiliación sindical que formen parte de la Empresa, ya sea que laboren actualmente en ella, o bien que se incorporen a la misma durante la vigencia del Contrato Colectivo, con excepción de los artículos transitorios y aquellos beneficios que tengan restricción en su articulado.
- 2.2 La extensión de beneficios se aplicará a contar de la fecha de entrada en vigencia del Contrato Colectivo, esto es, a contar del 1 de enero de 2018 y tendrá vigencia hasta el término del mismo.

- 2.3 La extensión personal y temporal a que se refieren los puntos 2.1. y 2.2, constituyen el criterio objetivo, general y no arbitrario de extensión de beneficios, dando cumplimiento expresamente a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 322 del Código del Trabajo.
- 2.4 En razón de lo anterior, la Empresa descontará de la liquidación mensual de remuneraciones de todos los trabajadores que se beneficien de esta extensión y que acepten la misma, el 100% de la cuota sindical ordinaria del Sindicato, vigente a la fecha de suscripción de este instrumento.
- 2.5 Respecto de los trabajadores que se beneficien de esta extensión, se incluirá en sus respectivos contratos individuales de trabajo o en un anexo al mismo, una cláusula en que se manifieste expresamente la voluntad de cada trabajador de aceptar la extensión referida y el descuento de la cuota sindical referida en el punto 2.4 anterior.

TERCERO: Vigencia.

El presente acuerdo comenzará a regir a contar del 1 de enero de 2018, y se incorpora en calidad de anexo al Contrato Colectivo, entendiéndose las Partes que forma parte integrante de él y que, de esta forma, se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el número 4 del artículo 321 del Código del Trabajo.

**COMISIÓN NEGOCIADORA
ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**


Luis Monsalve Cortés


Luis Vergara Adamides


Mario Gajardo Moraga

**COMISIÓN NEGOCIADORA
SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES, INGENIEROS Y
PROFESIONALES DE LA EMPRESA ENEL GENERACIÓN CHILE S. A., EMPRESAS
FILIALES Y AFINES**


Rodrigo Olivares Berrios


Ana Pesse Davis


Patricio Criado Reyes



ANEXO 7 INDEMNIZACIÓN CONTRACTUAL POR AÑO DE SERVICIOS

N°	RUT	NOMBRE
1	05320712-K	CRIADO REYES PATRICIO
2	07835293-0	GOMEZ BALLESTEROS ALFREDO

ANEXO 8 INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

N°	RUT	NOMBRE
1	10212335-2	VELASQUEZ MERCADO CARLOS HERNAN
2	08969416-7	VALENZUELA LARENAS ALEJANDRA CECILIA

ANEXO 9

N°	RUT	NOMBRE
1	16474214-8	ALVAREZ GAJARDO ALAN JESUS
2	15639266-9	BERGUECIO BRINKMANN GUILLERMO ANDRES
3	17993399-3	CORREA GARCIA JAVIERA ANDREA
4	16578951-2	DA FONSECA PUENTES ANDRES EUGENIO
5	15546033-4	DIAZ VIDAL LISSETTE VALESKA
6	12986775-2	FERNANDEZ SEPULVEDA NATALIA
7	15340552-2	FLORES BELTRAN CLAUDIA PAZ
8	10682229-8	GUZMAN RIVERA OSCAR ANTONIO
9	13502473-2	LOMUSCIO DROGUETT LEONARDO ALBERTO
10	09678116-4	LYAUDET NORIEGA HENRI FREDRICK
11	10216779-1	MANCILLA VASQUEZ HUMBERTO FRANCISCO
12	13771521-K	MONTES LOPEZ HORACIO ANTONIO
13	14208023-0	MUÑOZ REBOLLEDO PAULA ESTER
14	13109065-K	PAZ FUENTES RUBY ALEJANDRA
15	15633093-0	QUEZADA NOWAJEWSKI RODRIGO GERMAN
16	13704628-8	ROA PALMA ROBERTO CARLOS
17	17156624-K	ROJAS BASTIAS ISABEL ANDREA
18	16096832-K	SALDIAS MORALES JAVIER ALBERTO
19	12916644-4	SILVA GUTIERREZ CARLOS ALBERTO
20	08952204-8	TRONCOSO URIBE DORIS
21	13756760-1	VARGAS CERDA JORGE ANTONIO