

Santiago, 07 de julio de 2025

Señores

Arturo Rodríguez Bravo

Pedro Valencia Fritz

Marco Lagos Miranda

Claudio Leiva Becerra

Orlando Romero Arenas

Directiva del Sindicato Regional

Presente

Ref. Reconocimiento de Situaciones de Hecho.

De mi consideración,

De acuerdo a lo comprometido, mediante este documento la empresa reconoce ciertas circunstancias de hecho que se encuentran vigentes o que la misma ha determinado implementar. Estas circunstancias son las que se describen a continuación:

#### **1.- DESCANSO COMPENSATORIO**

1.1 Los trabajadores sujetos a régimen de turno, afectos a una jornada excepcional de trabajo y descansos debidamente autorizada por la Dirección del Trabajo, que presten servicio en las centrales generadoras y centros de trabajo que a continuación se indican, tienen derecho a un descanso compensatorio anual conforme al siguiente detalle.

- Central Atacama (6); Central Taltal (6 días); Central Los Molles (6 días); Central San Isidro (7 días); Control Room (6 días); Despacho de Carga de Generación (6 días); Cs.del Laja (6 días); Cs.del Biobío (6 días); Central Rapel (6 días); Central Cipreses (6 días); C.Pehuenche (6 días); Central Los Cóndores (6 días) y C.Saúzal (6 días).

1.2 En caso que la resolución de la Dirección del Trabajo que autorice la jornada excepcional aplicable a las centrales o centros de trabajo indicados en el punto 1.1, otorgue, por cualquier motivo, un descanso compensatorio igual o superior a los permisos antes detallados, primarán aquellos indicados en la resolución.

En efecto, si los descansos compensatorios que otorgue la Dirección del Trabajo son inferiores a aquellos detallados en el punto 1.1, primarán estos por sobre aquellos que se indiquen en la respectiva resolución.

En cualquier caso, el descanso compensatorio adicional que se reconoce en estos numerales, no será adicional al que autorice la Dirección del Trabajo, en caso de ser este último igual o superior a aquel.



- 1.3 Este descanso anual adicional podrá, por acuerdo de las partes, distribuirse durante el respectivo período anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso compensatorio junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período.
- 1.4 A solicitud del trabajador, este descanso compensatorio podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.
- 1.5 Para ejercer cualquiera de las opciones indicadas en los puntos 1.3 y 1.4, los trabajadores deberán gestionar localmente con los responsables del área operativa y/o administrativa respectiva, de acuerdo a los procedimientos aplicables.

## **2.- DESCANSOS PENDIENTES.**

- 2.1 Cuando por cualquier circunstancia se originen "Días de Descanso Pendiente" los trabajadores podrán optar por hacer uso de esos días como descanso efectivo o solicitarlo como pago en dinero, caso en el cual se pagará conforme a la remuneración correspondiente a un día ordinario de trabajo.
- 2.2 Para ejercer cualquiera de las modalidades asociadas al "Días de Descanso Pendiente", se deberá gestionar localmente con los responsables del área operativa y/o administrativa respectiva, de acuerdo a los procedimientos aplicables.
- 2.3 Cuando hayan transcurridos doce meses desde que el "Día de Descanso Pendiente" fue originado y el trabajador no hubiese hecho del descanso efectivo, la empresa estará facultada de realizar el pago en dinero.

## **3.- COMPENSACIONES POR TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS.**

- 3.1 Cuando por efectos del programa de turnos, un trabajador deba prestar servicios en un día festivo, que se encuentre distribuido entre los días lunes a sábado, ambos inclusive, corresponderá el pago de las horas extraordinarias de acuerdo a los recargos que resulten aplicables por ley o conforme al acuerdo colectivo existente entre las partes. Adicionalmente, la empresa otorgará un día de "Día de Descanso Pendiente".
- 3.2 En cambio, cuando el día festivo trabajado coincide con un día domingo, no corresponderán las citadas compensaciones. Lo anterior, sin perjuicio del acuerdo colectivo que resulten aplicables. Con todo, si dichos días coinciden con día domingo igualmente procederá el pago de horas extras, de acuerdo a los recargos que resulten aplicables por ley o conforme al acuerdo colectivo existentes entre las partes. En este caso, no se otorgará "Día de Descanso Pendiente".
- 3.3 Para aquellos trabajadores sujetos a un régimen de turno rotativo normal (Distinto a Jornada excepcional), en el cual se ha exceptuado el descanso dominical según lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, implementada en la Central Quintero y Personal Químico San Isidro o en cualquier otra central que se efectúe un turno similar, la Empresa otorgará un Día de Descanso por cada domingo trabajado en su secuencia de turno. Misma compensación aplicará por cada día festivo trabajado.



#### **4.- BENEFICIO POR CUMPLEAÑOS.**

Respecto a los trabajadores que presten servicios en Santiago o en terreno, en línea con la política de la compañía, la empresa otorga el siguiente beneficio por cumpleaños:

- 4.1 Este permiso también podrá hacerse efectivo el día viernes de la semana en la cual los trabajadores se encuentren de cumpleaños (en cuyo caso podrá hacer uso el día completo de permiso). Cuando el cumpleaños coincida con un día sábado o domingo, el trabajador podrá elegir hacer uso del permiso el viernes anterior o el siguiente al fin de semana correspondiente.
- 4.2 Respecto al personal de operaciones y Despacho de Carga que realice turnos en jornada excepcional de trabajo, la empresa otorgará idéntico beneficio al señalado previamente, siempre que con ello no se afecte el normal funcionamiento de área y/o turno de trabajo respectivo.

Para estos efectos, y sin que este listado sea taxativo, se entenderá que se afecta el normal funcionamiento del área y/o turno de trabajo en caso que por ejemplo el otorgamiento de este beneficio requiera del llamado de trabajadores no programados en turno; o se deba realizar reemplazos en los turnos; entre otras circunstancias similares.

Para hacer efectivo este beneficio, el trabajador deberá previamente coordinar con su jefe directo.

#### **5.- COORDINADOR SINDICAL.**

- 5.1 Producto de la presencia geográfica de este colectivo a lo largo del país, la empresa, con objeto de permitir su organización y comunicación interna, otorga anualmente dos días de permiso pagado para trabajo sindical a 8 trabajadores que, conforme a la nómina informada por el directorio, tengan el carácter de "Coordinador Sindical".
- 5.2 Estos días de trabajo sindical serán solicitados a la empresa por la directiva sindical. Estos permisos sólo podrán solicitarse para la reunión de planificación anual del sindicato y para los procesos de negociación colectiva regidos conforme a la normativa legal aplicable.

#### **6.- PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO INDIVIDUAL:**

En caso de desvinculación que tenga lugar durante la vigencia del Contrato Colectivo firmado el 07 de julio de 2025, por la causal de necesidades de la empresa, se aplicará un "plan de Acompañamiento Individual" el que considerará los siguientes aspectos:

- 6.1 INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS: se pagará una Indemnización por Años de Servicios por el total de años trabajados, previo descuento de los años anticipados, en base al concepto última remuneración mensual, según Art.172 del Código del Trabajo.

Asimismo, se establece el pago adicional de un 8% calculado sobre la Indemnización por Años de Servicio resultante (La diferencia del Total de Años servidos menos el Total de años anticipados, por el Total Haberes mensuales por 8%).



En el caso que la causal de finiquito sea el "Mutuo Acuerdo" el pago corresponderá a un 16% calculado en los mismos términos descritos en el párrafo anterior (La diferencia del Total de Años servidos menos el Total de años anticipados, por el Total Haberes mensuales por 16%).

En estos casos, la Empresa no hará el descuento del aporte del empleador al Seguro de Cesantía, al que se refiere el artículo 13 inciso segundo de la Ley 19.728.

- 6.2 BONO DE SALUD: se entregará un Bono de Salud que tiene por objeto ayudar al financiamiento de los gastos del sistema de salud previsional, correspondiente a la aportación de UF 6,146 por 6 meses (36,876 uf en total), valores actualizados.
- 6.3 SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD: se otorgará cobertura de Seguro Complementario de Salud, sin cobertura dental ni catastrófica, por un período de 6 meses, desde la fecha de término del contrato. Este se otorgará a aquellos trabajadores que tienen el beneficio vigente, para las cargas vigentes al momento de la desvinculación y regirá hasta la edad de límite de cobertura (para el titular o cargas si esto se produce antes de los 6 meses).
- 6.4 BONO VARIABLE ANUAL: Se pagará el Bono Variable del año respectivo calculado en base a un 100% del Target por los meses año calendario trabajados.

Con todo, para tener derecho a este "Plan de Acompañamiento", será condición esencial que el trabajador firme y ratifique el finiquito que la Empresa entregue, sin reserva de derechos.

#### **7.- APOYO PARA PREUNIVERSITARIO.**

- 7.1 La empresa continuará otorgando un beneficio como apoyo para estudios de preuniversitario, al trabajador cuyos hijos hayan realizado dichos estudios en el año inmediatamente anterior, en la medida que el hijo respectivo haya cumplido con a lo menos un 85% de asistencia, en Lenguaje, en Matemáticas y en Ciencias.
- 7.2 El beneficio se pagará una sola vez por cada hijo.
- 7.3 El monto del reembolso es de un máximo de UF 4,38.- (cuatro coma treinta y ocho Unidades de Fomento) por cada una de las materias antes señaladas, con un tope máximo total de UF 13,14.- (trece coma catorce Unidades de Fomento).
- 7.4 Para ser efectivo el beneficio, el trabajador debe entregar en el año siguiente a aquel en que se hayan hecho los cursos, un certificado de asistencia por cada una de las materias junto con el comprobante de pago, que indique el valor de cada asignatura.

#### **8.- VALORES COMISIÓN DE SERVICIOS.**

Conforme a lo que señale el Manual de Operación Gestión de Viajes, actualmente señala lo siguiente:

##### **Viajes Nacionales**

Para los viajes nacionales se mantendrá el concepto de rendición del gasto, tanto para desayunos, almuerzos y cenas, restringido a un tope máximo por día. Además, se mantiene la



asignación del viático de libre disponibilidad correspondiente a US\$25 diarios, (tipo de cambio observado del día por el Banco Central) sujeto a las siguientes restricciones:

Los gastos de alimentación de desayuno, almuerzo y cena, los montos máximos reembolsables por día de alimentación en viaje por persona y sin incluir la propina es de \$50.000.

En caso que el viaje sea a centrales los almuerzos deben realizarse en los casinos de las instalaciones.

### **Viajes Internacionales**

Para los viajes internacionales, se asigna un viático de libre disponibilidad de 30 € diarios, calculado según el tipo de cambio observado del día por el Banco Central.

Los gastos de alimentación de desayuno, almuerzo y cena, los montos máximos reembolsables por día de alimentación en viaje por persona y sin incluir la propina es de 55€ diarios.

## **9.- CAMBIO CENTRO DE TRABAJO POR REUBICACIÓN.**

Cuando, por razones de reorganización interna, la Empresa determine y ofrezca la reubicación de un trabajador a otro centro de trabajo y en una ciudad distinta a la de su actual posición, la Empresa analizará el diferencial de costo de vida que pudiera existir entre los centros de trabajo de origen y destino, en consideración a la composición del núcleo familiar e indicadores de mercado. Previa a su implementación, se realizará una presentación al Sindicato con los detalles y observaciones al mismo.

En caso que el análisis arroje una diferencia económica para el trabajador, esta será compensada por la empresa con una bonificación mensual, la que se mantendrá mientras el trabajador permanezca en la nueva ubicación y posición.

La compensación citada en el párrafo anterior no aplicará cuando la reubicación sea generada por la participación del trabajador en un concurso interno u oferta de traslado, a la que se haya presentado de manera voluntaria.

## **10.- MODALIDAD DE TELETRABAJO, DE MANERA MIXTA O HÍBRIDA.**

Cuando un trabajador sea destinado a realizar su labor en modalidad de teletrabajo, de manera mixta o híbrida, combinando jornadas de trabajo presencial en dependencias de la empresa y jornadas de teletrabajo en el domicilio del trabajador, la Empresa emitirá el debido Anexo de Contrato de Trabajo de acuerdo a las normas, plazos y términos legalmente aplicables.

Previo al inicio del Teletrabajo, la Empresa instruirá por escrito a los gestores respectivos en relación del estricto cumplimiento de la jornada laboral.

Por cada día de teletrabajo la Empresa pagará una bonificación de alimentación especial de UF 0,19 (cero coma diecinueve Unidades de Fomento).



### **11.- DIA ADMINISTRATIVO.**

La empresa otorgará, al personal que se desempeñe en jornada ordinaria, tres (3) días de permiso con goce de remuneraciones durante el año calendario de vigencia del presente contrato.

Este día podrá fraccionarse en medias jornadas y deberán siempre ser previamente coordinados con el respectivo gestor, siendo de cargo del trabajador la movilización adicional en caso de requerirse. No pueden ser consecutivos.

Los días antes citados no podrá acumularse vencido el año y sólo podrá usarse como descanso efectivo, sin posibilidad de cobrarse como pago compensatorio.

### **12.- SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD.**

La Empresa otorgará tres meses de seguro complementario de salud para aquellos trabajadores desde los 63 años hombres y 58 años mujeres (solo para aquellos que soliciten uno de los 5 cupos jubilables del contrato colectivo).

### **13.- ACUERDO PARA CONTINGENCIAS EN ROLES DE TURNO.**

Cuando por contingencias de organización que afecten la continuidad del servicio o la seguridad de la operación, se requiera que uno o más trabajadores realicen cambios en su rol de turno, y se cuente con la aprobación del o los trabajadores involucrados, la Empresa podrá realizar los cambios necesarios, compensando a los trabajadores involucrados según los siguientes criterios:

A) Cuando el cambio de rol es "Transitorio". Es decir, cuando al trabajador se le solicita cambiar su rol de turno, para cubrir una situación puntual y acotada en la operación (vacaciones, licencias médicas, permisos, comisiones de servicio, etc.), y se define que posteriormente volverá a su turno original una vez que concluya la situación que dio origen a este cambio. En esta circunstancia se acuerda el pago como horas extraordinarias, de todos los días que el trabajador se encuentre en su nuevo turno y genere una desviación de su turno original.

Cuando esta desviación coincide también con días "originalmente" de descanso, según su rol de turno, corresponde además el otorgamiento de un Día de Descanso Pendiente.

B) Cuando el cambio de rol es "Permanente". Es decir, cuando al trabajador se le solicita cambiar a otro grupo, turno o guardia de operación. En esta circunstancia se acuerda el pago como horas extraordinarias, de todos los días del primer ciclo del turno. Es decir, sólo los 4, 6 ó 7 primeros días que deba trabajar en el nuevo turno, dependiendo de la jornada que tenga autorizado cada centro de trabajo, según corresponda. Lo anterior, sin perjuicio del número de días de descanso que se le asignen para incorporarse a su nuevo turno, los que pueden ser menos o más que su descanso ordinario, los que serán siempre de cargo de la empresa.



#### **14.- ASAMBLEAS SINDICALES Y VISITAS A TERRENO.**

Durante cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo la Empresa autorizará la realización de dos Asambleas Virtuales, de 1 hora y 30 minutos cada una, en las cuales todos los asociados a nivel nacional podrán participar durante su jornada laboral. Las que deben programarse al inicio o término de la jornada laboral.

Del mismo modo, la Empresa autorizará la realización de dos visitas a terreno, las que el Directorio Sindical podrá realizar a las centrales o centros de trabajo que el Sindicato estime conveniente para reunirse personalmente con sus asociados.

Tanto las Asambleas Sindicales virtuales como las Visitas a Terreno se realizarán siempre con atención a las condiciones de operatividad y contingencias que pudieran presentar las distintas instalaciones de terreno, priorizando siempre la continuidad del servicio.

El Directorio Sindical informará oportunamente a la Gerente de Personas & Organización (a lo menos 10 días hábiles de anticipación) la realización de las Asambleas Sindicales y de las visitas a terreno, con el fin de permitir las coordinaciones necesarias. La Gerencia de Personas & Organización responderá al sindicato al quinto día hábil de recibida la solicitud.

Reciban mi cordial saludo,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Federica Caponera', with a stylized, flowing script.

**Federica Caponera**  
**Gerente de Personas & Organización**