

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo
Nº seguimiento: GDC-1301/2025/E128490
Creación: 08/05/2025 12:41
Nº expediente: E128490/2025 Recpción: 08/05/2025 12:41 Impresión: 09/07/2025 11:53

Santiago, 09 de julio de 2025

Señora  
 Inspectora Comunal del Trabajo  
 Sandra Mónica Ortiz Silva  
 Santiago Oriente  
Presente



**Referencia:** Procedimiento de Negociación Colectiva Empresa Enel Generación Chile S.A.

De mi consideración:

Mediante la presente, y conforme a lo dispuesto en el artículo 320 inciso final del Código del Trabajo, adjunto a la presente dos ejemplares originales del contrato colectivo de trabajo de fecha 07 de julio del presente año, suscrito por la empresa y el **Sindicato Regional Interempresa de Trabajadores(as) de Enel Generación Chile S.A.** (R.S.U.:13014328) el que tuvo su origen en un procedimiento de negociación colectiva reglado.

Sin otro particular, le saluda atentamente,

Enel Generación Chile S.A.

Federica Caponera  
 C.I. 28.231.924-1

**ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**  
**RUT: 91.081.000-6**  
**DIRECCION: ROGER DE FLOR N°2725 TORRE 2, LAS CONDES**





## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 07 de julio de 2025, 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 Head of PBP EGP and TGX&E doña Federica Caponera, cédula nacional de identidad N° 28.231.924-1, quien además conforma su comisión negociadora conjuntamente con los señores Claudio Helfmann Soto, cédula nacional de identidad N° 13.191.190-4 y Sebastián Hidalgo Chavez, cédula nacional de identidad N° 14.569.389-6, con domicilio electrónico luis.monsalve@enel.com y domicilio físico, para estos efectos, en Roger de Flor 2725, Torre 2, comuna de Las Condes, por una parte; y por la otra, el **SINDICATO REGIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES/AS DE ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**, R.S.U.:13014328, representado por su comisión negociadora compuesta por los señores Arturo Rodríguez Bravo, en su calidad de Presidente, Cédula Nacional de Identidad N° 9.834.160-9, Pedro Valencia Fritz, en su calidad de Secretario, Cédula Nacional de Identidad N° 10.263.366-0, Marco Lagos Miranda, en su calidad de Tesorero, Cédula Nacional de Identidad N° 10.912.310-2, Claudio Leiva Becerra, en su calidad de Director, Cédula Nacional de Identidad N° 13.957.823-6, y Orlando Romero Arenas, en su calidad de Director, Cédula Nacional de Identidad N° 9.368.452-4, con domicilio electrónico directorio@sindicatoregionalenel.cl y domicilio físico, para estos efectos, en Calle Marin 440 Dpto. 504, 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**”):

### CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

#### ART.1: MARCO NORMATIVO Y VIGENCIA

*✓ ✓ ✓*  
*[Signature]*

El presente Contrato Colectivo se celebra en conformidad a lo dispuesto en los artículos 303 y siguientes del Código del Trabajo y demás disposiciones aplicables sobre la materia y regirá entre el 1º de Julio de 2025 y el 30 de Junio del año 2028, ambas fechas inclusive, respecto de los trabajadores de ENEL individualizados en el Anexo N° 1 que se adjunta, el cual se entiende forma parte integrante del mismo para todos los efectos legales.

#### ART.2: DEFINICIONES

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

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, trabajadores, personal

Alude a quienes prestan servicios en forma permanente en ENEL con contrato indefinido, y son parte integrante del presente Contrato Colectivo.

b) Contrato individual de trabajo

Es la convención por la cual ENEL y un Trabajador se han obligado recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo la dependencia y subordinación de la primera, y aquélla 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 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 contractual por años de servicio. En consecuencia, dicha fecha no podrá ser modificada unilateralmente por la Empresa.

e) 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.

Asimismo, serán reconocidos como estudiantes de educación superior los alumnos que cursen en instituciones extranjeras cuyos programas de estudios sean reconocidos en Chile por el Ministerio de Educación, de Relaciones Exteriores o el organismo habilitado para tal efecto, cuyos programas de estudios los habiliten para obtener un grado académico, profesional o técnico.

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.

f) 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.

g) Índice de Precios al Consumidor

Es aquél determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) o por el organismo, institución o servicio que lo reemplace, suceda o que tenga entre sus funciones su determinación o cálculo.

h) Ingreso Mínimo Mensual

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

i) Valor Unidad Fomento

El valor que corresponderá aplicar a la Unidad de Fomento (UF) en todos aquellos beneficios establecidos en el presente Contrato Colectivo en Unidades de Fomento o fracciones de ellas, será el que dicha Unidad de Fomento tenga el último día del mes que corresponda pagar el beneficio.

j) Comisión de Servicio.

Para efectos de la aplicación de la Política de Viajes de la Empresa, se deja constancia que se entenderá por comisión de servicios, toda

prestación de servicios que realice un trabajador en un lugar o centro de trabajo distinto al que le corresponda de acuerdo al contrato de trabajo, independientemente de que dicho lugar o centro pertenezca o no a una misma agrupación o estructura organizacional que la Empresa haya definido para un periodo determinado. Lo anterior tendrá lugar sea que los servicios deban realizarse por fines administrativos, técnicos, de formación, de operación o cualquier otro por el cual sea requerido por la Empresa, incluido el reemplazo de otro trabajador en un lugar o centro distinto.

h) Renta Bruta Promedio Mensual (RBPM).

Se entenderá por Renta Bruta Promedio Mensual (RBPM) de cada trabajador, para efectos del cálculo del Bono Anual; la sumatoria de los Sueldos Base, Gratificación Legal, Bono de Energía Eléctrica, Aguinaldo de Fiestas Patrias y Aguinaldo de Navidad, percibidos durante el año calendario y divididos por doce.

ART. 3 : REAJUSTABILIDAD

A) Sueldo base:

El sueldo base vigente al 30 de junio de 2025 se reajustará en los términos que a continuación se indican:

- a) El 1º de julio de 2025, en el 100% de la variación acumulada que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) durante el período 1º de Enero - 30 de junio de 2025, según lo convenido en el artículo 3 punto A) letra b), del Contrato Colectivo de fecha 12 de julio de 2022.
- b) Una vez que haya operado lo establecido en la letra anterior, el sueldo base se reajustará el 1º de enero y 1º de julio de 2026 y 2027 y el 1º enero de 2028 en el 100% de la variación acumulada del I.P.C. en el semestre inmediatamente anterior. No obstante lo estipulado en el artículo 1º, este reajuste se aplicará también el 1º de julio del año 2028 y corresponderá a la variación del I.P.C. del período 1º de Enero - 30 de Junio de 2028.
- 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 meses que haya transcurrido alcance a un 3% o más, se reajustarán los sueldos base de los trabajadores/as 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. Este reajuste se aplicará por una sola vez en el respectivo semestre.
- d) Para los efectos de aplicar los reajustes, la variación acumulada del I.P.C. se considerará aproximada al segundo decimal.

B) Otras remuneraciones y beneficios expresados en dinero:

Los montos de las demás remuneraciones y beneficios establecidos en el presente Contrato Colectivo que están expresados en dinero corresponden a los valores vigentes al 1º de enero de 2025 y se reajustarán, cuando fuere procedente, en las mismas oportunidades y

porcentajes estipulados en las letras a) y b) del punto A) de este artículo y con la aproximación convenida en la letra c) de ese mismo punto.

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

La Empresa efectuará anualmente una revisión de renta, de conformidad con lo establecido en la política de compensaciones, la que considerará entre otros las condiciones del mercado de referencia.

## CAPÍTULO II: BENEFICIOS Y CONDICIONES VINCULADOS AL TRABAJO

### ART. 4: BONO ANUAL

El Trabajador tendrá derecho a un bono anual que será pagado en el mes de diciembre de los años 2025, 2026, 2027 y 2028. Este bono ascenderá a 2,5 (dos coma cinco) Renta Bruta Promedio Mensual (RBPM), al 31 de diciembre del año respectivo.

La Empresa abonará en los primeros diez días de diciembre de cada año, un anticipo a cuenta de este bono, equivalente al 65% del valor correspondiente. El monto total se liquidará la última semana de diciembre de cada año.

Para tener derecho al bono, es requisito que el Trabajador se encuentre con contrato indefinido de trabajo vigente al 31 de diciembre del año respectivo, y se calculará en proporción a los meses trabajados.

Para efectos del pago del bono aplicable al año 2025, se aplicarán proporcionalmente los montos pactados en este instrumento colectivo y en aquel anterior que ha regido hasta el 30 de junio de 2025.

### ART. 5: GRATIFICACIÓN ANUAL

En el mes de diciembre de cada año la Empresa pagará a los trabajadores una gratificación anual garantizada equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 50º del Código del Trabajo.

Esta gratificación se pagará en forma proporcional al tiempo trabajado en el año calendario respectivo.

La Empresa pagará en los primeros diez días de febrero y diciembre de cada año, anticipos a cuenta de este bono, equivalentes al 80% de 3 Ingresos Mínimos Mensuales y al 80% de 1,75 Ingresos Mínimos Mensuales, respectivamente.

El monto total de la gratificación anual y sus respectivos anticipos se liquidarán la última semana de diciembre de cada año.

### ART. 6: PREMIOS POR PERMANENCIA

Los trabajadores que durante la vigencia del presente Contrato Colectivo cumplan el número de años de servicios continuos en la Empresa que más adelante se señala, recibirán, un monto en dinero equivalente al que en cada caso se indica:

<u>Años de servicios continuos</u>	<u>Monto del premio</u>		
	UF	+	% Sueldo Base
10	10,77	+	24%
15	12,12	+	27%
20	13,47	+	30%
25	14,82	+	33%
30	16,17	+	36%
35	17,51	+	39%
40	18,86	+	42%

Se entenderá que el Trabajador devenga este derecho el primer día del mes en que cumpla el quinquenio respectivo.

Con todo, a los trabajadores que se desvinculen de la Empresa en el mismo año en que se devenga este derecho, se les pagará el beneficio que en cada caso corresponda con el sueldo base vigente al término de su contrato. En este caso, el pago se efectuará en el momento que se suscriba el finiquito y la correspondiente liquidación de haberes.

Si en la situación prevista en el inciso anterior la causal de la terminación del contrato fuere el fallecimiento del Trabajador, los beneficiarios de las cuotas mortuorias tendrán derecho a recibir este beneficio.

Este beneficio se pagará en el mismo mes en que se cumpla la antigüedad respectiva.

#### ASIGNACIÓN PARA EL PERSONAL DE OPERACIÓN

El Trabajador de operación sujeto al régimen de turno recibirá mensualmente el 4,0% de su sueldo base mensual.

Esta asignación se incrementará conforme a la siguiente tabla, para el personal que se haya desempeñado en cargos de operación sujetos al régimen de turnos, sean estos años continuos o discontinuos:

<u>Años en Operaciones</u>	<u>% Sueldo Base</u>
5	5,0%
10	7,5%
15	9,8%
20	12,1%
25	14,4%
30	16,7%
35 y más	18,5%

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

Para estos efectos, se computará el tiempo servido como obrero o como auxiliar operativo en estas mismas actividades y condiciones, con un máximo equivalente a la antigüedad real reconocida al momento de la promoción.

Las horas efectivamente trabajadas por este personal durante los días 1º de enero, 1º de mayo, 18 y 19 de septiembre, 12 de octubre o el día que lo reemplace y 25 de diciembre, 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 efectivamente se desempeñe como reemplazante en actividades sujetas a régimen de turnos de operación, pero sólo en proporción al tiempo servido en tales condiciones.

**ART. 8: ASIGNACIÓN PARA EL PERSONAL DE DESPACHO DE CARGA**

El Trabajador de operación que se desempeñe en el área de Despacho de Carga recibirá mensualmente el 3% de su sueldo base mensual.

Esta asignación se incrementará conforme a la siguiente tabla, para el personal que se haya desempeñado en el área de Despacho de Carga, sean estos años continuos o discontinuos:

Años en Despacho de Carga	% Sueldo Base
5	4,0%
10	6,5%
15	8,8%
20	11,1%
25	13,4%
30	15,7%
35 y más	17,5%

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

Las horas efectivamente trabajadas por este personal durante los días 1º de enero, 1º de mayo, 18 y 19 de septiembre, 12 de octubre o el día que lo reemplace y 25 de diciembre se pagarán como si fueren extraordinarias, con los recargos correspondientes.

**ART. 9: ASIGNACION DE ALIMENTACIÓN POR TRABAJOS NOCTURNOS.**

El personal que trabaje en turnos rotativos, recibirá una asignación de UF 0,18 por cada turno nocturno que realice.

No obstante, el personal no sujeto a régimen de turnos y que realice excepcionalmente trabajos nocturnos, recibirá la misma asignación descrita en el inciso anterior por cada noche trabajada.

**ART. 10: ASIGNACIÓN POR CONDUCCIÓN DE VEHICULOS DE LA EMPRESA**

Los trabajadores que en el desempeño de los servicios para los cuales fueron contratados conduzcan vehículos motorizados - exceptuados quienes se desempeñen como choferes profesionales - tendrán derecho a una asignación cuyo valor mensual será equivalente al 3,3% de su sueldo base, con un monto mínimo de UF 1,14.

Esta asignación se pagará en los meses de junio y diciembre de cada año, en función del número de meses completos en que el Trabajador, durante el semestre respectivo, haya estado calificado como conductor habitual (Con autorización previa del gestor, se revisará semestralmente).

Con todo, en caso de interpretaciones diversas, el Gerente de Personas & Organización y el Sindicato se reunirán para revisar los casos concretos y unificar criterios de aplicación.

En caso de despido o renuncia del trabajador, la Empresa incluirá en el respectivo finiquito el Bono descrito en el presente artículo de manera proporcional a los meses completos trabajados al momento de la desvinculación (No contempla salidas por Art 160).

**ART. 11: ASIGNACIÓN CENTRALES TAL TAL, CANELA, LOS MOLLES, ATACAMA Y TARAPACÁ**

Los trabajadores que se desempeñen en la Central Tal Tal, Central Canela, Central los Molles, Central Atacama y Central Tarapacá recibirán una asignación mensual de 4,7 Unidades de Fomento.

**ART. 12: ASIGNACIÓN POR REEMPLAZOS**

*MB3*  
*JK*  
*STH*  
*E*

Los trabajadores que efectúen reemplazos a titulares de mayor nivel por períodos iguales o superiores a 10 días hábiles, se les pagará una bonificación por reemplazo equivalente al 1% del sueldo base mensual del trabajador reemplazante, por cada día que haya efectuado dicho reemplazo.

Para este efecto se define como reemplazo el cubrir el cargo del trabajador reemplazado, el que debe ser realizado por un solo trabajador (a lo menos en la cantidad de días hábiles mencionados en el párrafo anterior), en circunstancias de encontrarse este último con licencia médica, vacaciones o que el cargo se encuentre vacante por cualquier circunstancia.

*MB3*  
*JK*  
*STH*  
*E*

La procedencia y validez de los reemplazos será definida, en forma previa y conjunta, por la jefatura respectiva del trabajador reemplazado y la Gerencia de Personas y Organización. 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 de la Gerencia de Personas y Organización.

Si durante el periodo de seis meses continuos o de 154 días dentro de doce meses el trabajador efectúa reemplazos en un mismo grado superior, recibirá el sueldo base de la mediana del grado del cargo reemplazado, desde el mes siguiente a aquel en el que completó el número de 154 días o al mes siguiente al semestre continuo del reemplazo. Lo anterior, salvo que el monto del beneficio calculado de conformidad a lo establecido en el inciso primero, sea mayor al resultado de aplicar el sueldo base de la mediana del grado superior.

**ART. 13: ASIGNACIÓN POR TURNOS DE PERMANENCIA**

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, queden a cargo de la central o establecimiento respectivo, fuera de su jornada habitual de trabajo, recibirán una asignación equivalente a UF 2 por cada día viernes, UF 4 por cada día sábado y de UF 5 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 abonarán las horas extraordinarias y en caso de 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 letra C Art 15.

ART. 14: JORNADAS DE TRABAJO

La jornada semanal para los trabajadores de los establecimientos de terreno y Santiago se regirá conforme a lo señalado a continuación (ajuste gradual):

Desde el mes de julio a diciembre 2025, la jornada semanal efectiva será de 41 horas y 30 minutos (con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo).

Desde el mes de enero 2026, la jornada semanal efectiva será de 41 horas, (con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo).

Desde el mes de enero 2027, la jornada semanal efectiva será de 40 horas, (con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo).

Desde el mes de enero 2028, la jornada semanal efectiva será de 39 horas y 30 minutos, (con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo).

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

- a) Los trabajadores sujetos a Jornadas Excepcionales, se regirán por lo estipulado por las respectivas Resoluciones de Autorización de Jornada Excepcional que para cada caso dicte la Dirección del Trabajo y se actualizará en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en conformidad a lo establecido en el Nº 5 del artículo 10 del Código del Trabajo.
- b) Para los demás trabajadores de los establecimientos de Santiago y 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.

ART. 15: HORAS EXTRAS

A) Las horas que - de acuerdo a la legislación vigente - tengan el carácter de extraordinarias, se pagarán sobre el sueldo base y demás estipendios fijos, siendo estos: Bono de Energía Eléctrica, Bono Central (Tal Tal – Canela - Los Molles – Atacama - Tarapacá) y Asignación para Personal de Operación y Despacho de Carga con los recargos que se indican:

- a) Las trabajadas de lunes a sábado entre la 08 y las 24 horas: 50% (recargo legal)
- b) Las trabajadas en días domingos y festivos entre las 08 y las 24 horas: 75%.

- c) Las trabajadas cualquier día entre las 00 y las 08 horas y aquéllas trabajadas en cualquier hora del día 12 de Octubre o el día que lo reemplace: 100%.
- d) Cualquier horario durante los días 1º de enero, 1º de Mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre se pagarán con un recargo del 150%. Sin embargo, para los efectos del recargo se considerará desde la hora de inicio del turno de noche (víspera de los días festivos antes señalados).
- e) En aquellos casos en que el Trabajador deba ser llamado intempestivamente antes de su horario normal de ingreso para superar situaciones de fuerza mayor, tales como atentados o fallas, 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.  
En consecuencia, esta norma no se aplicará a aquellas situaciones similares que tengan su origen en trabajos programados o cuando por razones del servicio el personal sea llamado a iniciar su jornada antes de su horario normal e informado al trabajador con 36 horas de anticipación. Si en estas circunstancias se trabajaren horas extraordinarias, éstas deberán pagarse según las reglas generales establecidas en este artículo.

B) Si el Trabajador es llamado fuera de su jornada normal de trabajo por las mismas causales antes señaladas (letra e precedente), incluido el reemplazo de personal, el tiempo que el Trabajador destine al desplazamiento desde su residencia a su lugar de trabajo y viceversa se pagará como horas extraordinarias, sólo el primer día de ocurrencia del evento; sólo para el personal de Operaciones. Para el resto de las áreas aplicará para cada día de ocurrencia.

C) También se pagarán como extraordinarias y con los recargos que fueron procedentes, las horas que el Trabajador sea llamado a mantenerse a disposición de la Empresa para enfrentar posibles situaciones excepcionales (incompatible con la Asignación de Turno de Permanencia).

D) Cuando por necesidades urgentes del servicio el Trabajador sea requerido para ejecutar labores presencialmente en el lugar de trabajo durante sus horas o días de descanso (es decir, cuando el trabajador se encuentre fuera de su lugar de trabajo), se pagará un mínimo de nueve horas extraordinarias, aun cuando el número de horas efectivamente trabajadas en tal condición sea inferior (incluye el tiempo de desplazamiento). Si para superar la urgencia bastase con el contacto del Trabajador a través de un llamado telefónico u otro medio de comunicación simultánea, sin requerir su presencia en el lugar de trabajo, y en la medida que el llamado o contacto sea simultáneamente respondido, se pagará un mínimo de dos horas extraordinarias, aun cuando la duración del llamado o contacto sea inferior a dos horas. El valor de la hora extra se determinará conforme a lo pactado en este articulado. (incompatible con la Asignación de Turno de Permanencia).

Asimismo, en los casos en que el Trabajador sea requerido por su gestor para prolongar su jornada diaria de trabajo, para seguir prestando servicios a continuación de su término de horario diario normal, con la finalidad de superar situaciones de fuerza mayor, tales como atentados o fallas, que originen más de cuatro horas extraordinarias, corresponderá el pago mínimo de nueve horas extraordinarias, aun cuando las horas efectivamente trabajadas en tal condición sea inferior a este número

(incluye el tiempo de desplazamiento). Cuando las horas extraordinarias sean igual o inferior a cuatro, el tiempo que el Trabajador destine al desplazamiento desde su lugar de trabajo a su residencia se pagará como horas extraordinaria.

- E) 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 quince minutos se despreciarán, en tanto que las iguales o superiores a quince minutos se asimilarán a la media hora.
- F) Cuando el Trabajador 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 de un lugar a otro - cualquiera sea el medio de locomoción ocupado, salvo para el Trabajador 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 domingos 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 y capacitaciones internas asociadas a cambios en la forma de trabajo (operador mantenedor, digitalización, SAP, entre otros), 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.

- G) Para los efectos de la recuperación de jornadas derivadas de permisos, las horas que el Trabajador deje de laborar 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 solicitada por escrito por 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.

A solicitud del trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por hasta cinco días de feriado adicional al año, los que deberán utilizarse dentro de los seis meses siguientes al mes en que se hayan generado dichas horas extraordinarias. Para estos efectos, el trabajador deberá solicitar la autorización por escrito al gestor correspondiente durante los últimos dos días del mes, conforme al procedimiento administrativo que la Empresa determine.

El gestor podrá autorizar la compensación únicamente si el trabajador no registra días hábiles de feriado legal acumulado por más de un periodo a la fecha de la solicitud u otros días de permisos similares y siempre que exista

dotación de personal suficiente durante el período en que se pretenda hacer uso del feriado, para que no afecte el normal funcionamiento del Área y/o turno de trabajo. Para estos efectos, y sin que este listado sea taxativo, se entenderá que se afecta el normal funcionamiento del servicio, en caso de 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.

La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago en dinero.

ART. 16: HABITACIÓN

La Empresa proporcionará casa o pieza a aquellos trabajadores de terreno que deban residir en las centrales generadoras y, excepcionalmente, en ciudades fuera de Santiago por razones especiales de servicio.

En estos casos, será obligación del Trabajador conservar en buen estado tanto la habitación que se le haya proporcionado como sus instalaciones. Asimismo, serán de su cuenta y responsabilidad las reparaciones que sea necesario hacer por los deterioros causados por el Trabajador, las personas que de él dependen o por terceros dependientes del Trabajador, excepto aquellas derivadas del desgaste y deterioro naturales del uso de la habitación o las producidas por caso fortuito o fuerza mayor.

En caso de traslado o cesación de servicios, los trabajadores a quienes la Empresa les proporcione casa o pieza deberán restituirla dentro del plazo de sesenta días contados desde la fecha en que se produzca el traslado o la terminación de los servicios, según corresponda.

ART. 17: SUBVENCION POR HABITACIÓN

Los trabajadores de los establecimientos de terreno y a quienes la Empresa no les proporcione pieza o casa en forma permanente, para ellos o sus familiares, tendrán derecho a una subvención por habitación cuyo monto será equivalente al 2,3% de su sueldo base mensual, más el 0,9% adicional de dicho sueldo por cada carga familiar. En ningún caso esta subvención podrá ser superior al 7,04 % del sueldo base del trabajador.

No obstante, también tendrán derecho a percibir esta subvención los trabajadores antes señalados que tengan una o más cargas familiares reconocidas y que residan en forma permanente en calidad de solteros en una pieza proporcionada por la Empresa.

ART. 18: BONO DE ENERGIA ELÉCTRICA

La Empresa pagará a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo de Trabajo una bonificación mensual por concepto de energía eléctrica de UF 4,0.

ART. 19: COLACIÓN

La Empresa proporcionará la colación a los trabajadores. Cuando los trabajadores sean citados por sus respectivas jefaturas antes o después de sus jornadas de trabajo, se les proporcionará desayuno o un refrigerio, según corresponda.

El servicio de alimentación al personal que resida como soltero en el mismo sitio de su trabajo se continuará otorgando, en las mismas modalidades y

condiciones establecidas en cada uno de los distintos establecimientos de terreno.

La Empresa otorgará un servicio de alimentación homogéneo y de calidad en los distintos establecimientos de terreno en los que tenga casino.

Cuando la jornada de trabajo diaria en establecimiento de terreno (donde exista casino) exceda las 10 horas, la Empresa entregará además una "choca" o refrigerio a cada trabajador, en los mismos términos en los que se han entregado hasta ahora.

En caso de que el trabajador deba seguir una dieta especial recetada por un profesional médico o nutricionista, la Empresa asegurará la entrega de dicho menú alternativo, previa presentación de la prescripción por parte del trabajador.

ART. 20:

MOVILIZACIÓN

La Empresa proporcionará los medios de locomoción a los trabajadores 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 según las necesidades del servicio.

En la Región de Valparaíso, para las centrales de Quintero y San Isidro, la Empresa continuará proporcionando la movilización de acercamiento a los trabajadores de operaciones desde sus domicilios al lugar de trabajo y viceversa en las ciudades de: Quillota, Limache, La Calera, La Cruz, Quilpué, Villa Alemana, Concón y Viña del Mar, como la que actualmente se otorga. Asimismo, la Empresa proporcionará los medios de locomoción de acercamiento a los trabajadores de Central Taltal, hasta las ciudades de Antofagasta y Chañaral, y viceversa. Los acercamientos para las otras áreas de las centrales se continuarán realizando en iguales condiciones.

La movilización proporcionada por la Empresa para trasladar a los trabajadores desde el centro urbano a la respectiva Central y viceversa, deberá ser confortable y acorde a las condiciones geográficas y climáticas.

ART. 21:

ROPA DE TRABAJO

- A) La Empresa proporcionará ropa de trabajo a los trabajadores para el desempeño de sus labores, conforme al tipo de trabajo, exposición al riesgo, responsabilidades, ubicación geográfica, entre otras variables. El detalle de las prendas de ropa para cada uno de los trabajadores se describe en el Anexo N° 8; las que serán entregadas a más tardar en el mes de junio de cada año.
- B) Adicionalmente la empresa entregará anualmente dos toallas (una de baño y otra de mano).

Cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, la empresa entregará un Buzo Térmico, el que será reemplazado cuando se haya desgastado conforme a su uso normal y habitual.

Adicionalmente, los trabajadores que se desempeñen en Laboratorios Químicos recibirán dos Delantales o Guardapolvos.

Los Operadores de Centrales y el Personal Administrativo de Terreno recibirán dos trajes de Calle y tres Camisas. La entrega se efectuará en el mes de junio de cada año. Este beneficio se seguirá entregando con la modalidad de fondos por rendir, y con un monto equivalente a UF 10,8 (monto incluye el IVA).

- C) El personal femenino, en el cargo de Secretaria, recibirá anualmente dos tenidas de trabajo (Una tenida Otoño-invierno y otra de primavera-verano).

El personal femenino, 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. Este beneficio se entregará con la modalidad de fondos por rendir, y con un monto equivalente a UF 10,8 (monto incluye el IVA).

Excepcionalmente y mientras se mantengan en sus cargos actuales, se entregará este beneficio a las trabajadoras que se detallan en el Anexo N° 9.

Este beneficio será otorgado a todos los integrantes afectos a este contrato, siendo facultad de la Empresa su administración.

ART. 22: GASTOS DE TRASLADO

A) A aquellos trabajadores que deban cambiar efectivamente de residencia en compañía de su grupo familiar dentro del territorio nacional se les pagará por este concepto:

- a) UF 37 para cubrir los gastos de alimentación durante el viaje, taxis, de instalación en la nueva residencia, etc.
- b) Los pasajes para el Trabajador y su grupo familiar que tengan la calidad de carga familiar y que vivan con él y, en todo caso, para el cónyuge o conviviente civil aunque éste no sea carga familiar.

Estos pasajes 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.

- c) Flete y embalaje por hasta 23 kg de equipaje por cada miembro de la familia y hasta 40 m<sup>3</sup> de carga en ferrocarril, camión de mudanza o barco.

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

Este beneficio se pagará también cuando el traslado del Trabajador origine el desplazamiento de su grupo familiar a una localidad distinta del lugar en el cual el Trabajador deba prestar sus servicios.

B) En el caso de trabajadores que, dentro del periodo de vigencia del Contrato Colectivo, deban cambiar efectivamente de residencia dentro del territorio nacional y que se trasladen en calidad de solteros, entendiendo por esto último un traslado sin familia ni dependiente, se les pagará, una sola vez por evento, los siguientes conceptos:

- a) UF 17 para cubrir los gastos de alimentación durante el viaje, taxis, de instalación en la nueva residencia, etc.
- b) El pasaje para el transporte del Trabajador, estrictamente necesario para el cambio de residencia.

Estos pasajes 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.

- c) Flete y embalaje por hasta 23 Kgs. de equipaje y hasta 20 m<sup>3</sup> de carga en ferrocarril, camión de mudanza o barco.

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

En el caso que el Trabajador decida a posterior trasladar a su grupo familiar, una vez ya utilizado el presente beneficio, podrá acceder a las diferencias de los montos señalados en el punto A) de este artículo.

ART. 23: FERIADO

Los trabajadores tendrán derecho al uso de su feriado de acuerdo a las normas legales que regulan esta materia.

No obstante, la duración total del Feriado Anual de cada trabajador se obtendrá de la sumatoria de los días de Feriado Legal, los de Feriado Progresivo a que tenga derecho según la norma legal aplicable y los de Bonificación de la Empresa. Así entonces, el Feriado Anual al que tendrá derecho cada trabajador estará compuesto por:

Feriado Legal	+	Feriado Progresivo a que se tenga derecho	+	Bonificación Empresa
---------------	---	---	---	----------------------

JR  
CA  
AF

Será responsabilidad del Trabajador poner en conocimiento de la Empresa los certificados correspondientes que permitan la determinación del feriado progresivo que resulte aplicable.

Los días de "Bonificación Empresa" se otorgarán en función de los años de antigüedad en la Empresa, según la siguiente tabla:

Años de Antigüedad en la Empresa	Días de Bonificación
1 a 14 años de antigüedad	0
15 a 16 años de antigüedad	1
17 años de antigüedad	2
18 años de antigüedad	3
19 a 21 años de antigüedad	2
22 o más años de antigüedad	1

CAPITULO III: BENEFICIOS DE BIENESTAR

ART. 24: AYUDA POR INCENDIO Y DESASTRE NATURAL

Cuando el domicilio particular de los trabajadores sufra daños por causa de un incendio accidental o desastre natural, tales como, terremoto, tsunamis, trombas marinas, tornados, erupciones, aluviones, inundaciones (En el caso de inundaciones, deberá acreditarse que su origen corresponde a causas naturales. Cuando la ocurrencia de dichas inundaciones no sea un hecho de público conocimiento, el trabajador deberá acreditarlo mediante

documentación idónea, como certificados, informes o declaraciones emitidos por autoridades competentes o por cualquier otro medio que permita establecer razonablemente su causa natural.), entre otros, recibirán una ayuda excepcional por parte de la Empresa de un monto equivalente a 135 Unidades de Fomento.

En cada caso la Empresa determinará si los eventos comunicados por los trabajadores califican en lo descrito en el punto precedente, siendo obligación del Trabajador aportar todos los antecedentes de respaldo que sean requeridos.

Para los efectos antes descritos, se entenderá por domicilio particular aquel en el cual el trabajador efectivamente tenga su domicilio y que se encuentre debidamente informado por él en su contrato de trabajo, anexo al mismo u otro documento fehaciente proporcionado previamente a la Empresa.

En caso de que algunos de los siniestros antes descritos, afecte los enseres de los trabajadores que tienen asignada una habitación/pieza mientras están en turno en las Centrales Generadoras durante sus jornadas laborales, la empresa dispondrá de un monto de hasta UF30 para cubrir los eventuales daños, en los mismos términos descritos en el presente artículo.

ART. 25: **BONIFICACIÓN POR CARGA FAMILIAR**

Los trabajadores recibirán mensualmente una bonificación convencional por cada carga familiar, cuyo monto ascenderá a UF 0,8. Esta bonificación se pagará también por los hijos estudiantes mayores de 18 y menores de 26 años de edad que sigan cursos regulares de la enseñanza superior, aun 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. 26: **AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS**

Anualmente se pagará un Aguinaldo de Fiestas Patrias cuyo monto ascenderá a la suma de UF 9 por cada Trabajador.

Este beneficio se pagará al personal que se encuentre en servicio al 1º de septiembre de cada año, el día diez o durante la primera quincena de dicho mes.

ART. 27: **AGUINALDO DE NAVIDAD**

Anualmente se pagará un Aguinaldo de Navidad cuyo monto ascenderá a UF16 por cada Trabajador.

Este beneficio se otorgará a los trabajadores que se encuentren con contrato vigente al 1º de diciembre de cada año, el día diez o durante la primera quincena de dicho mes.

ART. 28: **BONO DE VACACIONES**

Tendrán derecho a esta bonificación aquellos trabajadores que hagan uso efectivo de al menos 10 días hábiles de vacaciones por año, continuos o discontinuos y se pagará solo una vez cada año calendario.

La Empresa otorgará a los trabajadores que completen el número de días mencionado en el párrafo precedente, una bonificación de UF 12.

Si el Trabajador hace uso de 15 y hasta 20 días hábiles de vacaciones en el mismo año, la bonificación otorgada en el párrafo anterior se incrementará en UF 4, resultando en un total de UF 16.

Si el Trabajador hace uso de más de 20 días hábiles de vacaciones en el mismo año, la bonificación otorgada en el párrafo precedente se incrementará en UF 2, resultando en un total de UF 18.

ART. 29:

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 igual o inferior a diez días, el pago de las remuneraciones correspondientes a los tres primeros días será de cargo de la Empresa.

Asimismo, será de cargo de la Empresa las diferencias que se produzcan entre el monto del subsidio y la remuneración líquida, en caso que la remuneración sea superior al tope imponible.

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

ENEL otorgará un Plan 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.

Para aquellos trabajadores contemplados en el Anexo N° 2, que en el año 2011 no les alcanzó para acceder a un plan mínimo de Isapre con su cotización legal al momento del cambio de plan colectivo a individual de Isapre, este valor adicional necesario para acceder a dicho plan será aportado por la Empresa mientras se mantenga en esa condición.

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

i.- Seguros Complementarios de Salud

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

Estas bonificaciones están sujetas a los topes por reembolso que la Empresa convenga con una Compañía de Seguros, contemplados en el Anexo N° 3.

ii.- Seguro Dental

Gastos Dentales	85%
-----------------	-----

Estas bonificaciones están sujetas a los topes por reembolso que la Empresa convenga con una Compañía de Seguros, contemplados en el Anexo N° 4.

### iii.- Seguro Catastrófico

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 UF 10.000, y la aplicación de un deducible anual de UF 750, por beneficiario, deducible que se comprobará con la liquidación del seguro ambulatorio hospitalario. Este seguro cubre cualquier patología excepto las preexistentes. Las carencias y preexistencias médicas que pudieren originarse por el cambio del plan colectivo al plan individual de salud, serán cubiertas por ENEL, en el evento que éstas no fueren cubiertas por el sistema indicado. Para estos efectos el Trabajador declarará las preexistencias que afectaren a éste y a sus cargas legales. Las preexistencias, conocidas por el Trabajador, que no fueren declaradas, al incorporarse al plan de salud y seguros señalados, no podrán invocarse con posterioridad.

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.

Los beneficios contemplados en el Anexo Nº 6, adjunto, pactados conforme a contrato colectivo de trabajo, que no se otorgaren en el plan individual de salud, Fonasa y el Sistema de Seguros Complementarios, se mantendrán plenamente vigentes, siendo ellos de cargo de ENEL, como asimismo la diferencia que pudiere resultar de aplicarse los beneficios del plan individual de salud, comparados con los que otorga el plan colectivo.

*MZB*  
Estas bonificaciones están sujetas a los topes por reembolso que la Empresa convenga con una Compañía de Seguros, contemplados en el Anexo Nº 5.

*JL  
SA  
G*

### C) Trabajadores afectos al Plan Colectivo de Salud:

*AB  
JLC  
VH  
JAS  
S*  
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 Nº 7, 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 UF 1,4 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 cuotas mensuales de igual valor para cada uno de los trabajadores comprendidos en este Contrato. Sobre este punto, por única vez se condonarán las deudas que por esta materia puedan existir en los períodos anteriores. Comenzando a regir el aporte por las diferencias a contar de enero de 2011.

Con todo, si el déficit fuera mayor que UF 1,2 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 UF 500, con un deducible no mayor que UF 3 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 éste, 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 a que se refiere el Anexo N° 7 y letra B de esta cláusula -una vez deducida la parte cubierta por el seguro complementario a que se refiere la letra anterior, 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.

ART. 30: LICENCIAS

Los trabajadores tendrán derecho a una licencia con goce de remuneración para cada uno de los eventos citados:

Matrimonio o establecer acuerdo de unión civil	08 días corridos
Nacimiento o adopción de un hijo	20 días hábiles
Fallecimiento:	
De un hijo	10 días hábiles
Cónyuge o conviviente civil	10 días corridos
De un hijo en periodo de gestación	07 días hábiles
De un hermano	04 días hábiles
De padres	04 días hábiles
De padres de cónyuge o conviviente civil	03 días hábiles

Para contabilizar los días hábiles antes indicados, no se considerarán los días sábados, domingos y festivos para el personal con jornadas de lunes a viernes. Para el personal sujeto a régimen de turnos de operación y despacho de carga, no se considerarán los días de descanso de cada ciclo de turno.

Los días de permiso definidos en el presente artículo deberán hacerse efectivos inmediatamente ocurrido el evento que le dio origen, exceptuando el permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil, que podrá hacerse efectivo hasta en un plazo de 90 días y para el caso de nacimiento de un hijo, podrá hacerse efectivo hasta en un plazo de 30 días desde la fecha de nacimiento.

Los permisos producto de un fallecimiento se incrementarán en un día cuando el evento se produzca fuera del lugar de residencia habitual del trabajador.

Estos permisos ya incluyen los días que contempla el Código del Trabajo.

**ART. 31: BONIFICACIONES POR MATRIMONIO, ACUERDO DE UNIÓN CIVIL, NACIMIENTO Y DEFUNCIÓN DE CARGAS**

Los trabajadores tendrán derecho a una bonificación equivalente a:

- UF 8 al contraer matrimonio o establecer acuerdo de unión civil.
- UF 8 por el nacimiento o adopción de un hijo.
- UF 30 en caso de defunción de una carga familiar, cónyuge o conviviente civil.
- UF 8 en caso de defunción de sus padres o suegros.

Estas bonificaciones serán pagadas con el valor vigente a la fecha en que ocurra el hecho que origina el beneficio.

**ART. 32: SUBVENCIÓN PARA JARDINES INFANTILES**

La Empresa otorgará una subvención mensual a las trabajadoras que tengan hijos de entre 2 y 6 años, y también a los trabajadores que tengan la tutición judicial de un hijo entre las mismas edades, siempre que asistan a jardines infantiles, establecimientos parvularios o prekindergarten.

Este beneficio también se otorgará cuando el menor reciba educación en el domicilio por razones debidamente acreditadas de índole médica. En estos casos, la acreditación deberá realizarse mediante: certificado médico emitido por profesional tratante que fundamente la necesidad de educación en el hogar, en caso de razones de salud.

Lo anterior, sin perjuicio de que el párvulo sea carga familiar del cónyuge.

JL  
SB  
G

El monto mensual de esta subvención será hasta por un monto máximo equivalente a UF 10 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.

Este beneficio es incompatible con la bonificación por hijo estudiante de enseñanza Pre básica.

**ART. 33: 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 y Pre básica :	UF 8
Enseñanza media :	UF 8
Enseñanza superior :	UF 16

Excepcionalmente, en el caso de los estudiantes de enseñanza superior, esta bonificación se pagará entre los 24 y los 26 años de edad inclusive

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 entre los meses de febrero y abril de cada año al valor vigente en cada uno de esos meses. Sin perjuicio, que en el caso de las carreras que comienzan en el segundo semestre, el pago de esta bonificación será efectivo en el mes correspondiente.

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

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 – los trabajadores tendrán derecho, contra la presentación de los documentos pertinentes y previa calificación de Personas & Organización, a una bonificación mensual por estudios especiales 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 1º 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	UF 18,0	UF 55
Técnico Superior	UF 15,0	UF 55
Media	UF 4,5	-
Básica	UF 4,0	-

Se entiende por Educación Superior aquellas carreras impartidas por universidades o institutos profesionales que tengan, a lo menos, 5 semestres de duración.

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

- Ser carga familiar.
- 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 inclusive, la continuidad de sus estudios.

Asimismo, la Empresa administrará un fondo destinado a otorgar becas a los hijos de los trabajadores que se destaque 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. 34: PRÉSTAMOS

A) Préstamo de Auxilio

Los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad en ENEL tendrán derecho a solicitar cada doce meses un préstamo de auxilio de 2 sueldos base mensual como máximo o cada seis meses un préstamo de 1 sueldo base mensual como máximo.

Este préstamo será otorgado previa evaluación de la Gerencia de Personas & Organización de las razones esgrimidas en la solicitud y en consideración a los límites legales de endeudamiento permitidos para cada trabajador.

Los trabajadores referidos tendrán derecho a solicitar un nuevo préstamo dentro del mes en que cumplan los seis o doce meses, según corresponda, contados desde el mes en que se les otorgó el préstamo anterior y habiendo cancelado este.

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 veinticuatro 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 ENEL determine.

B) Préstamo de 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 100% a partir del primer 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.

### C) PRÉSTAMO ESPECIAL

El Trabajador afecto al presente Contrato Colectivo podrá solicitar hasta el 31 de diciembre de 2025, un préstamo especial por única vez, de hasta \$14.500.000.- (catorce millones quinientos mil pesos), el que se podrá devolver en hasta 54 cuotas mensuales. Este préstamo será otorgado previa evaluación de los límites legales de endeudamiento permitidos para cada trabajador.

### D) PRÉSTAMO POR VACACIONES

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar un préstamo por vacaciones equivalente a 1 Sueldo Base, como máximo una vez al año.  
Será requisito para su otorgamiento la presentación de una solicitud de vacaciones de, a lo menos, 10 días hábiles.

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

La Empresa otorgará los préstamos señalados en este instrumento, siempre que el trabajador no sobrepase los descuentos establecidos en el artículo 58, inciso 3º del Código del Trabajo. La Empresa administrará estos préstamos dependiendo del nivel total de endeudamiento del trabajador para con la Empresa.

### ART. 35: BONO HABITACIONAL

La Empresa otorgará a los trabajadores que adquieran una "Primera Vivienda" o "Terreno para una primera vivienda", por única vez, un bono de UF 50.

### ART. 36: SALA CUNA

ENEL mantendrá, en cada localidad en que presten servicio trabajadoras con hijos menores de dos 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 sala cuna distinta a la contratada por la Empresa, en cuyo caso el aporte máximo será UF 10, el que se otorgará contra presentación de la respectiva boleta.

En caso que el menor requiera cuidados especiales con ocasión a su estado de salud y no pueda asistir a una sala cuna, lo anterior debidamente acreditado por un profesional de Salud, la Empresa mantendrá el aporte de UF 10, contra la presentación de la respectiva boleta en que se detallen los servicios por cuidados especiales o documento pago de remuneraciones que acredite el servicio prestado.

En estos casos, y con el fin de asegurar que el beneficio sea efectivamente destinado al cuidado del menor, la trabajadora deberá presentar, junto con la boleta o documento de pago de remuneraciones, una declaración jurada simple que acredite que la persona que presta el servicio de cuidado es quien efectivamente realiza dicha labor, y que tiene relación directa con el menor.

Por último, se deja expresamente establecido que esta compensación no pretende dar por satisfecha la obligación del empleador de facilitar una sala cuna, sino de compensar su no uso basado en el bienestar del hijo menor de dos años, por lo que la trabajadora podrá, en cualquier momento, dejar a su hijo en cualquiera de las salas cuna que ofrece el empleador con convenio establecido, en cuyo caso cesa inmediatamente este beneficio sustitutivo o compensatorio.

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.

#### **CAPÍTULO IV: BENEFICIOS POR TÉRMINO DE CONTRATO**

##### **ART. 37: ACOMPAÑAMIENTO POR RETIRO**

- a) 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 2025, un cupo máximo anual de 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.

- b) Adicionalmente, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, un cupo máximo anual de tres trabajadores que cuenten con una antigüedad igual o superior a 15 años, consistente en 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), sin necesidad de cumplir con el requisito de edad.
- c) En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa pagará una indemnización que considerará un sueldo (última remuneración fija percibida) por cada año de antigüedad real (descontado los años que se hubiesen anticipado/pagado). Para efectos del pago de esta indemnización se exigirá el correspondiente certificado que conceda la Posesión Efectiva.

Este beneficio es incompatible con cualquier otro sistema de indemnización o plan de salida que pudiese resultar aplicable con ocasión de la terminación del contrato de trabajo.

El Sindicato informará por escrito a la Empresa acerca de qué trabajadores harán uso de los cupos en cada caso.

##### **ART. 38: CUOTA MORTUORIA**

Cada vez que fallezca un trabajador, la Empresa pagará a él o los beneficiarios designados formalmente por él, una cuota mortuoria cuyo monto será de UF 1.000 en caso de muerte natural, de UF 2.000 en caso de muerte accidental o de 50 sueldos base mensuales del trabajador en caso de muerte por accidente del trabajo.

La designación posterior de beneficiarios hecha por el trabajador, dejará automáticamente sin efecto la anterior. Así, el pago se hará efectivo al (los) beneficiario(s) designado(s) en el último documento emitido con las formalidades que determine la Empresa, contra la presentación de los documentos que acrediten fehacientemente su identidad.

De no haber beneficiarios designados formalmente al tiempo del fallecimiento, la cuota correspondiente se pagará a la sucesión del trabajador, previa entrega del certificado que conceda la Posesión Efectiva, excluyendo al Fisco.

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 la que tenga su origen en el Préstamo Habitacional.

ART. 39:

#### APORTE PARA GASTOS POR FALLECIMIENTO DE TRABAJADOR

La empresa pagará un aporte para gastos por fallecimiento de un trabajador afecto a este Contrato Colectivo por un monto de UF 40. Este aporte se efectuará a través del Sindicato, quien dispondrá la entrega a los familiares del trabajador fallecido. La gestión se activará con la presentación del Certificado de Defunción respectivo.

CAPÍTULO V:

#### OTRAS MATERIAS

ART. 40:

#### PAGO DE HORAS DE TRABAJO SINDICAL

La Empresa pagará las remuneraciones correspondientes a las ocho o seis horas semanales de trabajo sindical 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.

ART. 41:

#### APORTES PARA PROYECTOS SINDICALES

La Empresa estudiará aportes para aquellos proyectos que presente el Sindicato, siempre que éstos resulten de interés común tanto para la Empresa como para sus trabajadores.

Adicionalmente la Empresa otorgará mensualmente al Sindicato la suma de UF 27 cuyo objetivo es ayudar a cubrir el pago de gastos administrativos del Sindicato.

Este aporte será abonado por la Empresa durante los primeros 15 días de cada mes.

ART. 42:

#### COMPROMISO DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN

Con el objeto de 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, el Sindicato presentará en el mes de diciembre de cada año de vigencia de este Contrato Colectivo, a la

Gerencia de Personas y Organización, un programa para sus trabajadores orientado al perfeccionamiento y capacitación. La Empresa estudiará y evaluará la conveniencia y oportunidad de la realización de los cursos respectivos (ejecución año siguiente a la presentación del programa).

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

ART. 43: REUNIONES DE SEGUIMIENTO

Con el objeto de verificar la adecuada implementación de todos los aspectos que regulan el presente Contrato Colectivo, levantar las eventuales desviaciones y tratar en general temas de interés común, se efectuará una reunión cada dos meses entre el Directorio Sindical y la Gerencia de Personas & Organización. La Gerencia de Personas & Organización convocará en oportunidad las reuniones.

La Empresa continuará otorgando las facilidades económicas y logísticas que sean necesarias para contar con la presencia de la Directiva en las reuniones a las que la cite.

ART. 44: PREVALENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO

Los artículos del presente Contrato Colectivo reemplazan en su totalidad a las establecidas en anteriores instrumentos colectivos celebrados y, del mismo modo, reemplazan a las establecidas en los Contratos Individuales de los Trabajadores afectos a este instrumento. En consecuencia, a contar del 1º de julio de 2025 el presente Contrato Colectivo – incluidos sus anexos – será la única fuente de derechos y obligaciones para las partes en materia de remuneraciones y beneficios.

Se exceptúan expresamente las cláusulas estipuladas en las modificaciones de los Contratos Individuales de aquellos Trabajadores que se acogieron a las liquidaciones de indemnización por años de servicios, las cuales se mantienen en total vigencia. Cualquier condición de beneficios excepcionales distinto a lo establecido en el presente Contrato Colectivo, será expresamente consignado en los respectivos contratos o modificaciones de contratos individuales, vigentes a partir del 1 de Julio 2025, para los trabajadores que corresponda.

ART. 45: 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° 10 y que se entiende formar parte integrante de él para todos los efectos legales.

**CAPÍTULO VI: BENEFICIOS QUE SE OTORGAN SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO**

Los siguientes artículos transitorios regirán sólo mientras sus condiciones y/o plazos de ejecución se mantengan vigentes y se otorgan sólo por motivo de la firma del Contrato Colectivo. Cumplidas dichas modalidades, las disposiciones transitorias se entenderán respectivamente extinguidas para todos los efectos legales.

PRIMERO TRANSITORIO: INCREMENTO REAL

Una vez efectuado el reajuste a que se refiere la cláusula 3 A) del presente Contrato Colectivo, el sueldo base de los Trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, se reajustará, por única vez, en el mes de julio del año 2025 y en el mes de enero del año 2026, de la siguiente forma:

En la liquidación de remuneraciones del mes de julio 2025:

- a. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea inferior a dos millones de pesos brutos, se incrementará en noventa y cinco mil pesos brutos.
- b. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea igual o superior a dos millones pesos brutos e inferior a dos millones quinientos mil pesos brutos, se incrementará en ochenta y dos mil pesos brutos.
- c. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea igual o superior a dos millones quinientos mil pesos brutos y menor a cuatro millones pesos, se incrementará en setenta y dos mil pesos brutos.
- d. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea igual o superior a cuatro millones de pesos, se incrementará en sesenta y siete mil pesos brutos.

En la liquidación de remuneraciones del mes de enero 2026:

- a. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea inferior a dos millones de pesos brutos, se incrementará en setenta y cinco mil pesos brutos.
- b. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea igual o superior a dos millones pesos brutos e inferior a dos millones quinientos mil pesos brutos, se incrementará en cincuenta y ocho mil pesos brutos.
- c. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea igual o superior a dos millones quinientos mil pesos brutos y menor a cuatro millones pesos, se incrementará en cuarenta y tres mil pesos brutos.
- d. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea igual o superior a cuatro millones de pesos, se incrementará en treinta y tres mil pesos brutos.

#### **SEGUNDO TRANSITORIO: BONO POR FIRMA DE INSTRUMENTO COLECTIVO**

La Empresa otorgará a cada Trabajador incluido en este Contrato Colectivo un Bono por Firma de Instrumento Colectivo ascendente a una suma única y total no reajustable de \$ 13.000.000.- pesos brutos, que se liquidará en el mes de julio 2025.

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



Federica Caponera



Claudio Hoffmann Soto



Sebastián Hidalgo Chavez

**COMISIÓN NEGOCIADORA SINDICATO REGIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES/AS DE ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**

  
Arturo Rodríguez Bravo  
  
Marco Lagos Miranda  
Pedro Valencia Fritz  
  
Claudio Lewa Becker  
Orlando Romero Arenas

ANEXO N° 1

NOMINA DE TRABAJADORES DE ENEL AFILIADOS AL SINDICATO REGIONAL  
INTEREMPRESA DE TRABAJADORES/AS DE ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.  
AFECTOS AL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO

Nº	RUT	NOMBRE COMPLETO
1	13140787-4	AGUILERA ARAVENA CRISTIAN ALEJ
2	14300074-5	ALEGRIA ALEGRIA FRANCISCO ALON
3	09229136-7	ALEGRIA RAMOS ANDRES HUMBERTO
4	15325201-7	ALFARO GONZALEZ ANTONIO DANIEL
5	10420131-8	ARANEDA TRONCOSO HECTOR ALEJAN
6	11682118-4	ARAYA MENA PEDRO DOMINGO
7	09889145-5	ARIAS NAVARRO JORGE EDUARDO
8	15095458-4	ARRIAGADA ARAOS ALEJANDRO RAUL
9	16676446-7	ARTEAGA GARCÉS BASTIÁN ANDRÉS
10	16393509-0	BAEZA GALVEZ LUIS MARCELO
11	12178614-1	BALLESTEROS MADRID CLAUDIO AND
12	17040762-8	BARROS CANCINO CLAUDIO JOSE
13	13985298-2	BASAURE ORTIZ MARIA ALEJANDRA
14	08676402-4	BASCUÑAN FERRADA AYUSTER RICAR
15	13864366-2	BRAVO URZUA ANDRES GONZALO
16	09347943-2	BRIONES AMIGO FERNANDO ANTONIO
17	13880488-7	BUGUEÑO VILCHES JUAN SEBASTIAN
18	10891022-4	CABRERA RABUCO ANIBAL
19	14019622-3	CANCINO CABALLERO CESAR ANTONI
20	28293946-0	CAPOBIANCHI ERIKA
21	12974980-6	CARCAMO BAEZA CRISTIAN CLAUDIO
22	18520714-5	CARDENAS BARAQUI DOMINGO ANTON
23	13728316-6	CARDENAS ZAPATA VICTORIA
24	12103891-9	CARRASCO RAMIREZ JUAN EDUARDO
25	12824115-9	CARRASCO VALENZUELA RODRIGO AL
26	11287411-9	CARVAJAL LEON JOSE ARTURO
27	16672351-5	CASTAÑEDA LOPEZ DIEGO PATRICIO
28	10323115-9	CERPA POBLETE JAIME LUIS
29	15897323-5	CID GONZALEZ ANGELO RODRIGO
30	16728880-4	CIFUENTES TOLEDO DIEGO ANDRES
31	18518058-1	COFRE CASTRO DIEGO IVAN
32	13011073-8	CORDERO ALARCON JUAN CARLOS
33	13178286-1	CORTES GOMEZ DANILO RAIMUNDO
34	15011963-4	CORTES HERRERA CARLOS ALBERTO
35	12792814-2	CORTES RIOS ROBERTO CARLOS
36	11748217-0	CORTES VALENZUELA ALEJANDRO GR
37	09276930-5	DANUS ASENCIO JAIME
38	12101808-K	DE LA FUENTE ROJAS JOSE FERNAN
39	11528689-7	DEL PINO SOTO JULIO ANDRES
40	13310625-1	DELGADO REYES CARLOS ANDRÉS
41	14057096-6	DELUCCHI CANALES MARCELO IVAN
42	16153486-2	DIAZ CONTRERAS HILDEBRANDO DAN
43	12768900-8	DIAZ MUÑOZ CRISTIAN EDGARDO
44	09809486-5	DIAZ VALDES JAIME EDUARDO

45	15133837-2	DOMINGUEZ BUSTOS DANIEL ALEJAN
46	13954197-9	ESCOBAR SANDOVAL EDUARDO ANDRE
47	16514644-1	ESCOBAR SEPULVEDA PABLO ENRIQU
48	13298019-5	FERNANDEZ BARRIOS GRACIELA MON
49	14299413-5	FERNANDEZ CONTRERAS MARIA TRIN
50	16607319-7	FIGUEROA MILES PATRICIA ALEJAN
51	15023777-7	FIGUEROA RIOS PATRICIO ALEJAND
52	09871657-2	FLORES AGUSTO ALEJANDRO GUILLE
53	11891034-6	FUENTES ARIAS MARCELO ANTONIO
54	11894322-8	FUENTES BRAVO JUAN FRANCISCO
55	18164347-1	GAJARDO GONZALEZ PEDRO ARMANDO
56	10548853-K	GALVEZ GONZALEZ LUIS
57	16017056-5	GALVEZ LAVANDEIRA CHRISTIAN AN
58	15139391-8	GANGA COFRE GABRIEL ISAI
59	11577264-3	GARCIA SAN MARTIN LEONEL ANGEL
60	13994299-k	GHIGLIOTTO GONZALEZ JORGE ESTE
61	13892284-7	GLEISNER JIMENEZ GUSTAVO ADOLF
62	18124907-2	GONZALEZ CONTRERAS MAXIMILIANO
63	15121751-6	GONZALEZ GONZALEZ CLAUDIO ANDR
64	14549157-6	GONZALEZ SALINAS VICTOR ALEXIS
65	15906388-7	GONZALEZ SEPULVEDA MARCOS ALEJ
66	13425071-2	GUERRA PIÑONES BORYCH
67	14117509-2	GUERRA PIÑONES MIGUEL ANGEL
68	12748174-1	HALABI BENAVENTE ENZO RACHIR
69	12302816-3	HERMOSILLA SAAVEDRA ELIAS FABI
70	15854156-4	HERRERA PEREZ MARCO ANTONIO
71	11915394-8	HUENUMILLA ALARCON NELSON ALEX
72	13870825-K	HUERTA GARCIA FRANCISCO JAVIER
73	17978361-4	HUERTA SEPULVEDA JUAN PABLO
74	14262032-4	HUERTA ZAMORANO MAGALY DE LAS
75	14041180-9	INOSTROZA ARO ROGERS JOAQUIN
76	10950705-9	JIMENEZ PINTO OSVALDO MARCELO
77	10018481-8	JOFRE PALMA MANUEL ARTURO
78	18309732-6	JUAREZ SOZA DIMAS MAURICIO
79	14398644-6	LABRA BRAVO LUIS ANTONIO
80	10633785-3	LAGOS IBÁÑEZ FERNANDO RENATO
81	10912310-2	LAGOS MIRANDA MARCO ANTONIO
82	13804414-9	LARA POLANCO PAOLA ANDREA
83	13957823-6	LEIVA BECERRA CLAUDIO ALEJANDR
84	11230182-8	LEIVA BUSTOS HUMBERTO LUIS
85	15141435-4	LINEROS MIRANDA PABLO SEGUNDO
86	13529784-4	LOPEZ CHAVEZ JIMMY ANDRES
87	17032966-K	LORCA ORLOFF PEDRO IGNACIO
88	17347415-6	LUZA MELO BENJAMÍN DINO ALESSA
89	09914423-8	MALUENDA AGUIRRE GUILLERMO PAT
90	17696558-4	MATUS CONTRERAS SERGIO ERNESTO
91	16253299-5	MEJÍAS AROS CHRISTOPHER ANTONI
92	11897599-5	MELLA GAJARDO MAURICIO
93	15024822-1	MIRANDA BARRAZA HUGO ANTONIO
94	15142331-0	MONDACA SAZO XIMENA DEL CARMEN
95	13311939-6	MORALES JARA MAURICIO ALEJANDR

96	26455182-K	MOROS GOYO GREGORIO
97	10043685-K	MUÑOZ PEREIRA LUIS FERNANDO
98	14208023-0	MUÑOZ REBOLLEDO PAULA ESTER
99	12916602-9	NANCUCHEO BELTRAN LUIS ADOLFO
100	12776031-4	NEGRENTE MORALES JORGE DANIEL
101	13307230-6	NEIRA IBAÑEZ RODRIGO FELIPE
102	14031908-2	NUÑEZ HERMOSILLA HECTOR ORLAND
103	16598514-1	NUÑEZ SCHORR ALFONSO JOSE
104	18784634-k	OJEDA ARANEDA VALENTINA JAVIER
105	13959854-7	OLIVA LLANOS PABLO
106	15204840-8	ORMEÑO RIQUELME CLAUDIO FELIPE
107	09893082-5	ORREGO OLIVARES JORGE
108	14059422-9	OSSES RIQUELME MIGUEL ANGEL
109	13143987-3	PALMA LEON MARIO RAUL
110	14094597-8	PALMA PEZO MAGNO
111	14359270-7	PARRA PALMA RODRIGO OCIEL
112	13588284-4	PEÑA FLORES LUIS ALBERTO
113	14331808-7	PEREZ CASTRO MARCELO MAURICIO
114	14358671-5	PEREZ ROJAS ALEJANDRO DEL ROSA
115	17186679-0	PICAR PEREIRA CESAR BERNARDO
116	12530274-2	PINDAVE CARRILLO MAURICIO ELVI
117	12035729-8	PINO LARA SOLEDAD ADNERY
118	16286984-1	PINO RIVAS FELIPE HERNAN
119	15766315-1	PONCE OLIVARES FELIPE ALEXIS
120	12801002-5	QUIROZ KONG ELZO PATRICIO
121	15179522-6	RAMIREZ ARANEDA JAIME ANDRES
122	13146542-4	REYES ALVAREZ JAIME HUMBERTO
123	17102605-9	REYES REYES LUIS EDUARDO
124	08071940-K	REYES ROJAS LUIS ENRIQUE
125	17494220-k	RIOS VILCHES NICOL ANDREA
126	12911302-2	RIQUELME MARTINEZ RICARDO ANDR
127	12531429-5	RIQUELME WILSON JOHN MARTIN
128	13960081-9	RIVAS CAMPOS CESAR ANTONIO
129	09518228-3	RIVERA CISTERNA ULISES JUVENAL
130	12374382-2	RIVERA RETAMAL CARLOS MAURICIO
131	12525012-2	RIVERA ROJAS HECTOR JUAN PABLO
132	15726811-2	ROA CERDA YOANA MACARENA
133	18291805-9	ROCHA BREVIS YONATHAN RUBEN AL
134	09834160-9	RODRIGUEZ BRAVO ARTURO
135	08581877-5	RODRIGUEZ HERMOSILLA RICARDO E
136	14379148-3	ROJAS ARAYA ALBERTO PATRICIO
137	14021518-K	ROJAS LEIVA ERICK HUMBERTO
138	17356668-9	ROJAS MONTIEL SEBASTIAN ANDRES
139	12131819-6	ROJAS PASTEN JORGE ANTONIO
140	09519734-5	ROJAS RAMIREZ MIGUEL ANGEL
141	09368452-4	ROMERO ARENAS ORLANDO JOSE
142	13337539-2	ROMERO OSORIO LUIS ARIEL
143	15591660-5	ROMO SEPULVEDA AMOS
144	15282223-5	RUIZ NIE FERNANDO ALBERTO
145	14271844-8	SAEZ FERNANDEZ MARCELO ALEJAND
146	14607801-K	SALAZAR CARCHER KARLA ANDREA

147	14522312-1	SANCHEZ HERNANDEZ NELSON ALEXI
148	17592979-7	SANDOVAL GARCIA FELIPE ALEJAND
149	12060315-9	SANHUEZA MOLINA JUAN IGNACIO
150	12043804-2	SANTELICES SAVANDO JULIO SALVA
151	12000923-0	SEGUEL TOLEDO OMAR ALONSO
152	14029205-2	SEPULVEDA FLORES NICOLAS EDUAR
153	14030179-5	SEPULVEDA MUNDACA JUAN ANDRES
154	15104932-K	SILVA CORREA EDISON ANTONIO
155	16766686-8	SILVA HERMOSILLA LUIS FELIPE
156	09952650-5	SOLIS VIERA LUIS ALBERTO
157	12613485-1	TIRADO ARENAS ALEXIS MAURICIO
158	13133064-2	TOLEDO VALDES CRISTIAN SERGIO
159	17774206-6	TORO VILLEGAS BÁRBARA PATRICIA
160	13878694-3	TORREJÓN CABALLERÍA ANTONIO FE
161	09947175-1	TORRES ARAYA HECTOR ALAN
162	14213582-5	URREA BOBADILLA RICHARD ARIEL
163	11674357-4	VALDES VALDES BERNARDO
164	16444015-K	VALDIVIA VALDIVIA DANISA GISEL
165	10263366-0	VALENCIA FRITZ PEDRO OSWALDO
166	09442425-9	VARGAS PERALTA ERWIN FERNANDO
167	11991805-7	VEGA FIGUEROA JUAN
168	11828250-7	VEGA RAMIREZ JORGE ARTURO
169	14212419-K	VILLEGRAS MATUS CRISTIÁN ALEJAN
170	12185728-6	VIVANCO VILLALOBOS JORGE RAMON
171	18044889-6	ZENTENO HENRIQUEZ CRISTOPHER A
172	12562800-1	ZUÑIGA CONCHA CRISTIAN MARCELO
173	13067293-0	ZUÑIGA MORAGA CARLOS ALBERTO
174	12159694-6	ZURITA ROMERO GERARDO ISAAC

**ANEXO N° 2**

**Diferencia Cotización Plan Individual de Salud**

Nº	RUT	NOMBRE COMPLETO
1	10420131-8	ARANEDA TRONCOSO HECTOR ALEJANDRO
2	13728316-6	CARDENAS ZAPATA VICTORIA
3	09809486-5	DIAZ VALDES JAIME EDUARDO
4	12776031-4	NEGRETE MORALES JORGE DANIEL
5	12035729-8	PINO LARA SOLEDAD ADNERY
6	12911302-2	RIQUELME MARTINEZ RICARDO ANDRES
7	09834160-9	RODRIGUEZ BRAVO ARTURO
8	09368452-4	ROMERO ARENAS ORLANDO JOSE
9	15104932-K	SILVA CORREA EDISON ANTONIO
10	13878694-3	TORREJÓN CABALLERÍA ANTONIO FELIPE

**ANEXO N° 3**  
**Seguros Complementarios de Salud**

133  
RPT  
JL  
DIAZ  
F

RE  
SOT  
G

	% Bon. / % Libre Reción	% SCI	Prestadores Preferentes	Tope UF	Tipo Tope
<b>A-I Beneficio de Hospitalización: DIA CAMA</b>					
Día Cama General hasta 30 días	80%	40%	100%	5.00	diario
Día Cama Acompañante (hijo <14 años)	80%	40%	100%	6.00	9 días
Día Cama Home Care (hasta 30 días anuales)	80%	40%	100%	1.00	diario
<b>A-II Beneficio de Hospitalización: Demas gastos hospitalarios</b>					
Cirugía Maxilo Facial por Accidente	80%	40%	100%	---	---
Cirugía Maxilo Facial por Enfermedad	80%	40%	100%	---	---
Cirugía Reparadora por Accidente	80%	40%	100%	---	---
Trasplante Donante Vivo	80%	40%	100%	50.00	año póliza por asegurado
Trasplante Donante Post Mortem	80%	40%	100%	50.00	año póliza por asegurado
Servicio Privado Enfermera Profesional (Hosp.)	80%	40%	100%	---	---
Dadores de Sangre (Hospitalario)	80%	40%	100%	30.00	año póliza por asegurado
<b>B - Beneficio de Maternidad</b>					
Parto Normal	100%	50%	---	30.00	por evento
Cesárea	100%	50%	---	30.00	por evento
Aborto No Provocado	100%	50%	---	20.00	por evento
Complicaciones Embarazo y Parto	80%	40%	---	---	---
Partos Multiples	Cubre el 100% adicional al tope correspondiente a Parto Normal o Cesárea y por cada hijo				
Tratamiento de Infertilidad y Esterilidad	80%	40%	---	15.00	año póliza por asegurado
<b>C - Beneficio Ambulatorio</b>					
Consulta General, Urgencia, Doméstico, Especialista.	80%	40%	---	1.00	por prestación
Exámenes de Laboratorio	80%	40%	---	---	---
Exámenes Radiológicos	80%	40%	---	---	---
Procedimientos de Diagnóstico (no incluye materiales)	80%	40%	---	---	---
Procedimientos Terapéuticos (cubre infiltraciones y no incluye medicamentos o droga, y materiales clínicos)	80%	40%	---	---	---
Fonoaudiología	80%	40%	---	---	---
Kinesiología	80%	40%	---	---	---
Medicamentos de Marca (Incluye Salud Mental), Cintas para medición de la Glucosa y se otorga cobertura para los Insumos Ambulatorios en caso de Urgencias.	70%	70%	---	---	---
Medicamentos Genericos (Incluye Salud Mental)	100%	100%	---	---	---
Drogas Antineoplásicas	95%	95.00%	---	---	---
Insumos Ambulatorios (urgencia)	70%	70%	---	---	---
Hormona del crecimiento	60%	80%	---	50.00	año póliza por asegurado
Cirugía Ambulatoria (Incluye Materiales Clínicos e Insumos Ambulatorios) (No incluye Cirugía Oftalmológica u Ocular)	80%	40%	100%	---	---
Recetaría Magistral	70%	70%	---	---	---
Quimioterapia y Radioterapia	95%	47.50%	---	---	---
<b>D - Beneficio de Salud Mental</b>					
Consulta o Sesiones Psicológicas (tope UF 1.00 por sesión)	80%	80%	---	---	año póliza por asegurado
Consulta o Sesiones Psiquiátricas (tope UF 1.00 por sesión)	80%	80%	---	30.00	año póliza por asegurado
Consulta o Sesiones Psicopedagógicas (tope UF 1.00 por sesión)	80%	80%	---	---	año póliza por asegurado
Terapia Ocupacional	80%	80%	---	15.00	año póliza por asegurado
Hospitalización Psiquiátrica	80%	80%	---	50.00	año póliza por asegurado
<b>E - Beneficios Adicionales</b>					
	% Bon. / % Libre Reción	% SCI	Prestadores Preferentes	Tope UF	Tipo Tope
Servicio Ambulancia Terrestre (según Condicionado Gral.)	80%	40%	100%	20.00	año póliza por asegurado
Servicio Ambulancia Aérea	80%	40%	100%	40.00	año póliza por asegurado
Gafas Ópticas (lentes contacto, marcos y cristales)	65%	65%	---	5.00	año póliza por asegurado
Cirugía Ocular a) (según definición)	80%	40%	---	40.00	año póliza por asegurado
Cirugía Ocular b) (según definición)	80%	40%	---	---	---
Prótesis y Ortesis (excluye lente intraocular, prótesis dentales y silla de rueda)	80%	80%	---	100.00	año póliza por asegurado
Plantillas Otopédicas	80%	80%	---	2.00	año póliza por asegurado
Audífonos	80%	80%	---	20.00	año póliza por asegurado
Materiales de vendajes de yeso, plástico o similares.	80%	40%	---	---	---
Obesidad Morbida (según definición)	Bonificable según plan (ambulatorio u hospitalario)				
<b>F- OTROS</b>					
GASTO EN EL EXTRANJERO: Según plan para gastos de urgencia y para otros gastos, que sean aprobados previamente por la aseguradora					
Deductible					
Acumulación del deductible: año póliza, aplicado posterior al reembolso del plan	Empleado Solo			UF 1.00	
	Empleado con 1 carga			UF 2.00	
	Empleado con 2+ cargas			UF 3.00	
Monto Máximo (anual) año póliza por asegurado					
Monto máximo de reembolso anual por asegurados menores y mayores de 65 años según plan: UF750, tope conjunto con póliza N°281.689					
Monto máximo de reembolso anual por asegurado (Progenitores), según plan: UF100					
Monto máximo de reembolso anual para Cobertura Excepcional (Artículo N° 1): UF10					

**ANEXO N° 4**  
**Seguro Dental**

A-Cuidado Dental General :	Tope UCO	Bono / L. Elección %	TOPE ANUAL	TOPE ANUAL
Consulta (estudio preliminar)		85%		
Atención Urgencia		85%		
Higiene o Profilaxis (una vez por año)		85%		
Radiografías Dental		85%		
Crugia Bucal		85%		
Operatoria Dental		85%		
Endodoncia		85%		
Prótesis Dental (6 meses carencia)		85%	UF 20 anual por asegurado	UF 40 anual por asegurado
Odontopediatría		85%		
Periodoncia		85%		
Implantes Dentales (Cubre tratamiento y procedimientos, se excluye materiales tales como Oro o Titánio) (6 meses carencia)		85%		
Disfunción (Raro y tratamiento)		85%		
Medicamentos Dentales		85%		
Laboratorio Dental		85%		
B-Ortodoncia :	TOPE UCO	Bono / L. Elección	TOPE ANUAL	
	%	%		
Ortodoncia (6 meses carencia)	100%	85%	----	
Deducible				
Acumulación del deducible: año póliza, aplicado posterior al reembolso del plan	Empleado Solo		UF 0.50	
	Empleado con 1 carga		UF 1.00	
	Empleado con 2+ cargas		UF 1.50	
GASTO EN EL EXTRANJERO: Según plan para gastos de urgencia y para otros gastos, que sean aprobados previamente por la aseguradora				

123

AS

ES

AS

ES

**ANEXO N° 5**  
**Seguro Catastrófico**

A - Beneficio de Hospitalización: DIA CAMA	% Bono / % Libre Elección	% SCI	Tope UF	Tipo Tope
Día Cama General hasta 30 días	100%	50%	---	---
<b>A-II Beneficio de Hospitalización: Demás gastos hospitalarios</b>				
Día Cama Intermedio y Día Cama Recuperación	100%	50%	---	---
Día Cama UCI y Día Cama UTI	100%	50%	---	---
Día Cama Incubadora y Día Cama Sala Cuna	100%	50%	---	---
Insumentos Clínicos y Materiales Clínicos	100%	50%	---	---
Exámenes de Laboratorio y Radiológicos	100%	50%	---	---
Procedimientos (Diagnóstico y terapéutico)	100%	50%	---	---
Medicamentos Hospitalarios	100%	50%	---	---
Derecho Fábelón	100%	50%	---	---
Honorarios Médicos Quirúrgicos	100%	50%	---	---
Cirugía Máximo Facial por Accidente	100%	50%	---	---
Cirugía Máximo Facial por Enfermedad	100%	50%	---	---
Cirugía Reparadora por Accidente	100%	50%	---	---
Dadores de Sangre (Hospitalario)	100%	50%	---	---
Servicio Privado Enfermera Profesional (Hosp.)	100%	50%	---	---
<b>B - Beneficio de Maternidad</b>	Sin cobertura			
<b>C - Beneficio Ambulatorio</b>				
Consulta General, Urgencia, Domicilio, Especialista.	100%	50%	---	---
Exámenes de Laboratorio	100%	50%	---	---
Exámenes Radiológicos	100%	50%	---	---
Procedimientos de Diagnóstico (no incluye materiales)	100%	50%	---	---
Procedimientos Terapéuticos (no incluye medicamentos o droga, y materiales clínicos)	100%	50%	---	---
Fonoaudiología	100%	50%	---	---
Kinesiología	100%	50%	---	---
Medicamentos de Marca	100%	100%	---	---
Medicamentos Genéricos	100%	100%	---	---
Cirugía Ambulatoria (Incluye Materiales Clínicos e Insumentos Ambulatorios) (No incluye Cirugía Oftalmológica u Ocular)	100%	50%	---	---
<b>D - Beneficio de Salud Mental</b>	Sin cobertura			
<b>E - Beneficios Adicionales</b>				
Servicio Ambulancia Terrestre (según Condicionado Gral.)	100%	50%	---	---
Protesis y Ortesis (excluye lente intraocular y silla de rueda)	100%	100%	---	---
<b>F: OTROS</b>				
<b>GASTO EN EL EXTRANJERO:</b> Según plan para gastos de urgencia y para otros gastos, que sean aprobados previamente por la aseguradora				
Activación Seguro Catastrófico:				
El presente seguro opera en exceso de Isapre/Fonasa y se activará una vez consumido el Tope anual del Seguro Salud de UF 750, tope conjunto con póliza N °281.689				
<b>Monto Máximo (anual) año póliza por asegurado</b>				
UF 10.000				

## ANEXO N° 6

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 ENEL.

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

- M23*
- 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 ENEL, 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.
- JR  
SRA  
JL*

### 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 ENEL, para lo cual 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 médica tratante.

ANEXO Nº 7

REF.: REGIMEN DE SALUD PARA  
LOS TRABAJADORES  
AFILIADOS A LA ISAPRE  
ELEGIDA POR LA EMPRESA

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

2.- Bonificaciones médicas y dentales

A) BONIFICACIONES MÉDICAS

- 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 UF 323,54 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 UF 5,04 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 UF 5,44 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 ENEL.

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 ENEL. Las pilas para audífonos se bonificarán hasta un monto de UF 0,46 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 UF 2. 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 médicaamente 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 ENEL. Asimismo, se bonificará mensualmente el 70% del valor real del set de limpieza.

g) Bonificación de pasajes:

i) 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.

- ii) 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.

- iii) 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.

- iv) 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 ENEL.

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, parodontología 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 ENEL.

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 UF 0,46 diarios.

- b) Las cargas familiares que se encuentren en la situación indicada en a) tendrán derecho a una bonificación de UF 0,23 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 0,23 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 ENEL, por un máximo de UF 4,56 para el Trabajador y de UF 2,28 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 ENEL, para lo cual 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) REMBOLSO 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 N° 8**  
**Ropa de Trabajo.**

**Matriz de Ropa de Trabajo**

Tecnología	Grupo de Exposición Similar a Riesgo (GES)	Ropa Técnica (Riesgo RUV)	Ropa Ignífuga (Riesgo Eléctrico)
Tecnologías Hydro y Geo	Mantenimiento OOCC Seguridad Patrimonial Medioambiente (E) Planificación Terreno	3 Camisas 1 Polar 2 Pantalones 1 Parka 2 Primeras capas	1 Camisa 1 Casaca 1 Pantalón 1 Overol 1 Chaleco Geólogo
	Mantenimiento Mecánico Seguridad Laboral (HS) Operaciones Mantenimiento Eléctrico Mantenimiento de Control	2 Camisas 1 Polar 2 Pantalones 1 Parka 2 Primeras capas	2 Camisas 1 Casaca 2 Pantalones 1 Overol 1 Chaleco Geólogo
	Apoyo a la Explotación Material Manager	4 Camisas 1 Casaca 1 Polar 3 Pantalones 1 Parka 2 Primeras capas	N/A
Tecnologías Wind y Solar	Planificación Terreno Seguridad Patrimonial Mantenimiento Mecánico Seguridad Laboral (HS) Medioambiente (E)	3 Camisas 1 Polar 2 Pantalones 1 Parka 2 Primeras capas	1 Camisa 1 Casaca 1 Pantalón 1 Overol 1 Chaleco Geólogo
	Operaciones Mantenimiento Eléctrico Mantenimiento de Control	2 Camisas 1 Polar 2 Pantalones 1 Parka 2 Primeras capas	2 Camisas 1 Casaca 2 Pantalones 1 Overol 1 Chaleco Geólogo
	Apoyo a la Explotación Material Manager	4 Camisas 1 Polar 3 Pantalones 1 Parka 2 Primeras capas	N/A
Tecnología Térmica	Operaciones Mantenimiento Planificación Terreno Seguridad Laboral (HS) Medioambiente	2 Camisa 1 Polar 2 Pantalones 1 Parka	2 Camisas 2 Polera primera capa 1 Casaca 2 Pantalones 1 Overol 1 Chaleco Geólogo
	Seguridad Patrimonial Material Manager	3 Camisas 1 Polar	1 Camisa 2 Polera primera capa

		2 Pantalones 1 Parka	1 Casaca 1 Pantalón 1 Overol 1 Chaleco Geólogo
	Apoyo a la Explotación	4 Camisas 1 Polar 2 Polera Primera Capa 3 Pantalones 1 Parka	N/A
Otras Áreas	Control Room Centro de Control de Generación	4 Camisas 2 Polera Primera Capa 1 Polar 1 Parka 3 Pantalones 1 Chaleco Geólogo	N/A
Otras Áreas	STAFF Santiago Similares.	3 Camisas 1 Polar 2 Pantalones 1 Parka 1 Polera primera capa 1 Chaleco Geólogo	1 Camisa 1 Overol 1 Casaca 1 Pantalón

ANEXO N° 9.  
ROPA FEMENINA FONDOS POR RENDIR

Nº	RUT	NOMBRE COMPLETO
1	13985298-2	BASAURE ORTIZ MARIA ALEJANDRA
2	13728316-6	CARDENAS ZAPATA VICTORIA
3	13298019-5	FERNANDEZ BARRIOS GRACIELA MONICA
4	13804414-9	LARA POLANCO PAOLA ANDREA
5	15142331-0	MONDACA SAZO XIMENA DEL CARMEN
6	12035729-8	PINO LARA SOLEDAD ADNERY

223  
ABR  
YON  
S  
F

JL  
sdt  
C

**ANEXO Nº 10.**  
**ACUERDO EXTENSIÓN BENEFICIOS**

**ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS**

ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.

Y

SINDICATO REGIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES/AS DE ENEL  
GENERACIÓN CHILE S.A.

En Santiago, a 07 de julio de 2025, 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 Head of PBP EGP and TGX&E doña Federica Caponera, cédula nacional de identidad N° 28.231.924-1, quien además conforma su comisión negociadora conjuntamente con los señores Claudio Helfmann Soto, cédula nacional de identidad N° 13.191.190-4 y Sebastián Hidalgo Chavez, cédula nacional de identidad N° 14.569.389-6, con domicilio electrónico luis.monsalve@enel.com y domicilio físico, para estos efectos, en Roger de Flor 2725, Torre 2, comuna de Las Condes, por una parte; y por la otra, la Comisión Negociadora de: **SINDICATO REGIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES/AS DE ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**, R.S.U.: 13.01.4328, representado por su directiva compuesta por los señores Arturo Rodríguez Bravo, en su calidad de Presidente, Cédula Nacional de Identidad N° 9.834.160-9, Pedro Valencia Fritz, en su calidad de Secretario, Cédula Nacional de Identidad N° 10.263.366-0, Marco Lagos Miranda, en su calidad de Tesorero, Cédula Nacional de Identidad N° 10.912.310-2, Claudio Leiva Becerra, en su calidad de Director, Cédula Nacional de Identidad N° 13.957.823-6, y Orlando Romero Arenas, en su calidad de Director, Cédula Nacional de Identidad N° 9.368.452-4, con domicilio electrónico directorrio@sindicatoregionalenel.cl y domicilio físico, para estos efectos, en Calle Marín 440 Dpto. 504, 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 1º de Julio de 2025 y el 30 de Junio del año 2028.
- 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 de las estipulaciones del Contrato Colectivo, a que se refiere la cláusula 1.1., a los trabajadores integrantes que se afilien al Sindicato durante la vigencia del Contrato Colectivo, ya sea que laboren actualmente en la Empresa, o bien que se incorporen a la misma durante la vigencia del Contrato Colectivo, con excepción del Art. 34 letra C,

sobre préstamo especial, artículos transitorios y aquellos beneficios que tengan restricción en su articulado.

Los beneficios y obligaciones del Contrato Colectivo, respecto de los cuales se hará extensión según lo indicado en el párrafo precedente, reemplazarán íntegramente a aquellos que les hayan resultado aplicables a la fecha de suscripción del anexo individual de contrato de trabajo respectivo, por el cual se materialice la extensión.

De esta manera, a partir de la fecha en que le sea aplicable la extensión, se modificará o adecuará su contrato individual vigente, a los términos del Contrato Colectivo, realizando una readecuación en su estructura de remuneraciones y beneficios, de manera de equiparar sus haberes fijos anuales y/o mensuales respectivos y el bono anual variable, establecidos en sus contratos individuales de trabajo, con la estructura de remuneraciones fijas anuales y/o mensuales y bono anual conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo.

JR  
SJR  
GJ

Realizando la adecuación tratada en los párrafos anteriores, se aplicarán a estos trabajadores los términos del Contrato Colectivo, con las exclusiones ya referidas, los que serán incompatibles a la estructura de remuneraciones y beneficios establecidas previamente en sus contratos individuales de trabajo.

Lo señalado en la presente cláusula reconoce como limitación lo establecido en el artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo, caso en el cual los beneficios que correspondan regirán únicamente desde la extinción del instrumento colectivo anterior al cual se encontraban afectos.

- 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 julio de 2025 y tendrá vigencia hasta el término del mismo.
- 2.3 La extensión parcial 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 3º 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 parcial, 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 esta extensión 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 julio de 2025, y se incorpora en calidad de anexo al Contrato Colectivo, entendiendo 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 EMPRESA ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**



Federica Caponera



Claudio Helfmann Soto



Sebastián Hidalgo Chavez

**COMISIÓN NEGOCIADORA SINDICATO REGIONAL INTEREMPRESA DE  
TRABAJADORES/AS DE ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**



Arturo Rodriguez Bravo



Marco Lagos Miranda



Pedro Valencia Fritz



Claudio Leiva Bécerra



Orlando Romero Arenas