

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo	
N° seguimiento GDC-1300/2022/E100702	
N° expediente:	Creación: 12/05/2022 12:47
E100702/2022	Recepción: 12/05/2022 12:47
	Impresión: 12/07/2022 12:24

Santiago, 12 de julio de 2022

Señores
Inspección Provincial del Trabajo de Santiago Centro
Moneda N°723
Santiago
Presente

Ref.: Registra Contrato Colectivo entre Sindicato Regional De Trabajadores De Enel Generación Chile S.A. y Enel Generación Chile S.A.

De nuestra consideración:

Por medio de la presente y como parte de los procesos de negociación colectiva que Enel Generación Chile S.A. han llevado a término con el Sindicato Regional De Trabajadores De Enel Generación Chile S.A., sírvase encontrar adjuntos los Contratos Colectivos suscritos, ambos con fecha 12 de julio de 2022, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo.






Muy atentamente,



p.p. Enel Generación Chile S.A.

Adj.: Lo indicado

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 12 de julio de 2022, entre la empresa **ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**, Rol Único Tributario N°91.081.000-6 (en adelante "**ENEL**" o la "**Empresa**"), representada legalmente por su Gerente de Personas y Organización don Pablo Arnes Poggi, cédula nacional de identidad N° 11.932.363-0, quien además conforma su comisión negociadora conjuntamente con los señores Carlos Carvallo Artigas, cédula nacional de identidad N° 8.803.928-9 y Luis Monsalve Cortés, cédula nacional de identidad N° 11.742.359-K, con domicilio electrónico luis.monsalve@enel.com y domicilio físico, para estos efectos, en Avenida Santa Rosa 76, comuna de Santiago, por una parte; y por la otra, el **SINDICATO REGIONAL DE TRABAJADORES 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, José Mario Albornoz Delgado, en su calidad de Tesorero, Cédula Nacional de Identidad N° 10.529.204-K, 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 Santa Rosa 57 Piso 6, 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



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 1° de Julio de 2022 y el 30 de Junio del año 2025, 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

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 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 2022 se reajustará en los términos que a continuación se indican:

- a) El 1° de julio de 2022, en el 100% de la variación acumulada que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) durante el período 1° de Enero - 30 de junio de 2022, según lo convenido en el artículo 3 punto A) letra b), del Contrato Colectivo de fecha 08 de julio de 2019.
- b) Una vez que haya operado lo establecido en la letra anterior, el sueldo base se reajustará el 1° de enero y 1° de julio de 2023 y 2024 y el 1° enero de 2025 en el 100% de la variación acumulada del I.P.C. en el semestre inmediatamente anterior. No obstante lo estipulado en el artículo 1°, este reajuste se aplicará también el 1° de julio del año 2025 y corresponderá a la variación del I.P.C. del período 1° de Enero - 30 de Junio de 2025.
- c) 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 1° de enero de 2022 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 2022, 2023, 2024 y 2025. 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 2022, se aplicarán proporcionalmente los montos pactados en este instrumento colectivo y en aquel anterior que ha regido hasta el 30 de junio de 2022.

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 50° 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.

ART. 7: 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:

Años en Operaciones	% Sueldo Base
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 1° de enero, 1° 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 2% 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	3,0%
10	5,5%
15	7,8%
20	10,1%
25	12,4%
30	14,7%
35 y más	16,5%

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 1° de enero, 1° 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 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.

ART. 11:

ASIGNACIÓN CENTRALES TAL TAL, HUASCO, CANELA, LOS MOLLES Y ATACAMA

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

ART. 12:

ASIGNACIÓN POR REEMPLAZOS

Los trabajadores que efectúen reemplazos a titulares de mayor nivel por periodos 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, en circunstancias de encontrarse este último con licencia médica, vacaciones o que el cargo se encuentre vacante por cualquier circunstancia.

La procedencia y validez de los reemplazos será definida, en forma previa y conjunta, por la jefatura respectiva del trabajador reemplazado y 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: JORNADAS DE TRABAJO

La jornada semanal para los trabajadores de los establecimientos de terreno y Santiago será de 44 horas y 35 minutos. 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 N° 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. 14: 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 - Huasco - Canela - Los Molles - Atacama) 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 aquellas trabajadas en cualquier hora del día 12 de Octubre o el día que lo reemplace: 100%.
 - d) Cualquier horario durante los días 1° de enero, 1° 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).

B) Sólo 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.

C) Si el Trabajador es llamado fuera de su jornada normal de trabajo por las mismas causales antes señaladas, 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.

D) También se pagarán como extraordinarias y con los recargos que fueren procedentes, las horas que el Trabajador sea llamado a mantenerse a disposición de la Empresa para enfrentar posibles situaciones excepcionales.

E) 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, 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.

F) 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 desprezarán, en tanto que las iguales o superiores a quince minutos se asimilarán a la media hora.

G) 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.

- H) 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.

ART. 15: 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. 16: 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. 17: 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 3,5.

ART. 18: 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.

ART. 19: 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. Además, la Empresa continuará procediendo como ha operado hasta ahora - con los ajustes que las circunstancias en cada oportunidad hagan necesario implementar respecto a los servicios y reembolsos en materia de movilización de estudiantes.

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. 20: 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 abril de cada año.

B) Adicionalmente la empresa entregará anualmente dos toallas (una de baño y otra de mano) y en los años pares (2022, 2024) una Parka que cumpla con las características de resistencia al frío y la lluvia, según el estándar técnico definido por la unidad de Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa. Cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, la empresa entregará un Buzo Térmico y/o Overol, 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 Abril 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. 21: 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 1.000 Kgs. de equipaje y hasta 10.000 Kgs. 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, entendiéndose

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 500 Kgs. de equipaje y hasta 5.000 Kgs. 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. 22: 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
---------------	---	---	---	----------------------

En la siguiente tabla se detalla el Feriado anual:

Antigüedad	Feriado Legal	Feriado Progresivo a que se tenga derecho	Bonificación Empresa	Total
------------	---------------	---	----------------------	-------

menos de 13	15	-	-	15
13 a 14	15	1	-	16
15	15	1	1	17
16	15	2	1	18
17	15	2	2	19
18	15	2	3	20
19	15	3	2	20
20	15	3	2	20
21	15	3	2	20
22	15	4	1	20
23	15	4	1	20
24	15	4	1	20
25	15	5	1	21
26	15	5	1	21
27	15	5	1	21
28	15	6	1	22
29	15	6	1	22
30	15	6	1	22
31	15	7	1	23
32	15	7	1	23
33	15	7	1	23
34	15	8	1	24
35	15	8	1	24
36	15	8	1	24
37	15	9	1	25
38	15	9	1	25
39	15	9	1	25
y así sucesivamente				

El feriado convencional es incompatible con el feriado legal.

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

CAPITULO III: BENEFICIOS DE BIENESTAR

ART. 23: AYUDA POR INCENDIO Y DESASTRE NATURAL

Quando 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, 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.

ART. 24: 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. 25: 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. 26: 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. 27: 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. 28: 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 N° 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.

Estas bonificaciones están sujetas a los topes por reembolso que la Empresa convenga con una Compañía de Seguros, contemplados en el Anexo N° 5.

C) Trabajadores afectos al Plan Colectivo de Salud:

Los trabajadores afiliados a la Isapre elegida por la Empresa tendrán derecho, con sus cargas familiares, a las bonificaciones, prestaciones y reembolsos médicos y dentales que se consignan en el Anexo N° 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. 29: 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	06 días hábiles
Fallecimiento:	
De un hijo, cónyuge o conviviente civil	08 días corridos
De un hijo en periodo de gestación	03 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. 30: 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. 31: 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 tuición judicial de un hijo entre las mismas edades, siempre que asistan a jardines infantiles, establecimientos parvularios o prekindergarten, aunque el párvulo sea carga familiar de su cónyuge.

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. 32: 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 comiencen 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:

<u>Educación</u>	<u>Becas Clase A</u>	<u>Becas Clase B</u>
Superior	UF 18,0	UF 55
Técnico Superior	UF 15,0	UF 50
Media	UF 3,5	-
Básica	UF 3,0	-

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

ART. 33: 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 2022, un préstamo especial por única vez, de hasta \$12.600.000.- (doce millones seiscientos 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.

ART. 34: 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. 35: 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.

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. 36: 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 2022, 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. 37: CUOTA MORTUORIA

Cada vez que fallezca un trabajador, la Empresa pagará a el 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. 38: 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. 39: 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. 40: 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.

ART. 41: 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 junio 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.

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. 42: 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 bimensual 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. 43: 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 1° de julio de 2022 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 2022, para los trabajadores que corresponda.

ART. 44: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

En virtud de lo dispuesto en los artículos 321 y 322 del Código del Trabajo, las partes dejan expresa constancia de haber alcanzado un acuerdo de extensión de beneficios, en los términos y condiciones pactados en el documento que se adjunta al presente acto en calidad de Anexo N° 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) 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 2022 y en el mes de enero del año 2023, de la siguiente forma:

En la liquidación de remuneraciones del mes de julio de 2022:

- a. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea inferior a un millón quinientos mil pesos brutos, se incrementará en cien mil pesos brutos.
- b. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea igual o superior a un millón quinientos mil pesos brutos e inferior a dos millones quinientos mil pesos de pesos brutos, se incrementará en ochenta y cinco mil pesos brutos.
- c. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea igual o superior a dos millones quinientos mil pesos brutos y menor a 3 millones de pesos, se incrementará en setenta y cinco mil pesos brutos.
- d) Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea igual o superior a 3 millones de pesos, se incrementará en setenta mil pesos brutos.


En la liquidación de remuneraciones del mes de Enero de 2023:

- 
- 
- 
- 
- a. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea inferior a un millón quinientos mil pesos brutos, se incrementará en cuarenta mil pesos brutos.
 - b. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea igual o superior a un millón quinientos mil pesos brutos e inferior a dos millones quinientos mil pesos de pesos brutos, se incrementará en treinta y cinco mil pesos brutos.
 - c. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea igual o superior a dos millones quinientos mil pesos brutos y menor a 3 millones de pesos, se incrementará en treinta mil pesos brutos.
 - d. Para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea igual o superior a 3 millones de pesos, se incrementará en veinticinco 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 reajutable de \$ 11.250.000.- pesos brutos, que se liquidará, de acuerdo con la siguiente modalidad:



En la liquidación de remuneraciones del mes de julio de 2022, una suma única y total no reajutable de \$10.500.000.- Brutos.

En la liquidación de remuneraciones del mes de Enero de 2023, una suma única y total no reajutable de \$750.000.- Brutos.



COMISIÓN NEGOCIADORA EMPRESA ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.



Pablo Arnes Poggi



Carlo Carvalho Artigas



Luis Monsalve Cortés


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



Arturo Rodríguez Bravo



Pedro Valencia Fritz



José Mario Albornoz Delgado



Claudio Leiva Becerra

Orlando Romero Arenas

ANEXO N° 1

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

N°	RUT	NOMBRE COMPLETO
1	07709634-5	AGUAYO MUÑOZ JAIME MANUEL
2	12898503-4	ALARCON GUZMAN ROBERTO ENRIQUE
3	10529204-K	ALBORNOZ DELGADO JOSE MARIO
4	15929049-2	ALCALDE NAVARRO EDUARDO FRANCISCO
5	14300074-5	ALEGRÍA ALEGRÍA FRANCISCO ALONSO
6	09229136-7	ALEGRIA RAMOS ANDRES HUMBERTO
7	15325201-7	ALFARO GONZALEZ ANTONIO DANIEL
8	09758277-7	ALVAREZ GONZALEZ RUBEN
9	10420131-8	ARANEDA TRONCOSO HECTOR ALEJANDRO
10	08926876-1	ARAYA GONZALEZ JAIME DINATOR
11	11682118-4	ARAYA MENA PEDRO DOMINGO
12	15095458-4	ARRIAGADA ARAOS ALEJANDRO RAUL
13	16393509-0	BAEZA GALVEZ LUIS MARCELO
14	09428722-7	BAEZA RUBILAR GERARDO ENRIQUE
15	12178614-1	BALLESTEROS MADRID CLAUDIO ANDRES
16	14469436-8	BARRANTES CRAVERO ALVARO RODRIGO
17	17040762-8	BARROS CANCINO CLAUDIO JOSE
18	13985298-2	BASAURE ORTIZ MARIA ALEJANDRA
19	08676402-4	BASCUÑAN FERRADA AYUSTER RICARDO
20	17347159-9	BELLO BURDILES FELIPE ALONSO
21	12993381-K	BRAVO CID SERGIO MAURICIO
22	13864366-2	BRAVO URZUA ANDRES GONZALO
23	13880488-7	BUGUEÑO VILCHES JUAN SEBASTIAN
24	13986064-0	BUSTAMANTE CASTILLO FREDDY EDUARDO
25	10891022-4	CABRERA RABUCO ANIBAL
26	14019622-3	CANCINO CABALLERO CESAR ANTONIO
27	13728316-6	CARDENAS ZAPATA VICTORIA
28	12103891-9	CARRASCO RAMIREZ JUAN EDUARDO
29	12824115-9	CARRASCO VALENZUELA RODRIGO ALFONSO
30	13150658-9	CARTES COFRE CHRISTIAN ZENON
31	10643522-7	CASTILLO ROCHA VICTOR HUGO
32	16728880-4	CIFUENTES TOLEDO DIEGO ANDRES

33	13011073-8	CORDERO ALARCON JUAN CARLOS
34	13798918-2	CORREA CASTRO FRANCISCO
35	11748217-0	CORTES VALENZUELA ALEJANDRO GREGORIO
36	07951453-5	CUEVAS ESPINOZA GERARDO EUGENIO
37	09276930-5	DANUS ASENCIO JAIME
38	12101808-K	DE LA FUENTE ROJAS JOSE FERNANDO
39	11528689-7	DEL PINO SOTO JULIO ANDRES
40	08432082-K	DEL VALLE NUNEZ GUILLERMO
41	14057096-6	DELUCCHI CANALES MARCELO IVAN
42	12768900-8	DIAZ MUÑOZ CRISTIAN EDGARDO
43	09809486-5	DIAZ VALDES JAIME EDUARDO
44	08806610-3	DURAN CARIAGA AGUSTIN ADRIAN
45	15178314-7	ELGUETA CHAVEZ HUGO
46	13954197-9	ESCOBAR SANDOVAL EDUARDO ANDRES
47	16514644-1	ESCOBAR SEPULVEDA PABLO ENRIQUE
48	19306586-4	ESPINOZA LAGOS CAMILA
49	07721811-4	ESPINOZA SEPULVEDA EDUARDO CESAR
50	13298019-5	FERNANDEZ BARRIOS GRACIELA MONICA
51	16607319-7	FIGUEROA MILES PATRICIA ALEJANDRA
52	08747501-8	FUENTE-ALBA RAMIREZ HECTOR PATRICIO
53	11891034-6	FUENTES ARIAS MARCELO ANTONIO
54	11894322-8	FUENTES BRAVO JUAN FRANCISCO
55	13007860-5	FUENZALIDA ARAYA PATRICIO
56	15139391-8	GANGA COFRE GABRIEL ISAI
57	13905918-2	GARCIA RAMIREZ CRISTHIAN ANDRES
58	11577264-3	GARCIA SAN MARTIN LEONEL ANGEL
59	13892284-7	GLEISNER JIMENEZ GUSTAVO ADOLFO
60	15121751-6	GONZALEZ GONZALEZ CLAUDIO ANDRES
61	09793006-6	GONZALEZ PEREZ RICARDO GERMAIN
62	13425071-2	GUERRA PIÑONES BORYCH
63	14117509-2	GUERRA PIÑONES MIGUEL ANGEL
64	12748174-1	HALABI BENAVENTE ENZO RACHIR
65	12302816-3	HERMOSILLA SAAVEDRA ELIAS FABIAN
66	17213076-3	HERMOSILLA SANCHEZ ESTEBAN OMAR
67	14412017-5	HERRERA GUZMAN JESSICA ALEJANDRA
68	15854156-4	HERRERA PEREZ MARCO ANTONIO
69	09905749-1	HERRERA POZO IRIS
70	11915394-8	HUENUMILLA ALARCON NELSON ALEX

71	14041180-9	INOSTROZA ARO ROGERS JOAQUIN
72	14354672-1	ISLA SAEZ CLAUDIO ANTONIO
73	07440579-7	JAMETT SANTIAGO GUILLERMO
74	10950705-9	JIMENEZ PINTO OSVALDO MARCELO
75	10018481-8	JOFRE PALMA MANUEL ARTURO
76	10912310-2	LAGOS MIRANDA MARCO ANTONIO
77	13804414-9	LARA POLANCO PAOLA ANDREA
78	13957823-6	LEIVA BECERRA CLAUDIO ALEJANDRO
79	11230182-8	LEIVA BUSTOS HUMBERTO LUIS
80	07752894-6	LEYTON ALEGRIA FERNANDO ENRIQUE
81	06975786-3	LINEROS GUTIERREZ PEDRO FRANCISCO
82	15141435-4	LINEROS MIRANDA PABLO SEGUNDO
83	13529784-4	LOPEZ CHAVEZ JIMMY ANDRES
84	17347415-6	LUZA MELO BENJAMÍN DINO ALESSANDRO
85	08352597-5	MALDONADO GARRIDO ROSE MARIE
86	09914423-8	MALUENDA AGUIRRE GUILLERMO PATRICIO
87	17696558-4	MATUS CONTRERAS SERGIO ERNESTO
88	11897599-5	MELLA GAJARDO MAURICIO
89	08096664-4	MOLINA CONTRERAS GERARDO AURELIO
90	15142331-0	MONDACA SAZO XIMENA DEL CARMEN
91	13311784-9	MORA MOLINA MARY CARMEN
92	13311939-6	MORALES JARA MAURICIO ALEJANDRO
93	26455182-K	MOROS GOYO GREGORIO
94	13510789-1	MUNIZAGA RIQUELME VANESSA
95	10043685-K	MUÑOZ PEREIRA LUIS FERNANDO
96	07003799-8	NAVARRETE FUENTES ISRAEL ARTURO
97	09514779-8	NAVARRO ESCOBAR VICTOR HUGO
98	16157159-8	NAVARRO ORTIZ ENZO GIOVANNI
99	12776031-4	NEGRETE MORALES JORGE DANIEL
100	13307230-6	NEIRA IBAÑEZ RODRIGO FELIPE
101	16222387-9	NOVA SEPULVEDA FRANCISCO JAVIER
102	14031908-2	NUÑEZ HERMOSILLA HECTOR ORLANDO
103	07098080-0	NUÑEZ RODRIGUEZ DANIEL ENRIQUE
104	16598514-1	NUÑEZ SCHORR ALFONSO JOSE
105	13959854-7	OLIVA LLANOS PABLO
106	09893082-5	ORREGO OLIVARES JORGE
107	14059422-9	OSSES RIQUELME MIGUEL ANGEL
108	14094597-8	PALMA PEZO MAGNO

109	13588284-4	PEÑA FLORES LUIS ALBERTO
110	14331808-7	PEREZ CASTRO MARCELO MAURICIO
111	14358671-5	PEREZ ROJAS ALEJANDRO DEL ROSARIO
112	17186679-0	PICAR PEREIRA CESAR BERNARDO
113	12530274-2	PINDAVE CARRILLO MAURICIO ELVIS
114	12035729-8	PINO LARA SOLEDAD ADNERY
115	16286984-1	PINO RIVAS FELIPE HERNAN
116	15766315-1	PONCE OLIVARES FELIPE ALEXIS
117	16138267-1	PRADENA VILLA SERGIO EDUARDO
118	13904683-8	QUIÑONES DELGADO ROXANA
119	15179522-6	RAMIREZ ARANEDA JAIME ANDRES
120	17102605-9	REYES REYES LUIS EDUARDO
121	08071940-K	REYES ROJAS LUIS ENRIQUE
122	12911302-2	RIQUELME MARTINEZ RICARDO ANDRES
123	12531429-5	RIQUELME WILSON JOHN MARTIN
124	13960081-9	RIVAS CAMPOS CESAR ANTONIO
125	09518228-3	RIVERA CISTERNA ULISES JUVENAL
126	12525012-2	RIVERA ROJAS HECTOR JUAN PABLO
127	09834160-9	RODRIGUEZ BRAVO ARTURO
128	08581877-5	RODRIGUEZ HERMOSILLA RICARDO EUGENIO
129	14379148-3	ROJAS ARAYA ALBERTO PATRICIO
130	14021518-K	ROJAS LEIVA ERICK HUMBERTO
131	17356668-9	ROJAS MONTIEL SEBASTIAN ANDRES
132	12131619-6	ROJAS PASTEN JORGE ANTONIO
133	09368452-4	ROMERO ARENAS ORLANDO JOSE
134	15591660-5	ROMO SEPULVEDA AMOS
135	16061911-2	ROZAS SILVA JORGE EDUARDO
136	14607801-K	SALAZAR CARCHER KARLA ANDREA
137	15377576-1	SALAZAR JELDRES GONZALO ENRIQUE
138	16600546-9	SALGADO ESPINOZA JORGE
139	14522312-1	SANCHEZ HERNANDEZ NELSON ALEXIS
140	09722912-0	SANCHEZ OYARZO JUAN CARLOS
141	17592979-7	SANDOVAL GARCIA FELIPE ALEJANDRO
142	12060315-9	SANHUEZA MOLINA JUAN IGNACIO
143	12000923-0	SEGUEL TOLEDO OMAR ALONSO
144	09527742-K	SEGURA CARRILLO CHRISTIAN ENRIQUE
145	14029205-2	SEPULVEDA FLORES NICOLAS EDUARDO
146	19927211-K	SEPULVEDA FUENTES WILSON

773

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

M

Handwritten signature

147	14030179-5	SEPULVEDA MUNDACA JUAN ANDRES
148	15104932-K	SILVA CORREA EDISON ANTONIO
149	16917571-3	SILVA VERGARA MANUEL
150	09952650-5	SOLIS VIERA LUIS ALBERTO
151	16427206-0	SOTELO ORTIZ YOSELIN ARACELY
152	13878694-3	TORREJÓN CABALLERÍA ANTONIO FELIPE
153	09947175-1	TORRES ARAYA HECTOR ALAN
154	09505245-2	TRONCOSO SEPULVEDA CLAUDIO
155	14213582-5	URREA BOBADILLA RICHARD ARIEL
156	11674357-4	VALDES VALDES BERNARDO
157	10263366-0	VALENCIA FRITZ PEDRO OSWALDO
158	14627055-7	VALLADARES BRAVO MANUEL NARCISO
159	09442425-9	VARGAS PERALTA ERWIN FERNANDO
160	11991805-7	VEGA FIGUEROA JUAN
161	11828250-7	VEGA RAMIREZ JORGE ARTURO
162	14212419-K	VILLEGAS MATUS CRISTIÁN ALEJANDRO
163	12185728-6	VIVANCO VILLALOBOS JORGE RAMON
164	05433235-1	ZAVALA LOPEZ LUIS ALBERTO
165	12562800-1	ZUÑIGA CONCHA CRISTIAN MARCELO
166	12159694-6	ZURITA ROMERO GERARDO ISAAC

773

ANEXO N° 2

Diferencia Cotización Plan Individual de Salud

N°	RUT	NOMBRE COMPLETO
1	07709634-5	AGUAYO MUÑOZ JAIME MANUEL
2	10420131-8	ARANEDA TRONCOSO HECTOR ALEJANDRO
3	13728316-6	CARDENAS ZAPATA VICTORIA
4	09809486-5	DÍAZ VALDES JAIME EDUARDO
5	06975786-3	LINEROS GUTIERREZ PEDRO FRANCISCO
6	12776031-4	NEGRETE MORALES JORGE DANIEL
7	12035729-8	PINO LARA SOLEDAD ADNERY
8	12911302-2	RIQUELME MARTINEZ RICARDO ANDRES
9	09834160-9	RODRIGUEZ BRAVO ARTURO
10	09368452-4	ROMERO ARENAS ORLANDO JOSE
11	15104932-K	SILVA CORREA EDISON ANTONIO
12	13878694-3	TORREJÓN CABALLERÍA ANTONIO FELIPE

ANEXO N° 3 Seguros Complementarios de Salud

A-I Beneficio de Hospitalización: DIA CAMA	% Bono / % Libre Elección	% SCI	% Prestadores Preferentes	Tope UF	Tipo Tope
Día Cama General hasta 30 días	80%	40%	100%	5 00	diario
Día Cama Acompañante (hijo <14 años)	80%	40%	100%	5 00	5 días
Día Cama Home Care (hasta 30 días anuales)	80%	40%	100%	1 00	diario
A-II Beneficio de Hospitalización: Demás gastos hospitalarios					
Día Cama Intermedio y Día Cama Recuperación	80%	40%	100%	----	----
Día Cama UCI y Día Cama UTI	80%	40%	100%	----	----
Día Cama Incubadora y Día Cama Sala Cuna	80%	40%	100%	----	----
Insumos Clínicos y Materiales Clínicos	80%	40%	100%	----	----
Exámenes de Laboratorio y Radiológicos	80%	40%	100%	----	----
Procedimientos Diagnóstico y terapéutico	80%	40%	100%	----	----
Medicamentos Hospitalarios	80%	40%	100%	----	----
Derecho Pabellón	80%	40%	100%	----	----
Honorarios Médicos Quirúrgicos	80%	40%	100%	----	----
A-III Beneficio de Hospitalización: Otros Gastos Hospitalarios					
CAEC y GES (AUGE) Se reembolsa el 100% del deducible aplicado en la institución de salud previsional respectiva (una vez hecho uso de su red de prestadores), entendiéndose que es para aquellas prestaciones cubiertas por la póliza, no afecto al deducible de la póliza (si lo hubiere)					
Cirugía Máxilo Facial por Accidente	80%	40%	100%	15 00	año póliza por asegurado
Cirugía Máxilo Facial por Enfermedad	80%	40%	100%	15 00	año póliza por asegurado
Cirugía Reparadora por Accidente	80%	40%	100%	15 00	año póliza por asegurado
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 - Beneficio de Maternidad					
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 Múltiples	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
C - Beneficio Ambulatorio					
Consulta General, Urgencia, Domicilio, 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%	----	----	----
Fonocardiología	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 Genéricos (incluye Salud Mental)	100%	100%	----	----	----
Drogas Antineoplásicas	95%	95 00%	----	----	----
Insumos Ambulatorios (urgencia)	70%	70%	----	----	----
Hormona del crecimiento	80%	80%	----	50 00	año póliza por asegurado
Cirugía Ambulatoria (Incluye Materiales Clínicos e Insumos Ambulatorios) (No incluye Cirugía Oftalmológica u Ocular)	80%	40%	100%	----	----
Recetario Magistral	70%	70%	----	----	----
Quimioterapia y Radioterapia	95%	47 50%	----	----	----
D - Beneficio de Salud Mental					
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
E - Beneficios Adicionales					
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
Gastos Ópticos (lentes contacto, marcos y critales)	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
Rantillas Ortopédicas	80%	80%	----	2 00	año póliza por asegurado
Audífonos	80%	80%	----	20 00	año póliza por asegurado
Materiales de vendas de yeso, plástico o similares.	80%	40%	----	----	----
Obesidad Mórbida (según definición)	Bonificable según plan (ambulatorio u hospitalario)				
F: OTROS					
GASTO EN EL EXTRANJERO: Según plan para gastos de urgencia y para otros gastos, que sean aprobados previamente por la aseguradora					
Deducible					
Acumulación del deducible, 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					

173

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%		
Cirugía Bucal			85%		
Operatoria Dental			85%		
Endodoncia			85%	UF 20	
Prótesis Dental (6 meses carencia)		100%	85%	anual por asegurado	
Odontopediatría			85%		
Periodoncia			85%		
Implantes Dentales (Cubre tratamiento y procedimientos, se excluye materiales tales como Oro o Titanio) (6 meses carencia)			85%		UF 40 anual por asegurado
Disfunción (Plano 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					

ANEXO N° 5
Seguro Catastrófico

A-I Beneficio de Hospitalización: DIA CAMA	% Bono / %Libre Elección	% SCI	Tope UF	Tipo Tope
Día Cama General hasta 30 días	100%	50%	---	---
A-II Beneficio de Hospitalización: Demás gastos hospitalarios				
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%	---	---
Insumos Clínicos y Materiales Clínicos	100%	50%	---	---
Exámenes de Laboratorio y Radiológicos	100%	50%	---	---
Procedimientos (Diagnóstico y terapéutico)	100%	50%	---	---
Medicamentos Hospitalarios	100%	50%	---	---
Derecho Pabellón	100%	50%	---	---
Honorarios Médicos Quirúrgicos	100%	50%	---	---
Cirugía Máxilo Facial por Accidente	100%	50%	---	---
Cirugía Máxilo 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 - Beneficio de Maternidad				
Sin cobertura				
C - Beneficio Ambulatorio				
Consulta General, Urgencia, Domicilio, Especialista	100%	50%	---	---
Exámenes de Laboratorio	100%	50%	---	---
Exámenes Radiológicos	100%	50%	---	---
Procedimientos de Diagnostico (no incluye materiales)	100%	50%	---	---
Procedimientos Terapéuticos (no incluye medicamentos o droga, y materiales clínicos)	100%	50%	---	---
Fonaudiología	100%	50%	---	---
Kinesiología	100%	50%	---	---
Medicamentos de Marca	100%	100%	---	---
Medicamentos Genéricos	100%	100%	---	---
Cirugía Ambulatoria (Incluye Materiales Clínicos e Insumos Ambulatorios) (No incluye Cirugía Oftalmológica u Ocular)	100%	50%	---	---
D - Beneficio de Salud Mental				
Sin cobertura				
E - Beneficios Adicionales				
Servicio Ambulancia Terrestre (según Condicionado Gral.)	100%	50%	---	---
Prótesis y Ortesis (excluye lente intraocular y silla de rueda)	100%	100%	---	---
F: OTROS				
GASTO EN EL EXTRANJERO: 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				
Monto Máximo (anual) año póliza por asegurado				
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.

- 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.

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 médico tratante.

ANEXO N° 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 médicamente en forma expresa o cuando las dioptrías excedan de cuatro, en cualquiera de los ojos. La bonificación máxima será

equivalente al 85% del valor de lentes duros. Las bonificaciones de lentes de contacto serán previamente calificadas y autorizadas por el médico contralor de 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, paradoncia y endodoncia: Se bonificará el 85% del valor cobrado con un máximo del 85% del ARI por cada una de las prestaciones.

b) En terreno:

- Todas las atenciones dentales se bonificarán en un 85% del ARI.

c) Bonificación por trabajos de laboratorio:

- Tanto en Santiago como en Terreno se bonificará el 85% del ARI y, en ausencia de éste, el 85% del valor cobrado.

d) En general, la Isapre no bonificará ni pagará tratamientos que tengan una finalidad predominantemente estética o que se realicen con materiales de alto costo, susceptibles de ser reemplazados técnicamente en similares condiciones por otros de menor valor, de acuerdo a la calificación que hará la contraloría dental de 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	Ropa Ignífuga	Otros
Tecnología Renovable (Hidráulica)	Mantenimiento OCCC Planificación Terreno Medioambiente Seguridad Patrimonial	3 Camisas 1 Polar 2 Pantalones 1 Parka (cada 2 años)	1 Camisa 2 Polera primera capa 1 Casaca 1 Pantalón 1 Overol	1 Chaleco Geólogo
	Operaciones Mantenimiento Mecánico Mantenimiento Eléctrico Mantenimiento de Control Seguridad Laboral (HS)	1 Camisa 1 Polar 1 Pantalón 1 Parka (cada 2 años)	3 Camisas 2 Polera primera capa 1 Casaca 1 Overol 2 Pantalones	
	Apoyo a la Explotación Material Manager	4 Camisas 1 Parka (cada 2 años) 1 Polar 1 Casaca 2 Polera primera capa 3 pantalones	N/A	
Tecnología Térmica (Carbón, Ciclos Abiertos y Ciclos Combinados)	Operaciones Mantenimiento Planificación Terreno Seguridad Laboral (HS) Medioambiente	1 Camisa 1 Polar 1 Pantalón 1 Parka (cada 2 años)	3 Camisas 2 Polera primera capa 1 Casaca 2 Pantalones 1 Overol	1 Chaleco Geólogo
	Seguridad Patrimonial Material Manager	3 Camisas 1 Polar 2 Pantalones 1 Parka (cada 2 años)	1 Camisa 2 Polera primera capa 1 Casaca 1 Pantalón 1 Overol	
	Apoyo a la Explotación	4 Camisas 1 Casaca 1 Polar 2 Polera Primera Capa 3 Pantalones 1 Parka (cada 2 años)	N/A	
Otras Áreas	Control Room Centro de Control de Generación	4 Camisas 1 Casaca 2 Polera Primera Capa 1 Parka (cada 2 años) 3 Pantalones	N/A	1 Chaleco Geólogo
Otras Áreas	STAFF Santiago Similares	3 Camisas 1 Polar 2 Pantalones 1 Parka (Cada 2 años) 2 Polera primera capa	1 Camisa 1 Overol 1 Casaca 1 Pantalón	1 Chaleco Geólogo

ANEXO N° 9.
ROPA FEMENINA FONDOS POR RENDIR

N°	RUT	NOMBRE COMPLETO
1	13985298-2	BASAURE ORTIZ MARIA ALEJANDRA
2	13728316-6	CARDENAS ZAPATA VICTORIA
3	13298019-5	FERNANDEZ BARRIOS GRACIELA MONICA
4	09905749-1	HERRERA POZO IRIS
5	13804414-9	LARA POLANCO PAOLA ANDREA
6	08352597-5	MALDONADO GARRIDO ROSE MARIE
7	15142331-0	MONDACA SAZO XIMENA DEL CARMEN
8	13311784-9	MORA MOLINA MARY CARMEN
9	12035729-8	PINO LARA SOLEDAD ADNERY
10	16427206-0	SOTELO ORTIZ YOSSELIN ARACELY

773

ANEXO N° 10.
ACUERDO EXTENSIÓN BENEFICIOS

ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.

Y

SINDICATO REGIONAL DE TRABAJADORES ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.

En Santiago, a 12 de julio de 2022, entre la empresa **ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**, Rol Único Tributario N°91.081.000-6 (en adelante "**ENEL**" o la "**Empresa**"), representada legalmente por su Gerente de Personas y Organización don Pablo Arnes Poggi, cédula nacional de identidad N° 11.932.363-0, quien además conforma su comisión negociadora conjuntamente con los señores Carlos Carvalho Artigas, cédula nacional de identidad N° 8.803.928-9 y Luis Monsalve Cortés, cédula nacional de identidad N° 11.742.359-K, con domicilio electrónico luis.monsalve@enel.com y domicilio físico, para estos efectos, en Avenida Santa Rosa 76, comuna de Santiago, por una parte; y por la otra, la Comisión Negociadora de: **Sindicato Regional De Trabajadores 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, José Mario Albornoz Delgado, en su calidad de Tesorero, Cédula Nacional de Identidad N° 10.529.204-K, 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 Santa Rosa 57 Piso 6, comuna de Santiago (en adelante también el "**Sindicato**", y todos conjuntamente denominados en adelante las "**Partes**" o los "**Comparecientes**"), se ha convenido el siguiente acuerdo de extensión de beneficios (en adelante el "**Acuerdo**")

PRIMERO: Antecedentes.

- 1.1 Con esta misma fecha, las partes suscribieron un Contrato Colectivo (en adelante el "**Contrato Colectivo**"), cuya vigencia se extiende desde 1° de Julio de 2022 y el 30 de Junio del año 2025.
- 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. 33 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.

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 2022 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 3° del artículo 322 del Código del Trabajo.
- 2.4 En razón de lo anterior, la Empresa descontará de la liquidación mensual de remuneraciones de todos los trabajadores que se beneficien de esta extensión y que acepten la misma, el 100% de la cuota sindical ordinaria del Sindicato, vigente a la fecha de suscripción de este instrumento.
- 2.5 Respecto de los trabajadores que se beneficien de esta extensión 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 2022, y se incorpora en calidad de anexo al Contrato Colectivo, entendiéndose las Partes que forma parte integrante de él y que, de esta forma, se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el número 4 del artículo 321 del Código del Trabajo.

COMISIÓN NEGOCIADORA EMPRESA ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.



Pablo Arnes Poggi



Carlo Carvallo Artigas



Luis Monsalve Cortés

COMISIÓN NEGOCIADORA SINDICATO REGIONAL DE TRABAJADORES ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.



Arturo Rodríguez Bravo



Pedro Valencia Fritz



José Mario Albornoz Delgado



Claudio Leiva Becerra

Orlando Romero Arenas