SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES DE ENEL S.A. E INGENIEROS DE EJECUCIÓN Y PROFESIONALES DE ENEL Y FILIALES, COLIGADAS, RELACIONADAS, VINCULADAS Y CON PARTICIPACIÓN SOCIETARIA Y OTRAS EMPRESAS AFINES, Y DE ACTIVIDADES CONEXAS" – SIEP.
PARIS 778 SANTIAGO DE CHILE

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo		
N° seguimiento: GDC-1300/2023/E287729		
	Creación:	14/11/2023 12:55
N° expediente:	Recepción:	14/11/2023 12:55
E287729/2023	Impresión:	14/11/2023 12:55

Santiago de Chile, 14 de Noviembre del 2023.

SIEP N° 8/23

Señor
Guillermo Reyes Arredondo
Director Provincial del Trabajo Santiago Centro
Santiago.

Ref: Acompaña copia de proyecto de contrato Colectivo de Trabajo entre la empresa "ENEL Generación Chile S.A y el Sindicato Nacional Interempresa de Ingenieros de Ejecución y Profesionales de ENEL, filiales y otras empresas relacionadas.

De nuestra consideración:

En nombre del **Sindicato Nacional Interempresa de Ingenieros de Ejecución y Profesionales de ENEL, Filiales y Otras Empresas Relacionadas**, Rol Sindical Único N°13010344, de conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo, venimos a hacer entrega a Ud. de copia del proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo que en la fecha hemos presentado a nuestro empleador. Las partes involucradas son: ENEL Generación S. A. y el presente Sindicato.

Aprovechamos de informar a Ud. que la Comisión Negociadora que representa a este grupo de trabajadores estará conformada por la Directiva Sindical.

Habiendo hecho las consultas a nuestras asociadas, comunicamos que no se manifestó candidata para que la asamblea haga su elección para la representación del personal femenino, de acuerdo a lo dispuesto por el Código del Trabajo. Si en el curso del proceso pudiese participar una socia, lo comunicaremos previa ratificación de la asamblea.

Paris 778, Comuna de Santiago. sindicatosiep@gmail.com

Scanned with CamScanner

A la presente carta se adjunta los siguientes documentos:

- Copia de proyecto contrato colectivo **SIEP** recepcionado por **ENEL Generación**.

Sin otro particular, lo saludamos atentamente

Ricardo Díaz Irarrázabal	Mauricio Ramirez Barrientos	Aldo Vaccaro Catalán
SECRETARIO	PRESIDENTE	TESORERO

SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE INGENIEROS DE EJECUCIÓN Y PROFESIONALES DE ENEL Y FILIALES, COLIGADAS, RELACIONADAS, VINCULADAS Y CON PARTICIPACIÓN SOCIETARIA
SIEP

Cc: arch.

Paris 778, Comuna de Santiago. sindicatosiep@gmail.com

Scanned with CamScanner

ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.

y

SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE INGENIEROS DE EJECUCIÓN Y PROFESIONALES DE ENEL, FILIALES Y OTRAS EMPRESAS RELACIONADAS

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

(Enero 2024- Diciembre 2026)

ENEL CHILE
14 NOV 2023
RECIBIDO

Scanned with CamScanner

En Santiago, a 31 de diciembre de 2023, entre la empresa **ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.**, Rol Único Tributario N° 91.081.000-6 (en adelante "ENEL" o la "Empresa"), representada legalmente por su Gerente de Recursos Humanos doña Federica Caponera cédula nacional de identidad N° 28.231.924-1, , con domicilio electrónico federica.caponera@enel.com y domicilio físico, para estos efectos, en Avenida Santa Rosa 76, comuna de Santiago, por una parte; y por la otra, la **Comisión Negociadora de Sindicato Nacional Interempresa de Ingenieros de Ejecución y Profesionales de ENEL, Filiales y Otras Empresas Relacionadas**, R.S.U.: 13.01.0344, representado por su directiva compuesta por los señores Mauricio Ramírez Barrientos, en su calidad de Presidente, cédula nacional de identidad N° 13.883.524-3, Ricardo Hernán Díaz Irarrázabal, en su calidad de Secretario, cédula nacional de identidad N° 9.535.061-5 y Aldo Mario Vaccaro Catalan , en su calidad de Tesorero, cédula nacional de identidad N° 9935061-K, con domicilio electrónico sindicatosiep@gmail.com y domicilio físico, para estos efectos, en Calle Paris 778, 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

PRIMERO: PARTES, MARCO NORMATIVO Y VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo se celebra en conformidad a lo dispuesto en los artículos 327 y siguientes del Código del Trabajo y demás disposiciones aplicables sobre la materia y regirá entre el 1° de enero de 2024 y el 31 de diciembre del año 2026, ambas fechas inclusive, respecto de los trabajadores de la Empresa individualizados en el Anexo N°1 que se adjunta y respecto de aquellos trabajadores que se afilien al Sindicato durante la vigencia de éste.

SEGUNDO: FINALIDAD

Las Partes contratantes dejan expresa constancia que la presente negociación colectiva reglada trata de aquellas materias de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre los trabajadores y el Empleador, especialmente a remuneraciones u otros beneficios en especie o dinero y, en general a las condiciones comunes de trabajo. Asimismo, concuerdan que, de conformidad al artículo 306 del Código del Trabajo, las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros. Adicionalmente a ello, se ´podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 del Código del Trabajo y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI del Código del Trabajo.

TERCERO: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Scanned with CamScanner

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°2 y que se entiende formar parte integrante de él para todos los efectos legales.

CUARTO: ACUERDO DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Esta instancia podrá además ser aplicable para revisar y proponer materias tendientes a mejorar y mantener un clima laboral armónico entre las partes. La Empresa garantizará el velar por un ambiente laboral digno, y para ello tomará todas las medidas necesarias para que los trabajadores laboren en condiciones acordes a su dignidad. En tal sentido, la Empresa prestará especial interés y preocupación para atender aquellas materias que el Sindicato considere relevantes relacionadas con discriminación, mobbing, aplicación de políticas, y otros.

QUINTO: 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 la Empresa y son parte integrante del presente Contrato Colectivo, sin distinción de género.

b) Contrato individual de trabajo

Es la convención por la cual la Empresa 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 estipendio fijo que se encuentra denominado como tal en el respectivo contrato individual de trabajo.

d) Antigüedad real

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

e) Personal de Santiago – Personal de Terreno

Scanned with CamScanner

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

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

f) 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 ("IPC")

Es aquél determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) 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 ("IMM")

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

i) Remuneración Bruta Promedio Mensual ("RBPM")

Se entenderá por RBPM de cada trabajador, para efectos de cálculo del Bono de Productividad, la sumatoria de los sueldos base, gratificación convencional acordada en este Contrato Colectivo, bono energía eléctrica, aguinaldo fiestas patrias, subvención de habitación y aguinaldo de navidad, pagados durante el año calendario de que se trate, en sus valores vigentes al 31 de diciembre del período respectivo, dividido por doce. Para aquellos trabajadores individualizados en el Anexo N°3, se incluirá en la base de cálculo de la RBPM el Sueldo Base Adicional, y para el caso de los trabajadores individualizados en el Anexo N°4, se incluirá en la base de cálculo de la RBPM el Bono Terreno.

k) Unidad de Fomento ("UF")

Es una unidad financiera reajustable de acuerdo con la inflación (medida según IPC).

l) Comisión de Servicio

Se considerará que un trabajador se encuentra en Comisión de Servicio cuando se encuentre realizando trabajos y capacitaciones fuera del establecimiento en que desarrolla ordinariamente sus funciones o fuera del horario laboral establecido en su contrato individual de trabajo.

Con todo, los trabajadores que en virtud de su contrato individual de trabajo desempeñen sus servicios en la ciudad de Santiago, respecto de los trabajos y capacitaciones que efectúen en establecimientos de la Empresa, filiales y/o relacionadas ubicados en la misma ciudad, no se considerarán como Comisión de Servicio. No obstante, estos trabajadores cuando presenten trabajos o capacitaciones a/y o con terceros en la ciudad de Santiago, fuera de las referidas

Scanned with CamScanner

instalaciones, en ningún caso perderán el derecho a los beneficios regulados, por este concepto, en este Contrato Colectivo.

CAPÍTULO II: REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO

SEXTO: REAJUSTABILIDAD

A) Sueldo base:

El sueldo base vigente al 31° de Diciembre de 2023 se reajustará en los términos que a continuación se indican:

a) El 1° de Enero de 2024, en el 100% de la variación acumulada que experimente el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) durante el período 1 de Julio – 31 de Diciembre de 2023, según lo convenido en clausula quinta letra g), del Contrato Colectivo de fecha 13 de enero 2021.

b) Una vez que haya operado lo establecido en la letra anterior, el sueldo base se reajustará el 1° de julio de 2024, el 1° de enero y 1° de julio del año 2025 y el 1° de enero y 1° de julio del año 2026 en el 100% de la variación acumulada del I.P.C. en el semestre inmediatamente anterior. No obstante, lo estipulado en la cláusula primera, este reajuste se aplicará también el 1° de enero del año 2027 y corresponderá a la variación del I.P.C. del período 1° de julio – 31 de diciembre 2026.

c) Para los efectos de aplicar los reajustes señalados, la variación acumulada del I.P.C. se considerará aproximada al segundo decimal. En caso de que esta variación acumulada de I.P.C fuese negativa en el semestre respectivo, ésta no será considerada.

d) Si antes de completarse algún período semestral, el I.P.C. acumulado en lo que haya transcurrido del período alcance a un 3% o más, se reajustarán los Sueldos Base en dicho porcentaje acumulado, a partir del mes siguiente al que se sobrepasó tal porcentaje. Al completar el semestre se reliquidará la variación acumulada de IPC de acuerdo a la letra b) de la presente clausula.

B) Otras remuneraciones y beneficios expresados en dinero:

Los montos de las demás remuneraciones y beneficios establecidos en el presente contrato que están expresados en dinero corresponden a los valores vigentes al 31 de diciembre de 2023 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.

Scanned with CamScanner

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

SÉPTIMO: GRATIFICACIÓN CONVENCIONAL

La Empresa pagará a los trabajadores una gratificación anual garantizada equivalente a 30% de las utilidades dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo. Sin alterar el carácter anual del beneficio se conviene como simple modalidad de pago que al trabajador se le anticipe mensualmente por este concepto 1/12. Esta Gratificación se reliquidará anualmente en el mes de diciembre.

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

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

OCTAVO: BONO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Los trabajadores recibirán mensualmente un bono por concepto de energía eléctrica, cuyo monto se incrementará durante la vigencia de este Contrato Colectivo, de acuerdo a la siguiente estructura:

- De enero a diciembre del año 2024= 3,6 UF
- De enero a diciembre del año 2025= 3,6 UF
- Desde enero a diciembre del año 2026= 3,6 UF

NOVENO: BONO ANUAL

El Trabajador tendrá derecho a un Bono Anual para cada uno de los años de vigencia de este Contrato Colectivo, que tendrá carácter fijo y ascenderá a las cantidades que se indican a continuación para cada anualidad:

Año	N° de RBPM
2024	2,6
2025	2,6
2026	2,6

El Bono Anual será pagado en el mes de marzo de la anualidad siguiente a cada periodo, así el período del año 2023 se pagará en marzo de 2024, el período del año 2024 se pagará en marzo de 2025, el período del año 2025 se pagará en marzo de 2026 y el período del año 2026 se pagará en marzo de 2027

Para tener derecho al Bono Anual, es requisito que el Trabajador se encuentre con contrato vigente a la fecha del pago del mismo. El Bono Anual se calculará en proporción a los meses trabajados.

Scanned with CamScanner

En caso de que el trabajador sea desvinculado, tendrá derecho al Bono Anual, de forma proporcional a los meses trabajados y será pagado en el finiquito respectivo

DÉCIMO: BONO TERRENO

El personal de Ingeniería, mantenimiento y operaciones en comisión de servicio nacional, que preste servicios en terreno para proyectos por más de 10 días en el mismo mes, y en tanto permanezca en tal condición, recibirá un bono mensual equivalente a un porcentaje de su sueldo base, según la región del país en que desarrollará la prestación de los servicios.

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

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

Este beneficio es incompatible con el sueldo base adicional regulado en este Contrato Colectivo.

Respecto de los trabajadores que viajen al extranjero con ocasión al desempeño de sus funciones, se les aplicará la política vigente de la Empresa en esta materia durante la vigencia del Contrato Colectivo.

DÉCIMO PRIMERO: SUELDO BASE ADICIONAL

En proporción al tiempo trabajado durante el año calendario respectivo, los trabajadores individualizados en el Anexo N°3 que se adjunta, que presten sus servicios en terreno, recibirán por este concepto un monto equivalente hasta el 80% del promedio del sueldo base de los últimos doce meses.

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

Este beneficio se pagará conjuntamente con las remuneraciones correspondientes al mes de diciembre, a los trabajadores que se encuentren en servicio a esa fecha, o al practicarse la respectiva liquidación de haberes, si el contrato terminare antes del referido mes.

Este beneficio es incompatible con el Bono de Terreno regulado en este Contrato Colectivo.

DÉCIMO SEGUNDO: SUBVENCIÓN POR HABITACIÓN

Los trabajadores individualizados en el Anexo N°5 que se adjunta, que pertenezcan a los establecimientos de terreno, que se encuentren prestando

Scanned with CamScanner

servicio en centrales y a quienes la Empresa no les proporcione pieza o casa, para ellos o sus familiares, tendrán derecho a una subvención por habitación cuyo monto será equivalente al 2,3% 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 6,8% del sueldo base del trabajador.

Los trabajadores individualizados en el Anexo N°6 que se adjunta, que pertenezcan a los establecimientos de terreno y a quienes la Empresa no les proporcione pieza o casa, para ellos o sus familiares, tendrán derecho a una subvención por habitación cuyo monto será equivalente al 2,58% de su sueldo base mensual, más el 1,03% adicional de dicho sueldo por cada carga familiar. En ningún caso esta subvención podrá ser superior al 7,73% del sueldo base del trabajador.

Los trabajadores que a la fecha de suscripción del Contrato Colectivo tengan derecho a este beneficio continuarán gozando de él.

DÉCIMO TERCERO: ASIGNACIÓN POR CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE LA EMPRESA

Los trabajadores considerados conductores habituales tendrán derecho a una asignación por conducción de vehículos proporcionados por la Empresa equivalente al 3.3% de su sueldo base mensual y se pagará por cada mes completo en que se encuentren calificados como conductores habituales.

Sólo podrán ser considerados como conductor habitual aquellos trabajadores con licencia de conducción vigente que -sin ser chofer profesional- estén obligados a conducir vehículos en razón de la naturaleza de sus funciones.

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.

DÉCIMO CUARTO: ASIGNACIÓN TURNO DE PERMANENCIA (antigua asignación por turnos de emergencia)

Los trabajadores de explotación en terreno, que con el objeto de tomar decisiones frente a acontecimientos que escapan a la competencia del personal sujeto al régimen normal de turno, queden a cargo de la central o establecimiento respectivo, fuera de su jornada ordinaria de trabajo y durante los días de lunes a viernes, sábado, domingo o festivo, recibirán una asignación equivalente a:

1) por cada día sábado se pagará, Asignación=SB/160 * 1,5 * 12
2) por cada día domingo o festivo se pagará, Asignación=SB/160 * 1,75 * 12
3) por cada día lunes a viernes se pagará, Asignación=SB/160 * 1,5 * 6

Sólo podrán asumir esta función, teniendo derecho a esta asignación y siempre que cumplan las condiciones para su procedencia, los responsables de: (i) Operación; (ii) Mantenimiento; (iii) Combustible; (iv) Obras civiles; (v) Unidades de negocio; (vi) Centrales; y (vii) Supervisores debidamente autorizados por la gerencia respectiva y/o por el jefe de la unidad de negocios, según corresponda.

Aquellos trabajadores que realicen Turnos de Permanencia según lo indicado deberán encontrarse dentro del radio urbano correspondiente a la ciudad de

Scanned with CamScanner

residencia definida para el establecimiento o central correspondiente. En caso de que estos trabajadores deban concurrir al establecimiento por motivos de fallas, control de mantenimientos mayores, seguridad de personas o activos de la Empresa y otros acontecimientos que afecten la operación normal de las instalaciones, estarán afectos, desde ese instante, al pago de horas extraordinarias.

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

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

DÉCIMO QUINTO: ASIGNACIÓN POR TURNO DE DISPONIBILIDAD

Se pagarán al valor de horas extraordinarias y con los recargos que fueran procedentes, las horas que el trabajador sea llamado a mantenerse a disposición de la empresa para enfrentar posibles situaciones excepcionales.

En caso de fallas, emergencias, situaciones excepcionales y situaciones no planificadas, se considera el computo de tiempo de disponibilidad desde el momento de ser notificado el trabajador (teléfono, mensaje, correo electrónico, etc.) hasta su efectivo retorno al domicilio o lugar de inicio de su disponibilidad.

Cuando el trabajador no sea llamado a mantenerse a disposición de la empresa para enfrentar posibles situaciones excepcionales y deba presentarse en recintos de la empresa, atender llamados telefónicos, correos electrónicos u otro medio de comunicación digital tendrá derecho al pago de las horas efectivamente trabajadas, las que serán pagadas como horas extraordinarias, con los recargos establecidos al efecto en el Contrato Colectivo, considerando como mínimo el de 8 horas extraordinarias por día.

DÉCIMO SEXTO: ASIGNACIÓN DE ALIMENTACIÓN POR TRABAJOS NOCTURNOS

El personal que trabaje en turno nocturno percibirá una asignación de alimentación por cada jornada cumplida en dicho turno equivalente a 0,2 (cero coma dos) Unidad de Fomento (UF).

En aquellos lugares en donde la Empresa otorgue alimentación nocturna, será decisión del trabajador el optar por una u otra alternativa.

DÉCIMO SÉPTIMO: ASIGNACIÓN PARA EL PERSONAL DE OPERACIÓN

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

Años en régimen de turno	% de Sueldo Base
5 a 9	6,0%
10 a 15	8,0%

Scanned with CamScanner

16 a 19	10,40%
20 a 25	13,0%
26 y más años	18,5%

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

Las horas efectivamente trabajadas por el personal sujeto a régimen de turnos de operación en los días feriados 1º de Enero, 1º de mayo, 18 y 19 de septiembre, 12 de octubre y 25 de diciembre (o el día feriado que reemplace a cualquiera de estas fechas), se pagarán como si fueren extraordinarias, con los recargos correspondientes.

El personal de operación recibirá 2 trajes de calle y tres camisas. La entrega se efectuará en el mes de abril de cada año. Este beneficio se entregará con la modalidad de fondos por rendir, y con un monto equivalente a UF 10.8 c/iva

El personal que trabaje en régimen de turnos con base en Santiago, se les proporcionara movilización desde su domicilio hasta el lugar de la prestación de servicios.

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

DÉCIMO OCTAVO: ASIGNACIÓN CENTRALES

Los trabajadores/as que se desempeñen en las centrales: Tarapacá, Tal Tal, Huasco, Molles, Canela, Gaseoducto y Atacama, recibirán una asignación mensual de 4.7UF.

DÉCIMO NOVENO: ASIGNACIÓN POR REEMPLAZOS

Los trabajadores que efectúen reemplazos a titulares de igual o mayor nivel por periodos iguales o superiores a 10 días hábiles, se les pagará una bonificación por reemplazo equivalente al 10% del sueldo base más gratificación diarios, por cada día que haya efectuado dicho reemplazo. Con toda la asignación de reemplazo resultante no puede ser inferior a 10 UF.

Asignación Reemplazo = (((Sueldo base + Gratificación Legal)/30 días)*10%)* días de reemplazo.

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

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

Scanned with CamScanner

Recursos Humanos. Por tanto, para que un reemplazo sea procedente se deberá contar previamente con una autorización, por escrito, otorgada por la jefatura correspondiente del trabajador reemplazado y de la Gerencia de Recursos Humanos.

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.

VIGÉSIMO: AYUDA POR INCENDIO Y/O DESASTRE NATURAL

Cuando el domicilio del trabajador afecto al presente contrato colectivo 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 100 (cien) Unidades de Fomento (UF).

Para la calificación del desastre natural se usará la información oficial emitida por la ONEMI.

Para los efectos antes descritos, se entenderá por domicilio aquel que se encuentra informado por el trabajador en su contrato de trabajo o anexo al mismo o declarado formalmente (carta certificada, correo electrónico) a RRHH.

CAPÍTULO III: JORNADAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

VIGÉSIMO PRIMERO: JORNADAS DE TRABAJO

La jornada semanal será de 40 horas para el personal de los establecimientos de terreno sujetos a régimen de turno, 40 horas para el personal de los establecimientos de terreno no sujetos a régimen de turno y de 40 horas para el personal de Santiago. En cuanto a la distribución de la jornada se procederá como sigue:

a) El personal sujeto a turnos se regirá por lo estipulado a este respecto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en conformidad a lo establecido en el punto N°5 del artículo 10 del Código del Trabajo.

b) Para el personal de los establecimientos de terreno la jornada de trabajo se distribuirá según lo convenido en sus respectivos contratos individuales de trabajo o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Lo anterior de acuerdo a legislación vigente.

c) El personal de Santiago tendrá una jornada de trabajo de cuatro (4) días de trabajo por tres (3) días de descanso, completando una jornada semanal de 40 horas. cuya distribución es de lunes a jueves de 08:00 a 18:30 horas, con un intervalo de media hora de colación que no forma parte de la jornada. Distribución en conformidad con lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Scanned with CamScanner

d) Sin sujeción al límite de jornada de trabajo en caso de trabajadores que se encuentren exceptuados del límite de jornada de trabajo, en conformidad al inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo. Para todos los trabajadores que estén bajo este régimen de jornada laboral tendrán una duración de la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta horas semanales. La jornada ordinaria distribuida de Lunes a Viernes tendrá una duración de 8 horas diarias.

e) Personal sujeto a jornada hibrida de trabajo (trabajo presencial en cualquiera de las instalaciones de la empresa y trabajo remoto a través de sistemas informáticos de conexión digital). Los trabajadores que desempeñen labores en esta modalidad de trabajo deberán de forma conjunta con su respectiva jefatura acordar la disposición, lugar y cantidad de presencialidad requerida, donde el mínimo mensual de presencialidad será de 8 días mensuales.

VIGÉSIMO SEGUNDO: HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas que de acuerdo a la legislación vigente- tengan el carácter de extraordinarias se pagarán sobre el sueldo base y demás estipendios fijos (bono energía, subvención habitación, asignación centrales, asignación turnos operación), con los recargos que se indican:

a) Las horas trabajadas de lunes a sábado entre la 08 y las 24 horas: 50% (recargo legal).

b) Las horas trabajadas en días domingo y festivos entre las 08 y las 24 horas: 75%.

f) Las horas trabajadas cualquier día entre las 00 y las 08 horas y aquéllas trabajadas en cualquier hora del día 12 de octubre o el día feriado que lo reemplace: 100%.

g) Las horas trabajadas cualquier horario, durante los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 septiembre y 25 de diciembre (o el día feriado que reemplace a cualquiera de estas fechas) se pagarán solo con un recargo del 150%. En todo caso, para el personal de operaciones se computarán las horas de sobretiempo desde la hora de inicio del turno de noche.

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

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

Cuando el personal se encuentre en comisión de servicio no se considerarán como horas extraordinarias las que se ocupen en almorzar o comer, en el descanso nocturno, las destinadas a movilizarse dentro del lugar que le fuera designado en comisión de servicio -cualquiera sea el medio de locomoción ocupado, salvo para el personal con contrato de chofer mientras esté manejando

Scanned with CamScanner

un vehículo de la Empresa- ni aquellas horas en que, después del horario normal de trabajo o en días domingo o festivos no se estén realizando efectivamente las tareas propias de la función respectiva. No obstante, el tiempo que el trabajador destine, durante las comisiones de servicio, al desplazamiento desde su lugar habitual de trabajo al establecimiento de destino y viceversa, se le pagará como horas extraordinarias cuando el viaje se realice fuera de la jornada de trabajo y con ello se exceda la respectiva jornada semanal.

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

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

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

CAPÍTULO IV: BENEFICIOS LABORALES, SOCIALES Y OTROS

VIGÉSIMO TERCERO: COLACIÓN

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

Se considera menú estándar el siguiente: entrada, sopa, plato de fondo, postre, bebida o jugo de 350cc o superior, café.

En aquellos casos que el trabajador deba seguir una dieta recetada por un nutricionista de la Empresa y/o especialista respectivo, la Empresa garantizara que dicho funcionario reciba dicho menú.

VIGÉSIMO CUARTO: ALOJAMIENTO Y ALIMENTACIÓN

La Empresa proporcionará alojamiento (en casa, pieza, campamentos de la Empresa, anexo casa huésped u hotel) a aquellos trabajadores que se trasladen en Comisión de Servicio temporalmente a terreno, en pueblos o ciudades por razones especiales de servicio, en conformidad a las políticas vigentes de la Empresa en la materia a la fecha del otorgamiento de este beneficio.

La Empresa también proporcionará servicio de alimentación adecuado, asimismo será de cargo de la Empresa el costo de los viajes que deba efectuar el trabajador hasta el lugar en que resida su grupo familiar, en medios seguros y adecuados, con una frecuencia que se determinará de común acuerdo con el

Scanned with CamScanner

trabajador en función del régimen de trabajo que se establezca para cada inspección, faena o misión.

Será obligación del trabajador conservar en buen estado la habitación como las instalaciones que les sean facilitadas.

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

VIGÉSIMO QUINTO: MOVILIZACIÓN

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

La movilización proporcionada por la Empresa para trasladar al personal desde el centro urbano a las centrales generadoras y viceversa deberá ser confortable, cumpliendo las normas de seguridad vigentes para transporte de pasajeros, acorde a las condiciones geográficas y climáticas. En las futuras renovaciones de los contratos de esta materia, se acordará que la antigüedad de los vehículos a utilizar será conforme a los procedimientos de seguridad. Se considerará como mínimo en la movilización del personal: butacas individuales, aire acondicionado, cortinas, asientos reclinables, cinturones de seguridad.

En la Quinta Región Geográfica, para las Centrales Quintero y San Isidro, la Empresa proporcionará movilización de acercamiento al domicilio (distancia máxima 150 m) en las ciudades de: Quillota, Quintero, Limache, La Calera, La Cruz, Quilpué, Villa Alemana, Concón y Viña del Mar. Además, la empresa proporcionará movilización de acercamiento desde las centrales generadoras a las comunas de Alto Hospicio, Lota, Coronel y Machalí.

VIGÉSIMO SEXTO: ROPA DE TRABAJO

Los trabajadores que desarrollan sus actividades en terreno, inspecciones. ingeniería, Servicios Técnicos o apoyo a la explotación, se les proporcionará todos los elementos de protección personal (EPP) necesarios para desarrollar adecuadamente su actividad con el más alto nivel de seguridad.

La ropa de trabajo debe ser considerada para la estacionalidad invierno/verano y de acuerdo al clima imperante en las distintas regiones del país, y se otorgará al inicio de cada temporalidad. La distribución de ropa de trabajo es de acuerdo a la matriz de ropa de trabajo.

Los trabajadores que en razón de su cargo deban utilizar uniforme, de acuerdo a lo establecido por la Empresa, recibirán anualmente un mínimo de dos tenidas de trabajo. Ellas corresponderán al modelo definido por la Empresa, el que será de uso obligatorio en el trabajo. Por el contrario, los trabajadores que no reciban la ropa de trabajo en su oportunidad y que sean expresamente autorizados, por escrito, por la Empresa, podrán comprar personalmente las tenidas y presentar los comprobantes del gasto incurrido, con un tope máximo de 5.95 UF- (cinco coma noventa y cinco unidades de fomento), por trabajador, para efectuar la compra de las dos tenidas de trabajo respectivas.

Scanned with CamScanner

El personal administrativo de terreno recibirá 2 trajes de calle y tres camisas. La entrega se efectuará en el mes de abril de cada año. Este beneficio se entregará con la modalidad de fondos por rendir, y con un monto equivalente a UF 10.8 c/iva

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. En este caso especial, se entregará el mismo monto que la Empresa haya utilizado para la compra centralizada de tenidas de trabajo para el personal femenino, siendo necesaria la presentación de los respectivos comprobantes.

Matriz de Ropa de Trabajo

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

Scanned with CamScanner

		2 Pantalones 1 Parka (cada 2 años)	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 Generacion Staff Operaciones Comerciales	4 Camisas 1 Casaca 2 Polera Primera Capa 1 Parka (cada 2 años) 3 Pantalones	N/A

VIGÉSIMO SEPTIMO: GASTOS DE TRASLADO

A aquellos trabajadores que, en virtud de un concurso interno, fuesen trasladados por la empresa y deban cambiar efectivamente de residencia dentro del territorio nacional, se les pagará por este concepto todos los gastos del traslado, incluidos los gastos de alimentación durante el viaje, taxis y otros gastos de instalación en la nueva residencia, por un monto total no inferior a $1.604.485.-

Los pasajes para el traslado por vía aérea del trabajador, de su cónyuge y de las personas que tengan la calidad de carga familiar, serán comprados por la Empresa. Si la vía más usual es la vía aérea, se pagará un sobre equipaje de hasta un 50% de lo permitido por pasaje.

Si el trabajador viaja en vehículo propio, el trabajador deberá justificar con los comprobantes respectivos los gastos efectuados en el viaje de traslado (alimentación, peajes, combustible y alojamiento en caso de ser necesario), previo al pago de este beneficio.

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

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 y, asimismo, cuando tal desplazamiento se lleve efectivamente a cabo en el momento en que - previo acuerdo con el trabajador- su familia deje de habitar en alguna casa habitación ubicada en el recinto de las centrales generadoras.

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

Scanned with CamScanner

La asignación se pagará como porcentaje mínimo del sueldo base por región como el que se indica

Primera, Segunda, Tercera, Décimo Primera, Décimo Segunda y Décimo Quinta Región	37,5%
Cuarta, Novena, Décima y Décimo Cuarta Región	19,0%
Quinta, Sexta, Séptima, Octava y decimo sexta Región	16,0%
Región Metropolitana	9,0%

En el caso que la Empresa determine por razones de organización interna modificar el centro de trabajo de un trabajador, analizará en cada caso el diferencial de costo de vida que pudiere existir entre el centro de trabajo de origen con el centro de trabajo de destino, utilizando solamente indicadores positivos provistos por organismos oficiales. Y lo compensará con una asignación mensual que la cubra. Este concepto se mantendrá mientras el trabajador esté en esta condición.

Todo trabajador que se cambie de casa-habitación, tendrá derecho a destinar dos días hábiles para esos efectos, los que se considerarán como efectivamente trabajados. Este permiso deberá ser utilizado en la fecha misma del traslado y no será acumulable con otros permisos ni será compensable en dinero. Este beneficio sólo podrá ser usado una vez durante la vigencia del presente Contrato Colectivo.

VIGÉSIMO 0CTAVO: FERIADO CONVENCIONAL

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

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

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

El feriado convencional es incompatible con el feriado legal.

B.- Bono de Vacaciones

Scanned with CamScanner

1.- La Empresa pagará a los Trabajadores afectos al Contrato Colectivo 15 UF. Esta bonificación se paga solo una vez por cada período de vacaciones.

Tendrán derecho a éste bono los Trabajadores que hagan uso efectivo de la suma de a lo menos 10 (diez) días hábiles continuos o discontinuos de un mismo período de vacaciones.

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

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

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

3.- Con todo si el trabajador en el año calendario recibió la bonificación de vacaciones señalada en el punto 1, podrá recibir el bono de vacaciones del punto 2 en forma complementaria (diferencia en UF resultante entre el monto a pagar por este beneficio conforme a lo señalado en los puntos 1 y 2), si es que cumple con los requisitos señalados para el cobro de este, es decir, que en el mes que cumple su respectiva anualidad no debe tener vacaciones acumuladas.

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

Si por necesidades de la empresa, el punto 2 y 3 de esta cláusula no es factible ejecutarlo, el trabajador no perderá dicho beneficio

VIGÉSIMO NOVENO: AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO – DEPOSITO CONVENIDO

Como una forma de incentivar el ahorro previsional de sus trabajadores y socios del SIEP, la Empresa aportará anualmente con un Depósito Convenido directo en la cuenta individual de la Administradora de Fondos de Pensiones (A.F.P.) del trabajador, o en la institución financiera que él señale, una suma equivalente a 1 (una) Unidad de Fomento (UF) por cada mes que el trabajador aporta en forma individual 1 (una) Unidad de Fomento (UF) como Ahorro Previsional Voluntario (APV). El monto máximo que aportará la Empresa por este concepto será de 1 (una) Unidad de Fomento (UF) mensual por trabajador. También el trabajador podrá tener acceso a este beneficio, efectuando en el año calendario aportes previsionales voluntarios (APV) que totalicen 12 (doce) Unidades de Fomento (UF), con lo cual obtiene el aporte anual de la Empresa de 12 (doce) Unidades de Fomento como Depósito Convenido.

La Empresa efectuará el Depósito Convenido en el mes de marzo del año siguiente.

Scanned with CamScanner

Por lo anterior, el formulario para el Depósito Convenido deberá ser entregado por el trabajador en el mes de enero, respecto del APV del año anterior. Para los casos en que el Trabajador efectúe directamente un APV sin descuento por liquidación de remuneraciones, deberá entregar junto con el formulario un certificado del aporte efectuado, dentro del plazo indicado.

TRIGÉSIMO: BONIFICACION POR CARGA FAMILIAR

Los trabajadores recibirán mensualmente una bonificación convencional por cada carga familiar, cuyo monto ascenderá a 0,8 (cero coma ocho) Unidades de Fomento (UF). Esta bonificación se pagará también por los hijos estudiantes mayores de 18 y menores de 25 años de edad que sigan cursos regulares de la enseñanza superior, 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.

TRIGÉSIMO PRIMERO:AGUINALDOS DE FIESTAS PATRIAS Y DE NAVIDAD

Anualmente se pagará un Aguinaldo de Fiestas Patrias y un Aguinaldo de Navidad cuyos montos ascenderán a 9 (nueve) Unidades de Fomento (UF) y 16 (diez y seis) Unidades de Fomento (UF), respectivamente, por cada trabajador.

Estos beneficios se pagarán al personal que se encuentre en servicio al 1º de Septiembre y 1º de diciembre de cada año, respectivamente, durante la primera quincena de dichos meses. El monto será el equivalente en pesos según el valor de la UF a la fecha de pago efectivo del beneficio.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: 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, que fija Normas Comunes para los Subsidios por Incapacidad Laboral de los Trabajadores dependientes del Sector Privado, y demás normas legales vigentes o por las normas que en el futuro complementen o reemplacen dicho cuerpo legal, que tengan una duración inferior a once días, el pago de las remuneraciones correspondientes a los tres primeros días será de cargo de la Empresa.

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

La Empresa otorgará un Sistema de Seguros Complementarios de Salud de cargo de la Empresa para los trabajadores y sus cargas familiares legales que tengan un plan individual de salud con una Isapre o Fonasa, que se consignan en el Anexo N°8.

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

Scanned with CamScanner

Gasto Hospitalário	80%
Gastos Ambulatórios	80%
Medicamento Ambulatório no Genérico	70%
Medicamento Ambulatorio Genérico	100%
Gastos Dentales	85%

Estas bonificaciones están sujetas a los topes por reembolso que la Empresa convenga con una Compañía de Seguros. En todo caso las bonificaciones y topes no podrán ser inferiores a los topes de las pólizas anteriores.

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

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

C) Trabajadores afectos al Plan Colectivo de Salud:

Los trabajadores afiliados a la Isapre elegida por la Empresa tendrán derecho, con sus cargas familiares, a las bonificaciones, prestaciones y reembolsos médicos y dentales que se consignan en el Anexo N°9, en las condiciones que se señalan en dicho documento, el que se considerará parte integrante del presente Contrato Colectivo para todos los efectos legales. Con todo y dentro del marco de la libre elección, la Empresa podrá otorgar los beneficios de salud antes indicados ya sea directamente, por intermedio de otros prestadores, como asimismo mediante otros procedimientos o mecanismos que se ofrezcan en el mercado y que contribuyan a mejorar el acceso y la calidad de los beneficios del Plan de Salud.

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

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

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

Asimismo, la Empresa contratará un seguro complementario de salud para cubrir el 80% de la parte no bonificada de los gastos de hospitalización en que incurran los trabajadores y sus cargas familiares reconocidas como beneficiarios por la Isapre. Este seguro tendrá un máximo anual de 500 (quinientas) Unidades de Fomento, con un deducible no mayor que 3 (tres) Unidades de Fomento por

Scanned with CamScanner

beneficiario y se aplicará según las normas generales de este tipo de seguros, emanadas de la Superintendencia de Valores y Seguros.

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

D) Deuda médica

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

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

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

TRIGÉSIMO TERCERO: LICENCIAS (PERMISOS PAGADOS)

Al contraer matrimonio o acuerdo de unión civil, los trabajadores tendrán derecho a una licencia con goce de remuneraciones de ocho días corridos. Esta licencia deberá hacerse efectiva en el plazo de 90 días, contados desde la fecha de celebración del matrimonio civil, previa exhibición del certificado de matrimonio emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un permiso, con pago de la remuneración íntegra, de ocho días corridos por el fallecimiento de un hijo o del cónyuge o convivientes reconocidos por la ley chilena; esto es, los siete días que establece la ley más un día adicional, a contar de la fecha del respectivo fallecimiento. A tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, a contar de la fecha del respectivo fallecimiento. A cuatro días en caso de muerte de un hermano o hermana y a cuatro días de licencia en caso de fallecimiento de alguno de sus padres o de los padres del cónyuge o convivientes reconocidos por la ley chilena, a contar de la fecha del respectivo fallecimiento. A cinco días que establece la ley más un día adicional de permiso por el nacimiento de un hijo.

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, no se considerarán los días de descanso de cada ciclo de turno.

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

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

Scanned with CamScanner

TRIGÉSIMO CUARTO: BONIFICACIONES POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL, NACIMIENTO Y DEFUNCIÓN DE CARGAS

Los trabajadores tendrán derecho a una bonificación equivalente a 8 (ocho) Unidades de Fomento (UF) al contraer matrimonio o acuerdo de unión civil y por el nacimiento de un hijo 9 (nueve) Unidades de Fomento (UF) y a 30 (treinta) Unidades de Fomento (UF) en caso de defunción de una carga familiar. En caso de defunción de padre o madre será 8 (ocho) Unidades de Fomento (UF)

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

TRIGÉSIMO QUINTO: SALA CUNA

La Empresa mantendrá, en cada localidad en que presten servicios trabajadoras, con hijos menores de 2 años, un contrato con una sala cuna y pagará directamente a ésta el cuidado y alimentación de dichos menores. No obstante, las trabajadoras y trabajadores podrán optar por una sala cuna distinta a la contratada por la Empresa, en cuyo caso el aporte máximo será de 10 (diez) Unidades de Fomento (UF).

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

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

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

Este beneficio se extenderá a los trabajadores a quienes por sentencia judicial se les haya asignado el cuidado personal de su hijo.

TRIGÉSIMO SEXTO: SUBVENCIÓN PARA JARDINES INFANTILES

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

El monto mensual de esta subvención será hasta por un monto máximo equivalente a 10 (diez) Unidades de Fomento (UF) por párvulo y su pago será mensual. Para el cobro de este beneficio se debe presentar la boleta del jardín infantil o establecimiento respectivo.

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

En caso de que la trabajadora o trabajador falleciere, el trabajador o trabajadora que tenga el cuidado personal del menor o a quien por sentencia judicial se le

Scanned with CamScanner

haya confiado su cuidado, y siempre que este trabajador o trabajadora mantenga contrato vigente con la Empresa, tendrá derecho a que se le otorgue este beneficio.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: 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 Prebásica		8UF
- Enseñanza media	:	8UF
- Enseñanza superior	:	16UF

Excepcionalmente, en el caso de los estudiantes de enseñanza superior, esta bonificación se pagará entre los 24 y los 28 años de edad por aquellos alumnos que -en razón de su edad- dejen de ser carga familiar, siempre que demuestren la continuidad de sus estudios.

El pago de esta bonificación se hará efectivo en los meses de enero a junio 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 enero.

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, título profesional o técnico y al estudiante que siga los cursos profesionales de las Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas, Carabineros e Investigaciones.

En cambio, serán considerados como estudiantes de enseñanza media, además de los alumnos que cursen estudios en liceos humanísticos, comerciales o industriales, los que estén matriculados 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 de nivel superior.

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 y permanentes, debidamente certificadas- el trabajador tendrá derecho, contra la presentación de los documentos pertinentes y previa verificación de Recursos Humanos, a una bonificación mensual por estudios especiales o terapias que será equivalente al valor efectivamente pagado por este concepto.

C) Becas

Scanned with CamScanner

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 2° año de enseñanza básica.

Las becas se diferenciarán de acuerdo a:

a) Nivel educacional

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

Educación	Becas
Superior	56 (cincuenta y seis) UF
Técnico Superior	50 (cincuenta) UF
Media	24 (veinticuatro) UF
Básica	4 (cuatro) UF

b) Rendimiento académico.

Para los alumnos de enseñanza básica y media que demuestren a través de certificado de notas un rendimiento académico sobre 6.00 anual se considera una ayuda mensual del 50% del pago de la colegiatura y hasta el 100% de la colegiatura con nota 7. Los porcentajes intermedios entre el 50% y el 100% se calcularán de forma lineal entre las notas 6 y 7 respectivamente. Se considera dos decimales para la interpolación lineal de notas.

En el caso de estudios universitarios/técnico superior se optará al pago del 50% de la mensualidad demostrando tener nota 5.00 anual y al 100% de la mensualidad con nota anual superior o igual a 6.00. Los porcentajes intermedios entre el 50% y el 100% se calcularán de forma lineal entre las notas 5 y 6 respectivamente. Se considera dos decimales para la interpolación lineal de notas.

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

a) Ser carga familiar
b) Tener un promedio general de notas de cinco o más para enseña superior, y seis o más para enseñanza básica y media

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 28 años de edad, la continuidad de sus estudios.

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

TRIGÉSIMO OCTAVO: PRÉSTAMOS

A) Préstamo de Auxilio

Scanned with CamScanner

Los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a solicitar cada 18 meses un préstamo de auxilio equivalente a 1.50 Remuneración Bruta Promedio Mensual o cada seis meses un préstamo equivalente a 0,75 Remuneración Bruta Promedio Mensual.

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

El monto solicitado será expresado en unidades de fomento (UF) al valor que esta unidad tenga el día en que el préstamo sea otorgado y se devolverá en 18 cuotas mensuales, iguales y consecutivas también expresadas en UF. al valor que dicha unidad tenga los días 26 de cada mes mediante los procedimientos que determinará la Empresa.

Si el trabajador dejare de pertenecer a la Empresa, los saldos deudores le serán deducidos en una sola cuota de su liquidación de haberes, al valor que tenga la UF, al día siguiente de la terminación de los servicios. Si aún quedare un saldo, éste será devuelto por el ex trabajador en la forma que la Empresa determine.

B) Educación Superior

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

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

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

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

C) Préstamo por Vacaciones

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

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

TRIGÉSIMO NOVENO: PLAN HABITACIONAL

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

Scanned with CamScanner

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

CAPÍTULO V:SOBRE OTROS TEMAS

CUADRAGÉSIMO: EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO Y OBJETIVOS

Los Trabajadores tendrán una Evaluación del Comportamiento anual, la que considera tres fases fundamentales; Concertación, Evaluación y Comunicación de Retorno, siendo la Gerencia de Recursos Humanos garante en su aplicación.

La Empresa capacitará anualmente a los Trabajadores sobre el sistema de evaluación que se encuentre vigente. Esta Evaluación de Comportamiento es una herramienta fundamental para la Gestión del Talento, Crecimiento y Desarrollo Profesional de los Trabajadores. Sus resultados son una fuente de información destacada para los diferentes procesos como: Detección de Necesidades de Capacitación, Concursos Internos, Promociones, Gestión del Potencial, Planes Individuales de Desarrollo entre otros.

Para tener Evaluación de Comportamiento, el Trabajador debe haber laborado al menos 3 meses durante el año calendario.

En el caso de discrepancias no resueltas en el proceso de evaluación, entre el trabajador y su evaluador, podrá apelar al gestor del evaluador en primera instancia. No habiendo resuelto las diferencias, podrá apelar hasta la Gerencia de Área, los cuales deberán pronunciarse sobre la calificación. No habiendo resuelto las diferencias, el Trabajador podrá solicitar la intervención del Sindicato, el cual junto con los antecedentes presentados por el evaluado hará el reclamo escrito a la Gerencia de Recursos Humanos. Esta nueva instancia resolverá la o las discrepancias presentadas por el sindicato, las que serán discutidas y analizadas en las reuniones que para estos efectos sean necesarias efectuar. Con todo, este proceso de apelación no podrá tener una duración de más de 60 días hábiles.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

El trabajador podrá proponer a la Empresa ideas, de cada gerencia, destinadas a promover la mejora en la productividad, del tiempo de trabajadores y la mejora de la calidad del mismo. La Empresa revisará estas sugerencias, pudiendo incorporarlas en sus planes de productividad.

CAPÍTULO VI: BENEFICIOS POR TÉRMINO DE CONTRATO

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: INDEMNIZACIÓN CONTRACTUAL POR AÑOS DE SERVICIO

I) Los trabajadores individualizados en el Anexo N°10 que se adjunta, cuya antigüedad real sea igual o superior a 15 años en el momento del término de su contrato de trabajo por jubilación, retiro voluntario, por alguna de las causales señaladas en los números 1, 3, 4, 5 y 6 del artículo 159° del Código del Trabajo

Scanned with CamScanner

tendrán derecho a una indemnización que será equivalente a su sueldo base mensual vigente al 31 de diciembre de 2003 –que es aquel que rige antes de realizarse la integración de remuneraciones a que se refiere el artículo 1° Transitorio del Contrato Colectivo de fecha 29 de diciembre de 2003- por cada año completo de antigüedad real y fracción superior a nueve meses de dicha antigüedad, con un máximo de 40 años de antigüedad real. Este sueldo base mensual se reajustará en las mismas oportunidades y porcentajes estipulados en las letras a) y b) del artículo 3° del Contrato Colectivo de fecha 29 de diciembre de 2003, además de considerar los porcentajes de incrementos reales de sueldo base que afecten al trabajador.

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

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

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

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

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

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

Asimismo, perderán todo derecho a esta indemnización los trabajadores que no se retiren de la Empresa dentro del plazo de tres meses contado desde la fecha en que se haya notificado la resolución que declara que cumplen los requisitos para jubilar por invalidez.

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

a) El monto en pesos del número de UF establecido en su contrato individual de trabajo por este concepto, al valor que dicha unidad tenga al momento en que se haga efectivo el pago de la indemnización contractual.

Scanned with CamScanner

b) El valor que resulte al multiplicar la antigüedad correspondiente al período que medie entre el 1 de enero de 1992 y el término del contrato, por el sueldo base vigente al 31 de diciembre de 2003, según lo indicado en el inciso I) de este artículo. En el caso de trabajadores que hubieren recibido anticipos de indemnización con fecha posterior al 1 de enero de 1992, el período a indemnizar será desde el día inmediatamente siguiente al respectivo anticipo y hasta la fecha de término del contrato de trabajo.

II) Los trabajadores comprendidos en el Anexo N°11 tendrán derecho a la indemnización contractual por años de servicios establecida en la letra I. El sueldo base que se utilizará para calcular la señalada indemnización será la establecida en el artículo segundo, letra b) de sus respectivos contratos individuales.

CUADRAGÉSIMO TERCERO: ACOMPAÑAMIENTO POR RETIRO

Se pone a disposición a contar del año 2018, un cupo máximo anual de 5 (cinco) trabajadores que cuenten con una antigüedad igual o superior a 15 años en la Empresa, un acompañamiento por su retiro, consistente en el pago de la última remuneración fija percibida por el trabajador, por cada año de antigüedad real (descontado los años que se hubiesen anticipado/pagado). Para acogerse a este acompañamiento deberán enviar su renuncia voluntaria, con las formalidades legales, antes de cumplir los 67 años hombres y 62 años mujeres. Pasado este plazo perderán todo derecho a percibir dicho acompañamiento. El Sindicato presentará en su oportunidad a los trabajadores que podrán acceder a este beneficio, acompañando la carta de renuncia voluntaria respectiva.

Este beneficio es incompatible con la indemnización contractual por años de servicios (cláusula cuadragésimo segundo).

CUADRAGÉSIMO CUARTO: PLAN DE RETIRO

La Empresa aplicará un Plan de Retiro (en adelante el "Plan") ante un proceso de reestructuración que implique desvinculaciones masivas en su interior. Dicho Plan comprenderá una combinación de beneficios que cubran aspectos individuales y sociales, atingentes a las particularidades de los trabajadores afectados.

CUADRAGÉSIMO QUINTO: CUOTA MORTUORIA

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

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

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

Scanned with CamScanner

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

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

Este beneficio en ningún caso constituirá herencia yacente.

CUADRAGÉSIMO SEXTO: INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

En el caso que un trabajador falleciere por accidente del trabajo, sus beneficiarios tendrán derecho a una indemnización equivalente a 54 sueldos base mensual del trabajador.

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

CAPÍTULO VII: MATERIAS SINDICALES

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: APORTE SINDICAL

La Empresa aportará anualmente al sindicato la cantidad de 324 Unidades de Fomento (UF), que se pagarán en doce cuotas iguales y sucesivas a partir de enero de cada anualidad.

Lo anterior, para solventar parte de sus gastos administrativos.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO: HORA DE TRABAJO SINDICAL

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

Asimismo, y en casos calificados y debidamente autorizados por la Gerencia de Recursos Humanos, las horas de trabajo sindical podrán extenderse razonablemente por sobre lo legal, con el consenso del área respectiva.

Scanned with CamScanner

CUADRAGÉSIMO NOVENO: APORTES PARA PROYECTOS SINDICALES

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

QUINCUAGÉSIMO: FONDO PARA PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACION PROFESIONAL

Con el objeto de que al personal a quien se le aplique el presente Contrato Colectivo de trabajo pueda perfeccionar el nivel de sus conocimientos, amplíe su marco referencial, desarrolle sus condiciones y habilidades potenciales que lo habiliten a ocupar cargos de mayor jerarquía y se perfeccione en el manejo de vinculaciones dentro y fuera de contexto de la Empresa, se crea un fondo para el sindicato equivalente a 750 Unidades de Fomento (UF), para cada año calendario de vigencia del contrato.

Para acceder a este fondo, el Sindicato que agrupa a estos trabajadores deberá presentar a la Gerencia de Recursos Humanos, con las fundamentaciones que en cada caso se requieran, los respectivos proyectos orientados al perfeccionamiento profesional de sus asociados

Al final de cada año calendario, el sindicato antes aludido entregará un detallado informe sobre las actividades desarrolladas durante el período.

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

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: 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:

Años de servicio continuos	Monto del premio
	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%

QUINCUAGESIMO SEGUNDO: DIAS ADMINISTRATIVOS

Scanned with CamScanner

La empresa otorgará, al personal que se desempeñe en jornada ordinaria, un (1) día de permiso con goce de remuneraciones durante cada cuatrimestre del año calendario.

Este día podrá fraccionarse en medias jornadas y deberán siempre ser previamente coordinados con el respectivo gestor, siendo de cargo del trabajador la movilización adicional en caso de requerirse.

Los días antes citados no podrá acumularse vencida cada cuatrimestre y sólo podrá usarse como descanso efectivo, sin posibilidad de cobrarse como pago compensatorio.

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

Las siguientes cláusulas transitorias 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.

ARTÍCULO TRANSITORIO 1: BONO ACUERDO

La Empresa otorgará a cada Trabajador incluido en este Contrato Colectivo un Bono Acuerdo, beneficio que se otorga sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo, ascendente a una suma única no reajustable de $ 13.500.000 (trece millones quinientos mil pesos) brutos, el que se liquidará conjuntamente con la remuneración correspondiente al mes de Enero de 2024.

ARTÍCULO TRANSITORIO 2: REAJUSTE REAL

Los sueldos base de los Trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, una vez reajustados en la forma señalada en la Letra A) del Artículo Sexto de este instrumento, serán incrementados en el mes de Enero del año 2024. la suma de $112.000 no reajustable

ARTÍCULO TRANSITORIO 3: PRÉSTAMO ESPECIAL

El Trabajador afecto al presente Contrato Colectivo recibirá un préstamo especial, el que será abonado en el mes de enero del año 2024. Para acceder a este beneficio el trabajador deberá presentar en plazo, el formulario correspondiente. Es un préstamo especial por única vez de $1.400.000.- (un millón cuatrocientos mil pesos), el que se devolverá en 35 cuotas mensuales.

Asimismo, el Trabajador afecto al presente Contrato Colectivo podrá solicitar un segundo préstamo especial, el que será abonado en el mes de enero del año 2024. Para acceder a este beneficio el trabajador deberá presentar en plazo, el formulario correspondiente. Es un préstamo especial por única vez, de hasta $13.500.000.- (trece millones quinientos mil pesos), el que se podrá devolver en hasta 35 cuotas mensuales.

Scanned with CamScanner

El monto individual de estos préstamos estará determinado por que cada una de las cuotas en que se devolverá el monto solicitado, no exceda del 25% de descuentos por planilla de remuneraciones que define la legislación laboral.

Estos préstamos especiales, son por única vez, beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo.

Scanned with CamScanner

El presente Contrato Colectivo se firma en tres ejemplares de igual tenor, quedando uno en poder de cada parte y el tercero se remitirá a la Inspección del Trabajo competente por la Empresa.

Por Enel Generación Chile S.A.

Federica Caponera

Por el SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES DE ENEL S.A. E INGENIEROS DE EJECUCIÓN Y PROFESIONALES DE ENEL Y FILIALES, COLIGADAS, RELACIONADAS, VINCULADAS Y CON PARTICIPACIÓN SOCIETARIA Y OTRAS EMPRESAS AFINES Y DE ACTIVIDADES CONEXAS – SIEP:

MAURICIO JAVIER RAMÍREZ BARRIENTOS

RICARDO HERNÁN DÍAZ IRARRÁZABAL

ALDO MARIO VACCARO CATALÁN

Scanned with CamScanner

ANEXO N°1

N°	RUT	NOMBRE
1	12702882-6	ACEVEDO RODRIGUEZ JAVIER
2	12486499-2	AGUILERA CERDA JAIME ANDRES
3	12664095-1	AIYELEF CALFIQUEO HECTOR SEGUNDINO
4	13726602-4	ALARCON RIQUELME JUAN FRANCISCO
5	18418597-0	ALVAREZ AVILA NICOLE ALEXANDRA
6	15177831-3	ALVIAL RIVERA CESAR ANDRES
7	18800724-4	ARIAS DAZA LORETO PRISCILA
8	16122414-6	ARAVENA REYES JOSE ANTONIO
9	15045503-0	ASTUDILLO CONCHA JUDITH ROXANA
10	14572092-3	AYCINENA CARCAMO CAROLA FERNANDA
11	08088533-4	BELTRAN JARAMILLO BENEDICTO BERNABE
12	8462543-4	BUENO MORENO JUAN NICOLAS
13	15138193-6	BRAVO SOLIS JUAN FRANCISCO
14	09684259-7	BUSTOS SANHUEZA MAURICIO ALEJANDRO
15	10742953-0	CABRERA BECKER ERIKA DEL CARMEN
16	15592688-0	CAHUE LEAL LUIS FELIPE
17	19418214-7	CAMBIAZO ALVEAR FEDOR IVAN
18	13130010-7	CANALES VALLEJOS KARINA DEL PILAR
19	12719974-4	CAÑAS MEJIAS JAIME LINO
20	13377850-0	CARRASCO FIGUEROA RIGOBERTO ANTONIO
21	13900644-5	CASTILLO CASTRO MIGUEL ANGEL
22	13076204-2	CASTRO MELLA JOSE MARCELO
23	16431124-4	CERDA LUCO CLAUDIA PATRICIA
24	15760785-5	CONTRERAS QUIJANES FELIPE
25	10915084-3	COSTA LEON FELIX GUSTAVO
26	18780383-7	CHACON SOTO KATERINE VIRGINIA
27	17597230-7	DE LA ROSA LANDAURO TOMAS IGNACIO JESUS
28	09535061-5	DIAZ IRARRAZABAL RICARDO HERNAN
29	10338405-2	DURAND MENARES LUIS ALFREDO
30	16156735-3	ESCALONA GATICA HECTOR ARIEL
31	11992574-6	ESPAÑA AVARIA PAOLA DEL ROSARIO
32	14113534-1	ESPINOZA CONTRERAS GONZALO
33	10659315-9	FERNANDEZ LAGOS ALVARO PATRICIO
34	13384425-2	FLORES PAREDES JORGE EDGARD
35	16556594-0	GARATE ROBLES MAICO MICHAEL
36	10727812-5	GARCES RODRIGUEZ HECTOR EDUARDO
37	10676205-8	GARRIDO NAUDON GUILLERMO ESTEBAN
38	10214007-9	GODOY VALDERRAMA HERMAN HERNAN

Scanned with CamScanner

39	14153261-8	GOMEZ BASCUÑAN PEDRO LUIS
40	13917272-8	GONZALEZ ASTETE CRISTIAN IVAN
41	15910518-0	GONZALEZ MUÑOZ ROBERTO DANIEL
42	13495375-6	GONZALEZ QUILODRAN JORGE OSMAN
43	08703912-9	GONZALEZ SOTO VERONICA DEL PILAR
44	17518229-2	GUTIERREZ PUEBLA CRISTOPHER EDUARDO
45	11677434-8	HERRERA RUZTORT PATRICIO ANTONIO
46	08958342-K	IBARRA CHIAPPA ARMANDO FERNANDO
47	10920175-8	LIZAMA CASTILLO CARLOS GABRIEL
48	15956302-2	MANRIQUEZ ARANDA DANIEL LEONARDO
49	14463638-4	MARDONES GONZÁLEZ GABRIEL
50	18742258-2	MARIN IBARRA PEDRO LUIS
51	06901471-2	MARON TAPIA JOSE FERNANDO
52	14497782-3	MARTINEZ CARREÑO CLAUDIO ALEJANDRO
53	17804366-8	MARTINEZ COLOMA JORGE ANTONIO
54	12700031-K	MARTINEZ ZENTENO VICTOR ORLANDO
55	16642634-0	MENDEZ VILLAVICENCIO FELIPE CLAUDIO IGNA
56	16329233-5	MUÑOZ BURGOS ERWIN JONATHAN
57	13549215-9	MUÑOZ ROMAN HUGO MARIO
58	10537226-4	NAVARRETE CARCAMO DAVID RAUL
59	18390697-6	NAVARRO AGUIRRE ROBERTO ANDRES
60	15124654-0	LOBOS CONTRERAS CAMILO ALEXIS
61	18316154-7	NUÑEZ ALVAREZ CRISTIAN ALFREDO
62	13009306-K	OLMOS RIVERA RICHARD JAIME
63	15006708-1	OLIVARES LAGOS CRISTIAN ANDRES
64	19288006-8	ORELLANA ORESTE NADIA CAMILA
65	10841335-2	ORMEÑO VELASQUEZ HECTOR ARMANDO
66	15616384-8	PARRA SALAZAR LUIS FIDEL
67	18523951-9	PARRA SEGUEL IGNACIO ANDRES
68	10910906-1	PINASCO MUNIZAGA PABLO DUVERLY
69	17138053-7	PINTO REYES DAHYAN STEPHANI
70	13883524-3	RAMIREZ BARRIENTOS MAURICIO JAVIER
71	17446268-2	RIFFO QUIROZ ADAMS IVAN
72	22880810-5	ROBLES CHAMBILLA DIANA GLADYS
73	10657866-4	RODRIGUEZ FARIAS ERNESTO ENRIQUE
74	07891298-7	RODRIGUEZ VALDES ALVARO RAMON
75	19144660-7	RODRIGUEZ CABEZA CONSTANZA CLARA
76	15274331-9	RUIZ AREVALO GUILLERMO ANDRES
77	18810415-0	SANHUEZA HERNANDEZ ANTONIETA IGNACIA
78	10286628-2	SANDOVAL CERDA PEDRO PATRICIO
79	15887736-8	SANTANA LLANOS PÍA KARINA

Scanned with CamScanner

80	14214729-7	SAEZ TAPIA CESAR EDUARDO
81	11571470-8	SEGURA COLOMA MARCELO ANTONIO
82	08525854-0	SEPULVEDA LUQUE FLORENCIO
83	11677743-6	SILVA SALGADO JORGE ALEJANDRO
84	11843481-1	SION ZALAQUETT MICHEL ROBERTO
85	15735828-6	SOTO ABARCA PATRICIO GUILLERMO
86	09257491-1	TOMASELLO SOTO EDGARDO JAVIER
87	10700468-8	TOMÉ DÍAZ PEDRO IGNACIO
88	18911589-K	UNIVASO HANSEN WILLIAM RICHARD
89	09935061-K	VACCARO CATALAN ALDO MARIO
90	14013706-5	VARGAS PINO MARCELA ALEJANDRA
91	13190281-6	VALENZUELA RAMIREZ CRISTIAN ADRIAN
92	15664801-9	VALDES BECERRA JUAN ENRIQUE
93	12534522-0	VALDES VIDAL FELIX ANDRES
94	10383491-0	VEGA ORIHUELA IVAN RODRIGO
95	17396798-5	VELOSO ZUÑIGA NATALI VALENTINA
96	13709253-0	VENTURA QUEVEDO JOSE PATRICIO
97	09781283-7	VERGARA APAZ JORGE MANUEL
98	10607434-8	YAÑEZ ROMAN JORGE PATRICIO
99	14338429-2	ZUÑIGA TRUJILLO MAURICIO ENRIQUE
100	10681527-5	GARRIDO RIVERA SERGIO

Scanned with CamScanner

ANEXO N°2

ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.

Y

SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE INGENIEROS DE EJECUCIÓN Y PROFESIONALES DE ENEL, FILIALES Y OTRAS EMPRESAS RELACIONADAS

En Santiago, a 1 de enero de 2024 entre la empresa ENEL GENERACIÓN CHILE S.A., Rol Único Tributario N° 91.081.000-6 (en adelante "ENEL" o la "Empresa"), representada legalmente por su Gerente de Recursos Humanos doña Federica Caponera cédula nacional de identidad N° 28.231.924-1, con domicilio electrónico federica.caponera@enel.com, y domicilio físico, para estos efectos, en Avenida Santa Rosa 76, comuna de Santiago, por una parte; y por la otra, la Comisión Negociadora de **Sindicato Nacional Interempresa de Ingenieros de Ejecución y Profesionales de Enel, Filiales y Otras Empresas Relacionadas**, R.S.U.: 13.01.0344, representado por su directiva compuesta por los señores Mauricio Ramírez Barrientos, en su calidad de Presidente, Cédula Nacional de Identidad N° 13.883.524-3, Ricardo Hernán Diaz Irarrázaval, en su calidad de Secretario, Cédula Nacional de Identidad N° 9.535.061-5 y Aldo Mario Vaccaro Catalán, en su calidad de Tesorero, Cédula Nacional de Identidad N° 09.935.061-K, con domicilio electrónico sindicatosiep@gmail.com y domicilio físico, para estos efectos, en Calle Paris 778, comuna de Santiago (en adelante también el "**Sindicato**", y todos conjuntamente denominados en adelante las "**Partes**" o los "**Comparecientes**"), se ha convenido el siguiente acuerdo de extensión de beneficios (en adelante el "**Acuerdo**")

PRIMERO: Antecedentes.

1.1 Con esta misma fecha, las partes suscribieron un Contrato Colectivo (en adelante el "**Contrato Colectivo**"), cuya vigencia se extiende desde 1° de enero de 2024 y el 31 de diciembre del año 2026.

1.2 De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, las Partes vienen en acordar la aplicación parcial del Contrato Colectivo a todos los trabajadores de la Empresa sin afiliación sindical, según se expresa a continuación.

SEGUNDO: Acuerdo de extensión de beneficios.

2.1 Por el presente instrumento, las Partes vienen en acordar la aplicación parcial de las estipulaciones del Contrato Colectivo, a que se refiere la cláusula 1.1., a todos los trabajadores sin afiliación sindical que formen parte de la Empresa, ya sea que laboren actualmente en ella, o bien que se incorporen a la misma durante la vigencia del Contrato Colectivo, con excepción de los artículos transitorios y aquellos beneficios que tengan restricción en su articulado.

2.2 La extensión de beneficios se aplicará a contar de la fecha de entrada en vigencia del Contrato Colectivo, esto es, a contar del 1 de enero de 2023 y tendrá vigencia hasta el término del mismo.

2.3 La extensión personal y temporal a que se refieren los puntos 2.1. y 2.2, constituyen el criterio objetivo, general y no arbitrario de extensión de beneficios, dando cumplimiento expresamente a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 322 del Código del Trabajo.

2.4 En razón de lo anterior, la Empresa descontará de la liquidación mensual de remuneraciones de todos los trabajadores que se beneficien de esta extensión y que

Scanned with CamScanner

acepten la misma, el 100% de la cuota sindical ordinaria del Sindicato, vigente a la fecha de suscripción de este instrumento.

2.5 Respecto de los trabajadores que se beneficien de esta extensión, se hará efectiva al mes siguiente de la recepción por parte de la empresa de la comunicación del sindicato, señalando la afiliación del trabajador. Se incluirá en sus respectivos contratos individuales de trabajo o en un anexo al mismo, una cláusula en que se manifieste expresamente la extensión de beneficio y el descuento de la cuota sindical referida en el punto 2.4 anterior.

TERCERO: Vigencia.

El presente acuerdo comenzará a regir a contar del 1 de enero de 2023, y se incorpora en calidad de anexo al Contrato Colectivo, entendiendo las Partes que forma parte integrante de él y que, de esta forma, se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el número 4 del artículo 321 del Código del Trabajo.

ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.

Federica Caponera

COMISIÓN NEGOCIADORA

Mauricio Ramírez Barrientos

Ricardo Hernán Diaz Irarrázabal

Aldo Mario Vaccaro Catalán

Scanned with CamScanner

ANEXO N°3
Sueldo Base Adicional

N°	RUT	NOMBRE
1	12702882-6	ACEVEDO RODRIGUEZ JAVIER
2	13726602-4	ALARCON RIQUELME JUAN FRANCISCO
3	15177831-3	ALVIAL RIVERA CESAR
4	15138193-6	BRAVO SOLIS JUAN FRANCISCO
5	09684259-7	BUSTOS SANHUEZA MAURICIO ALEJANDRO
6	12719974-4	CAÑAS MEJIAS JAIME LINO
7	13900644-5	CASTILLO CASTRO MIGUEL ANGEL
8	15760785-5	CONTRERAS QUIJANES FELIPE
9	10338405-2	DURAND MENARES LUIS ALFREDO
10	16156735-3	ESCALONA GATICA HECTOR ARIEL
11	14113534-1	ESPINOZA CONTRERAS GONZALO
12	10727812-5	GARCES RODRIGUEZ HECTOR EDUARDO
13	10681527-5	GARRIDO RIVERA SERGIO
14	10214007-9	GODOY VALDERRAMA HERMAN HERNAN
15	11677434-8	HERRERA RUZTORT PATRICIO ANTONIO
16	14463638-4	MARDONES GONZÁLEZ GABRIEL
17	12700031-K	MARTINEZ ZENTENO VICTOR ORLANDO
18	16329233-5	MUÑOZ BURGOS ERWIN JONATHAN
19	13549215-9	MUÑOZ ROMAN HUGO MARIO
20	15006708-1	OLIVARES LAGOS CHRISTIAN ANDRES
21	10910906-1	PINASCO MUNIZAGA PABLO DUVERLY
22	13883524-3	RAMIREZ BARRIENTOS MAURICIO JAVIER
23	11571470-8	SEGURA COLOMA MARCELO ANTONIO
24	18911589-K	UNIVASO HANSEN WILLIAM RICHARD
25	10383491-0	VEGA ORIHUELA IVAN RODRIGO
26	15592688-0	CAHUEL LEAL LUIS FELIPE
27	15910518-0	GONZALEZ MUÑOZ ROBERTO DANIEL
28	18316154-7	NUÑEZ ÁLVAREZ CRISTIAN
29	13009306-K	OLMOS RIVERA RICHARD JAIME
30	10841335-2	ORMEÑO VELASQUEZ HECTOR ARMANDO
31	15616384-8	PARRA SALAZAR LUIS
32	22880810-5	ROBLES CHAMBILLA DIANA GLADYS
33	08525854-0	SEPULVEDA LUQUE FLORENCIO
34	11677743-6	SILVA SALGADO JORGE ALEJANDRO
35	09935061-K	VACCARO CATALAN ALDO MARIO
36	13190281-6	VALENZUELA RAMIREZ CRISTIAN ADRIAN

Scanned with CamScanner

37	17396798-5	VELOSO ZUÑIGA NATALI VALENTINA
38	13709253-0	VENTURA QUEVEDO JOSE PATRICIO
39	09781283-7	VERGARA APAZ JORGE MANUEL
40	10607434-8	YAÑEZ ROMAN JORGE PATRICIO
41	17804366-8	MARTINEZ COLOMA JORGE ANTONIO
42	10659315-9	FERNANDEZ LAGOS ALVARO PATRICIO
43	18523951-9	PARRA SEGUEL IGNACIO ANDRES
44	08462543-4	BUENO MORENO JUAN NICOLAS





Scanned with CamScanner

ANEXO N°4
Bono Terreno

N°	RUT	NOMBRE
1	10286628-2	SANDOVAL CERDA PEDRO PATRICIO

Scanned with CamScanner

ANEXO N°5
Subvención por Habitación

N°	RUT	NOMBRE
1	12702882-6	ACEVEDO RODRIGUEZ JAVIER
2	13726602-4	ALARCON RIQUELME JUAN FRANCISCO
3	15177831-3	ALVIAL RIVERA CESAR ANDRES
4	14572092-3	AYCINENA CARCAMO CAROLA FERNANDA
5	15138193-6	BRAVO SOLIS JUAN FRANCISCO
6	09684259-7	BUSTOS SANHUEZA MAURICIO ALEJANDRO
7	12719974-4	CAÑAS MEJIAS JAIME LINO
8	10338405-2	DURAND MENARES LUIS ALFREDO
9	10727812-5	GARCES RODRIGUEZ HECTOR EDUARDO
10	10214007-9	GODOY VALDERRAMA HERMAN HERNAN
11	13917272-8	GONZALEZ ASTETE CRISTIAN IVAN
12	08703912-9	GONZALEZ SOTO VERONICA DEL PILAR
13	11677434-8	HERRERA RUZTORT PATRICIO ANTONIO
14	14463638-4	MARDONES GONZÁLEZ GABRIEL
15	18742258-2	MARIN IBARRA PEDRO LUIS
16	06901471-2	MARON TAPIA JOSE FERNANDO
17	12700031-K	MARTINEZ ZENTENO VICTOR ORLANDO
18	10910906-1	PINASCO MUNIZAGA PABLO DUVERLY
19	13883524-3	RAMIREZ BARRIENTOS MAURICIO JAVIER
20	10657866-4	RODRIGUEZ FARIAS ERNESTO ENRIQUE
21	07891298-7	RODRIGUEZ VALDES ALVARO RAMON
22	11571470-8	SEGURA COLOMA MARCELO ANTONIO
23	18911589-K	UNIVASO HANSEN WILLIAM RICHARD
24	10383491-0	VEGA ORIHUELA IVAN RODRIGO
25	15592688-0	CAHUEL LEAL LUIS FELIPE
26	13900644-5	CASTILLO CASTRO MIGUEL ANGEL
27	15760785-5	CONTRERAS QUIJANES FELIPE
28	16156735-3	ESCALONA GATICA HECTOR ARIEL
29	14113534-1	ESPINOZA CONTRERAS GONZALO
30	10681527-5	GARRIDO RIVERA SERGIO
31	15910518-0	GONZALEZ MUÑOZ ROBERTO DANIEL
32	13549215-9	MUÑOZ ROMAN HUGO MARIO
33	18316154-7	NUÑEZ ÁLVAREZ CRISTIAN
34	13009306-K	OLMOS RIVERA RICHARD JAIME
35	10841335-2	ORMEÑO VELASQUEZ HECTOR ARMANDO
36	15616384-8	PARRA SALAZAR LUIS

Scanned with CamScanner

37	22880810-5	ROBLES CHAMBILLA DIANA GLADYS
38	08525854-0	SEPULVEDA LUQUE FLORENCIO
39	11677743-6	SILVA SALGADO JORGE ALEJANDRO
40	09935061-K	VACCARO CATALAN ALDO MARIO
41	13190281-6	VALENZUELA RAMIREZ CRISTIAN ADRIAN
42	17396798-5	VELOSO ZUÑIGA NATALI VALENTINA
43	13709253-0	VENTURA QUEVEDO JOSE PATRICIO
44	09781283-7	VERGARA APAZ JORGE MANUEL
45	10607434-8	YAÑEZ ROMAN JORGE PATRICIO
46	10659315-9	FERNANDEZ LAGOS ALVARO PATRICIO
47	18523951-9	PARRA SEGUEL IGNACIO ANDRES
48	08462543-4	BUENO MORENO JUAN NICOLAS
49	17804366-8	MARTÍNEZ COLOMA JORGE ANTONIO





Scanned with CamScanner

ANEXO N°6
Subvención por Habitación

N°	RUT	NOMBRE
1	10286628-2	SANDOVAL CERDA PEDRO PATRICIO

Scanned with CamScanner

ANEXO N°7

Se excluye de la Asignación por Turnos de Operación Centrales Generadoras

N°	RUT	NOMBRE
1	10841335-2	ORMEÑO VELASQUEZ HECTOR ARMANDO
2	09935061-K	VACCARO CATALAN ALDO MARIO
3	09781283-7	VERGARA APAZ JORGE MANUEL

Scanned with CamScanner

ANEXO N°8
Seguros Complementarios de Salud

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

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

Scanned with CamScanner

SEGURO ADICIONAL DE GASTOS DENTALES

Gastos Dentales	% Reembolso Gastos Libre Elección	%Reembolso Gastos no cubiertos por Isapre -Fonasa	Tope por Evento UF	Límite Reembolso Máximo por persona Anual UF
Consulta Dental (Cuidado Dental Rutinario)	85%	85%	—	UF 20,00
Radiología (Cuidado Dental, Rutinario)	85%	85%	—	
Operatoria Dental	85%	85%	—	
Periodoncia	85%	85%	—	
Laboratorio Dental	85%	85%	—	
Medicamentos Dental	85%	85%	—	
Higiene (ProfilaxisCuidado Dental Rutinario)	85%	85%	—	
Cirugía Bucal	85%	85%	—	
Endodoncia	85%	85%	—	
Odontopediatría	85%	85%	—	
Plano y Tratamiento (Disfunción)	85%	85%	—	
Prótesis (Después de 6 mese de Cobertura)	85%	85%	—	
Implantes	85%	85%	—	
Ortodoncia (Después de 6 meses de Cobertura)	85%	85%	—	UF 20,00

El período de Carencia (6 meses) comienza desde la fecha de inicio de vigencia inicial del asegurado en la póliza de Vida Security o de la anterior Compañía

Cobertura		
Límite Máximo por persona Anual	UF	20 para dental general y 20 para ortodoncia
Deducible:	UF	0,50
por empleado con 1 Depte.	UF	1,00
por empleado con 2 ó más Deptes.	UF	1,50
Período de Acumulación del deducible	AÑO POLIZA	
Consumo del Deducible	Después del Reembolso del Seguro	

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

A) Bonificación de pasajes:

a) En los casos de urgencia médica y gravedad tal que hagan necesario el traslado inmediato del paciente a la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos adecuados, el gasto en pasajes será bonificado en una suma equivalente al 75% del valor de un pasaje completo de ida y regreso por el medio más usual.

b) En los casos de controles posteriores a una intervención quirúrgica, se bonificará el 75% del valor del pasaje de ida y regreso por el medio más usual.

c) Esta bonificación se concederá por un máximo de tres controles dentro del transcurso de los dos meses siguientes a la intervención quirúrgica.

d) En los casos de ausencia o insuficiencia de recursos médicos en la zona, debidamente comprobada, se bonificará el 50% del valor de los pasajes de ida y regreso por el medio más usual hasta la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos adecuados. Estas circunstancias deberán ser certificadas por escrito por el médico que deriva la atención o, en su defecto, por el médico tratante. Esta bonificación será calificada localmente.

e) En los casos indicados en A.a) y A.b) podrán bonificarse los pasajes del acompañante cuando exista un certificado médico que acredite que el paciente está imposibilitado de valerse por sí mismo. Además, se autorizará esta bonificación en aquellos casos de pacientes menores de 16 años que deban viajar de acuerdo a lo establecido en A.d). La bonificación será equivalente al 50% del valor de los pasajes de ida y regreso por el medio más usual y requerirá la calificación previa del médico contralor que designe La Empresa.

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

a) Los trabajadores que presenten una enfermedad grave que requiera tratamiento urgente, que sean derivados por prescripción médica a Santiago o a la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos necesarios, y que no sean hospitalizados, tendrán derecho a una bonificación de UF 0,5 diarios.

b) Las cargas familiares que se encuentren en la situación indicada en a) tendrán derecho a una bonificación de UF 0,25 diarios.

Scanned with CamScanner

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 l

a Empresa, por un máximo de UF 5 para el trabajador y de UF 2,5 para las cargas familiares y el acompañante, respectivamente, por cada evento de hospitalización.

C) Calificación y control

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

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

D) Reembolso de las bonificaciones

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

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

Scanned with CamScanner

ANEXO N°9

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 Empresa y sus respectivas cargas familiares tendrán derecho a las bonificaciones y prestaciones que más adelante se señalan:

2.- Bonificaciones médicas y dentales

A) BONIFICACIONES MEDICAS

a) Atención médica en consulta o domicilio: 85% del valor cobrado, con un máximo de 85 % del Arancel de Referencia (ARI).

b) Exámenes clínicos o de laboratorio o radiológicos realizados por médicos o bajo su responsabilidad: 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del ARI.

c) Transfusiones de sangre y otros tratamientos especializados realizados por médicos: 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del ARI.

d) Intervenciones quirúrgicas y procedimientos médicos: 90% del valor cobrado, con un máximo del 90% del ARI.

B) OTRAS BONIFICACIONES MÉDICAS

a) Bonificación diaria por estadía en clínicas u hospitales: como máximo el 85% del valor real con un máximo del 85% del ARI, con un tope máximo anual de $ 10.474.331 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 $ 163.154 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 $ 175.957 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

Scanned with CamScanner

bonificación equivalente al 95% de su valor real, previa autorización para cada caso específico del médico contralor de la Empresa.

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

e) Bonificación por audífonos, prótesis y órtesis recetados por el profesional respectivo: 85% del valor real del artículo, previa calificación para cada caso específico por parte del médico contralor de la Empresa. Las pilas para audífonos se bonificarán hasta un monto de $ 14.796 mensuales.

f) Bonificación por anteojos ópticos

i) Cristales blancos: 85% de su valor cada vez que haya indicación expresa para su uso o cambio de dioptría.

ii) Marcos corrientes: 85% de 2 UFR. Esta bonificación se concederá inicialmente hasta por cuatro veces, libres de frecuencia. Posteriormente, se bonificará – como máximo – un marco cada cuatro años. Para estos efectos, también se considerará el número de veces que se haya otorgado el beneficio con anterioridad al inicio de la vigencia del Contrato Colectivo. Los marcos para anteojos ópticos, en el caso de las cargas familiares menores de 16 años, se otorgarán como máximo cada dos años.

iii) Lentes de contacto: Se bonificarán sólo cuando exista una patología ocular justificada médicamente en forma expresa o cuando las dioptrías excedan de cuatro, en cualquiera de los ojos. La bonificación máxima será equivalente al 85% del valor de lentes duros. Las bonificaciones de lentes de contacto serán previamente calificadas y autorizadas por el médico contralor de la Empresa. Asimismo, se bonificará mensualmente el 70% del valor real del set de limpieza.

g) Bonificación de pasajes:

ii) En los casos de urgencia médica y gravedad tal que hagan necesario el traslado inmediato del paciente a la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos adecuados, el gasto en pasajes será bonificado en una suma equivalente al 75% del valor de un pasaje completo de ida y regreso por el medio más usual.

iii) En los casos de controles posteriores a una intervención quirúrgica, se bonificará el 75% del valor del pasaje de ida y regreso por el medio más usual.

Esta bonificación se concederá por un máximo de tres controles dentro del transcurso de los dos meses siguientes a la intervención quirúrgica.

iv) En los casos de ausencia o insuficiencia de recursos médicos en la zona, debidamente comprobadas, se bonificará el 50% del valor de los pasajes de ida y regreso por el medio más usual hasta la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos adecuados. Estas circunstancias deberán ser certificadas por escrito por el médico que deriva la atención o, en su defecto, por el médico tratante. Esta bonificación será calificada localmente.

v) En los casos indicados en i) e ii) podrán bonificarse los pasajes del acompañante cuando exista un certificado médico que acredite que el paciente está imposibilitado de valerse por sí mismo. Además, se autorizará esta bonificación en aquellos casos de pacientes menores de 16 años que deban viajar de acuerdo a lo establecido en iii). La

Scanned with CamScanner

bonificación será equivalente al 50% del valor de los pasajes de ida y regreso por el medio más usual y requerirá la calificación previa del médico contralor de la Empresa.

h) Bonificación por medicamentos:

Los medicamentos recetados a los trabajadores o sus cargas familiares por el médico respectivo y que sean pagados directamente por el personal se bonificarán en un 70% de su valor. En cambio, si los medicamentos pertenecen al Formulario Nacional o su equivalente genérico, la bonificación ascenderá al 80% de su valor.

Los medicamentos facturados por clínicas u hospitales con motivo de una hospitalización se bonificarán en un 85% de su valor.

Estas bonificaciones procederán sólo cuando se dé estricto cumplimiento a las normas de control que imparta la Isapre.

C) BONIFICACIONES DENTALES Y LABORATORIO DENTAL

a) En Santiago:

- Atención en el Centro Dental de la Isapre: Se cobrará al trabajador el 15% del ARI por cada una de las prestaciones efectuadas a él o sus cargas familiares.

- Atención fuera del Centro Dental: Se bonificará el 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del ARI por cada una de las prestaciones.

- Atención por especialistas en ortodoncia, paradoncia y endodoncia: Se bonificará el 85% del valor cobrado con un máximo del 85% del ARI por cada una de las prestaciones.

b) En terreno:

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

c) Bonificación por trabajos de laboratorio:

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

d) En general, la Isapre no bonificará ni pagará tratamientos que tengan una finalidad predominantemente estética o que se realicen con materiales de alto costo, susceptibles de ser reemplazados técnicamente en similares condiciones por otros de menor valor, de acuerdo a la calificación que hará la contraloría dental de la Empresa.

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

a) Los trabajadores que presenten una enfermedad grave que requiera tratamiento urgente, que sean derivados por prescripción médica a Santiago o a la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos necesarios, y que no sean hospitalizados, tendrán derecho a una bonificación de $ 14.765 diarios.

b) Las cargas familiares que se encuentren en la situación indicada en a) tendrán derecho a una bonificación de $ 7.382 diarios.

Scanned with CamScanner

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 $ 7.382 diarios.

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

Estas bonificaciones se otorgarán previa calificación del médico contralor de la Empresa, por un máximo de $ 147.654 para el trabajador y de $ 73.833 para las cargas familiares y el acompañante, respectivamente, por cada evento de hospitalización.

E) CALIFICACIÓN Y CONTROL

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

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

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

F) REEMBOLSO DE LAS BONIFICACIONES

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

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

Scanned with CamScanner

ANEXO N°10
Indemnización Contractual por Años de Servicio

N°	RUT	NOMBRE
1	12486499-2	AGULERA CERDA JAIME ANDRES
2	08088533-4	BELTRAN JARAMILLO BENEDICTO BERNABE
3	09684259-7	BUSTOS SANHUEZA MAURICIO ALEJANDRO
4	10338405-2	DURAND MENARES LUIS ALFREDO
5	10727812-5	GARCES RODRIGUEZ HECTOR EDUARDO
6	08703912-9	GONZALEZ SOTO VERONICA DEL PILAR
7	11677434-8	HERRERA RUZTORT PATRICIO ANTONIO
8	06901471-2	MARON TAPIA JOSE FERNANDO
9	07891298-7	RODRIGUEZ VALDES ALVARO RAMON
10	11571470-8	SEGURA COLOMA MARCELO ANTONIO
11	10383491-0	VEGA ORIHUELA IVAN RODRIGO

Scanned with CamScanner

ANEXO N°11
Indemnización Contractual por Años de Servicio

N°	RUT	NOMBRE
1	10286628-2	SANDOVAL CERDA PEDRO PATRICIO







Scanned with CamScanner