

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1  
DE EMPRESA CHILQUINTA ENERGÍA S.A.  
2025 - 2027**

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1**  
**DE EMPRESA CHILQUINTA ENERGÍA S.A.**  
**2025 - 2027**

En Valparaíso, a treinta y uno de diciembre de dos mil veinticuatro, entre CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A., por si y en representación de CHILQUINTA SERVICIOS S.A., CHILQUINTA ENERGÍA S.A., CHILQUINTA TRANSMISIÓN S.A. y ENERQUINTA S.A., todas denominadas también “Grupo de Empresas” o “el Grupo”, representadas por don ESTEBAN ANDRÉS LAVANDEROS WERNER, don JOSÉ JONATHAN MELO GUERRERO, y don FRANCISCO JAVIER FUENZALIDA JARPA, correo electrónico elavande@chilquinta.cl, todos los anteriores domiciliados para este efecto en Avenida Argentina N°1, piso 9, Valparaíso, por una parte; y por la otra, el SINDICATO DE TRABAJADORES N°1 DE EMPRESA CHILQUINTA ENERGÍA S.A., con domicilio en Avenida Francia N°273 segundo piso, Valparaíso, domicilio sindicato1chilquinta@gmail.com, representado por su Directorio, integrado por doña MARÍA CECILIA VALDIVIA SOTO, presidenta, don JORGE EDUARDO FIGUEROA CAPPELLI, secretario, don LUIS GUILLERMO PARDO OLMOS, tesorero, doña CAROLINA ANDREA ROJAS YUZ, directora, y don FELIPE ARTURO RIVEROS FLEMING, director, en su carácter de Comisión Negociadora, se ha convenido celebrar un contrato colectivo de trabajo de conformidad con las disposiciones legales sobre negociación colectiva, que consta de las siguientes cláusulas.

**CAPÍTULO PRIMERO: DE LAS PARTES Y ÁMBITO DEL CONTRATO**

**PRIMERA: PARTES DEL CONTRATO**

Por escritura pública de veintinueve de julio de dos mil veintiuno, otorgada ante doña Natalia Ramírez Aranda, notario público de Viña del Mar, suplente del titular don Luis Enrique Fischer Yávar, que se agrega como Anexo N°7 a este contrato colectivo de trabajo, el SINDICATO DE TRABAJADORES N°1 DE EMPRESA CHILQUINTA ENERGÍA S.A., por una parte, y por la otra CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A., CHILQUINTA TRANSMISIÓN S.A., CHILQUINTA SERVICIOS S.A., CHILQUINTA ENERGÍA S.A. y ENERQUINTA S.A., representadas estas últimas empresas para estos efectos por CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A., denominadas también “Grupo de Empresas” o “el Grupo”, representada esta última por don ESTEBAN ANDRÉS LAVANDEROS WERNER, acordaron declarar que el “Grupo de Empresas” constituye una unidad económica para

efectos laborales y previsionales, y en consecuencia será considerado como un solo empleador, tanto respecto del Sindicato, como de los trabajadores actuales y futuros que afilie, sean éstos trabajadores traspasados de su actual empleador a alguna de las nuevas empresas ya mencionadas o trabajadores contratados con posterioridad por las referidas empresas.

El presente contrato colectivo de trabajo regirá las relaciones de trabajo y remuneraciones entre CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A., CHILQUINTA SERVICIOS S.A., CHILQUINTA TRANSMISIÓN S.A., CHILQUINTA ENERGÍA S.A. y ENERQUINTA S.A., denominadas también “Grupo de Empresas” o “el Grupo”, considerado para estos efectos como un solo empleador según se señaló en el párrafo precedente, y los socios y socias del Sindicato de Trabajadores N°1 de Empresa Chilquinta Energía S.A., individualizados en el Anexo N°1 del presente instrumento, que forma parte integrante del mismo para todos los efectos legales y convencionales, y los trabajadores que posteriormente ingresen al Sindicato de Trabajadores N°1 de Empresa Chilquinta Energía S.A.

## **SEGUNDA: NORMAS DE INTERPRETACIÓN**

- a) Cada vez que en este instrumento o en sus anexos se haga referencia a “el trabajador” o a “los trabajadores” o “el socio” o “los socios” se entenderá que la expresión comprende tanto al género femenino como masculino o a otro reconocido oficialmente, a menos que de su contexto se infiera que se ha empleado para referirse a uno de estos géneros. Asimismo, la expresión “hijo” o “hijos” comprenderá a los hijos sin distinción de sexo o género.
- b) Cada vez que por este instrumento se haga referencia a “el trabajador” o a “los trabajadores” se entenderá que se refiere al trabajador o trabajadores que son parte contratante conforme a la nómina contenida en el Anexo N°1 de este contrato colectivo y los trabajadores que posteriormente ingresen al Sindicato de Trabajadores N°1 de Empresa Chilquinta Energía S.A., a menos que de su contexto se infiera que se ha empleado en un sentido diverso. Asimismo, cada vez que se haga referencia a “la empresa”, “la compañía”, “la sociedad”, “el empleador” o “la empleadora”, se entenderá que se refiere a las empresas del “Grupo de Empresas” singularizadas en la cláusula primera de este contrato, o a las sociedades o empresas que las sucedan o de las cuales lleguen a formar parte.
- c) Cada vez que en este instrumento se exprese que el trabajador o los trabajadores tendrán derecho a percibir una determinada remuneración, bonificación, asignación, beneficio, regalía o derecho, se entenderá que es la empresa para la cual

el trabajador presta servicios la parte contratante obligada a su pago u otorgamiento, sin perjuicio de la responsabilidad del “Grupo de Empresas” en tanto empleador único.

- d) Cada vez que por este instrumento se haga referencia al IPC, se entenderá que se refiere a la variación del porcentaje acumulado en un determinado espacio de tiempo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) o al índice o factor que lo reemplace, fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace o sustituya. En todo caso, si el índice fuere negativo, se entenderá que el reajuste es de 0%, no viéndose afectados los montos que se estén pagando.
- e) Cada vez que por este instrumento se regule alguna prestación en unidades de fomento, se entenderá que el valor de ésta es el que haya tenido el último día del mes anterior a aquel en que corresponda pagar el beneficio, salvo indicación expresa en contrario. En todo caso, si la unidad de fomento fuere afectada negativamente en cuanto factor de medida, los beneficios expresados en esta unidad mantendrán sus valores de concordancia con las variaciones del Índice de Precios al Consumidor producida en el respectivo período.
- f) Los beneficios establecidos en el presente instrumento se preferirán por sobre los señalados en la legislación actual o futura, salvo que ésta establezca mejores condiciones a las aquí pactadas, en cuyo caso se estará a ellas.
- g) Para los efectos derivados de este contrato se entenderá por “sueldo contractual” la suma de los siguientes emolumentos: sueldo base, asignación profesional, asignación técnico industrial (ex grado-oficio), asignación técnico-administrativa para asistente de servicio al cliente, sueldo personal y el excedente de escalafón. Lo anterior, sin perjuicio de que en el futuro la composición del “sueldo contractual” pueda ser modificada de común acuerdo entre las partes de este contrato. Se entenderá por “sueldo personal” aquella parte de la remuneración que corresponde a aumentos por antigüedad (trienios), incentivos por calificaciones o evaluaciones u otros que la empresa convenga expresamente con el trabajador.
- h) Las modificaciones que las partes acuerden introducir a los contratos individuales de trabajo o a este contrato colectivo, en las materias que puedan convenir libremente o que efectúe la empresa de conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo, no afectarán en modo alguno las remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, regalías o derechos convenidos en este contrato. Lo anterior, es sin perjuicio de los efectos que en determinados contratos individuales de trabajo puedan producirse por motivo de promociones, ascensos, traslados o permutas libremente solicitadas por el trabajador conforme a la aplicación de las normas sobre

políticas de selección, remuneración, ascensos y promociones del personal, establecidas en políticas vigentes de la empresa relativas a estas materias.

- i) Para todos los efectos legales y convencionales, forman parte de este contrato colectivo de trabajo los instrumentos agregados como anexos números uno (1), dos (2), tres (3), cuatro (4), cinco (5), seis (6) y siete (7).

### **TERCERA: VIGENCIA Y EFECTOS**

El presente contrato colectivo de trabajo tendrá una duración y vigencia de treinta y seis (36) meses, contados desde el 1 de enero del año 2025 y hasta el 31 de diciembre del año 2027.

Las cláusulas del presente contrato colectivo, a contar de su entrada en vigencia, reemplazarán en su totalidad a las estipuladas en anteriores instrumentos colectivos celebrados entre Chilquinta Energía S.A. - hoy Chilquinta Distribución S.A. - actuando por sí y en representación de las demás empresas de "el Grupo" y el Sindicato de Trabajadores N°1 de Empresa Chilquinta Energía S.A., y en lo pertinente, a la de los contratos individuales de trabajo de los trabajadores afectos a este instrumento, de conformidad con lo establecido en el artículo 311 del Código del Trabajo.

Se exceptúan expresamente las cláusulas estipuladas en las modificaciones de los contratos individuales de aquellos trabajadores que se acogieron a los anticipos de indemnización por años de servicios efectuados durante los años 1985, 1986 y posteriores.

### **CAPÍTULO SEGUNDO: DE LAS REMUNERACIONES BÁSICAS**

#### **CUARTA: REAJUSTABILIDAD**

Las remuneraciones y demás beneficios expresados en dinero establecidos en este contrato, vigentes al 31 de diciembre del 2024, que no tengan establecida una reajustabilidad especial ni estén expresadas en unidades de fomento o algún otro mecanismo de reajustabilidad o corrección propios, se reajustarán, a contar del 01 de enero del 2025, en el cien por ciento (100%) de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el período julio-diciembre de 2024 (con lo cual se da cumplimiento al contrato colectivo anterior).

Las remuneraciones y demás beneficios expresados en dinero en el presente contrato colectivo, que no tengan establecida una reajustabilidad especial ni estén expresadas en unidades de fomento o algún otro mecanismo de reajustabilidad o corrección propios, se reajustarán a partir del 01 de enero del 2025, cada seis (6) meses, en el cien por ciento (100%) de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor,

o cada vez que dicho índice experimente una variación acumulada igual o superior al cuatro por ciento (4%).

En el evento que, en algún semestre, el Índice de Precios al Consumidor, experimente una variación negativa, las remuneraciones y demás beneficios expresados en dinero mantendrán los valores alcanzados hasta esa fecha.

Para todos los efectos legales y convencionales la reajustabilidad del último período que corresponda a la vigencia de este contrato se aplicará al 31 de diciembre de año 2027 y corresponderá al cien por ciento (100%) de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el período julio - diciembre de 2027, reajuste que la compañía pagará a partir de la liquidación de remuneraciones del mes de enero de 2028.

#### **QUINTA: SUELDOS**

Los sueldos base vigentes al 1 de enero del año 2025, se reajustarán, adicionalmente a la variación del IPC establecida en la cláusula cuarta, y a partir de dicha fecha, de la forma siguiente:

Reajuste Real Sueldo Base	Mes de Inicio Aplicación	Periodo de Aplicación	Meses Acumulados
3,1%	01-01-2025	Enero a diciembre 2025	12
2,6%	01-01-2026	Enero a diciembre 2026	24
3,1%	01-01-2027	Enero a diciembre 2027	36

#### **SEXTA: CATEGORÍAS**

La empresa, una vez al año, pondrá en conocimiento de los trabajadores que lo soliciten personalmente o a través del Sindicato, la categoría asignada a su respectivo cargo.

Asimismo, el sindicato podrá hacer retroalimentación no vinculante sobre el sistema de categorías, así como realizar propuestas no vinculantes de aumento en casos específicos.

#### **SÉPTIMA: GRATIFICACIÓN**

La compañía pagará una gratificación anual a los trabajadores, equivalente al cincuenta por ciento (50%) de los sueldos contractuales mensuales percibidos durante el año, la que se liquidará anualmente y sobre la cual efectuará anticipos mensuales sin reajustes ni intereses. Esta gratificación se imputará a la gratificación legal a que la empresa resulte obligada.

## **OCTAVA : ASIGNACIÓN PROFESIONAL**

### **a) Profesionales Universitarios:**

La empresa pagará mensualmente a los trabajadores que estén en posesión de un título universitario y que se desempeñen en cargos cuyo nivel de estudios sea fijado o se fije por la compañía como de profesional universitario, una asignación profesional equivalente al cuarenta y cinco por ciento (45%) del respectivo sueldo base.

Esta asignación profesional será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del respectivo sueldo base, para los egresados de carreras universitarias que se desempeñen en cargos cuyo nivel de estudios sea fijado por la compañía como de universitario.

### **b) Contadores:**

Los contadores que se desempeñen en cargos cuyo nivel de escolaridad sea fijado por la compañía como de contador, tendrán derecho a una asignación profesional equivalente al cuarenta por ciento (40%) del respectivo sueldo base.

### **c) Técnicos Industriales:**

Los trabajadores pertenecientes al estamento técnico industrial de Liceos Industriales, Centro de Formación Técnica, Universidades, e Institutos percibirán mensualmente una asignación equivalente al dieciocho por ciento (18%) del respectivo sueldo base, con un mínimo de una coma cinco (1,5) UF.

Será requisito especial para tener derecho a esta asignación, que el trabajador, además de estar encasillado en el estamento técnico industrial, esté en posesión de un título de técnico industrial.

Los trabajadores que se encuentren encasillados en el estamento técnico industrial y que perciban asignación mínima, se les incorporará, en reconocimiento a su trayectoria, una asignación equivalente a un dieciséis por ciento (16%) de su respectivo sueldo base.

### **d) Asignación Técnica Administrativa para Asistente de Servicio al Cliente:**

Los trabajadores que cumplan funciones como asistentes de servicio al cliente y cuenten con un título técnico en administración de empresas o ingeniero en administración de empresas, percibirán una asignación equivalente al siete por ciento (7%) de su respectivo sueldo base.

## **NOVENA: INCENTIVO ANUAL POR LOGROS Y RESULTADOS**

Por cada año de vigencia del contrato colectivo, se aplicará a cada trabajador un Incentivo Anual por Logros y Resultados (ILR). Este incentivo involucra metas que serán asignadas al trabajador en un periodo de un año calendario, el que se pagará en el mes de febrero del año siguiente (periodo de evaluación enero a diciembre), de acuerdo con el cumplimiento de las metas respectivas. El mecanismo de cálculo se define a continuación:

### **1. Niveles de Medición**

Existen tres (3) niveles de la organización sobre los cuales se miden los rendimientos.

#### **a) Nivel Empresa o Corporativos**

Indicadores que incorporan los resultados del “Grupo de Empresas” descrito en la cláusula primera de este instrumento. Este nivel está compuesto por dos (2) categorías: metas financieras y otras metas.

1. La meta financiera estará compuesta por un mínimo de un (1) y máximo de dos (2) indicadores a medir.
2. Las otras metas estarán compuestas por un mínimo de un (1) y máximo de tres (3) indicadores a medir.

#### **b) Nivel Gerencia, Subgerencia o Área**

En este nivel se consideran indicadores de cada gerencia, subgerencia o área, la cual establece sus objetivos y metas cuantificables.

Este nivel para cada trabajador estará compuesto por un mínimo de dos (2) y máximo de cuatro (4) factores a medir.

#### **c) Nivel Personal**

En este nivel se consideran indicadores para cada trabajador, quien en conjunto con su superior define sus metas individuales para cada periodo anual. Estas metas serán informadas mediante correo electrónico al respectivo trabajador dentro del primer semestre de cada año. El trabajador tendrá un plazo de 2 meses posterior a la recepción para solicitar a la Gerencia de Personas la revisión respectiva, transcurrido ese plazo sin que se solicite revisión o cambio, se tendrá por aceptada.

En caso de solicitar revisión, se enviará un correo a la respectiva jefatura con copia al subgerente adjunto de personas con los argumentos para impugnar la meta y solicitar su reconsideración. En caso de negativa, se podrá apelar ante el subgerente adjunto de

personas, pudiendo el trabajador solicitar al sindicato que lo represente en dicha revisión.

Este nivel lo compone un mínimo de un (1) factor y un máximo de dos (2) factores a medir.

Cada uno de los niveles tiene asignado un peso para determinar el cálculo del incentivo que recibirá el trabajador.

## **2. Definiciones:**

- i. Meta: Cada factor a evaluar debe tener una meta que lograr, esta meta debe ser coincidente con los planes o presupuestos que en la empresa o área se han definido para el período.
- ii. Logro: Se entiende por logro la relación porcentual entre el valor alcanzado y la meta respectiva en un determinado concepto que se está evaluando. El porcentaje de logro dependerá de las metas respectivas y podría ser diferente a lo expuesto en la tabla tales como; metas con pendiente negativa, metas asociadas a fechas y a seguridad.
- iii. Valor meta: Cada meta tiene asociada un valor meta, el cual se ponderará por el peso de cada factor a evaluar para obtener el incentivo correspondiente a cada factor.
- iv. Peso: Se entiende por peso el porcentaje por el cual será multiplicado el valor meta para obtener el incentivo de cada factor a evaluar.
- v. Incentivo: Se entiende por incentivo el número de sueldos brutos que se pagarán anualmente como ILR. El valor del incentivo es variable según los logros que se alcancen respecto de la meta para cada uno de los factores a evaluar.
- vi. Sueldo bruto: Se entiende como sueldo bruto, para el cálculo de este incentivo, a aquel correspondiente al mes de diciembre de cada año, el que considera para estos efectos la suma de los siguientes ítems de remuneraciones mensuales: sueldo base, asignación profesional, sueldo personal, gratificación, bonificación cargo, bonificación turno, bonificación horaria, bono de energía, bono de electricidad, Incremento DL 3.501, incremento gratificación DL 3.501, colación y movilización.

Las bonificaciones de feriado y los aguinaldos de fiestas patrias y navidad, sólo se suman al cálculo del sueldo bruto, en la proporcionalidad mensual de cada uno de dichos beneficios, lo cual equivale al valor de la bonificación dividido por doce (12).

Si un trabajador deja la organización antes de diciembre del año al que se está calculando el beneficio, se debe considerar el sueldo bruto del mes en que dejó la organización.

En el caso que un trabajador dejará la empresa antes de completar el último mes de trabajo y por esto su sueldo bruto no esté completo, se considerará el mes completo anterior a este.

- vii. Factor Tiempo: el factor tiempo es la ponderación del incentivo que representa la cantidad de meses que trabajó en la empresa durante el año de medición para el pago del beneficio.

### 3. Mecanismo de Cálculo del Incentivo

La tabla a continuación resume a modo de ejemplo el mecanismo de cálculo del incentivo.

FACTOR A EVALUAR		0,0	0,8	1,2	1,6	1,9	2,1
INCENTIVO (S.BRUTO.)							
	PESO	BAJO		META 1	META 2	META 3	META 4
	(*)	UMBRAL					
LOGRO (**)		< 100%	95%	100%	110%	115%	120%
NIVEL EMPRESA							
Metas Financieras (1 o 2 factores)	50%	0	0,4	0,6	0,8	0,95	1,05
Otras Metas Min 1 máximo 3 factores	10%	0	0	0,12	0,16	0,19	0,21
GERENCIA/GRCIA./AREA							
Min 2 máximo 5 factores	25%	0	0	0,3	0,4	0,475	0,525
INDIVIDUAL							
Min 1 máximo 2 factores	15%	0	0	0,18	0,24	0,285	0,315
INCENTIVO	100%	0	0,40	1,20	1,60	1,90	2,10

(\*) Podrán realizarse excepciones en las ponderaciones (Gerencia/Subgerencia/Área – Individual) validadas por la Gerencia de Personas.

(\*\*) El porcentaje de logro dependerá de las metas respectivas y podría ser diferente a lo expuesto en la tabla tales como; metas con pendiente negativa, metas asociadas a fechas y a seguridad.

- Si el logro es inferior a 100% la recompensa equivalente al concepto evaluado es igual a 0%.
- Si el logro es igual o superior a 100% e igual o inferior a 110%, el incentivo equivalente función lineal del logro y se aplica en un rango que va desde 1,2 a 1,6 sueldos brutos.

- Si el logro es superior a 110% e inferior a 115%, el incentivo equivalente es discreto con reconocimiento escalonado y se aplica un rango entre 1,6 y 1,9 sueldos brutos.
- Si el logro es igual o superior a 115% e inferior a 120%, el incentivo equivalente es discreto con reconocimiento escalonado y se aplica un rango entre 1,9 y 2,1 sueldos brutos.
- Si el logro es igual o superior en un 120% la recompensa equivalente será de 2,1 sueldos brutos.
- Respecto a las metas financieras a nivel empresa, a estas se les reconoce un incentivo de 0,8 sueldos brutos, para un logro de un 95%. Para determinar el incentivo que le corresponde a cada trabajador en el tramo de 95% a 100% de la meta financiera, se aplicará una interpolación lineal.

Adicionalmente en el Anexo N°6 se describe mayor detalle de las alternativas descritas, del eventual resultado de ILR de acuerdo con el índice de sueldos brutos, para mayor comprensión del trabajador.

#### **4. Factor Tiempo**

Una vez calculado el incentivo total para el trabajador, debemos calcular el factor tiempo que tiene el trabajador, dependiendo del tiempo que lleve dentro de la organización.

El factor tiempo se obtiene dividiendo el número de meses que el trabajador estuvo en la empresa por 12 (el total de meses del año), como indica la siguiente fórmula:

$$Factor\ tiempo = \frac{número\ de\ meses\ trabajados}{12}$$

En el caso de haber trabajado los 12 meses del año, el factor tiempo es igual a 1.

Teniendo el factor tiempo que le corresponde al trabajador y el total del incentivo, se procede al cálculo final:

1. Se multiplica el Incentivo Total por el Factor Tiempo.
2. Este resultado se multiplica por el sueldo bruto al último mes completo trabajado del año al que corresponda el beneficio.

El resultado de las operaciones anteriores arrojará el monto total del incentivo monetario en pesos chileno que corresponda a cada trabajador.

El detalle del cálculo es el siguiente:

$$\text{Factor Tiempo} \times \text{Incentivo Total} \times \text{Sueldo Bruto} = \text{Monto ILR}$$

El Incentivo anual se pagará durante el mes de febrero de cada año, el cual corresponderá al periodo de evaluación del año anterior.

## **5. Derecho al Incentivo**

Tendrán derecho al incentivo, según sea el caso, los trabajadores que han prestado servicios durante el año que da derecho al beneficio, en proporción al tiempo trabajado siempre que el tiempo de prestación de servicios en el año respectivo sea igual o superior a seis (6) meses.

Tendrán también derecho a percibir este beneficio en su totalidad y sin descuento de ningún tipo los trabajadores que se encuentren con licencia médica.

Los trabajadores que jubilen o fallezcan dentro del período que da derecho a este incentivo se les pagará, a ellos o a sus herederos el beneficio, en proporción al tiempo trabajado.

También tendrán derecho en las mismas condiciones indicadas en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que dejen de prestar servicios a la empresa por una causal distinta a las establecidas en el Artículo 160 del Código del Trabajo.

## **6. Información Incentivo Anual por Logros y Resultados**

La empresa informará al Sindicato una vez al año, las metas corporativas definidas y el estado de avance de éstas, incorporando también el resultado del año anterior, con el objeto de que se pueda hacer la comparación y estimar el estado del cumplimiento.

## **CAPÍTULO TERCERO: DE LA JORNADA DE TRABAJO**

### **DÉCIMA: REDUCCIÓN JORNADA DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA**

La trabajadora embarazada, a partir de la semana treinta (30) de gestación, tendrá derecho a solicitar la reducción en una (1) hora diaria su jornada de trabajo. En caso de que la trabajadora se encuentre en sistema de turno rotativo, este beneficio deberá ajustarse a las necesidades de la empresa, debiendo el ejercicio de éste acordarse con la jefatura respectiva, de forma tal de no afectar el normal funcionamiento del área.

## **UNDÉCIMA: BONIFICACIÓN HORARIO - TURNO**

Los trabajadores con una jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas, percibirán mensualmente una bonificación horaria ascendente al seis por ciento (6%) de su sueldo base. Los trabajadores que se desempeñen en cargos sujetos a turnos rotativos de mañana, tarde y noche, percibirán mensualmente una bonificación de turno equivalente al ocho por ciento (8%) de su sueldo base. Ambas bonificaciones serán compatibles en los casos que corresponda.

## **DÉCIMA SEGUNDA: DÍAS FESTIVOS ESPECIALES**

Las horas trabajadas los días 1 de enero, viernes y sábado santo, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, Día Nacional de las Iglesias Evangélicas y Protestantes, 1 de noviembre y 25 de diciembre, se pagarán con un recargo del cien por ciento (100%).

La base de cálculo para su pago estará constituida por todos los ingresos de carácter permanente, con excepción de la gratificación y beneficios no imponibles.

## **DÉCIMA TERCERA: BONIFICACIÓN TRABAJO NOCTURNO**

- a) Las horas extraordinarias trabajadas entre las 23:30 y las 07:30 horas, se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento (50%).
- b) Las horas trabajadas por el personal de turno rotativo, en el turno nocturno únicamente, se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento (50%).

La base de cálculo para su pago estará constituida por todos los ingresos de carácter permanente con excepción de la gratificación y beneficios no imponibles.

## **DÉCIMA CUARTA: CITACIÓN PARA EL TRABAJO**

Si el trabajador, es citado para concurrir a trabajos en la noche, o previo acuerdo con el trabajador se le envía a buscar a su domicilio o a cualquiera hora del día, o es citado para el trabajo en horas del día o del turno en que no le corresponda trabajar, o fuera de su horario normal de trabajo, tendrá derecho a los siguientes beneficios:

1. Garantía de pago mínimo de seis (6) horas de trabajo sujeto a los beneficios correspondientes.
2. Pago de colaciones suplementarias CS-2 letra b), o la que la reemplace en el reglamento o política interna de la empresa correspondiente.

3. Bonificación nocturna de cincuenta por ciento (50%) por horas efectivamente trabajadas entre las 22:00 y las 06:00 horas.

4. Pago de cuatro (4) horas de descanso cuando la jornada a la que fue citado se prolongue hasta después de las 02:00 horas del día siguiente. En este caso deberá incorporarse al trabajo después de la interrupción para la colación, pero no perderá el derecho a ésta.

Para el caso que el descanso de cuatro (4) horas correspondiere a un sábado, domingo o festivo, en que no corresponda trabajar, se le pagarán al trabajador esas cuatro (4) horas como tiempo simple.

Estas cuatro (4) horas no podrán ser consideradas en los cálculos de sobretiempo.

5. Colación suplementaria CS-1, o la que la reemplace en el reglamento o política interna de la empresa correspondiente, si está trabajando a las 07:00 horas.

6. No será considerada citación para el trabajo la circunstancia de solicitar al trabajador la concurrencia a sus labores habituales hasta una (1) hora antes del inicio de su jornada normal de trabajo. La solicitud para concurrir deberá efectuarse dentro de la jornada anterior a la que debe asistir.

En este caso el trabajador tendrá derecho a percibir los beneficios de horas extraordinarias y colaciones suplementarias si procedieren.

7. Sin perjuicio de lo anterior, la citación para el trabajo deberá regirse por las disposiciones legales relativas al sobretiempo.

#### **DÉCIMA QUINTA: HORAS EXTRAORDINARIAS**

a) Las horas extraordinarias trabajadas se pagarán con el recargo del cincuenta por ciento (50%) de acuerdo con las normas legales vigentes.

b) El personal sujeto a turnos rotativos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho al recargo de un cincuenta por ciento (50%) por el tiempo trabajado en los turnos efectuados en domingos y festivos.

c) En situaciones de contingencia convocadas por la empresa y catalogadas de alerta roja, las horas extraordinarias trabajadas se pagarán con un recargo del sesenta por ciento (60%). La base de cálculo para el pago estará constituida por todos los ingresos de carácter permanente con excepción de la gratificación y beneficios no imponibles.

## **DÉCIMA SEXTA: DESCONEXIÓN DIGITAL**

La empresa incluirá dentro de sus planes de capacitaciones temas relacionados a concientizar tanto a los trabajadores como a las jefaturas acerca del derecho a la desconexión fuera de la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo.

Dentro de dichos planes, deberá existir al menos una capacitación presencial al año sobre el derecho a la desconexión para todos los trabajadores de la empresa.

## **CAPÍTULO CUARTO: ASIGNACIONES**

### **DÉCIMA SÉPTIMA: ASIGNACIONES DE RIESGO Y COMPENSACIONES ESPECIALES**

#### **1. ASIGNACIÓN DE RIESGO**

##### **a) Vigilante privado:**

La empresa pagará mensualmente al trabajador que se desempeña como vigilante privado el equivalente al dieciocho por ciento (18%) del sueldo base del respectivo estamento. Se deja expresamente establecido que la presente asignación se dejará de pagar en caso de que el trabajador que la recibe cambie de función o cargo dentro de la misma empresa.

##### **b) Personal de servicio de atención técnica (ex guardia de emergencia):**

Los trabajadores que se desempeñen en el servicio de atención técnica (ex guardia de emergencia) percibirán mensualmente de la empresa una asignación equivalente al doce por ciento (12%) del sueldo base. Se deja expresamente establecido que la presente asignación se dejará de pagar en caso de que el trabajador que la recibe cambie de función o cargo dentro de la misma empresa.

##### **c) Consumo No registrado:**

La empresa pagará mensualmente a los trabajadores que se desempeñan en el área de control de pérdidas como inspector de instalaciones eléctricas y operador CNR, una asignación de riesgo equivalente al seis por ciento (6%) del sueldo base del respectivo trabajador. Se deja expresamente establecido que la presente asignación se dejará de pagar en caso de que el trabajador que la recibe cambie de función o cargo dentro de la misma empresa.

**d) Redes energizadas:**

La empleadora pagará mensualmente al operador que ejecute su labor en la unidad de redes energizadas, una asignación equivalente al treinta y nueve por ciento (39%) de su sueldo base.

Los supervisores del área percibirán mensualmente una asignación de riesgo equivalente al veintiocho por ciento (28%) de su sueldo base.

**e) Técnico en protecciones.**

La empresa pagará mensualmente a los técnicos en protecciones una asignación de riesgos equivalente al cinco por ciento (5%) de su sueldo base.

**2. COMPENSACIONES ESPECIALES**

**a) Conducción vehículo empresa:**

La empresa financiará los costos del curso y licencia de conducir de aquellos trabajadores que por el cargo desempeñado deban utilizar vehículo de la compañía. Respecto a la renovación de la licencia de conducir será de cargo de la compañía sólo en aquellos casos en que se requiera licencia profesional. Los demás casos quedarán sujetos a evaluación por la compañía.

**b) Día interferido:**

La compañía otorgará un día interferido (sándwich) por semestre. Para estos efectos el Sindicato enviará una comunicación por escrito cada semestre a la Gerencia de Personas para proponer una fecha en que se otorgará el día, en base a lo cual y considerando lo presentado por el sindicato, la empresa analizará entre las diferentes alternativas de interferido y definirá el día que finalmente será otorgado en cada semestre.

Las partes acuerdan que este beneficio será extensible a todos los trabajadores de la empresa sin pago de cuota.

**c) Denuncia hurto de energía:**

Las partes convienen realizar un estudio con el fin de determinar si es conveniente fijar un monto de compensación económica para el trabajador que denuncie consumo no registrado. El informe correspondiente será emitido por la subgerencia de gestión consumos y pérdidas antes de ciento ochenta (180) días desde la firma de este contrato. No tendrán derecho a esta compensación los trabajadores que en sus funciones tengan establecida dicha labor.

Los acuerdos a que se arribe en esta materia se contendrán en un complemento de este contrato colectivo que, firmado por las partes, se considerará parte de éste para todos los efectos legales y convencionales.

#### **DÉCIMA OCTAVA: ASIGNACIÓN A ENCARGADOS FONDO DE ADMINISTRACIÓN Y AUXILIAR DE TESORERIA**

Los cajeros, encargados de fondo de administración y auxiliar de tesorería, percibirán mensualmente las siguientes bonificaciones destinadas a cubrir eventuales pérdidas de caja:

**a) Cajero cobranza, sucursales, zonas, oficinistas cajeros:** cero coma noventa y cinco (0,95) UF.

**b) Encargado fondo administración:** cero coma siete (0,7) UF (sobre \$ 120.000.-)

**c) Auxiliar de tesorería:** tres (3) UF

En caso de ausencia del trabajador debido a licencias por incapacidad laboral o permisos, las asignaciones se le pagarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en el cargo. Igual derecho tendrá el reemplazante, en proporción al tiempo que desempeñe el cargo.

Para los oficinistas-cajeros el pago de la asignación será proporcional al tiempo en que se desempeñen como cajeros.

#### **DÉCIMA NOVENA: ASIGNACIÓN DE ALIMENTACIÓN**

La compañía pagará a cada trabajador una asignación de alimentación equivalente a cero coma doscientos treinta y cinco (0,235) UF diario por cada día completo, efectivamente trabajado. La empresa seguirá celebrando convenios con los establecimientos cercanos a los edificios en que desarrolla sus actividades, para que proporcionen servicio de alimentación a los trabajadores.

En los lugares de trabajo o ciudades en que no exista casino, la compañía destinará salas de colación, cuando las características de cada lugar y las posibilidades de espacio lo permitan.

Los trabajadores cuyo sueldo base sea igual o inferior a seiscientos cincuenta mil (\$650.000.-) pesos mensuales, mantendrán su derecho a percibir esta asignación aun cuando se encuentren haciendo uso de licencia médica, cualquiera sea la causa de ésta.

## **VIGÉSIMA: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN**

La empresa pagará a los trabajadores una asignación de movilización de una coma tres (1,3) UF mensual. En caso de ausencia se pagará la correspondiente proporcionalidad.

Los trabajadores cuyo sueldo base sea igual o inferior a seiscientos cincuenta mil (\$650.000.) pesos mensuales, mantendrán su derecho a percibir esta asignación aun cuando se encuentren haciendo uso de licencia médica, cualquiera sea la causa de ésta.

## **CAPÍTULO QUINTO: DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL**

### **VIGÉSIMA PRIMERA: TRIENIOS**

La empresa, en reconocimiento a la trayectoria de los trabajadores, pagará una bonificación de acuerdo con el siguiente detalle:

Trienios	Años de trabajo	Beneficio
Primer	Tres años	Aumento de 6% del sueldo base, con un mínimo de 0,5 UF
Segundo	Seis Años	Aumento de 3% del sueldo base, con un mínimo de 0,5 UF
Tercer	Nueve años	Aumento de 1% del sueldo base, con un mínimo de 0,5 UF

Los aumentos señalados en el cuadro anterior son acumulativos y se harán efectivos en el mes siguiente al cumplimiento de la antigüedad allí indicada.

Estos aumentos son incompatibles con todo aumento real de su remuneración de igual o superior porcentaje, con excepción de los aumentos provenientes de este contrato colectivo de trabajo.

Si el porcentaje de aumento real fuere inferior al porcentaje que correspondería por el trienio respectivo, la empresa incrementará el sueldo base del trabajador en la diferencia.

La empresa deberá pagar los trienios desde el momento en que el trabajador ingrese al sindicato en adelante, sin perjuicio de que para verificar el cómputo de la antigüedad que requiere cada trienio, será considerado el tiempo total trabajado en la empresa

desde el ingreso del trabajador, acumulándose los trienios para determinar el porcentaje total a aplicar, conforme a lo señalado en el inciso primero.

Sin perjuicio de lo anterior, se deja establecido que no se duplicará este beneficio respecto a los pagos que por igual concepto (trienios) al establecido en esta cláusula se hayan pagado a un trabajador por estar asociado anteriormente a otro sindicato distinto que tenga este mismo beneficio a la fecha de celebración de este instrumento.

#### **VIGÉSIMA SEGUNDA: PAGO DIFERENCIA DE CATEGORÍA POR REEMPLAZO**

La compañía pagará a los trabajadores las diferencias de categorías por reemplazos de acuerdo con la reglamentación vigente, la que consta en el Anexo N°2 del presente contrato colectivo de trabajo que se entenderá forma parte integrante del presente contrato para todos los efectos legales y convencionales.

El monto del beneficio calculado en la forma indicada en el Anexo N°2, podrá distribuirse hasta en tres (3) trabajadores que hayan sido designados por el superior para realizar la totalidad o una o más de las funciones o labores del trabajador reemplazado.

La compañía pagará de igual manera estas diferencias por reemplazo a los trabajadores que estén realizando funciones que hayan quedado temporalmente vacantes por jubilación, retiro voluntario, fallecimiento, despido, u otra situación.

#### **VIGÉSIMA TERCERA: ANTIGÜEDAD**

La compañía reconocerá a los trabajadores para todos los efectos legales y convencionales, el tiempo servido y reconocido desde el ingreso definitivo del trabajador al “Grupo de Empresas”, a Chilquinta Energía S.A., Chilquinta S.A., o Compañía Chilena de Distribución Eléctrica V Región S.A., Excompañía Chilena de Electricidad S.A., antes Compañía Chilena de Electricidad Ltda., a través del pago único de una bonificación de acuerdo con los años de antigüedad cumplidos en la empresa según el siguiente detalle:

Antigüedad	Bonificación
7 años de servicio en la compañía	0,2 UF por cada año de servicio
10 años de servicio en la compañía	0,4 UF por cada año de servicio
15 años de servicio en la compañía	0,5 UF por cada año de servicio
20 años de servicio en la compañía	0,5 UF por cada año de servicio
25 años de servicio en la compañía	0,8 UF por cada año de servicio
30 años de servicio en la compañía	0,8 UF por cada año de servicio
35 años de servicio en la compañía	0,8 UF por cada año de servicio
40 años de servicio en la compañía	0,8 UF por cada año de servicio
45 años de servicio en la compañía	0,8 UF por cada año de servicio
46 o más años de servicio en la compañía	0,8 UF por cada año de servicio

Estas bonificaciones no se aplicarán a aquellos trabajadores que ya cumplieron los años de servicios indicados en la tabla anterior a la fecha de celebración de este contrato.

## **CAPÍTULO SEXTO: CONDICIONES DE TRABAJO**

### **VIGÉSIMA CUARTA: FERIADO ANUAL**

#### **a) Bonificación y anticipo:**

La compañía otorgará una vez al año a cada trabajador que haga uso de su feriado anual de al menos diez (10) días de duración, una bonificación equivalente a veinticuatro (24) UF.

Además, a petición del trabajador que haga uso de a lo menos diez (10) días de su feriado anual, la empresa le otorgará un anticipo de vacaciones de hasta un cien por ciento (100%) de su sueldo contractual. El trabajador reembolsará este anticipo en un máximo de diez (10) cuotas mensuales, sin reajuste ni intereses. El trabajador podrá optar al anticipo indicado siempre que ello no vulnere lo establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo.

#### **b) Días de vacaciones:**

Los trabajadores tendrán derecho a un día adicional de feriado por cada nuevo año de servicio cumplido en la compañía por sobre los quince (15) primeros años trabajados, con un tope de veintiséis (26) días hábiles para los que tengan veintiséis (26) o más años de servicio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo.

### **c) Colonias veraniegas:**

La compañía mantendrá el actual sistema de colonias veraniegas para los hijos de los trabajadores que cumplan con los requisitos reglamentarios vigentes, siendo de cargo de la empresa todos los gastos que se originen en esta actividad.

Las colonias serán gratuitas para los socios y considerarán traslados, comidas, alojamiento, etc. y el mismo número de días de duración con que se realizan en la actualidad.

Las situaciones que supongan una excepción a lo anterior se analizarán y autorizarán por la Gerencia de Personas, considerando la opinión del Sindicato respecto a los trabajadores asociados al mismo.

### **VIGÉSIMA QUINTA: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO**

1. Al momento de terminar su relación laboral con la compañía, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización igual a un (1) mes de sueldo contractual vigente a la terminación del contrato de trabajo, por cada año completo de servicios o fracción superior a seis (6) meses, con alguna de las siguientes alternativas según sea más favorable al trabajador:

- a) Se indemnizará un máximo de treinta (30) años de servicios, en cuyo caso la indemnización se calculará en base a un sueldo contractual máximo de doce (12) sueldos vitales mensuales.
- b) Se indemnizará un máximo de veinticinco (25) años de servicios, en cuyo caso la indemnización se calculará en base al sueldo contractual sin tope.

Sin perjuicio de la indemnización establecida en el N°1 de esta cláusula, el trabajador que teniendo dieciséis (16) o más años de servicios prestados a la compañía se retirare de la empresa o de cualquiera de las empresas del “Grupo de Empresas”, tendrá derecho a percibir de ésta, una indemnización especial equivalente a un (1) mes de sueldo contractual, por cada tres (3) años de antigüedad en la Compañía.

Podrán acogerse a este beneficio un máximo de diez (10) trabajadores al año, priorizando a los trabajadores más antiguos.

2. Para tener derecho a esta indemnización se requiere tener un mínimo de quince (15) años completos de servicios en la compañía.

3. A los trabajadores que hayan pasado de obrero a empleado, sólo se les reconocerá antigüedad para los efectos de la indemnización a partir del 01 de enero de 1950, o de la fecha de su ingreso efectivo a la compañía si ésta hubiere sido posterior a esa fecha.

4. Para el resto de los trabajadores se considerará la antigüedad desde la fecha de su ingreso a la compañía o al “Grupo de Empresas”.

5. El pago de la indemnización procederá en los siguientes casos: renuncia voluntaria, mutuo acuerdo de las partes, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, caso fortuito o fuerza mayor, jubilación y fallecimiento del trabajador, salvo las excepciones que se indican en los literales siguientes:

a) No tendrá derecho a indemnización por años de servicio, el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de alguna de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

En estos casos el trabajador sólo tendrá derecho, cualquiera que sea su antigüedad en la compañía a que se le reembolsen los aportes que hubiere efectuado, debidamente reajustados. Cuando la causa de término del contrato haya ocasionado perjuicios pecuniarios a la compañía, las sumas que corresponda reembolsar al trabajador por sus aportes se destinarán a pagar, total o parcialmente tales perjuicios.

b) El trabajador con menos de quince (15) años de servicio en la compañía que se retire de ella voluntariamente o fallezca, sólo tendrá derecho a retirar los aportes que hubiere efectuado debidamente reajustados.

6. La indemnización por años de servicios se financiará con aportes de la empresa.

7. Si el contrato de trabajo termina por la causal “necesidades de la empresa”, establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, el trabajador podrá optar por la indemnización pactada en los numerales precedentes, siempre que le sea más favorable que la indemnización establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo.

Si opta por la indemnización legal, se considerará como última remuneración la establecida en el artículo 172 del mismo Código.

Los trabajadores que opten por la indemnización establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y que hayan ingresado a la empresa antes del día 14 de agosto de 1981 percibirán esta indemnización sin tope de años de servicios, y quienes lo hayan hecho con posterioridad a esa fecha tendrán un límite de indemnización equivalente a trescientos treinta (330) días de remuneraciones.

La base de cálculo para el pago de la indemnización legal por años de servicios referida en el párrafo anterior estará limitada a noventa (90) UF, valorizada esta unidad al último día del mes anterior al pago.

8. Si se dictare una ley que establezca la indemnización por años de servicios u otro beneficio análogo, se aplicarán las disposiciones de dicha ley en lugar de las establecidas en esta cláusula, siempre que ellas otorguen iguales o mayores beneficios a los trabajadores que las aquí estipuladas.

#### **VIGÉSIMA SEXTA: AGUINALDO FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

La compañía pagará a cada trabajador un aguinaldo de fiestas patrias equivalente a doce (12) UF y uno de navidad equivalente a doce (12) UF.

Estos aguinaldos serán pagados antes del 15 de septiembre y del 15 de diciembre respectivamente, a los trabajadores cuyos contratos de trabajo se encuentren vigentes a la época del pago.

La compañía continuará celebrando con los trabajadores y sus familias las festividades de navidad y entregando regalos a los hijos cargas familiares de los trabajadores hasta catorce (14) años de edad. En casos excepcionales, tendrán derecho a participar de la fiesta de navidad los hijos menores de dieciocho (18) años de edad por razones de cuidado y familiares, previa presentación de una solicitud del trabajador o trabajadora para este efecto y de una evaluación por parte de la empresa respecto de la situación particular.

#### **VIGÉSIMA SÉPTIMA: ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES, RECREATIVAS Y FOLCLÓRICAS**

La compañía otorgará las facilidades y ayudas para la práctica de actividades deportivas, culturales, recreativas y folclóricas de los trabajadores, a través de las organizaciones deportivas o grupos de trabajadores de la empresa.

Para estos efectos, las organizaciones de trabajadores deberán presentar, semestralmente, los correspondientes proyectos de actividades para optar al financiamiento respectivo.

## **VIGÉSIMA OCTAVA: VESTUARIO, ROPA E IMPLEMENTOS DE TRABAJO**

La compañía proporcionará a los trabajadores afectos a este contrato, los implementos de trabajo, en las siguientes condiciones, forma y época:

Para los trabajadores en cuya función principal y diaria atienden clientes de manera directa y presencial se les otorgará anualmente dos (2) uniformes, uno para primavera-verano y otro para otoño-invierno, previa solicitud de parte de la trabajadora o trabajador, en la cual deberá indicar su opción por una vestimenta formal corporativa o bien casual corporativa. Aquellos trabajadores que hagan uso de este beneficio en forma voluntaria se deben comprometer a utilizar la vestimenta entregada en su jornada ordinaria de trabajo.

En la evaluación que efectúe la empresa respecto a la calidad y elección del uniforme para el personal, deberán participar hasta dos (2) socios del Sindicato contratante, designados por su Directorio, sin perjuicio de otras personas que la empresa designe también para tal efecto.

Independiente de lo convenido en el párrafo anterior, todos aquellos trabajadores que a la fecha actual reciben el beneficio de uniforme, lo seguirán recibiendo con la frecuencia descrita en el párrafo precedente.

Este beneficio, es sin perjuicio de la situación especial de los trabajadores que se desempeñan en labores de atención a clientes y secretarías de la empresa, para quienes el uso de la vestimenta formal corporativa es de carácter obligatorio.

## **CAPÍTULO SÉPTIMO: BENEFICIOS DE SALUD**

### **VIGÉSIMA NOVENA: COMPLEMENTO DE SUBSIDIO**

La compañía pagará a los trabajadores aquella parte de su remuneración que no cubra el subsidio por incapacidad laboral, sea ésta por accidente del trabajo o enfermedad cuya licencia sea igual o inferior a diez (10) días.

Asimismo, completará la remuneración líquida normal que perciba el trabajador en los siguientes casos:

- a) Cuando su remuneración sea superior al tope legal imponible.
- b) Cuando se produzcan reajustes de remuneraciones conforme al contrato colectivo.

## **TRIGÉSIMA: BENEFICIOS MÉDICOS**

En materia de beneficios médicos regirán las normas que constan en los Anexos N°3 y N°5 del presente contrato, que las partes podrán variar de común acuerdo, de modo de cumplir con el presente instrumento.

### **A) Administración del Sistema:**

El otorgamiento de todos los beneficios médicos será evaluado en calidad, cobertura y beneficios por la Comisión de Beneficios Médicos.

La Comisión tendrá como función, efectuar los estudios pertinentes destinados a definir y resolver las políticas mediante las cuales se regirán las ayudas y beneficios, que permitan la adecuada utilización de los fondos destinados al otorgamiento de estos beneficios, flexibilización del reglamento, estudios de factibilidad, etc. y, en general, todo lo que se estime necesario para el mejor y más eficiente funcionamiento y desarrollo de beneficios médicos, todo dentro de los límites de los aportes que efectúe la compañía.

Los acuerdos que adopte la comisión en uso de sus facultades deberán constar por escrito y ser firmados por sus miembros en la forma de una minuta.

Esta comisión estará integrada por seis (6) representantes de los trabajadores, y/o la Directiva y por dos (2) representantes de las empresas del “Grupo de Empresas”. La comisión desempeñará sus funciones dentro de la jornada de trabajo de los representantes de los trabajadores. El tiempo ocupado en estas labores será el razonable para que opere eficientemente y se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales y convencionales.

Integrarán por derecho propio la comisión, el Gerente de Personas y el Presidente del Sindicato contratante, funciones que son indelegables.

### **B) Financiamiento del Sistema:**

Para financiar los beneficios médicos se establecerá un fondo cuya administración corresponderá a la comisión señalada anteriormente, formado por aportes del “Grupo de Empresas” y de los trabajadores contratantes, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) La compañía aportará mensualmente durante la vigencia del contrato por beneficiario un monto una coma veintidós (1,22) UF, tomándose para este efecto el valor de la UF al primer día de cada mes.
- b) Los trabajadores aportarán mensualmente el uno coma cuatro por ciento (1,4%) de su respectivo sueldo base.

c) Si al término de cada año calendario el fondo así financiado tuviera excedentes, éstos pasarán a formar parte del financiamiento del año siguiente, permitiendo el mejoramiento de los beneficios. En cambio, si hubiera déficit, las partes de común acuerdo efectuarán las modificaciones pertinentes con la finalidad de lograr su financiamiento futuro y de recuperar el déficit que se ha generado, sin que ello signifique aportes adicionales por parte de la compañía.

La Comisión de Beneficios Médicos propondrá la creación de un fondo con la finalidad de abonar al déficit que se produzca en el fondo de beneficios médicos.

d) La compañía en caso de existir alguna situación catastrófica asumirá la desviación que pudiera irrogarle al fondo. La Comisión de Beneficios Médicos será la encargada de determinar:

- Si la situación tiene el carácter de catastrófica,
- Si ésta irroga desviación al fondo, y
- El monto de la desviación.

Estos costos no se imputarán a los aportes que la compañía está obligada a efectuar al fondo de conformidad a lo estipulado en el punto 2 literal a), de esta cláusula.

Los fondos se depositarán en cuentas bancarias u otros instrumentos financieros, según resulten más provechosos, en la medida que se perciban, con el objeto de financiar los gastos operacionales e incrementar el fondo con los reajustes e intereses que pueda obtener.

## **CAPÍTULO OCTAVO: BENEFICIOS PREVISIONALES**

### **TRIGÉSIMA PRIMERA: PENSIÓN COMPLEMENTARIA**

Los trabajadores ingresados hasta el día 30 de septiembre del año 1981, que renuncien voluntariamente a la compañía para acogerse a los beneficios de jubilación que la compañía otorga, o los trabajadores que hubiesen obtenido pensión o renta vitalicia anticipada en los términos estipulados en la cláusula cuadragésima (beneficio ligado a jubilación) de este instrumento y, en ambos casos, cumplan con los requisitos que más adelante se señalan, tendrán derecho a percibir una pensión complementaria de parte de la compañía, que se registrará por las siguientes normas:

1. Los trabajadores que deseen acogerse a la pensión complementaria de jubilación que la compañía tiene establecida en la actualidad en favor del personal que se jubila, deberán renunciar en favor de la empresa el equivalente a seis (6) meses de la indemnización por años de servicios que deban percibir.

2. La pensión complementaria consiste en una suma de dinero que la compañía paga mensualmente y mientras viva el extrabajador.

3. Esta suma se calcula en la siguiente forma:

a) Se considera un punto por cada año de servicio prestado por el trabajador a la compañía, sobre treinta (30) años de edad con un máximo de treinta y cinco (35) puntos; y

b) Con un punto por cada año de edad que la persona tenga en el momento de jubilarse sobre treinta (30) años y un máximo de treinta y cinco (35) puntos. La suma de estos dos factores da un total de setenta (70) puntos, a los cuales debe descontársele la constante de veinte (20) puntos y el saldo será el porcentaje que se aplicará a la diferencia que exista entre la remuneración del trabajador en servicio (sueldo contractual y gratificación) y la pensión de jubilación que obtenga el trabajador del Instituto de Previsión Social, la Caja de la Marina Mercante, Compañía de Seguro o de la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP).

c) Para tener derecho a la pensión complementaria el trabajador deberá acumular, un mínimo de cincuenta (50) puntos antes de descontar la constante de veinte (20) puntos.

4. En el caso de mujeres trabajadoras se considerará un punto por cada año de servicio prestado a la compañía sobre los veinticinco (25) años de edad, con un máximo de treinta y cinco (35) puntos y un punto por cada año de edad que la mujer tenga al momento de jubilar sobre los veinticinco (25) años y también con un máximo de treinta y cinco (35) puntos.

5. El personal que se acoja a jubilación como consecuencia de un accidente de trabajo con resultado de invalidez total y permanente podrá acogerse a este beneficio de acuerdo con las siguientes normas:

a) Si el trabajador no cumple con el puntaje mínimo establecido en la letra c) del número tres (3) de esta cláusula, la compañía le abonará la diferencia para cubrir el mínimo exigido con un tope de cincuenta (50) puntos.

- b) Si la antigüedad del trabajador es inferior a diez (10) años, no efectuará aporte.
- c) Si la antigüedad del trabajador es superior a diez (10) años, aportará por una sola vez, el equivalente a tres (3) sueldos contractuales.

6. La pensión complementaria se reajustará en las mismas oportunidades y montos en que se reajusten las pensiones de jubilación en general.

Los beneficiarios que han obtenido pensiones del Sistema de AFP deberán, durante el mes de marzo de cada año, presentar a la compañía los comprobantes de pago de los últimos seis (6) meses de sus pensiones, con el objeto de verificar la vigencia de los topes con los cuales fue otorgado el beneficio de pensión complementaria, y efectuar los ajustes que fueren pertinentes.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores de esta cláusula, las partes declaran su intención de mantener los cupos de trabajadores y pensionados que actualmente tienen derecho al goce de pensión complementaria, y estudiar la factibilidad financiera de retrotraerlo al número de cupos de personas con derecho al goce de pensión complementaria vigentes al mes de enero de 2010, en la medida que ello no importe un mayor gasto para la compañía. La empresa realizará los estudios financieros pertinentes dentro del plazo de noventa (90) días contados desde la vigencia de este contrato colectivo. Estos cupos se llenarán en estricto orden de antigüedad.

Los acuerdos a que se arribe en esta materia se contendrán en un complemento de este contrato colectivo que, firmado por las partes, se considerará parte de este para todos los efectos legales y convencionales.

Los trabajadores por su parte declaran su voluntad de efectuar aportes – en la cantidad que en su oportunidad se convenga – con la finalidad de mantener y ampliar este beneficio.

#### **TRIGÉSIMA SEGUNDA : AHORRO PREVISIONAL INDIVIDUAL**

Con la finalidad de que los trabajadores incrementen su ahorro previsional, la empresa les aportará, por única vez, en el primer mes de vigencia de este contrato colectivo, las cantidades que se indican a continuación, cuyos montos están vinculados a la edad del trabajador y al número de años que les falten para cumplir la edad legal para pensionarse:

Mujeres

Tramo de edad	Aporte empleador
De 25 a 35 años de edad	\$290.000.-
De 36 a 45 años de edad	\$435.000.-
De 46 o más años de edad	\$660.000.-

Hombres

Tramo de edad	Aporte empleador
De 25 a 35 años de edad	\$66.000.-
De 36 a 45 años de edad	\$120.000.-
De 46 a 55 años de edad	\$150.000.-
De 56 o más años de edad	\$300.000.-

Estos aportes serán depositados en la cuenta de ahorro individual del trabajador, en la modalidad de ahorro previsional voluntario convenido.

#### **TRIGÉSIMA TERCERA: AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO GRUPAL**

La empresa celebrará con la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) o con otra institución autorizada que designe la comisión señalada en el párrafo final de esta cláusula, un contrato de ahorro previsional voluntario grupal (APVG) para los trabajadores ingresados a la compañía con posterioridad al día 30 de septiembre del año 1981.

El aporte a este ahorro será de una (1) UF, el cual se financiará en partes iguales por el trabajador y la compañía, esto es cero coma cinco (0.5) UF mensualmente por cada una de las partes. En caso de que el trabajador decida aportar una suma inferior a cero coma cinco (0.5) UF la empresa igualará dicho aporte con un mínimo de cero coma cinco (0,5) UF.

Cada trabajador deberá informar su voluntad de afiliación.

Del mismo modo, al inicio de cada año, el trabajador deberá informar el monto de su cotización voluntaria. De no informarlo, se considerará que éste será el mismo del período anterior.

La compañía, en el contrato que celebre con la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) u otra institución autorizada, deberá resguardar que se estipule que los aportes de la empresa al APVG pertenecerán al trabajador desde su incorporación al sistema.

El análisis y perfeccionamiento de este sistema, será de responsabilidad de una comisión bipartita compuesta por dos (2) miembros designados por el Directorio del Sindicato de Trabajadores N°1 de Empresa Chilquinta Energía S.A. y dos (2) representantes del “Grupo de Empresas” que deberá designarse y constituirse dentro del plazo de ciento ochenta (180) días contados desde la entrada en vigencia de este contrato.

## **CAPÍTULO NOVENO: BENEFICIOS SOCIALES**

### **TRIGÉSIMA CUARTA : ASIGNACIONES ESPECIALES**

La empresa otorgará a los trabajadores las siguientes asignaciones especiales:

#### **a) Asignación de matrimonio o de acuerdo de unión civil:**

La compañía pagará a cada trabajador que contraiga matrimonio, la suma de catorce (14) UF. El matrimonio deberá ser acreditado con el respectivo certificado. Igual beneficio tendrá el trabajador o trabajadora que celebre un acuerdo de unión civil, que deberá acreditar con el instrumento idóneo.

#### **b) Asignación de natalidad:**

La compañía pagará a los trabajadores la suma de catorce (14) UF por el nacimiento de cada hijo, lo que deberá ser acreditado con el respectivo certificado. Este beneficio, también se aplicará en caso de adopción.

Si ambos padres pertenecieran a la compañía, sólo tendrán derecho a una asignación.

#### **c) Asignación por fallecimiento:**

La compañía otorgará una asignación de treinta y ocho (38) UF en caso de fallecimiento del trabajador.

La asignación respectiva se entregará al beneficiario que el trabajador haya designado. A falta de designación, se entregará al cónyuge sobreviviente o al conviviente civil sobreviviente sobreviviente del trabajador, y a falta de éstos, a sus hijos.

Si existiere simultáneamente cónyuge y conviviente sobrevivientes, la asignación se entregará a aquel o aquella que se haga cargo de los funerales del trabajador fallecido.

La compañía otorgará al trabajador una asignación de dieciocho (18) UF en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente civil, hijos, hijo en período de gestación, padre o madre reconocidos como carga familiar del trabajador.

## **TRIGÉSIMA QUINTA: BENEFICIOS EDUCACIONALES**

Con la finalidad de ayudar a financiar los gastos que originan los estudios que realizan los trabajadores o sus hijos, estos últimos mientras sean cargas legales lo que solo se extenderá hasta los 26 años en el caso de la primera carrera cursada, en los niveles básico, medio, técnico-profesional o la educación superior universitaria (pregrado y postgrado, este último asociado sólo a los trabajadores), la empresa otorgará el beneficio contra la presentación de la documentación de respaldo idónea, como comprobante de matrícula, certificado de alumno regular u otro que sirva para fines análogos siempre que tenga validez del MINEDUC o de la institución correspondiente, las siguientes becas:

### **a) Becas estudios superiores:**

La compañía otorgará dos (2) veces al año, en los meses de marzo y septiembre el equivalente a veintiséis (26) UF a los trabajadores, por cada hijo carga, carga de familia, que acrediten se encuentren cursando estudios regulares impartidos por universidades o institutos profesionales, reconocidos por el Estado al momento de otorgar el beneficio, Escuela Militar del Libertador Bernardo O'Higgins, Escuela Naval Capitán Arturo Prat Chacón, Escuela de Aviación Capitán Manuel Avalos Prado, Escuela de Carabineros del General Carlos Ibáñez del Campo, Escuela de Investigaciones Policiales de Chile (ESCIPO) y Escuela de Oficiales de Gendarmería.

No gozarán de este beneficio los estudiantes de las Escuelas Militar, Naval, Aviación, Carabineros, Investigaciones Policiales de Chile y Escuela de Oficiales de Gendarmería que perciban ingresos económicos permanentes por su calidad de estudiantes.

En los casos de trabajadores que tengan dos (2) o más hijos que estén cursando estudios superiores, percibirán una (1) beca adicional, por una sola vez al año, equivalente a diez (10) UF por cada hijo que curse estudios superiores. Asimismo, éste incremento se aplicará cuando cursen estudios superiores el trabajador y un hijo carga familiar.

En el evento que los estudios superiores se cursen en universidades o institutos profesionales no reconocidos por el Estado, se deberá solicitar a la Gerencia de Personas, la aprobación respectiva para el otorgamiento de la beca. Igual trámite se requerirá si el estudiante cumplió la edad límite para ser causante de asignación familiar, y aún no termina la carrera que estaba cursando o cuando se tratare de otras cargas de familia dependientes del trabajador.

**b) Becas:**

La compañía otorgará dos (2) veces al año, en los meses de febrero y agosto, el equivalente a veintitrés (23) UF a los trabajadores, por cada hijo carga familiar, que acredite se encuentren cursando estudios regulares en Escuelas Industriales, Institutos Comerciales cuarto y quinto (4° y 5°) año, Centros de Formación Técnica, reconocidos por el Estado y Escuelas de Suboficiales de Ejército, Marina, Aviación, Carabineros y Suboficiales de Gendarmería. No gozarán de este beneficio los estudiantes de las escuelas de Suboficiales del Ejército, Armada, Aviación, Carabineros y Suboficiales de Gendarmería, que perciban ingresos económicos permanentes por su calidad de estudiantes.

Estos beneficios se harán extensivos al trabajador que realice estos estudios fuera de las horas de trabajo, siempre que dichos cursos no sean financiados vía capacitación.

**c) Becas de diplomados y postgrados:**

La compañía otorgará a un (1) trabajador por cada año de vigencia de este contrato una beca para cursar un magister o un doctorado, equivalente al cuarenta por ciento (40%) del costo total del programa, con un tope de ciento diez (110) UF en cada caso. Asimismo, la empresa otorgará a dos (2) trabajadores por cada año de vigencia de este contrato una beca para cursar un diplomado, del sesenta por ciento (60%) del costo total del programa, con un tope de veinte (20) UF.

Las becas convenidas en los párrafos precedentes serán incompatibles con las que entrega la empresa, conforme a su política de estudios de especialización, de manera tal que no son acumulables respecto a un mismo trabajador.

En el evento que, en algún año de vigencia de este contrato colectivo, ningún trabajador solicitare alguna de estas becas, el cupo correspondiente se agregará al cupo respectivo del año siguiente de vigencia de este instrumento. En consecuencia, al término del presente contrato se extinguirán los cupos asociados a las becas mencionadas.

El Directorio Sindical en conjunto con la Compañía, deberán realizar la selección y adjudicación de las becas mencionadas, y deberán informar a los trabajadores seleccionados resultantes de este proceso, con al menos, un mes de anticipación de los inicios de los Programas de estudios respectivos.

**d) Beca preuniversitaria:**

La compañía otorgará a los trabajadores, el equivalente a siete (7) UF, por cada hijo carga familiar, que se matricule en una institución que imparta clases preuniversitarias de manera formal.

Será necesario para la entrega de este beneficio, acreditar mediante comprobante de matrícula la inscripción a la institución correspondiente. Los trabajadores podrán gozar de este beneficio hasta en dos (2) oportunidades durante la vigencia del presente contrato.

**e) Beca escolar:**

La compañía otorgará a los trabajadores, en el mes de febrero de cada año, una ayuda escolar por una sola vez al año, de acuerdo con la siguiente tabla:

- Veintidós coma cinco (22,5) UF por cada hijo carga familiar, que curse enseñanza media.
- Quince (15) UF por cada hijo carga familiar, que curse enseñanza básica.
- Quince (15) UF por cada hijo carga familiar, que curse, prekindergarten y kinder.

Sin perjuicio que la beca estipulada en el literal d) anterior se pagará en el mes de febrero de cada año, los trabajadores podrán solicitar en el mes de octubre del año anterior el anticipo de las correspondientes al mes de febrero del año siguiente.

Para el pago de los beneficios establecidos en las letras a), b), c) y d) de esta cláusula, los trabajadores deberán presentar los respectivos comprobantes de matrícula o de alumno regular en su caso. Las situaciones de excepción serán resueltas por la Gerencia de Personas, previo informe social.

Se deja expresamente establecido que las becas literal b) y beca escolar literal d) son incompatibles y en consecuencia no son acumulativas.

Sin perjuicio de lo anterior, se deja expresamente establecido que estos beneficios son en todo caso, incompatibles con las de sala cuna y jardín infantil.

**f) Jardín infantil:**

La compañía otorgará a cada trabajadora que tenga hijos en jardín infantil, hasta la fecha de ingreso del educando a la enseñanza básica, una bonificación mensual equivalente a diez (10) UF por cada hijo.

Tendrá igualmente derecho a este beneficio el trabajador que tenga el cuidado personal de sus hijos menores de seis (6) años, hecho que deberá ser debidamente comprobado por el área de Calidad de Vida (incorpora Bienestar) y aprobado por la Subgerencia de Personas.

Para el pago de este beneficio, las trabajadoras deberán presentar mensualmente el comprobante de pago del jardín.

Igualmente, tendrá derecho a este beneficio la trabajadora que tenga uno o más hijos menores de seis (6) años y que se encuentren impedidos de asistir al jardín infantil por razones de salud. La trabajadora, en este caso, deberá demostrar periódicamente a través de certificado médico, la justificación del impedimento de asistir al jardín infantil.

**g) Sala cuna:**

La compañía mantendrá los actuales beneficios en materia de sala de cuna.

En caso de que la trabajadora o el trabajador que tenga el cuidado personal de su hijo o hija, por motivos comprobados por el área de Calidad de Vida (incorpora Bienestar), estuvieran impedidos de hacer uso de este beneficio, recibirán de la empresa una ayuda de diez (10) UF mensuales por el tiempo que dure el impedimento.

**h) Anticipo de escolaridad:**

La compañía otorgará a través del área de Calidad de Vida (incorpora Bienestar), anticipos escolares de acuerdo con las normas que le corresponde determinar y a lo establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo. Estos anticipos serán reembolsados sin reajustes ni intereses, en doce (12) cuotas mensuales iguales.

**i) Becas de excelencia:**

La compañía con el objeto de reconocer la excelencia académica de los hijos carga familiar de los trabajadores, que hubieran obtenido becas de estudios superiores, otorgará en el mes de octubre de cada año, nueve (9) becas de veinte (20) UF cada una,

las que se otorgarán a los nueve (9) mejores promedios según un mecanismo de ponderación. La nota promedio mínima de postulación es cinco coma cinco (5,5). En igualdad de condiciones la beca se otorgará a quien tenga mejores antecedentes académicos, lo que será definido conforme al mecanismo de ponderación.

A los hijos carga familiar de los trabajadores, que hubieran obtenido becas de estudios superiores, la empresa otorgará en el mes de octubre de cada año, tres (3) becas de veinticinco (25) UF cada una, las que se otorgaran a los tres (3) mejores promedios según un mecanismo de ponderación. La nota promedio mínima de postulación es cinco coma ocho (5,8). En igualdad de condiciones la beca se otorgará a quien tenga mejores antecedentes académicos, lo que será definido conforme al mecanismo de ponderación.

A los hijos carga familiar de los trabajadores, que hubieran obtenido becas de estudios superiores, la empresa otorgará en el mes de octubre de cada año, dos (2) becas de veintiocho (28) UF cada una, las que se otorgaran a los dos (2) mejores promedios según un mecanismo de ponderación. La nota promedio mínima de postulación es seis coma cero (6,0). En igualdad de condiciones la beca se otorgará a quien tenga mejores antecedentes académicos, lo que será definido conforme al mecanismo de ponderación.

Para los efectos de la postulación, el interesado deberá acompañar en el mes de septiembre de cada año, el certificado de alumno regular, concentración de notas y antecedentes del año lectivo anterior o del primer semestre del año de postulación, según sea el caso.

En igualdad de condiciones la beca se otorgará a quien tenga mejores antecedentes académico, lo que será definido conforme al mecanismo de ponderación.

#### Mecanismo de Ponderación:

La entrega de este beneficio y el consecuente puntaje de ponderación, considerará las siguientes variables:

1. Cantidad total de Semestres de la carrera.
  - a.  $\geq 5$  años = 3 puntos
  - b.  $\geq 3$  años y  $< 4$  años = 2 puntos
  - c.  $< 3$  años = 1 punto

2. Cantidad total de ramos cursados (Concentración de Notas) por semestre
  - a.  $\geq 7$  ramos = 3 puntos
  - b.  $\geq 5$  ramos < 7 ramos = 2 puntos
  - c. < 5 ramos = 1 punto
  
3. Calificación requerida (5,5 – 5,8 – 6,0)
  - a.  $\geq 6,5$  = 3 puntos
  - b.  $\leq 5,95$   $\leq 6,49$  = 2 puntos
  - c.  $> 5,49$  < 5,95 = 1 punto

El puntaje total por cada postulante será la suma de lo anterior, los que posteriormente serán ordenados de mayor a menor. Para obtener la nómina final se deberá ordenar primero por el total ponderado y posteriormente por el promedio de notas.

En mérito a los antecedentes presentados, el área de Calidad de Vida (incorpora Bienestar) realizará un ordenamiento en estricto orden de calificación de notas del postulante, para su posterior adjudicación.

El mecanismo de ponderación será revisado a solicitud de cualquiera de las partes y podrá ser modificado previo acuerdo de las partes.

#### **TRIGÉSIMA SEXTA: PRÉSTAMO ESPECIAL DE BIENESTAR**

A través de la Gerencia de Personas la Compañía otorgará préstamos de auxilio a los trabajadores, de acuerdo con las normas que le corresponda determinar y a lo establecido en el Artículo 58 del Código del Trabajo.

#### **TRIGÉSIMA SÉPTIMA: AYUDA ESPECIAL A VIUDAS, VIUDOS O CONVIVIENTE CIVIL SOBREVIVIENTE**

##### **a) Pensión:**

La compañía otorgará una pensión a las viudas, viudos o conviviente civil sobreviviente de los trabajadores que fallezcan en accidentes del trabajo.

Esta pensión será de un monto tal que, sumada a la pensión otorgada por la respectiva mutualidad u organismo pertinente, permita completar una cantidad equivalente a la última remuneración percibida en la compañía por el trabajador fallecido. Para estos efectos, se entenderá por remuneración el sueldo contractual mensual más la

gratificación. La pensión se reajustará en las mismas fechas y porcentajes que se reajusten las pensiones complementarias.

Las beneficiarias y/o beneficiarios de estas pensiones mantendrán el derecho a los beneficios médicos de acuerdo con la reglamentación vigente.

**b) Tarifa eléctrica especial:**

La compañía otorgará tarifa eléctrica especial a las viudas, viudos o conviviente civil sobreviviente de los trabajadores activos o jubilados que a la fecha del fallecimiento tenían derecho a percibir el beneficio de tarifa eléctrica especial, de acuerdo con las normas establecidas en el Anexo N°4 de este instrumento.

Los trabajadores y jubilados aportarán mensualmente el equivalente al cero coma treinta y dos por ciento (0,32%) de los sueldos base y pensiones para el financiamiento de este beneficio.

Los beneficios indicados precedentemente se perderán por el hecho de contraer la viuda, viudo o conviviente civil sobreviviente un nuevo matrimonio o acuerdo de unión civil.

Los beneficios establecidos en los literales a) y b), se imputarán a la suma que la empresa pudiere resultar obligada a pagar por concepto de lucro cesante, en su caso.

**TRIGÉSIMA OCTAVA: PRÉSTAMO HABITACIONAL**

1. La compañía continuará impulsando y apoyando los planes habitacionales de los trabajadores, sean individuales o colectivos, con el objeto de que puedan acceder a una vivienda propia, ampliar o reparar la que posea.

Para estos efectos la empresa les otorgará préstamos en unidades de fomento, a través de la Gerencia de Personas.

El trabajador podrá optar al préstamo indicado siempre que con ello no se vulnere lo establecido en el Art. 58 del Código del Trabajo.

2. En el caso que el trabajador del sindicato que haya obtenido el préstamo indicado en el número anterior lo destine a la compra de una vivienda, la empresa le entregará un bono equivalente a cinco (5) UF.

## **TRIGÉSIMA NOVENA: TARIFA ELÉCTRICA ESPECIAL**

1. Los trabajadores ingresados a la empresa antes del día 23 de octubre del año 1979, que cumplan con los requisitos establecidos en la reglamentación vigente, contenida en el Anexo N°4 de este contrato, percibirán el beneficio de una tarifa especial para sus consumos residenciales de electricidad, de acuerdo con los siguientes tramos de precios:

- a) Hasta un consumo mensual de 600 Kw/h \$ 23,1299
- b) Entre 601 y 900 Kw/h de consumo mensual \$ 34,6790
- c) Entre 901 y 1.200 Kw/h de consumo mensual \$ 46,2328
- d) Sobre 1.200 Kw/h de consumo mensual, se aplicará la tarifa residencial normal.

2. Durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, se aplicará el siguiente tramo:

- a) Entre 1.201 y 1.500 Kw/h \$ 57,7889
- a) b) Sobre 1.500 Kw/h mensuales, se aplica la tarifa simple del pliego de tarifas.

3. Adicionalmente, tendrán derecho a la tarifa especial, aquellos trabajadores ingresados a la compañía entre el 23 de octubre del año 1979 y el 31 de diciembre del año 1981, para los cuales regirá lo indicado en los numerales 1 y 2. En caso de fallecimiento se perderá el beneficio. En caso de que se acoja a jubilación el beneficio se perderá transcurrido dos (2) años después de esa fecha.

4. El trabajador que goce de tarifa especial percibirá un bono de electricidad de cero coma ocho (0,8) UF mensuales.

5. Los trabajadores ingresados a la compañía después del día 31 de diciembre del año 1981, que cumplan con los requisitos establecidos en la reglamentación vigente, contenida en el Anexo N° 4 de este instrumento, percibirán una bonificación de energía equivalente a uno coma veinticinco (1,25) UF mensual. Igual beneficio tendrán los trabajadores que residan fuera de la zona de concesión de la compañía.

6. A partir del mes de enero del año 2025, tendrán también derecho al bono de energía aquellos trabajadores cuyo sueldo base mensual sea igual o inferior a quinientos mil pesos (\$650.000). Los trabajadores que se encuentren en esta situación de excepción no estarán obligados a cumplir los requisitos de otorgamiento contenidos en el Anexo N°4 de este instrumento.

## **CAPÍTULO FINAL: NORMAS GENERALES**

### **CUADRAGÉSIMA: PERMISOS**

#### **1. Por matrimonio o acuerdo de unión civil:**

La compañía concederá al trabajador que contraiga matrimonio o celebre un acuerdo de unión civil, un permiso de tres (3) días hábiles adicionales a los establecidos en la ley, los que se considerarán trabajados para todos los efectos legales y convencionales.

El referido permiso deberá hacerse efectivo dentro del plazo de un (1) mes contado desde la fecha del matrimonio civil o religioso, o acuerdo de unión civil, en su caso. En el evento que ambos cónyuges o contrayentes de un acuerdo de unión civil sean trabajadores de la compañía, los permisos deberán ser simultáneos.

Para los efectos de este permiso el sábado se considerará inhábil.

#### **2. Por nacimiento o adopción:**

Las partes dejan constancia que en lo relativo a los permisos se aplicará lo establecido en la legislación o en el contrato colectivo, siempre que este último sea más favorable al trabajador.

En caso de nacimiento de un hijo o adopción, el trabajador tendrá derecho a siete (7) días hábiles de permiso adicionales a lo establecido en la ley con goce íntegro de sus remuneraciones,

Para los efectos de este permiso el sábado se considerará inhábil.

#### **3. Por fallecimiento:**

De manera adicional a lo contemplado en la ley, la compañía otorgará ocho (8) días hábiles de permiso con goce íntegro de remuneraciones en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil, conviviente de hecho o hijos del trabajador.

Este permiso será de seis (6) días hábiles de permiso con goce íntegro de remuneraciones adicionales a lo contemplado en la ley en caso de fallecimiento del padre, de la madre o hermano del trabajador.

En el caso de fallecimiento de un hijo en período de gestación este permiso será de un (1) día adicional a lo contemplado en la ley. En este último caso, si ambos padres fueren trabajadores de la compañía, los dos (2) tendrán derecho a este permiso.

Para el otorgamiento del permiso relativo al fallecimiento del conviviente no civil, será la directiva del sindicato quien avalará frente a la empresa dicha situación.

Cuando las circunstancias lo ameriten por situación de tiempo de viaje a otra localidad, el Gerente de Área, en su caso, aumentará en forma prudencial el número de días indicados anteriormente.

Se deja expresamente establecido que estos permisos no son acumulables a los que corresponden por ley.

Para los efectos de este permiso el sábado se considerará inhábil.

#### **4. Horas de Trabajo Sindical:**

La empresa otorgará a cada Director Sindical que cumpla con los requisitos del artículo 235 letra b) del Código del Trabajo, trece (13) horas semanales de trabajo sindical para el cumplimiento de las funciones propias del cargo. Además, los directores sindicales que sirvan los cargos de presidente, secretario y tesorero, dispondrán de dos (2) horas adicionales para iguales fines, y será de cargo de la empresa el pago de las remuneraciones y beneficios que se devenguen durante estos permisos.

Se imputarán a estas horas las horas de trabajo sindical establecidas en el inciso primero del artículo 249 del Código del Trabajo.

Las horas de trabajo sindical establecidas en esta cláusula podrán acumularse y cederse en la forma establecida en el artículo 249 del Código del Trabajo.

Mientras cumplan con las funciones sindicales y subsista el fuero, no le será aplicable la normativa vigente sobre la evaluación de desempeño.

Para la preparación del proceso de negociación colectiva, los directores del sindicato estarán liberados de sus funciones desde noventa (90) días corridos anteriores al inicio del proceso de negociación colectiva y durante todos los días siguientes hasta la firma del nuevo instrumento.

Este permiso solo podrá ser interrumpido excepcionalmente y en caso de que una situación crítica requiera la concurrencia de alguno de los dirigentes a sus labores y que dichas funciones sean irremplazables por otro trabajador de su área o de la empresa. Esta interrupción sólo durará el tiempo estrictamente necesario para estabilizar la situación crítica y que otros trabajadores puedan hacerse cargo. Salvo que exista acuerdo en contrario entre las partes, durante los últimos treinta (30) días hábiles previos al vencimiento del proyecto no habrá interrupciones de ningún tipo.

#### **5. Permiso cambio de casa:**

La empresa concederá un (1) día de permiso con goce íntegro de remuneraciones al trabajador cuando este deba cambiarse de la casa habitación donde reside. Se deja constancia que este beneficio solo podrá solicitarse una vez al año como máximo, acreditando la mudanza mediante la presentación de cualquier documento que sirva para tal efecto.

#### **6. Permiso reconocimiento de antigüedad:**

El día en que el trabajador participe en la ceremonia de reconocimiento organizada por la empresa y, sea efectivamente reconocido por ésta, tendrá derecho a permiso con goce de remuneración para ese día.

#### **7. Situaciones especiales en caso de accidente o enfermedad grave de un familiar:**

La empresa, a través de la Gerencia de Personas, estudiará los casos especiales de permisos por accidente o enfermedad grave de familiares que sean solicitados por los trabajadores o por alguno de los directores del sindicato en su representación, en donde se privilegiará, en la medida que la situación particular si así lo amerite, el otorgamiento de los permisos con goce de remuneración, por sobre la solicitud de vacaciones o feriado legal.

#### **8. Permiso para actividades de capacitación:**

La empresa a través de la Gerencia de Personas otorgará permisos específicos y justificados a una determinada cantidad de socios que participen de manera formal en actividades de capacitación promovidas por la organización sindical. Dichos permisos, no podrán superar un (1) día al año ni la cantidad de veinticuatro (24) socios en igual período. Los permisos otorgados no podrán afectar la normal operación de la empresa. Adicionalmente, el Sindicato entregará a la empresa respaldo de asistencia de aquellos trabajadores que asistan a la respectiva actividad de capacitación.

### **CUADRAGÉSIMA PRIMERA: BONO DE EXTENSIÓN SINDICAL**

Se establece un bono ascendente a trescientos sesenta (360) UF anuales, que dispondrá el Sindicato para llevar adelante proyectos y obras específicas, como, por ejemplo: remodelación sede, pintura, cursos de perfeccionamiento, adquisición de bienes muebles e inmuebles, etc. Para estos efectos, el Directorio solicitará a la compañía los fondos correspondientes acompañando el proyecto y la justificación respectiva.

## **CUADRAGÉSIMA SEGUNDA : BENEFICIOS LIGADOS A LA JUBILACIÓN**

Las partes convienen que si un trabajador que tenga treinta (30) o más años de servicios en la compañía, obtiene pensión o renta vitalicia anticipada o se pensionare por invalidez, desde esa fecha incorpora a su patrimonio los derechos a obtener los beneficios de pensión complementaria, tarifa eléctrica (si correspondiere) y servicio médico a que tienen derecho los jubilados. Sin embargo, sólo podrá ejercer estos derechos desde la época en que se ponga término a la relación laboral, considerándose entretanto como trabajador activo para todos los efectos legales y convencionales.

No obstante, si la relación terminare por alguna de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, el ejercicio de los derechos que tiene el trabajador para gozar de los beneficios a que se refiere esta cláusula, quedará supeditado a lo que sobre la causal invocada declare el Tribunal competente en sentencia definitiva debidamente ejecutoriada.

## **CUADRAGÉSIMA TERCERA: INCENTIVO PARA RETIRO Y JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Las partes convienen establecer un sistema por el cual aquellos trabajadores que forman parte de este contrato colectivo de trabajo, que deseen jubilar anticipadamente o que habiendo obtenido jubilación anticipada deseen retirarse de la compañía, o que la empleadora tenga interés en que el trabajador obtenga una jubilación anticipada y se retire de la empresa, obtengan de ésta el aporte necesario para lograr que el trabajador acceda a una jubilación anticipada o, en su caso, para retirarse de la empresa.

### **1. Beneficiarios:**

Serán beneficiarios de este incentivo los trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Que deseen jubilar anticipadamente, pero no reúnan los fondos necesarios para acceder a una pensión;
- b) Que, habiendo obtenido una pensión o renta vitalicia anticipada, y deseen retirarse de la empresa;
- c) Que la empresa esté interesada en la jubilación del trabajador y éste pueda acceder a una pensión, y
- d) Trabajadores que, por su salud o adaptación laboral es conveniente que opten por una jubilación.

## **2. Procedimiento:**

Para acceder a este beneficio los trabajadores interesados deberán presentar su solicitud, patrocinada por el Directorio del Sindicato contratante, a la Gerencia de Personas. Igual procedimiento se empleará cuando la empresa presente casos que se encuentren en las letras c) y d).

La Gerencia de Personas recabará la siguiente información:

- a) El trabajador solicitará a la AFP a la que se encuentre afiliado, los antecedentes que permitan determinar los fondos faltantes para acceder a una jubilación anticipada.
- b) Años que falten al trabajador para tener la edad necesaria para jubilar.
- c) Aportes adicionales faltantes para acceder a una jubilación anticipada en la AFP y/o Compañía de Seguros.
- d) Edad del trabajador.
- e) Años de servicios en la empresa.
- f) Trayectoria laboral en la empresa.
- g) Monto solicitado por el trabajador como indemnización adicional.

Considerando estos antecedentes la empresa propondrá a cada trabajador interesado, por intermedio del Sindicato, el monto que la compañía está en condiciones de aportar a sus fondos previsionales para la obtención de una jubilación anticipada.

El trabajador manifestará expresamente su voluntad de aceptar o rechazar la oferta de la empresa.

El monto del aporte se hará directamente al fondo de capitalización individual del trabajador en la AFP a que se encuentra afiliado, en la modalidad de depósitos convenidos.

A aquellos trabajadores que estén percibiendo una jubilación anticipada y deseen retirarse de la empresa, la empleadora les ofrecerá, por intermedio de la Directiva Sindical, una indemnización adicional a la indemnización por años de servicios, que se pagará juntamente con ésta, cuyo monto se determinará del mismo modo que se ha señalado precedentemente, una vez concluido el proceso de estudio, prescindiendo en este caso de los antecedentes requeridos en los literales a), b) y c) del numeral dos (2), de acuerdo con las características de cada trabajador.

Por razones de buen orden este proceso se acordará realizarlo en un (1) mes del año, período en el cual el Sindicato presentará a la empresa la información requerida junto con las pretensiones del trabajador interesado.

#### **CUADRAGÉSIMA CUARTA: SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ**

La Empresa contratará un Seguro de Vida e Invalidez para cada trabajador afecto al presente contrato colectivo que cubra el riesgo de muerte o invalidez dos tercios ( $\frac{2}{3}$ ), quedando excluidas de la cobertura la invalidez o enfermedades derivadas de preexistencias y, accidentes relacionados a deportes o actividades riesgosas que se indiquen en la póliza respectiva. En este caso el monto asegurado será el equivalente a mil (1.000) UF, vigentes a la fecha del siniestro.

El pago del seguro se hará al o los beneficiarios que éste designe y que conste en un libro especial que la Gerencia de Personas mantendrá para tal efecto.

A falta de beneficiario designado por el trabajador, el pago deberá hacerse a sus herederos.

Si el trabajador fallece a causa de un accidente de trabajo, la indemnización que perciba el beneficiario a causa de este seguro se imputará a la indemnización a que la empresa resulte obligada por esta misma causa.

Las partes, dentro del plazo de ciento ochenta (180) días contados desde la celebración de este contrato, evaluarán alternativas para mejorar este beneficio, aumentando el capital asegurado mediante el aporte del trabajador interesado.

#### **CUADRAGÉSIMA QUINTA: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.**

Las partes acuerdan no hacer extensivos, total ni parcialmente, los beneficios convenidos en este contrato colectivo a otros trabajadores de la empresa sin afiliación sindical.

#### **CUADRAGÉSIMA SEXTA: BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN Y BUENAS RELACIONES**

##### **a) Bono de término de negociación y buenas relaciones**

En atención a que las partes han acordado que el presente contrato tenga una vigencia de 36 meses, demostrando con ello que las relaciones laborales en la compañía siguen siendo maduras y basadas en la confianza, se ha convenido, como término de la

presente negociación, pagar a cada trabajador incluido en la nómina incorporada en el presente contrato colectivo como Anexo N°1<sup>1</sup>, un bono excepcional y único, sólo para efectos de la presente negociación, ascendente a cuatro millones trescientos mil (\$4.300.000.-) pesos líquidos, el que se pagará de acuerdo a la siguiente distribución:

Año	Cuotas Mensuales Iguales y Sucesivas *	Monto Liquido \$
2025	12	119.444
2026	12	119.444
2027	12	119.445

\* Mes de Inicio enero 2025

Adicionalmente, y también de manera excepcional, por única vez y finalizada la presente negociación, la Empresa otorgará a cada trabajador incluido en este contrato colectivo como Anexo N°1<sup>2</sup> un préstamo ascendente a cuatro millones trescientos mil (\$4.300.000.) pesos líquidos, el que será deducido de acuerdo con la siguiente distribución:

Año	Cuotas Mensuales Iguales y Sucesivas *	Monto Liquido \$
2025	12	119.444
2026	12	119.444
2027	12	119.445

\* Mes de Inicio enero 2025

Si por alguna razón el trabajador dejara de pertenecer a la empresa, se procederá a la liquidación de este beneficio en la fecha en que se produzca el retiro y no se efectuarán descuentos por el saldo insoluto del préstamo asociado a dicho bono. A los montos señalados precedentemente no se les aplicará reajustabilidad alguna.

Las partes dejan constancia que, dadas las características y modalidad de pago de este bono, no será considerado como base de la indemnización por años de servicio.

Las partes acuerdan que las trabajadoras Yaritza Rojas Salas, RUT 18.705.354-4 y, Jessenia Vega Maturana, RUT 19.549.033-3, percibirán el bono y préstamo indicado en la letra a) y podrán optar al préstamo blando indicado en la letra b) de manera excepcional por única vez y sólo en el marco de la celebración del presente contrato colectivo, a partir del mes de

<sup>1</sup> Con excepción de quienes formando parte de la nómina se encuentran asociadas a otro instrumento colectivo vigente.

<sup>2</sup> Con excepción de quienes formando parte de la nómina se encuentran asociadas a otro instrumento colectivo vigente.

mayo de 2026, en la medida que a esa fecha sigan formando parte del presente instrumento colectivo.

Para estos efectos, el bono y préstamo indicado en la letra a) se pagará de la siguiente forma:

1.A. Un bono excepcional y único, sólo para efectos de la presente negociación, ascendente a cuatro millones trescientos mil (\$4.300.000.-) pesos líquidos, el que se pagará de acuerdo con la siguiente distribución:

Año	Cuotas Mensuales Iguales y Sucesivas *	Monto Liquido \$
2026	8	215.000
2027	12	215.000

\* Mes de Inicio mayo 2026

Adicionalmente, y también de manera excepcional, por única vez y vinculado a la finalización de la presente negociación, la Empresa otorgará a las trabajadoras mencionadas un préstamo ascendente a cuatro millones trescientos mil (\$4.300.000.-) pesos líquidos, el que será deducido de acuerdo con la siguiente distribución:

Año	Cuotas Mensuales Iguales y Sucesivas *	Monto Liquido \$
2026	8	215.000
2027	12	215.000

\* Mes de Inicio mayo 2026

Para estos efectos, el préstamo blando indicado en la letra b) se pagará de la siguiente forma:

1.B. Por otra parte, durante el mes de mayo de 2026, a las dos trabajadoras mencionadas que así lo solicite, se le otorgará un préstamo de hasta un millón trescientos mil (\$ 1.300.000.-) pesos el que se descontará en treinta (20) cuotas iguales sin meses de gracia, siempre y cuando se cumpla con lo establecido en el Artículo 58 del Código del Trabajo.

#### **b) Préstamo blando**

Por otra parte, durante el mes de enero de 2025, al trabajador que así lo solicite, se le otorgará un préstamo de hasta un millón trescientos mil (\$ 1.300.000.-) pesos el que se descontará en treinta (30) cuotas iguales con seis (6) meses de gracia, siempre y cuando se cumpla con lo establecido en el Artículo 58 del Código del Trabajo.

POR CHILQUINTA ENERGIA S.A.

ESTEBAN LAVANDEROS WERNER  
Gerente de Personas

JOSÉ MELO GUERRERO  
Subgerente Adjunto de Personas

FRANCISCO JAVIER FUENZALIDA JARPA  
Subgerente Legal

POR LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES N°1 DE EMPRESA  
CHILQUINTA ENERGÍA S.A.

MARIA CECILIA VALDIVIA SOTO  
Presidente

JORGE EDUARDO FIGUEROA CAPPELLI  
Secretario

LUIS GUILLERMO PARDO OLMOS  
Tesorero

CAROLINA ANDREA ROJAS YUZ  
Directora

FELIPE ARTURO RIVEROS FLEMING  
Director

**ANEXO N°1**  
**SINDICATO DE TRABAJADORES N°1 EMPRESA CHILQUINTA ENERGÍA S.A.**

N°	Nombre Completo	Rut
1	Aballay Arce Ramón Alfredo	15072954-8
2	Adasme Álvarez Fabián Antonio	16234265-7
3	Aguilar Bailey Alex Samuel	16886188-5
4	Aguilar Ortiz Claudia Andrea	18915299-K
5	Agurto Agurto Nolberto Andrés	15103325-3
6	Allendes Rojas Rafael Edgardo	12601624-7
7	Almuna González Juan Manuel	16040445-0
8	Alvarado Tapia Pablo César	11547193-7
9	Alvarado Zamora Felipe Andrés	18269830-K
10	Álvarez Morales Javier Patricio	13996158-7
11	Álvarez Stevenson Bryam Eladio	17804837-6
12	Ampuero Paredes Adolfo Andrés	16758945-6
13	Aranda Pizarro Pedro Antonio	8245633-3
14	Aravena Bermúdez Gabriel Andrés	13190403-7
15	Araya Bustos Oscar Armando	9637610-3
16	Araya Castillo Gabriela Fedora	15720220-0
17	Araya Meza Nicole Tamara	16660948-8
18	Araya Olivares Rodrigo Renan	17751675-9
19	Araya Rivera Franchesca Verónica	16852019-0
20	Arias Santibáñez Héctor Cristóbal	15714584-3
21	Arismendi Sainz de la Peña Stefanie Lili	17118912-8
22	Astudillo Rivadeneira Carolina Andrea	18201974-7
23	Azzis Del Real Alexis Andrés	15972929-k
24	Bächler Silva Daniel Ignacio	18569904-8
25	Baeza Alfaro Waldo Edgard	19394676-3
26	Baeza Ulloa Walter Edinson	16200044-6
27	Bahamondez Roga Fernando Antonio	18659727-3
28	Barahona Carvajal Danilo Alexis	9434800-5
29	Basualto Villarroel Fabian Humberto	16755211-0
30	Belmar Lagos Rocío Daniela	18760157-6
31	Beltrán Pacheco Pedro Andrés	17783210-3
32	Bobadilla Chamorro Enrique Jaime	9040837-2
33	Bobadilla Quero Pablo Andrés	10364083-0
34	Bocaz Gutiérrez María Magdalena	10958355-3
35	Bossel Arenas Rouse Marie	12023046-8
36	Bravo Huerta Freddy Andrés	17971400-0
37	Burgos Jara Ciro Rodrigo	15742993-0

N°	Nombre Completo	Rut
38	Cabezas Huerta Oliver Gorki	12148808-6
39	Calderón Rojas Miguel Ángel	17384991-5
40	Campos González Gabriela Cecilia	12453682-0
41	Canihuante Rojas Rodrigo Antonio	13976175-8
42	Casas Muñoz Waldo Alfredo	13225830-9
43	Castillo Avello Ramón Gonzalo	15605236-1
44	Castillo Muñoz Saimond Slayh	15734988-0
45	Castro Arriagada Fernando Alberto	16923036-6
46	Castro Mena José Manuel	8237428-0
47	Catalán González René Orlando	12848813-8
48	Ceballos Ojeda Jackelinne de Lourdes	12049027-3
49	Cerda Castro Nevenka Carolina	13424404-6
50	Cerda Flores Evelyn Trinidad	13653842-K
51	Chávez Naiman Marilyn Fabiola	10919567-7
52	Chico Martel Elinor Jacqueline del Carme	10472702-6
53	Cid Caro Francisco José	17159845-1
54	Cisternas Collao Julia de las Mercedes	15064319-8
55	Clavijo Arenas Pablo Alexis	17816410-4
56	Córdova Mardones Katherine Connie	11400602-5
57	Cornejo Durán Arturo Cristián	10546226-3
58	Cuevas Venegas Luis Damián	15872029-9
59	Dabovich León Andro Vlado	10675429-2
60	Dabovich León Scarllet Victoria	10675463-2
61	Díaz Fernández Marcela de la Cruz	16105359-7
62	Díaz Maturana Esteban Eduardo	13635319-5
63	Díaz Riveros Carolina Alejandra	17471078-3
64	Díaz Soto Sergio Aquiles	14003153-4
65	Duque Sepúlveda Mario Orlando	12280600-6
66	Escalona López José Leonardo	26012478-1
67	Escobar Barraza Oscar Alberto	17818502-0
68	Espinoza Martínez Emiliano Esteban	16941572-2
69	Estay Aravena Miguel Ángel	8731250-k
70	Faguestron Morales Vanessa Elizabeth	16105376-7
71	Farias Araya Juan Carlos	11311039-2
72	Fernández Bravo Evelyn del Carmen	11189105-2
73	Fernández Chandía Katherine Alejandra	10328698-0
74	Fernández Mendoza Gonzalo Andrés	16009988-7
75	Ferreiro Hormazábal Martina Paz	17995644-6
76	Figueroa Cappelli Jorge Eduardo	9424245-2
77	Figueroa Jiménez Franco José	15828093-0
78	Flores Flores Daniela Lissett	13184033-0
79	Flores Gallardo Liliana Alejandra	15061724-3

N°	Nombre Completo	Rut
80	Fredes Rivera Jenny María	15064879-3
81	Fuentes Gómez Carlos Fernando	9312669-6
82	Gajardo Cortés Erika del Carmen	9598297-2
83	Gajardo Espinoza Hugo Alejandro	17145242-2
84	Gallardo Cárdenas Daniel Iván	18904090-3
85	García Cerda Elizabeth del Carmen	11737120-4
86	García Ulloa Evelyn Andrea	15742765-2
87	Garrido Olguín Harry Luis	13192065-2
88	Godoy Olivares Sergio Ignacio	15816969-K
89	Gómez Nilo Daniela Alejandra	12604417-8
90	Gómez Ríos Vanessa Constanza	19873086-6
91	González Jara Juan Fernando	7325351-9
92	González Mardones Francisco Javier	16488268-3
93	González Ortiz Osvaldo Iván	19337211-2
94	González Pacheco Frank Carlos	16233313-5
95	González Rojas Javier Patricio	19490028-7
96	González Vega Claudio Alberto	16487065-0
97	Grez Schlotterbeck Catalina	16657279-7
98	Guajardo Pérez David Nehemías	18854005-8
99	Guajardo Villar Angelo Esteban	17807388-5
100	Guerra Lillo Matías Javier	18510658-6
101	Guerra Salas Luis Patricio	16778810-6
102	Guerrero Ojeda Oscar Andrés	17285169-k
103	Gutiérrez Peñalosa Felipe Giovanni	15873217-3
104	Guzmán Chaparro Nicole Belén	17139939-4
105	Guzmán Ojeda José Felipe	14003101-1
106	Guzmán Rojas Matías Ignacio	20905056-0
107	Henríquez González Oscar Iván	16969131-2
108	Hernández León Elena del Rosario	13667584-2
109	Hernández Muñoz Ana María	15081544-4
110	Hernández Pereira Sergio Enrique	16827288-K
111	Herrera Ahumada Juan Manuel	7630693-1
112	Herrera Maturana Hugo Edgardo	11991517-1
113	Herrera Montoya Mauricio Enrique	16402781-3
114	Herrera Sánchez Ithiel Mizraim	8132997-4
115	Hidalgo González Ana María	8208795-8
116	Iglesias León Manuel Eugenio	11738496-9
117	Jara Gálvez Viviana Andrea	19345508-5
118	Jelvez Sánchez Gilberto Patricio	10990435-K
119	Labbé Martínez Iris Belén	12160854-5
120	Lara Ramírez Carolina Cecilia Andrea	18005844-3
121	León Espinoza Fabián Alejandro	17243204-2

N°	Nombre Completo	Rut
122	Lepe Lepe Eduardo Esteban	18236413-4
123	Letelier Godoy Jessica Guillermina	11120633-3
124	Lin Chi-Rong	14643898-9
125	Lobos Silva Cristóbal Alberto	16330558-5
126	López Pereira Carolina Andrea	10045997-3
127	Lucero Toro Bastián Eduardo	18367023-9
128	Madariaga Gutiérrez Jorge Luis	10540690-8
129	Madrid Oyarzo Fernando Andrés	17634297-8
130	Martínez Jara Patricio Arnoldo	14090449-k
131	Maturana Matamala Scarlett Sonia	18841862-7
132	Menares Morales Gonzalo Miguel	13367159-5
133	Méndez González Victoria Andrea	16103777-k
134	Méndez Piffault Carlos Alberto	15091271-7
135	Meza Flores Luis Alberto	9564046-K
136	Miranda Gómez Catherine Marlene	13767520-k
137	Miranda López Gonzalo Fernando	9419686-8
138	Morales Quezada Génesis Clydia	17008357-1
139	Muñoz Araya Urbano Ernesto	13191603-5
140	Muñoz Cádiz Mirtha Ginette	9859483-3
141	Muñoz Castañeda Marcelo Alejandro	15764130-1
142	Muñoz Castaño Paola Andrea	24731592-6
143	Muñoz Ortega Antonio Alessander	16196660-6
144	Muñoz Toro Carlos Antonio	15872710-2
145	Muñoz Véliz María Inés	12656275-6
146	Navarro Torres Hugo Enrique	9506742-5
147	Navarro Valdivia Crischnna Belén	21038829-K
148	Nieto Arcila Fany Gliset	17235823-3
149	Novoa Valdivia Cristian Patricio	18269074-0
150	Núñez Andrés Cristián Harold	8938326-9
151	Núñez Soto Christopher Alejandro	20027512-8
152	Obando Alvarado Eduardo Andrés	17892445-1
153	Olivares Mondaca Caterin Lorena	15825242-2
154	Olivares Pinto Jean Daniel	15560788-2
155	Olivares Saavedra Nicolás Eduardo	16231377-0
156	Olivares Vega María Lucía	16540318-5
157	Olivero Quinteros Aldo Javier	16161468-8
158	Orellana Castillo Raul Luis	10926164-5
159	Orellana Repetto Ricardo Leandro	17587456-9
160	Ornella Bahamondes Christian Alonso	11399871-7
161	Osorio Del Pino Bernardo Andrés	16775512-7
162	Osorio Mansilla Cristián Alberto	11620614-5
163	Osorio Riffo Karla Karina	13545526-1

N°	Nombre Completo	Rut
164	Oyarzún Gaete Allan Sigfrido	13984326-6
165	Páez Cuadros Jessica de Lourdes	10698437-9
166	Palacios Riveros Francisca Andrea	13989444-8
167	Palma Valdés Cristián Hernán	13188439-7
168	Pardo Olmos Luis Guillermo	8018870-6
169	Pavez Aburto Luis Antonio	17479736-6
170	Peralta Herrera Diego Felipe	16891440-7
171	Pérez Huerta José Luis	12647251-k
172	Pérez Pérez Yesika Herlinda	26999918-7
173	Polanco Ruiz Iván Alejandro	16142122-7
174	Ponce Beasain Angélica María	12474470-9
175	Ponce Cisternas Manuel Emilio	13989597-5
176	Ponce Olivares Nicole Daniela	16233739-4
177	Quiroz González Marcelo Guillermo	13877102-4
178	Rebolledo Bañados Patricio Alberto	20250195-8
179	Rebolledo Infante Carolina Alejandra	17341022-0
180	Retamales Calquín Orlando Alexis	17166379-2
181	Retamales Retamales Andrés Julio	15950883-8
182	Reyes Cerón Miguel Ángel	12675759-k
183	Reyes Jiménez Claudia Andrea	10851812-k
184	Reyes Paredes Gerardo Ulises	14404776-1
185	Riquelme Hernández Juan Carlos	9418353-7
186	Riquelme Jara Rodrigo Gonzalo	12955338-3
187	Rivas Nauto Patricio Nelson	10603773-6
188	Rivas Ojeda Annel Enrique	26420426-7
189	Rivera Castro Marcelo Aquiles	12141847-9
190	Rivera Riveros Alonso Alejandro	16753434-1
191	Rivera Urbina Felipe Alfredo	16141690-8
192	Riveros Díaz Marcelo Alejandro	13992678-1
193	Riveros Fleming Felipe Arturo	16234198-7
194	Robledo Olivares Guillermo Ernesto	15065445-9
195	Robles Araya Danilo Enrique	13190378-2
196	Rocha Toledo Alan Alejandro	17977357-0
197	Rodríguez Soto Daniela Andrea	18553124-4
198	Rojas Castillo Francisco Javier	17635155-1
199	Rojas Cuevas Mauricio Alejandro	9725412-5
200	Rojas Ferrada Jaime	16888281-5
201	Rojas Paredes Anabel Gabriela	13335347-K
202	Rojas Salas Yaritza Andrea	18705354-4
203	Rojas Yuz Carolina Andrea	15074668-K
204	Rubilar Becerra Paulo Rodrigo	12173634-9
205	Saavedra Ossa Esteban Elías	18552181-8

N°	Nombre Completo	Rut
206	Salamanca Iglesias María Daniela	13542401-3
207	Salinas Arce Ignacio Andrés	21828094-3
208	Salinas Saavedra Matías Eduardo	20481238-1
209	San Martín Arteaga José Miguel	15550882-5
210	Sánchez Galaz Carlos Alberto	12448165-1
211	Sandoval González Hugo Gerardo	13991284-5
212	Santana Estay Christopher Enrique	19940070-3
213	Segovia Bustos Estela Andrea	12104804-3
214	Silva Meza Claudio Esteban	11400138-4
215	Silva Pereira Gustavo Alejandro	11120326-1
216	Silva Saavedra Juan Carlos	15204391-0
217	Silva Sciberras Jimena Alejandra	10375780-0
218	Silva Verdugo Jonathan Jeremiah	18058845-0
219	Standen Lillo Kenneth Steve	17994774-9
220	Steffens Aburto Enrique	7614764-7
221	Suárez Atenas Luisa Andrea	14306156-6
222	Suárez Tapia Jorge Luis	14560617-9
223	Suazo Cantillana Patricio Leonel	17396815-9
224	Tapia Murúa Nayabeth Andrea	15067848-k
225	Tapia Romo Erick Patricio	17628332-7
226	Tassara Castro Andrés Lorenzo	13191143-2
227	Toro Cárdenas Mónica Cristina	14375972-5
228	Toro Ortiz Mauricio Andrés	13368227-9
229	Torres Illanes Jorge Fabián	13022681-7
230	Torres Quiroga Andrea Alejandra	13226554-2
231	Ulloa Cruz Francisco Javier	14486024-1
232	Ulloa Lucero Lucy del Carmen	15090829-9
233	Ureta Alarcón Dennisse Antonieta	12227398-9
234	Valderrama Vergara Claudio Antonio	19542796-8
235	Valdés Toro Daniela Alejandra	17815856-2
236	Valdivia Oyanedel Katherine Andrea	13431952-6
237	Valdivia Soto María Cecilia	11436359-6
238	Valencia Saavedra Julio Ernesto	13183446-2
239	Valenzuela Cuevas Patricio Nelson	9011030-6
240	Valenzuela Torrejon Carmen Francesca	12848582-1
241	Valladares Ramírez Vanesa Denisse	16143520-1
242	Vásquez Díaz Sebastián Alonso	15718190-4
243	Vásquez Pacheco Nicolas Antonio	17559398-5
244	Vásquez Riquelme Cristián Eduardo	15111284-6
245	Veas Rodríguez Alexis Nicolás	10998392-6
246	Vega Maturana Jessenia de los Ángeles	19549033-3
247	Vega Mejías Juan Carlos	12110649-3

N°	Nombre Completo	Rut
248	Vera Pizarro Diego Esteban	17628359-9
249	Vicencio Araya Alejandra Noemi	17634648-5
250	Videla Leiva Viviana Paola	16334428-9
251	Vignolo Salazar Iván Christian	12025983-0
252	Villalobos Romero Juan Alberto	14114934-2
253	Villalón Aedo Yasna Cristina	12823682-1
254	Villarroel Anjarí Katherine Grace	16775305-1
255	Villegas Gargari Roberto Enrique	13225785-k
256	Villegas González José Ignacio	18784079-1
257	Vilugrón Fuentealba Claudia Lorena	13070061-6
258	Vivanco Cisternas Ariel Enrique	15742881-0
259	Zapata Ahumada Sebastián Andrés	17353988-6
260	Zúñiga Navea Osvaldo Fabián	13752928-9
261	Zúñiga Pérez Daniela Constanza	17468903-2

**ANEXO N°2**  
**PAGO DE DIFERENCIA DE CATEGORÍA POR REEMPLAZO**

1.-El beneficio consiste en el pago de la diferencia originada por el reemplazo a titulares del cargo.

2.-Existirá reemplazo con derecho a este beneficio, cuando el titular del cargo se encuentre ausente por vacaciones, permisos, enfermedad, accidente o término de su contrato de trabajo y el superior designe por escrito a otro trabajador, para ejercer las funciones correspondientes al cargo, o efectuar coordinaciones que impliquen la representación del cargo reemplazado, siempre que el reemplazante reúna los requisitos establecidos en la presente reglamentación.

3.-El reemplazo debe efectuarse en los mismos términos que el reemplazado en cuanto a obligaciones, responsabilidades, lugar de trabajo, horario y otras exigencias. Asimismo, lo será respecto a los beneficios asignados al cargo reemplazado y que está percibiendo el titular, al momento de hacer abandono de él, de acuerdo con las condiciones establecidas. (ejemplo: bonificación horario/turno, colación, asignación de cargo).

4.-Se pagará el valor correspondiente a la diferencia de categoría asignada por reemplazo a titulares de un cargo desde el primer día, una vez que el trabajador haya acumulado diez (10) días de reemplazo efectivos, acumulados durante el transcurso de un año, siempre que se trate de períodos de cinco (5) días hábiles como mínimo. Si el reemplazo es ejecutado por un trabajador que habitualmente ha desarrollado la función, el período mínimo se reduce a tres (3) días. Se entiende que habrá habitualidad a partir de la segunda vez que el trabajador efectúe un reemplazo en la referida función. En caso de que en el transcurso de un (1) año el trabajador que reemplaza sólo lo hace por un período de cinco (5) días hábiles corridos, se le cancelará dicho monto en el mes siguiente de efectuado el reemplazo.

5.- Procederá el pago hasta un máximo de tres (3) niveles completos de categoría. Ejemplo: de 6-3 a 9-3 o de 3-1 a 6-1. De existir mayor diferencia sólo se pagará la correspondiente a tres (3) niveles completos.

6.-Sólo podrán efectuar reemplazos los trabajadores que estén en posesión de cargos a no más de tres (3) niveles completos de categoría del cargo a reemplazar. (ejemplo: de 4-2 a 7-2).

Las excepciones a esta norma deberán solicitarse, con los fundamentos del caso, a la Gerencia de Personas, antes de realizar el reemplazo. En el evento de autorizarse el reemplazo, el reemplazante percibirá como remuneración por esta causa, el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la diferencia entre el sueldo contractual del reemplazante y del reemplazado.

Igual procedimiento se observará en caso de realizarse el reemplazo fuera del lugar de trabajo del reemplazante.

7.-No procederá el pago por diferencia de reemplazo, en los siguientes casos:

- a) A los trabajadores que pertenezcan a un escalafón distinto al que el cargo exige como requisito, con excepción a lo establecido en los puntos 6 y 12 de este reglamento.
- b) Al personal provisorio (contrato plazo fijo).
- c) Al personal con categoría administrada.
- d) Al personal en reubicación o supernumerario.

8.-Si el trabajador al momento de efectuar el reemplazo posee excedente de escalafón, la diferencia de categoría por reemplazo se cancela restando dicho excedente.

Detalle	Ejemplo: 10-1	Ejemplo: 10-2
Excedente de Escalafón	\$500.-	\$500.-
Diferencia de Categoría	\$900.-	\$400.-
Cantidad por Pagar	\$400.-	No se paga.

9.-Los jefes de áreas deberán remitir a la Gerencia de Personas, inmediatamente de cumplidos los diez (10) días de reemplazo acumulado, los antecedentes para los efectos de la aplicación del beneficio, indicando las condiciones bajo las cuales se efectuó el reemplazo en cada período.

10.-En la comunicación indicada en el punto anterior, el jefe respectivo deberá dejar constancia expresa si el reemplazante ha desempeñado la totalidad de las funciones inherentes al cargo o éstas han sido distribuidas en más de un trabajador (dentro de un máximo de tres (3) trabajadores), sin perjuicio de las funciones de su cargo.

11.- No procederá el pago de diferencia de categoría por reemplazos superiores a noventa (90) días calendario correlativos, salvo que dicho reemplazo sea autorizado previamente por la Gerencia de Personas.

12.-Los reemplazos efectuados a personal del escalafón ejecutivos, se regirán por las siguientes normas:

- a) Se aplicarán las mismas condiciones estipuladas en el presente reglamento.
- b) Sólo procederá el pago del beneficio cuando se trate de reemplazos a Subgerentes y Asesores. En el primer caso serán reemplazados por personal que desempeñe cargos de jefes de área y, en el segundo caso, por el personal que expresamente designe la Gerencia General.
- c) Procederá el pago sólo hasta un máximo de tres (3) niveles de categorías, (ejemplo: 7-3 a 10-3), teniendo como tope la categoría máxima del estamento al que pertenezca el trabajador reemplazante.

13.-En caso de que no fuere posible aplicar las normas precedentes debido a que la estructura de remuneraciones del trabajador reemplazante sea distinta a la del trabajador reemplazado, el reemplazante percibirá una compensación equivalente a diez (10) UF mensuales, que se pagará en proporción al número de días efectivos de reemplazo.

14.- Cualquier situación no prevista en el presente reglamento, será resuelto por la Gerencia de Personas de CHILQUINTA ENERGÍA S.A.

**ANEXO N°3**  
**REGLAMENTO DE BENEFICIOS MÉDICOS**

**A. BENEFICIARIOS:**

**a) TRABAJADORES:**

Tienen derecho a todos los beneficios que otorga el presente reglamento los trabajadores a partir de dos (2) meses de la fecha de contratación (ingreso a la compañía). Al personal con menos de dos (2) meses de contratación en la empresa se otorgan sólo las ayudas establecidas por consultas médicas, medicamentos y exámenes (costos equivalentes a los aranceles (B.I.S.) (Circ. Nro. 13\86 del 02.08.86 Gerencia Administrativa). Este beneficio se hace extensivo a las cargas familiares del trabajador.

**b) CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL:**

La o el cónyuge o la o el conviviente civil del trabajador puede inscribirse a partir del tercer (3°) mes contado desde la fecha de contratación del respectivo cónyuge o del conviviente civil. Lo anterior, siempre y cuando estén acreditados como carga familiar.

**c) LOS HIJOS e HIJAS:**

Todos los hijos, cualquiera fuese su filiación, en tuición para su adopción, hijastros y nietos menores de dieciocho (18) años y hasta los veinticuatro (24) años si son estudiantes y están acreditados como carga familiar del socio ante algún Instituto Previsional. Mayores de la edad señalada anteriormente, sólo si tienen una situación de discapacidad y están acreditados como carga familiar. Excepcionalmente, se extenderán los beneficios para los hijos menores de veintiséis (26) años que estén cursando la primera carrera y hayan dejado de ser carga familiar.

**d) LOS PADRES:**

Los padres acreditados como carga familiar del socio, reconocidas por algún Instituto Previsional.

**e) JUBILADOS:**

Los jubilados (as) podrán continuar siendo beneficiarios del servicio médico, en las condiciones establecidas en el apéndice del presente reglamento para el personal pasivo.

**f) VIUDAS O LAS CONVIVIENTES CIVILES SOBREVIVIENTES:**

Las viudas, viudos o convivientes civiles sobrevivientes cuyos cónyuges o convivientes civiles hubiesen fallecido por accidente del trabajo, mientras permanezcan en estado de viudez o de conviviente civil sobreviviente y el grupo familiar (hijos estudiantes menores de veintiséis (26) años). Las viudas, viudos o las (os) convivientes civiles sobrevivientes que hayan adquirido tal estado con anterioridad a la vigencia del presente contrato se registrarán por el apéndice de este reglamento. Lo anterior, si es que están acreditados como carga familiar del socio ante algún Instituto Previsional.

Las viudas o viudos o convivientes civiles sobrevivientes de los socios, que mantengan ese estado civil, y el grupo familiar (hijos estudiantes menores de veintiséis (26) años) durante un (1) año a partir de la fecha de fallecimiento del socio, en las condiciones establecidas en el apéndice del presente reglamento para el personal pasivo. Lo anterior, si es que están acreditados como carga familiar del socio ante algún Instituto Previsional.

**g) NORMAS GENERALES:**

La inscripción de familiares es voluntaria; el socio no podrá limitar o restringir el otorgamiento de beneficios a sus cargas familiares. El socio podrá solicitar la supresión de sus cargas familiares como beneficiarios del servicio médico. La reinscripción no podrá efectuarse antes de un (1) año de la fecha de suspensión, previa autorización de la Comisión de Beneficios Médicos.

Lo anterior, si es que están acreditados como cargas familiares del socio ante algún Instituto Previsional.

Se entiende por B.I.S. en adelante al Bono de Instituto de Salud Previsional (ISAPRE) y bono FONASA Nivel tres (3).

La libre elección se refiere a las atenciones sin Bono de Instituto de Salud (B.I.S.)

**B. BENEFICIOS:**

Tienen derecho a los beneficios del presente reglamento todos los socios del sistema de salud, ya sea que el trabajador esté afiliado a FONASA o Isapre, u otra Institución de Salud

Se entiende por arancel del bono FONASA o bono de Instituto de Salud Previsional (en adelante B.I.S.), al valor equivalente al bono FONASA nivel tres (3) u otro nivel que a futuro se estableciera. Los beneficios considerados son los siguientes:

### **1.- Consultas médicas:**

- 1.1 Consultas médicas de medicina general y especialidades efectuadas con bonos FONASA, ISAPRES, ordenes de atención u otros de otras Instituciones de Salud (en adelante B.I.S.) de cualquier nivel, sin costo para el socio y cargas familiares.
  
- 1.2 Consultas de medicina general y especialidades con médicos de libre elección que no atienden con B.I.S., ayuda de dos aranceles y medio (2 ½) vigente, a socios y carga familiares.

### **2.- Atención médica domiciliaria:**

- 2.1 Las atenciones médicas a domicilio con B.I.S., sin costo para socios y carga familiares.
  
- 2.2 Efectuadas con médicos de libre elección que no atienden con B.I.S., ayuda de dos aranceles y medio (2 ½) vigente, a socios y carga familiares.

### **3.- Medicamentos:**

- 3.1 Se ayuda con un ochenta por ciento (80%) de su valor al socio y cargas familiares, en farmacias con o sin convenio.

Todos los medicamentos inhibidores del apetito, vitaminas, colágenos, suplementos alimenticios, ácido hialurónico, que correspondan a un tratamiento indicado por un especialista y sean fundamentales para la salud del paciente se incluyen en esta ayuda.

Se deberá presentar un certificado del médico tratante el que será archivado en el área de beneficios médicos.

- 3.2 Para optar a la ayuda por medicamentos se deben cumplir los siguientes requisitos:
  - a) La receta debe ser extendida de puño y letra o digital por parte del facultativo.
  - b) Nombre completo del paciente.
  - c) La receta deberá indicar la cantidad de medicamentos adecuada para el tratamiento.
  - d) La boleta de compra debe venir con el detalle de los medicamentos y su valor correspondiente.
  - e) La boleta de compra de la farmacia debe corresponder sólo al despacho de la receta adjunta

f) Para los medicamentos permanentes, la receta tendrá una duración de un (1) año.

3.3 Medicamentos encargados al extranjero con la autorización de la Comisión de Beneficios Médicos, ayuda con el cincuenta por ciento (50%) del valor.

#### **4.- Examen de laboratorio:**

4.1 Los exámenes efectuados en laboratorios con B.I.S., sin costo para el socio y cargas familiares con un tope Nivel 3 (tres) FONASA.

4.2 Los exámenes efectuados en laboratorio de libre elección en casos calificados por la Comisión de Beneficios Médicos, ayuda del cien por ciento (100%) de su valor al socio y cargas familiares.

#### **5.- Curaciones, inyecciones, presión arterial, extracción de puntos:**

Curaciones e inyecciones efectuadas por enfermeras, TENS o cualquier profesional de la salud de libre elección, ayuda de sesenta por ciento (60%) de los honorarios al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

Toma de presión y extracción de puntos ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

#### **6.- Tratamientos:**

6.1 En tratamiento de fisioterapia, kinesiología, radioterapia, cobaltoterapia, quimioterapia y radioterapia, efectuados con especialistas que atienden con B.I.S. y/o programas de instituciones de salud, ayuda del ochenta por ciento (80%) del valor a pagar al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

6.2 Por los tratamientos indicados en el numeral anterior efectuados por especialistas que no tengan convenio con Instituciones de Salud, ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

6.2.1. Tratamiento de melitus dos, resistencia a la insulina, infiltraciones y células madre, que tengan certificado médico impartido por una institución de salud y no sea para uso estético, tendrá una cobertura del sesenta por ciento (60%) de los honorarios al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

6.3 Para transfusiones se otorga ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares. El valor de la sangre, en caso de no obtener su reposición se ayudará con dos (2) UTM.

6.4 Por tratamiento de foniatría y correcciones de lenguaje, efectuados con especialistas particulares, ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares. Con certificado de facultativo por seis (6) meses con posible renovación a través de la definición de la Comisión de Beneficios Médicos.

### **7.- Exámenes radiológicos:**

7.1 Radiografías de tórax efectuadas con B.I.S., sin costo para el socio y cargas familiares

7.2 Radiografías clínicas efectuadas con B.I.S., ayuda del ochenta por ciento (80%) del valor a pagar por el socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

7.3 En casos especiales y de urgencias efectuadas por radiólogos de libre elección, ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

7.4 Radiografías Dentales:

a) Si se efectúan en servicio dental de FONASA, ayuda del cien por ciento (100%) al socio y cargas familiares.

b) Efectuadas por radiólogos libre elección, ayuda del ochenta por ciento (80%) de su valor al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

### **8.- Electrocardiogramas y electroencefalogramas: (ecg y eeg)**

8.1 Efectuados por B.I.S., ayuda del ochenta por ciento (80%) del valor a pagar por el socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares

8.2 Efectuados con especialistas de libre elección, ayuda del ochenta por ciento (80%) de su valor al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

### **9.- Exámenes especiales:**

9.1 Exámenes funcionales, intradermoreacciones, endoscopías, colonoscopia, ecografías, pruebas funcionales respiratorias, angiografías, alérgicos, inmunológicos, cerebrales, neumocentelografías, mielografías, neurofisiológicos, cardiológicos, gastroenterológicos e histopatológicos, scanner y resonancia magnética que se efectúen con B.I.S. o programas de

Instituciones de Salud, ayuda del ochenta por ciento (80%) del valor a pagar por el socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

9.2 En casos en que los exámenes especiales indicados en el numeral 9.1 los médicos o centros médicos o laboratorios no atiendan por B.I.S., ayuda del ochenta por ciento (80%) de su valor al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

9.3. Otros exámenes no contemplados en el punto 9.1. o que no tengan reembolso en FONASA o ISAPRE, deberán contar con orden médica y siendo estos revisados por la Comisión de Beneficios Médicos definirá su reembolso, considerando ayuda máxima del sesenta por ciento (60%) del valor a pagar por el socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares

#### **10. Atención psicológica:**

Los estudios y tratamientos psicológicos que se efectúen con profesionales de libre elección, ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al socio y del cincuenta por ciento (50%) a las cargas familiares incluyendo tratamiento psicopedagógico (educación especial o diferencial), éste último por un período máximo de seis (6) meses prorrogables con autorización de la Gerencia de Personas a proposición de la Comisión de Beneficios Médicos.

Para los casos de TEA ayuda del cincuenta por ciento (50%) de los honorarios al socio y del ochenta por ciento (80%) a cargas familiares. Para lo anterior, debe presentarse el documento que acredite que está inscrito en el Registro Nacional de Discapacidad.

#### **11.-Intervenciones quirúrgicas y partos:**

11.1 Intervenciones quirúrgicas y partos, incluso en otras ciudades si son practicadas por cirujanos de Instituciones de Salud, el equipo quirúrgico (cirujanos, ayudante, anestesista, etc.), sin costo para el socio y cargas familiares. Por arsenaleras, se ayuda con un valor equivalente al diez por ciento (10%) de los honorarios del primer cirujano. Bonificados por el sistema de salud. (ISAPRE o FONASA)

11.2 Intervenciones quirúrgicas y partos de urgencia practicados por médicos particulares incluso en otras ciudades, ayuda del cien por ciento (100%) valor de los honorarios del equipo quirúrgico al socio y cargas familiares. Bonificados por el sistema de salud. (ISAPRE o FONASA)

## **12.- Atención de matronas:**

- 12.1 La participación de matronas en atención de partos o intervenciones ginecológicas con programas de Instituciones de Salud, sin costo para el socio y cargas familiares.

## **13.- Atención en hospitales y clínicas:**

- 13.1 Hospitalizaciones en sala común de hospitales con programas de Instituciones de Salud, incluyendo derecho pabellón y otras atenciones durante la hospitalización, sin costo para el socio y cargas familiares.
- 13.2 Hospitalizaciones en pensionados o clínicas, ayuda del cien por ciento (100%) del programa de Instituciones de Salud y la diferencia de arancel por día cama ayuda del ochenta por ciento (80%) a socios y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares, con un tope diario por día cama de dos (2) Unidad Tributaria Mensual (UTM), Unidad de Tratamiento Intensivo (UTI) y Unidad de Cuidado Intermedio (UCI) tres (3) Unidad Tributaria Mensual. (UTM)
- 13.3 En hospitalización en clínicas o pensionados que no tienen convenio con Instituciones de Salud, ayuda del cien por ciento (100%) al valor correspondiente al programa y ayuda del ochenta por ciento (80%) de la diferencia arancel día cama al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares, con un tope por día cama de dos (2) Unidad Tributaria Mensual (UTM), Unidad de Tratamiento Intensivo (UTI) y Unidad de Cuidado Intermedio (UCI) tres (3) Unidad Tributaria Mensual (UTM).
- 13.4 Por tratamiento para alcoholismo y drogas se otorgará por una sola vez a socios y cargas familiares, una (1) Unidad Tributaria Mensual (UTM) al mes por el tiempo del tratamiento al socio y cargas familiares.
- 13.5 Hospitalización en Unidad de Tratamiento Intensivo (UTI) o Unidad Coronaria o Unidad de Cuidado Intermedio (UCI), del ochenta por ciento (80%) de la diferencia al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.
- 13.6 Acompañante durante hospitalizaciones por intervenciones quirúrgicas, partos y tratamientos:
  - a) Cuidador (a) a solicitud escrita del médico tratante, ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares, presentando boleta correspondiente.
  - b) En caso de niños menores de catorce (14) años, ayuda del cincuenta por ciento (50%) del alojamiento y alimentación, durante la permanencia en clínicas y pensionados de hospitales, cuando sea imprescindible su hospitalización.

#### **14.- Traslado de enfermos:**

El Traslado de enfermo en ambulancia a solicitud de médico tratante sin costo para el socio y a cargas familiares.

Traslado de enfermo en vehículo particular con motivo de tratamientos, consultas, terapias, hospitalización, exámenes, etc. sin costo para el socio y cargas familiares. Para lo anterior presentar documentación. (boletas: bencina, peajes, TAG, estacionamientos, etc.)

#### **15.- Plantillas ortopédicas y taco thomas:**

Solicitados por médicos especialistas, ayuda del cincuenta por ciento (50%) de su valor al socio y del ochenta por ciento (80%) a cargas familiares.

#### **16.- Artículos ortopédicos, prótesis, marcapaso:**

16.1 La compra de artículos ortopédicos, prótesis, órtesis (placas, tornillos, etc.) válvulas cardiovasculares o cerebrales, marcapaso, si es tramitada por programa del I.S., ayuda del ochenta por ciento (80%) del valor a pagar por el beneficiario, al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

16.2 La compra de artículos ortopédicos, órtesis (placas, tornillos, etc.), prótesis y marcapasos que no se pueden efectuar a través de programas B.I.S., ayuda del ochenta por ciento (80%) de su valor al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

En todo caso lo precitado en los puntos 16.1 y 16.2 será calificado por la comisión de beneficios médicos.

16.3 Para equipos de apnea del sueño la ayuda será para máximo dos (2) cupos anuales y el porcentaje de ayuda será como máximo del sesenta por ciento (60%) de su valor al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares, debiendo presentar dos (2) presupuestos a la Comisión de Beneficios Médicos

#### **17.- Audífonos:**

Recetados por especialistas, ayuda del ochenta por ciento (80%) de su valor al socio y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

## **18.- Lentes ópticos:**

Se otorga una ayuda una vez al año de tres (3) UTM al socio y dos (2) UTM a cargas familiares. Se incluyen lentes de contacto.

## **19.- Atención dental:**

19.1 Atención dental de urgencia (extracciones, defocaciones, abscesos, etc.), efectuados por dentistas libre elección, sin costo para el socio y cargas familiares. Se exime de lo anterior, la extracción de muelas del juicio.

19.2 Por tratamientos dentales en las diferentes especialidades (obturaciones, prótesis móviles, ortodoncia, periodoncia, endodoncia, limpieza, sellado, etc.), efectuados por dentistas de libre elección, e institutos de salud, ayuda del cincuenta por ciento (50%) de los honorarios al socio y cargas familiares.

19.3 Implantes dentales se abonarán tres (3) UTM anuales al socio y cargas familiares.

## **20.- Pasajes:**

El socio y cargas familiares que por indicación del médico tratante, o no hubiese la especialidad requerida en el lugar de su residencia obligándolo a requerir atención médica en otras ciudades, se autoriza el reembolso de los costos por concepto de pasajes ida y vuelta para el enfermo y un acompañante. Debiendo presentar los comprobantes del viaje, el certificado del médico y antecedentes médicos (si fuese el caso)

## **21.- Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:**

Todas las atenciones médicas, tratamientos, hospitalizaciones, etc. derivadas de Accidentes del Trabajo o Enfermedad Profesional son proporcionadas por intermedio de la compañía, sin costo para los afectados, de acuerdo con las disposiciones de la Ley Nro. 16.744.

## **22.- Casos especiales:**

Los casos especiales no contemplados en este reglamento serán resueltos por la Comisión de Beneficios Médicos.

**APÉNDICE AL REGLAMENTO DE BENEFICIOS MÉDICOS  
(PERSONAL PASIVO)**

**A. BENEFICIARIOS**

**a) Jubilados:**

Tienen derecho a todos los beneficios que otorga el presente apéndice al reglamento, los jubilados (as) de CHILQUINTA ENERGÍA S.A. o de las anteriores empleadoras, a partir de la fecha de su jubilación.

**b) Cónyuge o conviviente civil:**

La o el cónyuge o conviviente civil del jubilado a partir de la fecha de jubilación del marido o esposa o él y la conviviente civil siempre y cuando fuera carga familiar.

**c) Los hijos:**

Todos los hijos, cualquiera fuese su filiación, en tuición para su adopción, hijastros y nietos menores de dieciocho (18) años y hasta los veinticuatro (24) años si son estudiantes y están acreditados como carga familiar del jubilado (a) ante algún Instituto Previsional. Mayores de la edad señalada anteriormente, sólo si son declarados inválidos y acreditados como carga familiar del jubilado (a). Informe anual de antecedentes sociales presentado a la Gerencia de Personas.

**d) Los padres:**

Los padres acreditados como cargas familiares del jubilado(a) reconocido por algún Instituto Previsional.

**e) Las viudas o las convivientes civiles sobrevivientes:**

Los y las viudas o los y las convivientes civiles sobrevivientes del jubilado (a), si permanecen en estado de viudez o de conviviente civil sobreviviente y el grupo familiar (hijos estudiantes hasta las edades autorizadas) durante un (1) año a partir de la fecha de fallecimiento del jubilado (a).

Los y las viudas o los y las convivientes civiles sobrevivientes de los trabajadores fallecidos por accidente del trabajo, mientras permanezcan en estado de viudez

o de conviviente civil sobreviviente y el grupo familiar (hijos estudiantes hasta las edades autorizadas).

**f) Normas generales:**

El jubilado (a) no podrá limitar o restringir el otorgamiento de beneficios de sus cargas familiares. El jubilado (a) sólo podrá solicitar la exclusión definitiva de sus cargas familiares como beneficiarios del servicio médico.

**B. CUOTAS:**

Los jubilados (as), con o sin pensión complementaria, contribuyen con el uno por ciento (1%) de la pensión que perciben del Instituto Previsional donde obtuvieron su jubilación.

Los jubilados (as) contribuyen, además, con el equivalente al ocho por ciento (8%) de la asignación familiar vigente por cada familiar inscrito con un tope máximo equivalente al cuarenta por ciento (40%) de la asignación familiar.

**C. BENEFICIOS:**

Tienen derecho a los beneficios del presente reglamento todos los jubilados (as), ya sea que el jubilado (a) esté afiliado a FONASA o alguna Institución de Salud.

Se entiende por arancel de bono FONASA o Bono Institución de Salud (B.I.S.) al valor equivalente al bono FONASA Nivel 3.

Los beneficios considerados por el servicio son los siguientes:

**1.- Consultas médicas:**

1.1 Consultas de medicina general y especialidades efectuadas con bonos FONASA, ISAPRES, etc., en adelante Instituciones de Salud (B.I.S.), sin costo para jubilado (a) y cargas familiares.

1.2 Para consultas por especialistas que no atienden por B.I.S., con ayuda de dos aranceles (2) del B.I.S jubilado (a) y cargas familiares.

**2.- Atención domiciliaria:**

2.1 Los médicos a domicilios efectuados con bonos FONASA, sin costo al jubilado (a) y cargas familiares.

2.2 Efectuada con médicos de libre elección, ayuda de dos (2) aranceles al jubilado (a) y cargas familiares.

### **3.- Medicamentos:**

- 3.1 Los medicamentos recetados por médicos de libre elección o de FONASA que son despachados en farmacias con o sin convenio, otorgándose ayuda del ochenta por ciento (80%) de su valor al jubilado (a) y cargas familiares.
- 3.2 Por las recetas de medicamentos de urgencia y comprados en farmacias sin convenio, se reembolsa del ochenta por ciento (80%) de su valor a socios y familiares inscritos.
- 3.3 Medicamentos encargados al extranjero con la autorización de la Comisión de Beneficios Médicos, ayuda con el cincuenta por ciento (50%) de su valor al jubilado (a) y cargas familiares.

### **4.- Exámenes de laboratorio:**

- 4.1 Los exámenes efectuados en laboratorios con bono FONASA, sin costo al jubilado (a) y cargas familiares.
- 4.2 Exámenes efectuados en laboratorios de libre elección, en casos calificados, ayuda del cien por ciento (100%) de los honorarios al jubilado (a) y cargas familiares con un tope Nivel 2.

### **5.- Curaciones, inyecciones, presión arterial y extracción de puntos:**

- 5.1 Curaciones e inyecciones efectuadas por enfermeras, TENS o cualquier profesional de la salud de libre elección, ayuda del cien por ciento (100%) del arancel profesional al jubilado (a) y cargas familiares
- 5.2 Toma de presión y extracción de puntos ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

### **6.- Tratamientos:**

- 6.1 En tratamientos de fisioterapia y kinesioterapia; radioterapia y radiumterapia, efectuados con especialistas de FONASA, ayuda con el ochenta por ciento (80%) de la diferencia del arancel del bono al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares con un tope Nivel 2.
- 6.2 Por estos tratamientos efectuados con especialistas de libre elección ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.
- 6.3 Para transfusiones se otorga ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares. El valor de la sangre, en caso de no obtener su reposición se ayudará con dos (2) UTM.

6.4 Por tratamientos de foniatría y correcciones de lenguaje efectuados con especialistas particulares, ayuda con ochenta por ciento (80%) de los honorarios al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

#### **7.- Exámenes radiológicos:**

7.1 Radioscopías de tórax y abreu efectuadas con bono FONASA, sin costo para el jubilado (a) y cargas familiares.

7.2 Radiografías clínicas:

a) Efectuadas con bono FONASA, ayuda ochenta por ciento (80%) de la diferencia del arancel del bono al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares con un tope Nivel 2.

b) En casos especiales y de urgencias efectuadas por radiólogos de libre elección, ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

7.3 Radiografías dentales:

a) Si se efectúan en servicio dental de FONASA, ayuda del cien por ciento (100%) al jubilado (a) y cargas familiares.

b) Efectuadas con radiólogos de libre elección, ayuda ochenta por ciento (80%) al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares del total de los honorarios.

#### **8.- Electrocardiogramas - electroencefalogramas:**

8.1 Efectuadas con bono FONASA, ayuda del ochenta por ciento (80%) de la diferencia del arancel del bono al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares con tope Nivel 2.

8.2 Efectuadas con especialistas de libre elección, ayuda ochenta por ciento (80%) al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares, de los honorarios.

#### **9.-Exámenes especiales:**

9.1 Exámenes funcionales, intradermorreacciones, endoscopías, ecografías, pruebas funcionales respiratorias, angiografías cerebrales, neuromiografías, colonoscopia, mielografías, neurofisiológicos, cardiológicos, gastroenterológicos e histopatológicos, se efectúan con bonos FONASA ayuda del ochenta por ciento (80%) de la diferencia del arancel del bono al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares con un tope Nivel 3.

9.2 En casos especiales efectuados por médicos de libre elección, ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares con un tope Nivel 3.

9.3 Scanner y resonancia magnética:

Ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a las cargas familiares con tope Nivel 3.

#### **10.- Atención psicológica:**

El estudio y tratamientos psicológicos se efectúan con profesionales de libre elección, ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

No se incluyen tratamientos psicopedagógicos (educación especial o diferenciada).

#### **11.- Intervenciones quirúrgicas y partos:**

11.1 Las intervenciones quirúrgicas y partos de urgencia o no, incluso en otras ciudades, si son practicadas por cirujanos de FONASA, el equipo quirúrgico: cirujano, ayudantes, anestesista, sin costo para jubilado (a) y cargas familiares con un tope de Nivel 2. Por arsenalera se ayuda con un valor equivalente del siete por ciento (7%) del arancel del cirujano.

11.2 Las intervenciones quirúrgicas y partos de urgencia o no, practicadas por médicos cirujanos de libre elección, incluso en otras ciudades, ayuda del equivalente al cien por ciento (100%) del arancel FONASA vigente del equipo quirúrgico al jubilado (a) y cargas familiares.

#### **12.-Atención matronas:**

12.1 La participación de matronas en la atención de partos con programa FONASA, sin costo para jubilado (a) y cargas familiares.

12.2 La participación de matronas de libre elección, en la atención de partos, ayuda del cien por ciento (100%) del arancel FONASA sin costo para el jubilado (a) y cargas familiares.

#### **13.-Atención en hospitales y clínicas:**

13.1 Hospitalizaciones con programa FONASA en clínicas y pensionados de hospitales, ayuda del ochenta por ciento (80%) de la diferencia del arancel del programa al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares con tope de nivel 3.

La diferencia facturada por clínicas y pensionados de hospitales según sus tarifas fuera del programa FONASA, incluyendo derechos de pabellón, exámenes, medicamentos, día cama, tratamientos, equipo médico (honorarios

médicos) y otras atenciones recibidas durante la hospitalización, ayuda del ochenta por ciento (80%) al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares con un tope de una (1) UTM.

13.2 Hospitalizaciones en clínicas y pensionados de hospitales sin convenio FONASA, ayuda del ochenta por ciento (80%) al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares, con tope de una (1) UTM.

13.3 Por tratamientos antialcohólicos, se otorga igual ayuda por una sola vez, de una (1) UTM mensual por el tiempo del tratamiento al jubilado (a) o su carga familiar.

13.4 Hospitalizaciones en unidad de tratamiento intensivo (UTI), unidad de cuidados intensivos (UCI) y unidad coronaria por la diferencia del programa FONASA, ayuda del ochenta por ciento (80%) del valor día cama al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares con un tope diario de una (1) UTM.

13.5 Hospitalizaciones en sala común de hospitales con programa FONASA, incluyendo derechos de pabellón, tratamientos, exámenes, medicamentos, sin costo para jubilado (a) y cargas familiares. Si hubiere diferencias de tarifas, ayuda del ochenta por ciento (80%) al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

13.6 Atenciones en policlínicos de hospitales:

- a) Consultas de especialidades y controles con bono FONASA, sin costo para jubilado (a) y cargas familiares.
- b) Los exámenes, tratamientos y pabellón ambulatorio con programa FONASA, sin costo para jubilado (a) y cargas familiares.

13.7 Acompañantes durante hospitalizaciones por intervenciones quirúrgicas, partos y tratamientos:

- a) Auxiliares de enfermería a solicitud del médico tratante con ayuda del ochenta por ciento (80%) de los honorarios a jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.
- b) En caso de niños menores de catorce (14) años, ayuda del cincuenta por ciento (50%) del valor del alojamiento y alimentación durante su permanencia en clínicas o pensionados de hospitales, para la madre o acompañante, cuando sea imprescindible su hospitalización en ciudad diferente a la de residencia del grupo familiar.

#### **14.- Traslado de enfermos:**

Traslado de enfermo en ambulancia a solicitud del médico tratante sin costo para el jubilado (a) y cargas familiares.

Traslado de enfermo en vehículo particular con motivo de tratamientos, consultas, terapias, hospitalización, exámenes, etc. sin costo para el jubilado (a) y cargas familiares. Para lo anterior, presentar documentación. (boleta, voucher, estacionamientos, etc.)

#### **15.- Plantillas ortopédicas y tacos thomas:**

Solicitados por médicos especialistas, ayuda del ochenta por ciento (80%) de su valor a jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

#### **16.- Artículos ortopédicos, prótesis, órtesis, marcapasos:**

La compra de artículos ortopédicos, órtesis, prótesis, válvulas cardiovasculares o cerebrales, marcapasos, etc., es tramitada con programa FONASA y ayuda del ochenta por ciento (80%) de la diferencia del programa a jubilado (a) y con el cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

#### **17.- Audífonos:**

Recetados por el especialista, ayuda del ochenta por ciento (80%) de su valor al jubilado (a) y del cincuenta por ciento (50%) a cargas familiares.

#### **18.- Lentes ópticos:**

Se otorga una ayuda anual de dos (2) UTM al jubilado (a) y cargas familiares (incluidos lentes de contacto).

#### **19.-Atención dental:**

Atención dental de urgencia (extracciones, defocaciones, abscesos, etc.), efectuada con dentistas de libre elección, sin costo para jubilado (a) y cargas familiares.

Por tratamientos dentales en las diferentes especialidades (obturaciones, prótesis, ortodoncia, endodoncia, periodoncia, etc.), efectuadas con dentistas de libre elección, ayuda del cincuenta por ciento (50%) de los honorarios a jubilado (a) y cargas familiares con un tope de dos (2) Unidad Tributaria Mensuales. (UTM

#### **20.- Casos especiales:**

Los casos especiales no contemplados en este reglamento serán resueltos por la Comisión de Beneficios Médicos.

**ANEXO N°4**  
**REGLAMENTO DE LA TARIFA ELÉCTRICA ESPECIAL Y BONO DE ENERGÍA PARA**  
**LOS TRABAJADORES DE CHILQUINTA ENERGÍA S.A.**

**A.-NORMAS GENERALES:**

1.-El presente reglamento regula el otorgamiento, mantenimiento y supresión de la tarifa eléctrica especial (T.E.E.), bono de electricidad y bono de energía, en su caso, para los trabajadores de CHILQUINTA ENERGÍA S.A. y resume las disposiciones sobre el beneficio T.E.E. vigente a la fecha.

2.-Corresponderá a la Gerencia de Personas aplicar y velar por el fiel cumplimiento del presente reglamento.

3.-Para los fines de este reglamento se entiende por:

**3.1 TARIFA ELÉCTRICA ESPECIAL:**

Son tarifas rebajadas que CHILECTRA S.A.-CHILECTRA V REGIÓN S.A. y hoy CHILQUINTA ENERGÍA S.A. otorgada, en casos calificados, a los trabajadores ingresados hasta el 31 de diciembre de 1981, residentes en la zona de concesión y que reunían los requisitos establecidos.

3.2 Los trabajadores ingresados a la compañía entre el 23 de octubre del año 1979 y el 31 de diciembre del año 1981, perderán este beneficio al fallecer. Del mismo modo perderán el beneficio después de dos (2) años de que el trabajador se haya acogido a jubilación.

**3.3 Bono electricidad:**

Es la cantidad de dinero que se otorga adicional a la tarifa eléctrica especial, a los trabajadores ingresados hasta el 31 de diciembre de 1981.

**3.4 Bono de energía:**

Es el que se otorga a los trabajadores ingresados con posterioridad al 31 de diciembre de 1981 y a los trabajadores con derecho a Tarifa Eléctrica Especial que residan fuera de la zona de concesión de CHILQUINTA ENERGÍA S.A. Este bono sustituye al beneficio de tarifa eléctrica especial, incluido el bono de electricidad. Su monto está establecido en el contrato colectivo.

**3.5 Zona de concesión:**

La zona de concesión de CHILQUINTA ENERGÍA S.A. es la establecida en el DS. 495 del Ministerio del Interior publicado en el Diario Oficial del 02 de julio de 1984, y sus modificaciones posteriores.

4.-Todas las condiciones del servicio, así como las relaciones entre el trabajador que goza del beneficio y la compañía, se regirán por las disposiciones legales vigentes en todo aquello que no esté expresamente indicado en la tarifa eléctrica especial.

#### **B.-TRABAJADORES ACTIVOS:**

##### 1.-Requisitos de otorgamiento:

1.1 Podrán solicitar el beneficio de Tarifa Eléctrica Especial por sus consumos residenciales, los trabajadores que hayan ingresado a CHILQUINTA ENERGÍA S.A. hasta el 31 de diciembre de 1981, que residan en la zona de concesión de la Compañía, que sean casados o convivientes civiles y cuyas familias dependen principalmente (sobre el setenta por ciento (70%) de los ingresos mensuales) de ellos y vivan bajo su mismo techo. En las mismas condiciones podrán solicitarla los trabajadores solteros que acrediten ser el principal (sobre el setenta por ciento (70%) de los ingresos mensuales) sostén de su familia y que tanto el trabajador como su grupo familiar vivan bajo el mismo techo. Tratándose de trabajadores que sean casados o convivientes civiles, se entenderá por familia él o la cónyuge, él o la conviviente civil y las cargas familiares reconocidas y, en el caso de los solteros, los hijos cargas de familia, los padres y hermanos. El personal soltero que no cumpla con los requisitos señalados anteriormente podrá solicitar la tarifa eléctrica especial a la Gerencia de Personas, la que resolverá previo informe del área de Calidad de Vida (incorpora Bienestar).

Los trabajadores ingresados a la compañía entre el 23 de octubre del año 1979 y el 31 de diciembre del año 1981, perderán este beneficio al fallecer. Del mismo modo perderán el beneficio después de un (1) año de que el trabajador se haya acogido a jubilación.

1.2 Los trabajadores ingresados después del 31 de diciembre de 1981, que cumplan con los requisitos indicados en el número anterior y que tengan más de seis meses trabajados en la compañía, residan o no dentro de la zona de concesión, podrán solicitar el "Bono de Energía", beneficio que sustituyó la tarifa eléctrica especial.

1.3 Los trabajadores que puedan optar al beneficio de tarifa eléctrica especial, pero que residan o se trasladen fuera de la zona de concesión de la compañía, podrán solicitar que se les otorgue el bono de energía.

1.4 La Compañía podrá utilizar los medios pertinentes para decidir acerca de la procedencia de otorgar Tarifa eléctrica especial, el Bono de Electricidad o el Bono

de Energía a los solicitantes, pudiendo para ello, efectuar inspecciones, y/o pedir informes sociales que, en definitiva, acrediten la situación socioeconómica del trabajador.

1.5 Corresponderá a la Gerencia de Personas otorgar la tarifa eléctrica especial, el bono de electricidad, y el bono de energía; asimismo, determinar su supresión. Para resolver estos casos, la Gerencia de Personas requerirá el informe previo de la Gerencia Comercial.

## 2. Obtención del beneficio:

2.1 Los postulantes a obtener la tarifa eléctrica especial y bono de electricidad o el bono de energía, deberán presentar la respectiva solicitud en la Gerencia de Personas, la que será aprobada o rechazada dentro de un plazo máximo de sesenta (60) días a contar de la fecha de su recepción.

2.2 La tarifa eléctrica especial se aplicará desde la fecha en que la respectiva solicitud sea presentada, si ella es aprobada por la Gerencia de Personas.

2.3 El pago del bono de electricidad o de energía se hará efectivo a partir del mes siguiente a aquel en que se presenta la solicitud, si ella es aprobada por la Gerencia de Personas.

2.4 Estos beneficios no tendrán efecto retroactivo respecto a la fecha de presentación de las solicitudes indicadas en los puntos anteriores, cualquiera sea la causal que se invoque.

2.5 Para solicitar los beneficios se utilizarán los formularios correspondientes proporcionados por la Gerencia de Personas.

## 3.-Modificaciones de requisitos:

Los beneficiarios de tarifa eléctrica especial, bono de electricidad y bono de energía, estarán obligados a poner en conocimiento de la Gerencia de Personas, tan pronto como ella se produzca, cualquier modificación de las condiciones invocadas para solicitar dichos beneficios y en las cuales se ha fundado su otorgamiento.

Cualquier trabajador beneficiario de tarifa eléctrica especial que cambie su domicilio fuera de la zona de concesión, deberá solicitar que, mientras permanezca en esa situación, le sea reemplazada la tarifa eléctrica especial por el bono de energía, de acuerdo con lo establecido en el punto 3.3 de la letra A Normas Generales.

#### 4.-Servicios comunes:

Los trabajadores que tengan tarifa eléctrica especial y habiten algún edificio o comunidad en la cual se efectúe prorrato de los gastos comunes de electricidad incluyendo copa de agua, se les aplicará un recargo del diez por ciento (10%) sobre el valor de su consumo domiciliario. Este recargo no podrá ser superior al valor real facturado por servicios comunes a los clientes normales.

#### **C.- TARIFAS Y OTROS CARGOS:**

1.-Los valores de la tarifa eléctrica especial establecidos en el contrato colectivo vigente, se reajustarán en la variación que experimente el IPC en los plazos establecidos para los demás beneficios, en el respectivo contrato colectivo.

2.-Por arriendo de medidor se aplica el cargo para servicios simples que esté vigente a la fecha de facturación.

3.-Impuestos y recargos: los cargos por energía indicados en los puntos 2.1. y 2.2. son netos y deben ser recargados con los impuestos correspondientes.

Los nuevos impuestos y recargos o aumentos sobre los actuales que se establecieren en el futuro y que, de acuerdo con la ley fueran cargados por la compañía a sus consumidores, se aplicarán también a los clientes beneficiarios de la tarifa eléctrica especial.

#### **D.-PÉRDIDA DEL BENEFICIO:**

1.-Los beneficiarios de la tarifa eléctrica especial y bono de energía, en su caso, contraen el compromiso con la compañía de acatar en todas sus partes, el presente reglamento.

2.-Los beneficiarios de la tarifa eléctrica especial, bono de electricidad y bono de energía, perderán definitivamente el beneficio cuando se alteren las condiciones o requisitos exigidos para su otorgamiento, y se comprobare fehacientemente mala fe.

La fecha de suspensión de estos beneficios, en este sólo caso, será fijada por la Gerencia de Personas.

3.-También perderán su derecho a la tarifa eléctrica especial aquellos beneficiarios que sean sorprendidos utilizando energía eléctrica en sus hogares para alimentar locales comerciales, clínicas, talleres industriales, maquinarias industriales, establecimientos o

sedes sociales, religiosas o educativas, servicios comunitarios o que estén proporcionando energía eléctrica a terceros.

Además, en estos casos, la compañía iniciará las acciones legales que procedan en contra de dichos beneficiarios.

4.-La compañía se reserva el derecho de efectuar las inspecciones que estime necesarias para verificar, en cualquier momento, el cumplimiento de los requisitos y condiciones que hacen procedente los beneficios de tarifa eléctrica especial, principalmente su aplicación en el correcto domicilio personal del trabajador.

**APÉNDICE DEL REGLAMENTO DE LA TARIFA ELÉCTRICA ESPECIAL  
(PERSONAL PASIVO DE CHILQUINTA ENERGÍA S.A. Y ANTERIORES  
EMPLEADORES)**

**A.-NORMAS GENERALES:**

1.-El presente reglamento regula el otorgamiento, mantenimiento y supresión de la tarifa eléctrica especial al personal jubilado con o sin pensión complementaria y a las viudas o convivientes civiles sobrevivientes del personal de CHILQUINTA ENERGÍA S.A. y de los anteriores empleadores cuyas obligaciones ha asumido esta última y resume las disposiciones sobre la materia vigente a la fecha.

2.-En la aplicación del beneficio de tarifa eléctrica especial al personal pasivo, tendrá validez el reglamento de la tarifa eléctrica especial en todas aquellas materias que no se contrapongan con las expresamente establecidas en el presente apéndice del reglamento.

3.-No será aplicable, a partir del 01 de enero de 1987, a los jubilados ni a las viudas, a quienes se otorgue o se haya otorgado la tarifa eléctrica especial, el bono de electricidad o el bono de energía que rija para los trabajadores activos en virtud del contrato colectivo.

**B.-JUBILADOS:**

1.-Los trabajadores que a la fecha de acogerse a jubilación estuvieren gozando del beneficio de tarifa eléctrica especial, mantendrán, como jubilados, dicho beneficio.

2.-Tan pronto se otorgue la jubilación a un trabajador que está gozando de tarifa eléctrica especial, se le reemplazará dicha tarifa por la tarifa simple del pliego de tarifas.

3.-El personal podrá optar nuevamente a la tarifa eléctrica especial que tenía al momento de jubilar, mediante la presentación de una nueva solicitud, la que será resuelta con el mismo criterio aplicado a los trabajadores activos.

4.-No se otorgará la tarifa eléctrica especial a los trabajadores que no tuvieran derecho a ella al momento de acogerse a jubilación. Sin embargo, aquellos trabajadores que al jubilar no tenían tarifa eléctrica especial por estar viviendo en casas de propiedad de la compañía, como son las de algunas Sub Estaciones, podrán solicitarla si cumplen los requisitos generales establecidos para su otorgamiento.

### **C.-VIUDAS O CONVIVIENTES CIVILES SOBREVIVIENTES:**

1.-Las viudas o las convivientes civiles sobrevivientes de los trabajadores fallecidos en accidentes del trabajo tendrán derecho a la tarifa eléctrica especial, mientras perciban la pensión otorgada por la compañía.

2.-Las viudas o las convivientes civiles sobrevivientes de trabajadores activos o jubilados, que hasta la fecha del fallecimiento hubieren estado gozando de la tarifa eléctrica especial, mantendrán este beneficio en su calidad de la viuda o de la conviviente civil sobreviviente, siempre que el beneficiario haya hecho el aporte del cero coma treinta y dos por ciento (0,32%) de su sueldo base o pensión para financiar la tarifa eléctrica especial a las viudas o convivientes civiles sobrevivientes. Para estos efectos deberá presentar una solicitud como continuadora del beneficio.

3.-Las viudas o las convivientes civiles sobrevivientes de trabajadores activos que, a la fecha del fallecimiento, tenían derecho a tarifa eléctrica especial pero que por residir fuera de la zona de concesión percibían el bono de energía, deberán presentar una solicitud para mantener, en su calidad de viudas o de las convivientes civiles sobrevivientes, el beneficio de tarifa eléctrica especial en suspenso, aun cuando no les corresponda percibir el bono de energía.

4.-La tarifa que corresponde aplicar a las viudas o las convivientes civiles sobrevivientes será la misma que tenía el trabajador o jubilado a la fecha de su fallecimiento.

5.-Será requisito esencial para mantener la tarifa eléctrica especial, que las viudas o las convivientes civiles sobrevivientes mantengan este estado civil, para lo cual, en el mes de junio de cada año, deberá presentar en la Gerencia de Personas (bienestar), una declaración jurada notarial de supervivencia y estado civil.

### **D.-JUBILADOS ASIGNADOS A LA COMPAÑÍA:**

No obstante que el beneficio de la tarifa eléctrica especial está condicionado a la exigencia de residir en la zona de concesión de la empresa, el personal pasivo traspasado por CHILECTRA S.A. a CHILQUINTA S.A., hoy CHILQUINTA ENERGÍA S.A., al crearse las filiales el 17 de julio de 1981, mantendrá su derecho a la tarifa especial aun cuando resida en la zona de concesión de CHILECTRA METROPOLITANA.

El referido personal percibirá el beneficio de tarifa eléctrica especial por sus consumos mensuales hasta el límite de 1.000 Kwh establecido para el personal pasivo de la V Región, en la letra E., números 2 y 3. El consumo que exceda de 1.000 Kwh será facturado con la tarifa simple del pliego de tarifas (BT1). El personal pasivo asignado a

la compañía que cambie su residencia fuera de las zonas de concesión de las empresas CHILECTRA, quedará con su tarifa eléctrica especial en suspenso, mientras permanezca en esa situación.

#### **E.-TARIFAS Y OTROS CARGOS:**

1.-Los valores de la tarifa eléctrica especial se reajustarán en la variación que experimente el IPC., en los plazos establecidos en el contrato colectivo vigente para el personal activo.

2.-La tarifa eléctrica especial se aplicará sobre los siguientes tramos de consumo y su valor será calculado e informado por la Gerencia Comercial, cada vez que sea reajustado para el personal activo de acuerdo con el contrato colectivo:

- |                     |                              |
|---------------------|------------------------------|
| 1er. Tramo (básico) | : hasta 600 kWh al mes.      |
| 2do. Tramo          | : de 601 a 900 kWh al mes.   |
| 3er. Tramo          | : de 901 a 1.000 kWh al mes. |

Los consumos que exceden de 1.000 Kwh al mes, serán facturados con la tarifa simple del pliego de tarifas (BT1).

3.-A los jubilados y viudas que obtuvieron el beneficio de tarifa eléctrica especial, hasta el 29 de febrero de 1980, asignados a CHILQUINTA S.A. al momento de crearse la filial hoy CHILQUINTA ENERGÍA S.A., se le aplicarán los siguientes precios indicados en pesos de octubre 1981, debidamente reajustados:

3.1 Para los jubilados que estaban al servicio de la compañía al 31 de diciembre de 1947, por Kwh \$0,2575.- Este precio se aplica solamente hasta la concurrencia del límite establecido para cada extrabajador, cuando le fue concedido el beneficio.

3.2 Para los consumos en exceso sobre el límite indicado que no excedan de 1.000 Kwh y para el total de los consumos de los jubilados que entraron al servicio de la compañía después del 31 de diciembre de 1947 por Kwh \$1,0327.-

En todos los casos el consumo mensual que exceda de los 1.000 Kwh se facturará con la tarifa BT1.

## ANEXO N°5

### ACTA ISAPRE CONSALUD

En Valparaíso, a 23 de noviembre de 1987, entre la Compañía Chilena de Distribución Eléctrica Quinta Región S.A., representada por don CHRISTIAN ACKERKNECHT SAN MARTIN, en su calidad de Gerente General; JUAN GUILLERMO BERNSTEIN JIMENEZ, Gerente Administrativo y JUAN CARLOS FRITIS PEREZ, Jefe División Relaciones Laborales, en adelante la Compañía, y por la otra parte los trabajadores socios del Sindicato de Trabajadores N°1 de esta Compañía, representada por su Directiva Sindical integrada por su Presidente don LUIS LOPEZ PONCE, Secretario don FERNANDO AVALOS MATTEO, Tesorero don LUIS MANCILLA FALFAL y sus Directores don MARIO OYARZUN ZAMORANO y don HECTOR MILLAHUEIQUE GUZMAN, se ha convenido lo siguiente:

- PRIMERO : Con fecha 8 de enero de 1987 las partes comparecientes celebraron un Contrato Colectivo y en virtud del cual en su cláusula Vigésimo Segundo se estableció que durante 1987, las partes estudiarán la factibilidad de hacer uso de los Beneficios Médicos que pueda otorgar una Institución Previsional ISAPRE, siempre que ello no vaya en desmedro ni signifique renuncia a los actuales beneficios que se otorgan por la Compañía a los trabajadores. En cumplimiento de esta cláusula se origina esta Acta Complementaria, que se tendrá como parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo para todos los efectos legales y contractuales.
- SEGUNDO : La Compañía propone que el aporte o cotización legal de salud que actualmente los trabajadores activos y pasivos efectúan a las diferentes instituciones de salud (FONASA-ISAPRES), se realice por cada uno de los trabajadores activos y pasivos, a la ISAPRE CONSALUD.
- TERCERO : El Sindicato compareciente en su calidad de Comisión Negociadora, acepta el incorporarse a la ISAPRE en las condiciones siguientes y demás que se establecen en esta Acta:
- a) Que la incorporación de los trabajadores involucrados a la ISAPRE CONSALUD, de modo alguno significa modificar, alterar ni cambiar los términos, condiciones, forma y fondo de los Beneficios y Prestaciones de Salud a que se encuentra obligada la Empresa, conforme al Art. Vigésimo

Segundo del Contrato Colectivo vigente en su Anexo Nro. 5 del Reglamento de Beneficios Médicos de la V Región.

- b) Que la proposición de la Empresa sólo se refiere a la forma de cumplir y de ejecutar las obligaciones referidas en las prestaciones y beneficios de salud actualmente vigentes y que se rigen por el Anexo Nro. 5 del Contrato Colectivo actual y al cual tienen derecho los trabajadores involucrados en virtud de dicho Contrato.
- c) Que la incorporación de los trabajadores a la ISAPRE CONSALUD, en ningún caso puede significar para cada uno de ellos un menoscabo o detrimento en la forma, condiciones y oportunidades en que la Empresa otorga actualmente dichos Beneficios y Prestaciones de Salud.
- d) Que la Directiva Sindical en su calidad de Comisión Negociadora se reserva el derecho de exigir el cumplimiento de las prestaciones y beneficios de salud en la misma forma y condiciones, en que actualmente son otorgados por la Empresa en el evento que la ISAPRE CONSALUD no cumpla a satisfacción de los trabajadores las prestaciones y beneficios de salud a que se encuentra obligada, conforme al Anexo Nro. 5 del Contrato Colectivo actualmente vigente.
- e) Igual facultad se reserva el Directorio Sindical en su calidad de Comisión Negociadora para el evento de que por cualquier circunstancia legal o de otra naturaleza se modifiquen, alteren o se dejen sin efecto las normas que rigen las Isapres o si éstas dejan de cumplir con sus obligaciones, o si esta misma Institución deja de tener existencia legal o de caer en cualquier forma de insolvencia.
- f) Que bajo ningún respecto ni circunstancia la incorporación del trabajador a la Isapre libera a la Compañía de cumplir con las obligaciones que se establecen en el Anexo Nro. 5 del Contrato Colectivo, y que la incorporación del trabajador a la Isapre sólo permita el cumplimiento de dichas obligaciones por equivalencia, en los términos que se establezcan en esta Acta Complementaria.

CUARTO : Las partes comparecientes, declaran que a fin de operar en el sistema propuesto por la Compañía, los trabajadores individualmente considerados, deberán suscribir con la ISAPRE CONSALUD, un Contrato de otorgamiento y prestaciones de salud, un ejemplar del cual se anexa a esta Acta bajo el epígrafe "Contrato Prestaciones de Salud", instrumento que son conocidos y aceptados por la Empresa, Sindicato y Trabajadores. Se deja constancia que por la suscripción del Contrato de otorgamiento de prestaciones y beneficios de salud, el trabajador, socio del Sindicato e involucrado en el Contrato Colectivo, de modo alguno renuncia a los beneficios y prestaciones de salud establecidos en el Contrato Colectivo y Anexo correspondiente, los que se mantienen inalterables para todos los efectos legales y contractuales de vigencia del respectivo Contrato Colectivo. Dicha suscripción de contrato, sólo obedece al propósito de hacer posible el acceso a dicha Isapre.

QUINTO : La Compañía declara que otorgará a los trabajadores todas las facilidades que sean necesarias para la implementación del sistema especialmente en lo relativo a la forma de operar, atenciones, etc., de tal forma que la ISAPRE CONSALUD delegue en Chilectra Quinta Región las funciones relacionadas con la emisión, entrega y control de las órdenes de atención médicas, destinadas a cancelar servicios relacionados con las consultas médicas, hospitalizaciones, intervenciones quirúrgicas y exámenes de diagnóstico y otros.

Procurará la Empresa, a través de la Sección Beneficios Médicos, de hacer convenios de atención con Centros Médicos para optimizar el funcionamiento de atención de los trabajadores.

SEXTO: Las partes acuerdan crear una Comisión Bipartita la que tendrá como objeto fiscalizar el buen funcionamiento del sistema, reasignar los excedentes que se generen en el Plan ISAPRE y adoptar las demás medidas conducentes al desarrollo y optimización de los recursos disponibles.

Para ello podrá formular los programas, estudios, informaciones y demás labores pertinentes para los fines u objetos antes señalados.

- SEPTIMO : El Directorio Sindical tendrá todas las facilidades que sean del caso, para el control y supervigilancia de la ISAPRE en el cumplimiento de las obligaciones que se refiere el Contrato de otorgamiento de prestaciones y beneficios de salud y adendum correspondiente.
- El Directorio Sindical queda facultado para poner en conocimiento de la Empresa, a fin de que ésta administre las medidas del caso en el evento de cualquier irregularidad, incumplimiento, atención deficiente u otra circunstancia que se observare.
- OCTAVO : Si por cualquier circunstancia la ISAPRE no diera satisfacción adecuada a la prestación y beneficio de salud requerido por el trabajador, la Empresa otorgará dicho beneficio en las mismas condiciones que actualmente se efectúan.
- NOVENO : Las reclamaciones por la aplicación del sistema propuesto por la ISAPRE, podrán ser puestos por el trabajador afectado en conocimiento de La Directiva Sindical o directamente al funcionario que la Empresa designe para esta función, a objeto que se adopten las medidas de rigor.
- DECIMO : Los trabajadores quedan facultados para ejercer todos sus derechos y acciones que emanen del Contrato de otorgamiento de prestaciones y beneficios de salud, que suscriben con la ISAPRE, sin perjuicio de las cláusulas establecidas en esta Acta.
- DECIMO PRIMERO : El Trabajador mantiene a su pleno arbitrio la facultad de renovar el Contrato que celebre con la ISAPRE.
- DECIMO SEGUNDO : La Empresa, el Sindicato y su Directorio, como asimismo, los trabajadores tendrán las facultades para formular sugerencias tendientes a optimizar el funcionamiento del nuevo sistema propuesto.
- DECIMO TERCERO : La Directiva Sindical compareciente en su calidad de Comisión Negociadora deja expresa constancia y a esta fecha que varios trabajadores involucrados se encuentran en una ISAPRE diferente y quienes tendrán la opción de continuar en dicha Isapre o entrar a la ISAPRE CONSALUD. En todo caso, dado que el sistema

propuesto es solidario, se harán todos los esfuerzos para lograr la incorporación de dichos trabajadores a la ISAPRE CONSALUD.

DECIMO

CUARTO : El trabajador involucrado que no se incorpore a una Isapre, mantiene vigentes sus derechos y obligaciones establecidas en la cláusula Vigésimo Segunda y Anexo Nro. 5 del Contrato Colectivo, e igual derecho tendrán aquellos trabajadores que dejen de pertenecer a la Isapre.

DECIMO

QUINTO : Es condición esencial de la existencia de esta Acta la vigencia del Contrato Colectivo entre Chilectra Quinta Región e ISAPRE CONSALUD.

DECIMO

SEXTO: Cualquier problema o dificultad que se suscite con motivo de la aplicación o interpretación de la presente Acta Complementaria del presente Contrato Colectivo de trabajo, será resuelto de común acuerdo entre las partes comparecientes, a falta de acuerdo se procederá conforme a la Ley.

Antes de firmar, las partes dejan constancia que ha sido imposible, materialmente, tener un ejemplar del Contrato individual de Prestaciones de Salud y su reglamento anexo, a que se refiere la cláusula 4a. de esta Acta, los cuales se incorporarán una vez que hayan sido aprobadas por las partes y la autoridad competente.

POR CIA. CHILENA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA QUINTA REGION S.A.

CHRISTIAN ACKERKNECHT SAN MARTIN

Gerente General

JUAN GUILLERMO BERNSTEIN JIMÉNEZ

Gerente Administrativo

JUAN CARLOS FRITIS PEREZ  
Jefe División Relaciones Laborales

POR SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES DE CIA CHILENA DE DISTRIBUCION  
ELÉCTRICA QUINTA REGION S.A.

LUIS LOPEZ PONCE  
Presidente

FERNANDO AVALOS MATTEO  
Secretario

LUIS MANCILLA FALFAL  
Tesorero

MARIO OYARZUN ZAMORANO  
Director

HECTOR MILLAHUEIQUE GUZMAN  
Director

**ANEXO N°6**

**INCENTIVO ANUAL POR LOGRO Y RESULTADOS (ILR)**

**SINDICATO N°1 CHILQUINTA ENERGÍA**

El presente Anexo tiene por objetivo profundizar la comprensión descriptiva del beneficio de ILR, mencionada en la cláusula Séptima, del presente contrato colectivo. En aquella se describen los distintos niveles, las definiciones respectivas y tramos de incentivo por meta. A continuación, se describen los siguientes escenarios posibles por segmento de meta.

Tabla de valores discretos:

- Meta Financiera (50% de ponderación):

Meta Financiera Ebit Net Income				
Meta Lineal (+)	Logro	Valor Meta	% Ponderación	Incentivo
Piso	<95%	0,7	50%	0,35
Meta 1	95%	0,9		0,45
Meta 2	100%	1,5		0,75
Meta 3	110%	1,8		0,9
Meta 4	115%	1,9		0,95
Meta 5	120%	2,3		1,15

- Meta Safety (IGT & IFT) (15% o 10% de ponderación jefe o trabajador respectivamente):

Meta SAFETY (IGT & IFT)						
Meta Lineal (-)	Logro	Valor Meta	% Ponderación		Incentivo	
			Jefe	Trabajador	Jefe	Trabajador
Piso	>105%	0,7	15%	10%	0,105	0,07
Meta 1	105%	0,9			0,135	0,09
Meta 2	100%	1,5			0,225	0,15
Meta 3	90%	1,8			0,27	0,18
Meta 4	85%	1,9			0,285	0,19
Meta 5	80%	2,3			0,345	0,23

- Metas Core área e individual (35% o 40% de ponderación jefe o trabajador respectivamente)

Meta Core Área						
Meta Lineal (+)	Logro	Valor Meta	% Ponderación		Incentivo	
			Jefe	Trabajador	Jefe	Trabajador
Meta 1	95%	0,9	20%	25%	0,18	0,225
Meta 2	100%	1,5			0,3	0,375
Meta 3	110%	1,8			0,36	0,45
Meta 4	115%	1,9			0,38	0,475
Meta 5	120%	2,3			0,46	0,575

Para Mayor comprensión, se presenta el siguiente caso ficticio:

Meta Core Individual				
Meta Lineal (+)	Logro	Valor Meta	% Ponderación	Incentivo
Meta 1	95%	0,9	15%	0,135
Meta 2	100%	1,5		0,225
Meta 3	110%	1,8		0,27
Meta 4	115%	1,9		0,285
Meta 5	120%	2,3		0,345

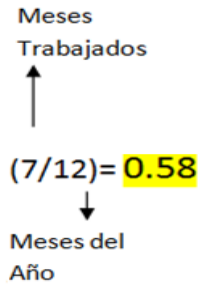
### Cálculo

Cuando ya se obtienen los resultados de las metas, se puede proceder al cálculo:

- dependiendo del resultado que haya logrado el trabajador (meta cumplida, sobresaliente 1, 2 ó 3), nos arroja el índice SB correspondiente.
- El Índice SB se debe multiplicar por el porcentaje (%) y el resultado de esta ecuación nos entregaría el incentivo.
- Esto se debe hacer con todas las metas que tenga registrada el trabajador.
- Paralelo a esto, debemos saber que factor tiempo tiene el trabajador, dependiendo del tiempo que lleve dentro de la organización.

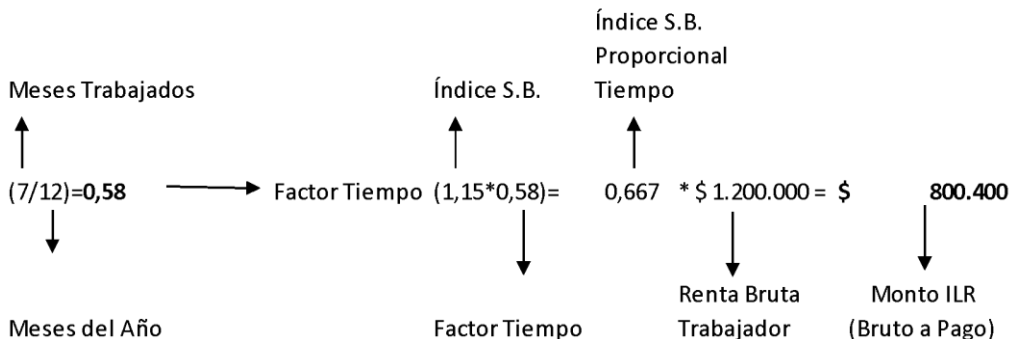
Ejemplo:

Si el colaborador ha trabajado durante todo el año del cual se está calculando, El factor es uno (1), de lo contrario de debe hacer lo siguiente:



- Cuando tengamos el factor tiempo que le corresponde al trabajador, más el total del incentivo, se procede al cálculo final:
- Se multiplica el Índice SB por el Factor Tiempo, Este resultado se multiplica por la renta bruta al último mes trabajado del año al que corresponda el beneficio. Es decir, si un trabajador deja la organización antes de diciembre del año al que se está calculando, se debe considerar hasta el mes en que dejó la organización, de lo contrario se debe calcular hasta diciembre. En el caso que un trabajador dejará la empresa antes de completar el último mes de trabajo y por esto su renta bruta no está completa, se considerará el mes completo anterior a este.
- El resultado de lo anteriormente descrito, nos entrega el total del incentivo monetario que corresponde a cada trabajador.

Factor a Evaluar	Peso	Logro	Valor Meta	Cálculo	Incentivo
META Financiera	50%	90%	0,7	$50\% \times 0,7 = 0,35$	0,35
META Safety (IGT & IFT)	10%	85%	1,9	$10\% \times 1,9 = 0,19$	0,19
Metas Core (Área)	25%	120%	2,3	$25\% \times 2,3 = 0,575$	0,575
Metas Core (Individual)	15%	100%	1,5	$15\% \times 1,5 = 0,225$	0,225
Total	100%				1,34



Valor Índice SB:	1,15
Renta:	\$1.200.000.-
Factor Tiempo:	0,58
Incentivo Bruto:	\$800.400.-

## ANEXO N°7

### ACUERDO SOBRE DECLARACIÓN DE EMPLEADOR ÚNICO

**NOTARIA FISCHER**



**Notario Viña del Mar Luis Fischer Yavar**

Certifico que el presente documento electrónico es copia fiel e íntegra de ACUERDO SOBRE DECLARACION DE EMPLEADOR UNICO otorgado el 29 de Julio de 2021 reproducido en las siguientes páginas.

Notario Viña del Mar Luis Fischer Yavar.-

12 Norte 785, piso 3, Viña del Mar.-

Repertorio Nro: 13304 - 2021.-

Viña del Mar, 12 de Agosto de 2021.-



123456859566  
www.fojas.cl

Emito el presente documento con firma electrónica avanzada (ley No19.799, de 2002), conforme al procedimiento establecido por Auto Acordado de 13/10/2006 de la Excm. Corte Suprema.-

Certificado Nro 123456859566.- Verifique validez en

<http://fojas.cl/d.php?cod=not7.1lufiscya&ndoc=123456859566>.-

CUR Nro: F4791-123456859566.-

Pag: 1/7

Firmado digitalmente por: NATALIA VALERIA RAMIREZ ARANDA  
Fecha: 12.08.2021 17:15 Razón: Notario Suplente  
Ubicación: Vina del Mar

Pag: 1/1

410



REPERTORIO N° 13.304/2021.-

ACUERDO SOBRE DECLARACIÓN DE EMPLEADOR ÚNICO

ENTRE

SINDICATO DE TRABAJADORES NÚMERO UNO DE EMPRESA CHILQUINTA

ENERGÍA S.A.

Y

CHILQUINTA ENERGÍA S.A., CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A., CHILQUINTA  
TRANSMISIÓN S.A., CHILQUINTA SERVICIOS S.A. Y ENERQUINTA S.A.

\*\*\*\*\*

En Viña del Mar, República de Chile, a veintinueve de julio de dos mil veintiuno, ante mí, **NATALIA RAMIREZ ARANDA**, Abogado, Notario Público de Viña del Mar, con oficio en Doce Norte número setecientos ochenta y cinco, Piso tres, Suplente del titular **LUIS ENRIQUE FISCHER YAVAR**, en virtud de Decreto Judicial Protocolizado, comparecen: el "SINDICATO DE TRABAJADORES NUMERO UNO DE EMPRESA CHILQUINTA ENERGÍA S.A.", R.U.T., setenta millones novecientos ochenta y tres mil guión siete, representada por su directorio integrado por doña **MARIA CECILIA VALDIVIA SOTO**, en su calidad de Presidenta, chilena, divorciada, Ingeniera Ejecución en Administración de Empresas, cédula nacional de identidad número once millones cuatrocientos treinta y seis mil trescientos cincuenta y nueve guión seis; don **JORGE EDUARDO FIGUEROA CAPPELLI**, en su calidad de Secretario, chileno, divorciado, Técnico Industrial en Electromecánica, cédula nacional de identidad

Pag: 2/7



Certificado N° 12345678901234  
Verifique validez en <http://www.fojas.cl>

GC

Uno 1



número nueve millones cuatrocientos veinticuatro mil doscientos cuarenta y cinco guión dos; don **LUIS GUILLERMO PARDO OLMOS**, en su calidad de Tesorero, chileno, casado, Contador Auditor, cédula nacional de identidad número ocho millones dieciocho mil ochocientos setenta guión seis, y don **CRISTIAN ALBERTO OSORIO MANSILLA**, en su calidad de Director, chileno, Técnico Universitario en Electricidad, soltero, cédula nacional de identidad número once millones seiscientos veinte mil seiscientos catorce guión cinco, en adelante denominado también "el Sindicato", todos domiciliados para estos efectos en Avenida Francia Numero doscientos setenta y tres segundo piso, Valparaíso, por una parte; y por la otra, comparecen **CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A.** R.U.T. N°noventa y seis millones ochocientos trece mil quinientos veinte guión uno, del giro de distribución de energía eléctrica; **CHILQUINTA TRANSMISIÓN S.A.** R.U.T. Numero setenta y siete millones cuatrocientos dos mil ciento ochenta y siete guión seis, del giro de transmisión de energía eléctrica; **CHILQUINTA SERVICIOS S.A.**, R.U.T. Numero setenta y siete millones cuatrocientos dos mil ciento ochenta y seis guión ocho, del giro de su denominación; **CHILQUINTA ENERGÍA S.A.**, R.U.T. Numero setenta y siete millones cuatrocientos dos mil ciento ochenta y ocho guión cuatro, del giro de su denominación y, **ENERQUINTA S.A.**, R.U.T. Numero setenta y siete millones cuatrocientos dos mil ciento ochenta y cinco guión K, del giro de su denominación, todas las anteriores para estos efectos representadas por **CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A.**, ya individualizada, la cual a su vez comparece representada por don **Esteban Lavanderos Andrés Werner**, chileno, casado, ingeniero comercial, cedula nacional de identidad número ocho millones ochocientos setenta y cinco mil seis guión tres, todos los anteriores domiciliados para estos efectos en Avenida Argentina número uno, piso nueve, Valparaíso, y denominadas también en adelante e indistintamente, el "Grupo de Empresas" o "el Grupo", convienen en celebrar el siguiente ACUERDO SOBRE DECLARACIÓN DE EMPLEADOR ÚNICO. **PRIMERO. ANTECEDENTES DEL ACUERDO.** El Sindicato de Trabajadores Numero uno de Empresa Chilquinta Energía S.A. es una organización sindical constituida al interior de la empresa CHILQUINTA ENERGÍA S.A., el que a la fecha de celebración del presente acuerdo afilia en calidad

Pag: 3/7



Certificado  
1234567890123  
Verifique validez  
<http://www.fojas>

GC

Dos 2

de socios exclusivamente a trabajadores de dicha empresa. **SEGUNDO. DIVISIÓN DE CHILQUINTA ENERGÍA. DIVISIÓN.** En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Numero veintiún mil ciento noventa y cuatro, que modificó la Ley General de Servicios Eléctricos, estableciendo una obligación legal de giro exclusivo que rige para las compañías de distribución de energía eléctrica, CHILQUINTA ENERGÍA S.A., fue objeto de una reestructuración societaria pasándose ésta a denominarse CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A., con giro exclusivo de servicio público de distribución de energía eléctrica y, adicionalmente se han creado otras cuatro nuevas sociedades a saber: CHILQUINTA ENERGÍA S.A., CHILQUINTA TRANSMISIÓN S.A., CHILQUINTA SERVICIOS S.A., y ENERQUINTA S.A. **TERCERO. DECLARACIÓN DE EMPLEADOR ÚNICO.** A objeto de regular los efectos laborales de la división antes indicada tanto a nivel individual como colectivo, así como precaver cualquier controversia, disputa o litigio al respecto, dando estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo cuarto inciso segundo del Código del Trabajo y de conformidad a lo dispuesto en el artículo tercero inciso cuarto del mismo cuerpo legal, las partes acuerdan declarar que el "Grupo de Empresas", constituye una unidad económica para efectos laborales y previsionales, y en consecuencia, será considerado como un sólo empleador tanto respecto del Sindicato como de los trabajadores actuales y futuros que afilie, sean éstos trabajadores traspasados desde su actual empleador a alguna de las nuevas empresas señaladas en la cláusula segunda de este instrumento o trabajadores contratados con posterioridad por las referidas empresas. **CUARTO. EFECTOS.** Le serán aplicables a las partes de este convenio, incluyendo a los socios actuales y futuros del Sindicato, todos los efectos legales y convencionales derivados de la declaración de empleador único conforme a la cláusula anterior, con las precisiones que se realizan en las estipulaciones siguientes. **QUINTO. DIRECCIÓN LABORAL COMÚN.** La dirección laboral común del "Grupo de Empresas", estará radicada en la Gerencia de Personas de la empresa Chilquinta Distribución S.A., la que lo representará ante el Sindicato de conformidad al artículo cuarto del Código del Trabajo. **SEXTO. TRASPASO DE TRABAJADORES.** Los socios actuales o futuros del Sindicato que hayan sido o sean traspasados en lo sucesivo a cualquiera de las empresas del "Grupo", mantendrán su afiliación sindical para todos los

Pag: 4/7



Certificado  
123456890986  
Verifique validez en  
<http://www.fojas.cl>

GC

Tres 3



efectos legales y contractuales, así como todos los derechos y obligaciones que emanen de sus contratos individuales y de los instrumentos colectivos de trabajo de que sean parte. Si un socio del Sindicato, actual o futuro, se desafiliare del Sindicato con posterioridad a la celebración del presente acuerdo, dejará de estar afecto al mismo, salvo respecto de los derechos que emanen de un instrumento colectivo de trabajo del que sea parte, mientras éste se encuentre vigente. Si se afilia a otro sindicato, quedará sujeto al acuerdo vigente sobre la materia que dicho sindicato tuviere. **SÉPTIMO. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** El Sindicato podrá negociar colectivamente en forma reglada o no reglada, con Chilquinta Distribución S.A., la que será representada en la forma indicada en la cláusula quinta y pudiendo incluir para los efectos de la negociación a trabajadores de las otras sociedades que forman parte del "Grupo". **OCTAVO. ALCANCE DEL PRESENTE ACUERDO.** Las partes declaran que sólo forman parte de este acuerdo las sociedades indicadas en la cláusula segunda. **NOVENO. VIGENCIA.** El presente acuerdo tendrá duración indefinida. Sin perjuicio de lo anterior, si las condiciones que dieron origen a este acuerdo varían en temimos tales que no se presenten las situaciones previstas en el artículo tres del Código del Trabajo indicado en la cláusula tercera, las partes podrán modificarlo de común acuerdo y, en caso que no exista acuerdo, podrán ejercer las acciones legales para ponerle término o modificarlo. **DÉCIMO. COMPETENCIA.** Las partes fijan su domicilio en la ciudad de Valparaíso y se someten a la jurisdicción laboral de sus tribunales. **PERSONERÍA:** La personería de CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A., para actuar en representación de **CHILQUINTA TRANSMISIÓN S.A.; CHILQUINTA SERVICIOS S.A.; CHILQUINTA ENERGÍA S.A., y, ENERQUINTA S.A.,** consta en escritura pública de fecha treinta de junio de dos mil veintiuno, otorgada en la Notaría Pública de Valparaíso de don Luis Felipe Sepulveda Ponce. La personería de don **Esteban Lavanderos Werner** para representar a **CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A.,** consta en escritura pública de fecha treinta de marzo de dos mil veinte, otorgada en la Notaría Pública de Valparaíso de don Gabriel Ferrand Miranda, personerías todas que se insertan por ser conocidas del Notario que autoriza y a petición de las partes. Minuta redactada por el abogado **Francisco Fuenzalida Jarpa.** En comprobante y previa lectura

Pag: 5/7




Certificado  
723496899566  
Verifique validez  
<http://www.fojas>

GC

Cuatro 4

**NOTARIA FISCHER**

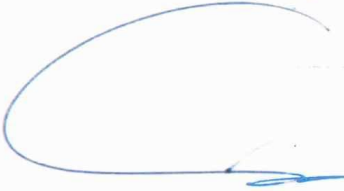
firman los comparecientes conjuntamente con el Notario que autoriza.- Se da copia.- **DOY FE.**-

  
**MARIA CECILIA VALDIVIA SOTO**  
NOMBRE: *Maria Cecilia Valdivia Soto.*



  
**JORGE EDUARDO FIGUEROA CAPPELLI**  
NOMBRE: *Jorge Eduardo Figueroa Capelli*



  
**LUIS GUILLERMO PARDO OLMOS**  
NOMBRE: *Luis Guillermo Pardo Olmos.*



  
**CRISTIAN ALBERTO OSORIO MANSILLA**  
NOMBRE: *Cristian Alberto OSORIO Mansilla*



GC

Cinco 5

**ESTEBAN LAVANDEROS WERNER**

**NOMBRE:** *Esteban Lavanderos Werner*

pp. CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A.

pp. CHILQUINTA TRANSMISIÓN S.A.

pp. CHILQUINTA SERVICIOS S.A.

pp. CHILQUINTA ENERGÍA S.A.

pp. ENERQUINTA S.A

Pag: 77



Certificado  
1234567890566  
Verifique validez  
<http://www.fojas.uy>

GC

Seis 6

COLECCIÓN 5279  
\$ 30.630.-