

INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO LOS ANDES	
23 DIC 2016	
OFICINA DE PARTES	
K.. Señor	DEST.

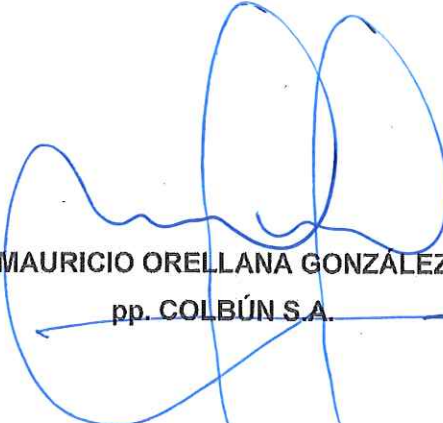
Inspector del Trabajo
PRESENTE

Los Andes, 23 de diciembre de 2016

De nuestra consideración:

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 344 del Código del Trabajo, por la presente acompañamos a usted, para su registro, copia del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito con fecha 23 de diciembre en curso entre el Sindicato de Empresa N°2 Trabajadores Colbún S.A. y Colbún S.A., con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

Sin otro particular, le saluda atentamente,



MAURICIO ORELLANA GONZÁLEZ
pp. COLBÚN S.A.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO



En Los Andes, a 23 de diciembre de 2016, entre Colbún S.A., representada por la Comisión Negociadora de parte de la empresa formada por el Sr. Patricio Troncoso Romero, Gerente de Centrales Hidroeléctricas, la Sra. Paula Martínez Osorio, Gerente de Organización y Personas, y Mauricio Orellana González, Subgerente de Complejo Hidroeléctrico Aconcagua en adelante e indistintamente la Empresa, por una parte y, por la otra, y el Sindicato de Empresa N° 2 Trabajadores Colbún S.A., representado por sus dirigentes señores, Miguel Lazcano Cárcamo, Presidente, Nélica Espinoza Mora, Secretaria, y Juan Atan Goñi, Tesorero, quienes comparecen como Comisión Negociadora, se celebra el siguiente Contrato Colectivo de conformidad al Código del Trabajo.

PROPÓSITOS

El presente instrumento tiene el carácter de Contrato Colectivo del Trabajo y constituye el único instrumento suscrito que rige las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios entre la Empresa y los trabajadores afiliados al referido sindicato, que se individualizan en la nómina consignada en el Anexo 1, firmado por los contratantes, lo que forma parte integrante del presente Contrato Colectivo.

El presente contrato reemplaza todo otro Contrato Colectivo o Convenio preexistente, cualquiera sea su forma o denominación y los derechos emanados de ellos, de costumbres o prácticas existentes que serán reemplazadas por los que explícitamente contiene este Contrato.

PRIMERO: VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo tendrá una vigencia de 48 meses, comenzará a regir el 1 de enero de 2017 y expirará el 31 de diciembre de 2020.

SEGUNDO: PERSONAL AFECTO AL CONTRATO

Este Contrato Colectivo es aplicable a Colbún S.A. como empleador y a los trabajadores afiliados al Sindicato de Empresa N° 2 Trabajadores Colbún S.A. indicados en el Anexo 1 y que forma parte integrante de este Contrato Colectivo para todos los efectos legales.

TERCERO: REAJUSTE DE SUELDOS Y SALARIOS BASE

3.1. Sueldo Base Mensual:

Las partes acuerdan que el sueldo base mensual de los trabajadores afectos a este instrumento será el que corresponde al sueldo base mensual vigente al 31 de diciembre de 2016.

3.2. Reajustabilidad Sueldos Base Mensuales:

El Sueldo Base Mensual se reajustará el 1 de Enero de 2017, el 1 de Mayo de 2017, el 1 de Septiembre de 2017, el 1 de Enero de 2018, el 1 de Mayo de 2018, el 1 de Septiembre de 2018, el 1 de Enero de 2019, el 1 de Mayo de 2019, el 1 de Septiembre de 2019, el 1 de Enero de 2020, el 1 de Mayo de 2020 y el 1 de Septiembre de 2020, en un porcentaje igual al 100% de la variación porcentual experimentada por el IPC en los cuatro meses inmediatamente anteriores a las fechas indicadas.

3.3. Reajustabilidad de Beneficios:

Los beneficios expresados en pesos de cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo, se reajustarán el 1 de Enero de 2017, el 1 de Mayo de 2017, el 1 de Septiembre de 2017, el 1 de Enero de 2018, el 1 de Mayo de 2018, el 1 de Septiembre de 2018, el 1 de Enero de 2019, el 1 de Mayo de 2019, el 1 de Septiembre de 2019, el 1 de Enero de 2020, el 1 de Mayo de 2020 y el 1 de Septiembre de 2020, en un porcentaje igual al 100% de la variación porcentual experimentada por el IPC en los cuatro meses inmediatamente anteriores a las fechas indicadas; a excepción de los beneficios estipulados en la Cláusula Décimo Sexta (Becas de Estudio) que se reajustarán, anualmente, el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al 100% de la variación porcentual experimentada por el IPC en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha indicada.

En el evento que durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, la variación porcentual del IPC fuere de un 4,5% o más desde el último reajuste inmediatamente anterior, el Sueldo Base Mensual y los beneficios expresados en pesos se reajustarán automáticamente en el 100% de la variación del IPC antes mencionado, a contar del primer día del mes inmediatamente siguiente a aquel en que se haya alcanzado dicho porcentaje. Este reajuste se abonará íntegramente al siguiente reajuste que corresponda aplicar.

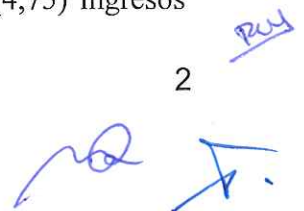
Esta cláusula es aplicable a la reajustabilidad del Sueldo Base Mensual y a los beneficios en pesos.

Todos los reajustes y beneficios en dinero pactados en este Convenio serán expresamente imputables a cualquier reajuste o beneficio que eventualmente se pudiere establecer en virtud de una ley.

CUARTO: GRATIFICACIONES

4.1.- Los trabajadores tendrán derecho a una gratificación anual garantizada que se pagará de conformidad a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, esto es, una cantidad anual equivalente al veinticinco por ciento de lo devengado por cada trabajador, en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales.

La gratificación anual de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales.



La gratificación señalada se pagará o abonará al trabajador mediante anticipos mensuales, cuyo monto será equivalente al 25% de la remuneración mensual devengada por cada trabajador en el respectivo mes de pago con tope 0,39583 ingresos mínimos mensuales.

Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo.

En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa.

Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

4.2.- Aquellos trabajadores, que a la fecha de entrada en vigencia del presente contrato, tenían derecho a percibir una gratificación superior a la señalada anteriormente, en virtud de contrato individual o colectivo (en razón de tener sueldos base más altos), continuarán percibiendo dicho beneficio en la forma señalada en tales contratos, esto es, tendrán derecho a percibir una gratificación anual equivalente a 1,20 veces el Sueldo Base Mensual, que será imputable a la gratificación legal, y que se pagará de la forma establecida en el contrato colectivo que le dio origen, la cual se les pagará proporcionalmente de acuerdo al número de meses del año en que el trabajador haya prestado servicios a la Empresa. Para este efecto se considerará el Sueldo Base Mensual que corresponda a la fecha de pago del doceavo a que se refiere el párrafo siguiente. La doceava parte de la gratificación antes señalada se pagará mensualmente en forma anticipada.

En ningún caso la gratificación de estos trabajadores podrá ser inferior a la señalada en el numeral anterior.

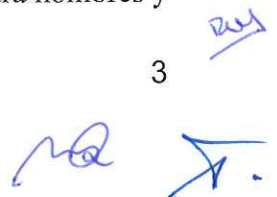
QUINTO: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

5.1 Retiro voluntario:

A todo trabajador que tenga una antigüedad en la Empresa igual o superior a 12 años y sea menor a 63 y 58 años de edad, para hombres y mujeres respectivamente a la fecha del retiro voluntario, se le cancelará una indemnización por años de servicio equivalente al 0,7 del Sueldo Base Mensual por cada año de antigüedad y fracción superior a seis meses.

A todo trabajador que tenga una antigüedad en la Empresa igual o superior a 25 años y sea menor a 63 y 58 años de edad, para hombres y mujeres respectivamente a la fecha del retiro voluntario, se le cancelará una indemnización por años de servicio equivalente a un (1,0) Sueldo Base Mensual por cada año de antigüedad y fracción superior a seis meses.

5.2 Retiro voluntario del trabajador entre los 63 y 65 y los 58 y 60 años de edad para hombres y mujeres respectivamente con doce años de antigüedad en la Empresa:



La Empresa en este caso pagará una indemnización por años de servicio equivalente a 1,20 Remuneración Bruta Mensual por cada año y fracción superior a seis meses de antigüedad en la misma, siempre que el trabajador presente su solicitud de retiro dentro de dichas edades.

Superada la edad de 65 y 60 años para hombres y mujeres respectivamente, no habrá derecho a indemnización por renuncia voluntaria, de las señaladas en este numeral.

La indemnización por años de servicio pactada en los numerales 5.1 y 5.2, será incompatible con cualquier otra indemnización por concepto de término de contrato o de años de servicio que pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente, en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la indemnización sustitutiva del aviso previo o desahucio, y la indemnización por feriado, en los casos que fuere precedente.

Para los casos señalados en los puntos 5.1 y 5.2 dichos rangos de edades se adecuarán ante algún cambio legal en las edades de jubilación ordinaria o normal para hombres y mujeres, manteniendo en todo caso el margen de dos años para cada evento.

5.3 Despido por causa no imputable al trabajador:

En caso de despido por causa no imputable al trabajador, la Empresa pagará 1,0 Remuneración Bruta Mensual por cada año y fracción superior a seis meses de antigüedad en ésta, salvo que el trabajador(a) se encuentre en el rango de edad indicado en el punto 5.2, en cuyo caso se pagará 1,2 Remuneración Bruta Mensual por cada año y fracción superior a seis meses de antigüedad

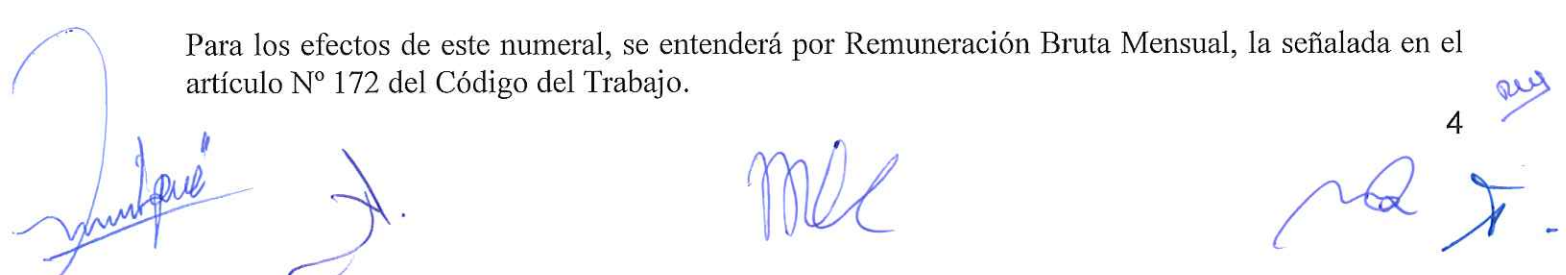
En todo caso, cualquier anticipo de indemnización que se haya otorgado al trabajador con anterioridad a este Contrato, se descontará de la indemnización que le corresponda. Lo anterior sin perjuicio de los descuentos que correspondan por las obligaciones vigentes que el trabajador tenga con la empresa la fecha de la desvinculación y las obligaciones legales pertinentes.

Todas las indemnizaciones que se señalan en el presente Contrato son incompatibles entre sí y con cualquiera otra de origen legal o convencional, a cuyo pago contribuya el empleador.

Si por ley se estableciese en el futuro algún régimen de indemnización por años de servicio incompatible con el establecido en este Contrato que fuere menos favorable a los trabajadores, la Empresa destinará la diferencia del costo total entre uno y otro régimen a la creación o mejoramiento de uno u otros beneficios.

Con todo, en cada año de vigencia de este instrumento, solamente tendrán derecho a la indemnización consagrada en los puntos 5.1 y 5.2 anteriores, un máximo de 10 trabajadores.

Para los efectos de este numeral, se entenderá por Remuneración Bruta Mensual, la señalada en el artículo N° 172 del Código del Trabajo.



SEXTO: RECARGO POR TRABAJOS ESPECIALES

Cuando la Empresa por necesidad de trabajo requiera que el trabajador preste servicios fuera de su horario habitual, se le pagará lo siguiente:

6.1. Llamado al Trabajo Extraordinario fuera del Horario Habitual

Tres horas con el 50% de recargo por cada llamada en horario diurno de lunes a sábado. Tres horas con el 100% de recargo por cada llamada en horario nocturno (se considera horario nocturno para estos efectos entre las 21:00 horas y las 5:00 AM del día siguiente). Las horas efectivamente trabajadas por sobre el mínimo asegurado se pagarán con el recargo que estipula la Ley.

En días domingos y festivos se pagarán las horas efectivamente trabajadas con un recargo del 100% y se devolverá el día en la semana inmediatamente a continuación.

Estos días no son acumulativos, si no se usan en la semana siguiente a la del evento se pierden, salvo que la postergación sea validada por la respectiva jefatura, no pudiendo superar en ningún caso los 30 días.

6.2. Llamado al trabajo en día Libre:

Cuando el llamado se realiza al personal que realiza turnos, estando en su día de descanso y la Empresa lo llame a cubrir en forma parcial o total un turno, siendo el motivo de cualquier índole, se pagarán las horas extras efectivamente trabajadas entre los días lunes y sábado, con un recargo del 50%, y en días domingos y festivos, las horas efectivamente trabajadas con un recargo del 100%, devolviéndose en ambos casos el día, en fecha acordada entre el trabajador y su respectiva jefatura.

6.3. Jornada Extraordinaria

Se establecen las siguientes jornadas y sistema de pago a aplicar:

6.3.1. Extensión de la Jornada por trabajos impostergables

Cuando la jornada termine antes de las 03:00 horas AM, se dará una hora de retraso en el ingreso a la jornada siguiente por cada hora que trabaje después de las 23:00 horas del día anterior, considerando un descanso mínimo equivalente a la última jornada laboral trabajada.

Cuando el trabajador labore más allá de las 23:00 horas y hasta las 03:00 horas del día siguiente, se le otorgará un descanso igual al número de horas trabajadas y se pagarán las horas extraordinarias trabajadas a un 100% desde las 23:00 horas hasta la hora que finalizó su jornada.

Cuando el trabajador labore más allá de las 03:00 horas del día siguiente se le otorgará el día libre.

El trabajador tendrá derecho a este descanso, sin que ello afecte de modo alguno, el pago de su remuneración normal.

6.3.2. Cambio de Jornada para atender casos excepcionales

La Empresa podrá, en casos excepcionales, cambiar en forma temporal la Jornada Laboral al personal de mantención para enfrentar las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, por razones de carácter técnico, por obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse en estaciones o períodos determinados y por trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la Empresa, pagando un recargo del 75% por cada hora extraordinaria trabajada.

6.4. Asignación de Turno

La Empresa pagará a los trabajadores que se encuentran sometidos a algún régimen de turno el equivalente a 5% de su Sueldo Base Mensual vigente en el respectivo mes.

Para obtener este beneficio, el trabajador deberá cumplir a lo menos 6 días en funciones de turno. Para las personas que realicen remplazos o trabajen en forma esporádica en sistema de turno, se le pagará un bono equivalente cuyo cálculo se hará considerando la proporción del mes que le corresponda por los días efectivamente trabajados en este sistema. Si existe días libres por el turno cumplido, éstos se agregarán adicionales a los días laborados.

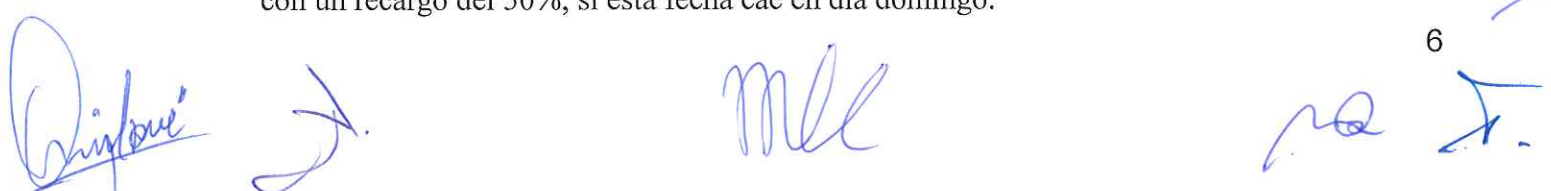
Al momento de cumplir los 50 años de edad esta asignación se incrementará al 6% del Sueldo Base Mensual, lo que se hará efectivo a contar de la remuneración del mes siguiente.

Al momento de cumplir los 60 años de edad esta asignación se incrementará al 7% del Sueldo Base Mensual, lo que se hará efectivo a contar de la remuneración del mes siguiente.

6.5. Festivos Especiales

Las horas trabajadas los siguientes días especiales se cancelarán como sigue:

- 6.5.1 24 de diciembre, entre las 16:00 y 00:00 horas, con un 100% de recargo, respecto de la hora ordinaria.
- 6.5.2 25 de Diciembre entre las 00:00 y 08:30 horas, con un 150% de recargo, respecto de la hora ordinaria. Las horas trabajadas no comprendidas en el rango señalado precedentemente se pagarán con un 100% de recargo, respecto de la hora ordinaria.
- 6.5.3 31 de diciembre, entre las 16:00 y 00:00 horas, con un 100% de recargo respecto de la hora ordinaria.
- 6.5.4 1 de Enero entre las 00:00 y 08:30 horas, con un 150% de recargo, respecto de la hora ordinaria. Las horas trabajadas no comprendidas en el rango señalado precedentemente se pagarán con un 100% de recargo, respecto de la hora ordinaria.
- 6.5.5 Viernes Santo, Sábado Santo, 1 de Mayo, 21 de Mayo, 18 y 19 de Septiembre, se pagarán con un 100% de recargo, respecto de la hora ordinaria.
- 6.5.6 Las horas trabajadas, los días 15 de agosto, 01 de noviembre, 8 de diciembre serán pagadas con un recargo del 50%, si esta fecha cae en día domingo.



6.5.7 Las horas trabajadas el día 31 de octubre, por el personal que se desempeñe en la Central Angostura, serán pagadas con un recargo del 100%.

También se consideraran días especiales, los días 17 y 20 de septiembre, solo durante la vigencia de este convenio y en la medida que estos días hayan sido declarados feriados por la autoridad competente, pagándose con un 100% de recargo, respecto de la hora ordinaria.

6.6. Horas Extraordinarias

Toda otra hora extraordinaria que supere la jornada normal de trabajo será pagada con el recargo legal que fija el Código del Trabajo.

6.7. Bono Trabajos en Zonas Apartadas Cordillera

La Empresa pagará al personal que labore en forma permanente en Bocatoma Colorado, Aconcagua, Blanco, y Juncal; Embalses Guardia Vieja, Piuquenes y Hornitos, Cámaras de Carga, Blanco y Juncal y Hornitos, un bono compensatorio equivalente al 25% de su Sueldo Base Mensual, manteniéndose este pago aún en periodo de vacaciones.

Adicionalmente tendrá derecho a este bono el personal que forme parte de la Brigada de Operaciones del Complejo Aconcagua.

Este bono se le adjudicará el reemplazante por los períodos de vacaciones o enfermedad del titular y proporcional al número de días de reemplazo. El tiempo mínimo de reemplazo para recibir este bono será 4 días corridos.

6.8. Trabajo en Condiciones Especiales:

6.8.1. Asignación trabajos en condiciones especiales

La empresa pagará a los trabajadores que deban desarrollar trabajos a la intemperie bajo condiciones extremas de nieve, vientos fuertes, temperaturas bajo 0°C, condiciones extremas que la Empresa evaluará previo informe del Jefe Directo como respaldo, un recargo del 100% por las horas efectivamente trabajadas en esas condiciones.

6.8.2. Bono Encierro.

La empresa pagará a los trabajadores que por labores propias de su función, fuerza mayor (Clima, acciones de vandalismo y problemas viales) tengan que permanecer a disposición de la empresa, la totalidad de las horas de permanencia en dicha instalación como horas efectivamente trabajadas

SÉPTIMO: JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, para el caso de trabajadores no exceptuados del descanso dominical.

En el caso de trabajadores exceptuados del descanso dominical, la jornada se atenderá al rol de turnos de tipo ordinario o de excepción, este último, según lo autorizado por la Inspección del Trabajo.

La jornada diaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas a lo menos el tiempo de media hora para la colación, dicho tiempo será imputable a la jornada diaria.

OCTAVO: ALIMENTACION, ALOJAMIENTO Y TRASLADO

La Empresa proporcionará a los Trabajadores una colación dentro de cada jornada efectivamente trabajada, independiente del turno en el cual se hayan desempeñado.

Los trabajadores que teniendo derecho a alimentación (almuerzo – cena), y que por cualquier razón atingente a la empresa no puedan acceder al beneficio, se les pagará la suma de \$ 5.000.- por cada oportunidad en que esto ocurra.

No tendrán derecho al pago de este concepto quienes pudiendo acceder a la entrega del servicio de alimentación, por propia decisión no lo utilicen.

Si el trabajador se encuentra haciendo uso de una licencia médica debidamente aceptada por la Institución de Salud que corresponda, o haciendo uso de su feriado legal o convencional, tendrá derecho al pago de una Asignación por cada día laboral en que no asista a sus funciones, equivalente a \$ 6.250.- Este beneficio aplica única y exclusivamente a los trabajadores participantes de este Contrato Colectivo, y que se encuentren afectos a sistema de turnos del personal que preste servicios en el área de influencia del Complejo Aconcagua y a los trabajadores que se desempeñen en la Central Antilhue.

A los trabajadores que realicen turnos de 12 horas, por necesidades de la Empresa, se les pagará una Asignación de Colación, equivalente a 1,5 veces el valor de la asignación de colación diaria. En caso de que el trabajador se encuentre haciendo uso de una licencia médica debidamente aceptada por la Institución de Salud que corresponda, o haciendo uso de su feriado legal o convencional, tendrá derecho al pago de una Asignación por cada día laboral en que no asista a sus funciones, equivalente a \$ 7.500.-

8.1. Alimentación Especial

La Empresa proporcionará una colación adicional consistente en sándwich y té, café o bebidas para aquellos trabajadores que ejecuten labores extraordinarias más allá de su horario habitual.

Al personal que cumple labores en la Subestación Las Tórtolas, afecto a turnos rotativos de más de 10 horas, que deba desempeñarse en turno noche, en cada oportunidad en que esto ocurra, la Empresa le pagará una Asignación de Colación equivalente a \$ 5.000.-



8.2. Alojamiento

Será de cargo de la Empresa el 100% del valor por alojamiento del trabajador que por sus labores deba pernoctar fuera de su domicilio particular, en los lugares que la empresa autorice para estos efectos.

Aquel trabajador que deba ejecutar labores o faenas de mantención, reparación y otros trabajos autorizados por la empresa, tendrá derecho a ausentarse media jornada anterior a la partida y media jornada posterior a la llegada, a fin de preparar y reponerse del viaje, siempre que el traslado signifiquen más de 8 horas. El trabajador tendrá derecho a este descanso, sin que ello afecte de modo alguno, el pago de su remuneración normal.

Sin perjuicio del pago de la remuneración que le corresponda conforme a su Contrato individual de trabajo, el trabajador que desempeñe labores en los términos señalados en el párrafo anterior, tendrá derecho a 2 asignaciones de colación por cada día, más las horas extraordinarias efectivamente trabajadas por sobre la jornada normal de trabajo. Para una distancia de viaje mayor al tiempo que toma la jornada ordinaria diaria se pagarán 6 horas extras.

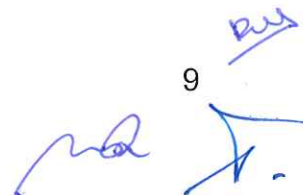
8.3. Gastos de Traslado

Aquellos trabajadores que, a proposición de la Empresa, deben cambiar de residencia, tendrán derecho a los siguientes beneficios:

- a) Traslado de su equipaje y enseres de casa sin costo para el trabajador hasta su nuevo domicilio.
- b) Pasajes, en el medio más usual, hasta la nueva localidad de residencia, para el trabajador, su cónyuge y las demás personas causantes de asignación familiar que vivan con él. El trabajador podrá solicitar en sustitución, si así lo prefiere, recibir directamente en dinero el valor de estos pasajes.
- c) Un viático equivalente al 30% de su sueldo base mensual para compensar los gastos de embalaje y otros gastos extraordinarios en que haya tenido que incurrir con motivo de su traslado.
- d) En caso de término del Contrato de Trabajo por causa no imputable al trabajador, la empresa proporcionará los pasajes de retorno a su lugar de origen, para el trabajador, su cónyuge y las demás personas causantes de asignación familiar o que vivan con él y el traslado de su equipaje y enseres de casa. De común acuerdo las partes podrán sustituir esta obligación por una compensación en dinero por un monto equivalente al costo de estas prestaciones.

NOVENO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD

La Empresa pagará a cada trabajador con contrato vigente a la fecha del pago y antes del 15 de Septiembre de cada año, un Aguinaldo de Fiestas Patrias equivalente a 6 Unidades de Fomento.



La Empresa pagará a cada trabajador con contrato vigente a la fecha del pago y antes del 15 de Diciembre de cada año, un Aguinaldo de Navidad equivalente a 7 Unidades de Fomento.

Los valores indicados son brutos y las cargas previsionales y tributarias correspondientes a estos aguinaldos se liquidarán junto a las remuneraciones del mes correspondiente.

Estos aguinaldos serán imputables a cualquiera otro emanado de alguna disposición legal

DÉCIMO: DESCANSO COMPENSATORIO

A los trabajadores que cumplan turnos exceptuados del descanso dominical se les otorgarán los días libres que indique el Sistema de Turnos, autorizado por la Dirección del Trabajo.

DÉCIMO PRIMERO: ASIGNACIÓN DE REEMPLAZO DE UN SUPERIOR

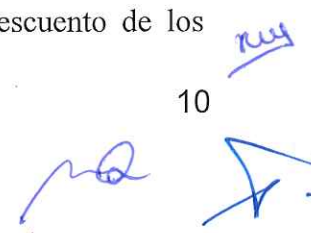
Cuando el Jefe de las Centrales del Aconcagua determine que un trabajador tiene capacidad para reemplazar y asumir la responsabilidad de algún cargo de Jefatura o Supervisión, se le cancelará un bono equivalente 30% de su Sueldo Bruto Mensual por cada mes de reemplazo o proporción de éste, con un mínimo de 10 días corridos de reemplazo. Para esto, se debe contar con la aprobación del Jefe de las Centrales del Aconcagua, en un documento que se implementará para tal efecto.

DÉCIMO SEGUNDO: LICENCIAS MÉDICAS

En caso de licencia médica debidamente aceptada por la Institución de Salud que corresponda, la empresa pagará al trabajador, a modo de anticipo, las remuneraciones de los días de licencia autorizados por el médico tratante, debidamente comunicados por el trabajador. Una vez efectuado el pago del subsidio por parte de la institución de salud al trabajador, el mismo estará obligado a reembolsar dichos valores a la empresa adjuntando para ello, el comprobante de liquidación de subsidio entregado por su institución, en el plazo de 35 días, contados desde la fecha de inicio de cada licencia médica. De no cumplirse con este trámite, se descontará de su remuneración más cercana al evento, la totalidad del monto que la empresa entregó por concepto de anticipo de subsidio.

En caso de disminución de días o rechazo de la licencia médica, el trabajador deberá obligatoriamente agotar todos los medios de apelación disponibles para conseguir la aprobación del pago de los subsidios por concepto de dichas licencias médicas. De no acreditarse la realización de los trámites necesarios de apelación, por parte del trabajador involucrado, la empresa no se verá obligada a continuar realizando los anticipos indicados, debiendo el trabajador proceder al reintegro del total de los montos anticipados por este concepto, para lo cual dicho valor se descontará de su remuneración más cercana al evento.

Se deja constancia que el presente instrumento constituye la autorización de descuento de los anticipos efectuados, cuando ello procediere conforme a los párrafos anteriores.



Una vez pagado el subsidio de incapacidad laboral, por parte de la institución de salud, la Empresa liquidará el mencionado anticipo y pagará las diferencias que se produzcan entre el monto del subsidio que cancela la Institución de Salud Previsional a la cual se encuentre afiliado el Trabajador y las remuneraciones a que este hubiera tenido derecho de haber laborado normalmente, si las hubiere.

Para tener derecho a este beneficio se requiere una cantidad mínima de 90 días efectivamente trabajados antes del inicio de la respectiva licencia médica.

DÉCIMO TERCERO: ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

Anualmente, entre los meses de Abril y Mayo de cada año, la empresa proporcionará ropa de trabajo y elementos de abrigo a aquellos trabajadores que por naturaleza de sus funciones así lo requieran, según las necesidades operacionales de cada área de trabajo.

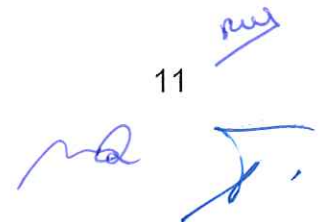
Con el fin de estandarizar dicha vestimenta y elementos de seguridad, se entregará un pack que cumpliendo con todos los estándares de calidad requeridos, tenga a la vez la característica de vestuario institucional corporativo, según se describe en el Procedimiento PRO026, Requerimiento y Distribución de Ropa de Trabajo Bajo Contrato, según se detalla en Anexo N° 9. Adicionalmente y en la misma fecha se entregarán dos pares de calzados de seguridad.

Junto con lo anterior la Empresa otorgará anualmente lo siguiente:

1. Personal Casino y de Aseos: dos tenidas completas de cocina de invierno y dos tenidas completas de verano, compuesta por pantalón, polera, chaqueta y zapatos.
2. Servicio de Vigilancia: de acuerdo a lo que estipula la ley que regula a los vigilantes privados.
3. Personal femenino que realice labores administrativas: con dos trajes de invierno y dos de verano, similar a los utilizados por secretarias empresa Colbún.
4. Personal de mantenimiento, ayudante de operación, asistente de operación, líneas de transmisión y a los trabajadores que por su actividad y a juicio de la empresa lo requieran: bota térmica impermeable y traje para agua. Estos elementos serán entregados a cargo del trabajador.
5. Personal de mantenimiento, ayudante de operación, asistente de operación, operador de central, vigilantes, líneas de transmisión y a los trabajadores que por su actividad lo requieran y, adicionalmente a quienes la empresa estime: un buzo térmico impermeable cada tres nuevos años de servicio.

En caso de producirse deterioro en los elementos entregados, por uso excesivo o exposición a condiciones medio ambientales, la empresa proporciona sin costo para el trabajador la reposición de estos.

En caso de pérdida justificada y/o deterioro de alguna prenda, se proporcionará al trabajador una reposición de la misma, de iguales características. La necesidad de reemplazar una prenda será calificada por la empresa.



Será obligación de los trabajadores adscritos a este contrato el uso de la ropa de trabajo y los elementos de protección personal que la Empresa entregue.

Al personal que ingrese con posterioridad a la fecha de entrega de ropa de trabajo, y que tenga derecho al beneficio, se le hará entrega de estos implementos en un plazo no mayor a 45 días desde la fecha de firma del respectivo Contrato Individual de Trabajo.

DÉCIMO CUARTO: SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD

El Seguro Complementario de Salud se financiará con los aportes de los trabajadores, correspondiente a un 1,5% mensual de su sueldo base más gratificación, y con aportes mensuales de la Empresa, correspondiente al monto en UF mensual por trabajador inscrito que garantice, como mínimo, la cobertura indicada en Anexo 2 de este Contrato Colectivo, con un tope máximo de 2,0 unidades de fomento mensual por trabajador.

Tendrán derecho a ingresar a este Seguro Complementario de Salud los trabajadores con contrato indefinido en el plazo no superior a 30 días de la fecha de confirmación de su contrato indefinido.

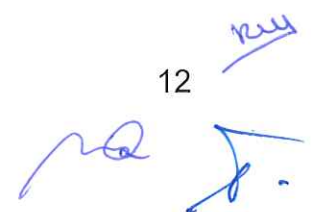
Los trabajadores que pertenecían al Servicio de Bienestar de Trabajadores de Colbún y Filiales y que gozaban de beneficios de salud otorgados por instrumentos colectivos anteriores, verán reemplazados sus beneficios de salud por aquellos convenidos en el presente contrato colectivo.

DÉCIMO QUINTO: SEGURO DE VIDA Y DE ACCIDENTES

La empresa contratará un seguro de vida para los trabajadores cuyo monto ascenderá a 14 Sueldos base Mensuales en caso de muerte natural, con un mínimo de UF 1000, a 24 Sueldos Base Mensuales en caso de muerte accidental, incapacidad accidental o invalidez total o parcial superior a 2/3. Este beneficio se pagará a todos aquellos trabajadores afectos a este Contrato Colectivo y cuya incorporación al seguro haya sido aprobado por la respectiva Compañía de Seguros. El Sueldo Base Mensual será reajustado en un valor igual a la variación porcentual experimentada por el Índice de Precios al Consumidor desde la fecha del último reajuste de remuneraciones hasta la fecha de fallecimiento del trabajador.

La Empresa pagará a los beneficiarios del Trabajador una indemnización equivalente a una Remuneración Bruta Mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses contados hasta la fecha del fallecimiento del Trabajador.

Adicionalmente la Empresa pagará un bono por defunción o funeral de 15 unidades de fomento por fallecimiento del trabajador, una de sus cargas familiares, cónyuge, padre o madre. En caso de fallecimiento de suegros esta bonificación será de 10 unidades de fomento.



DÉCIMO SEXTO: BECAS DE ESTUDIOS

16.1. Beca por Escolaridad:

La Empresa pagará las siguientes becas de Escolaridad, por los hijos reconocidas como carga familiar, por las respectivas Cajas de Compensación. Estas se pagarán dependiendo el nivel educacional que este cursando la carga beneficiaria, el cual se detalla a continuación:

16.1.1. Jardín:

Por cada Trabajadora afecta a este Contrato Colectivo, se aportará anualmente \$999.985.-, por cada hijo carga legal, entre los dos y los seis años de edad, que tenga en jardines infantiles, establecimientos parvularios o pre-kindergarten. Este aporte será incompatible con el establecido en el punto 18.1.2.

16.1.2. Básica:

Para los estudiantes de Enseñanza Básica se fija en \$171.248.-anuales, pagaderos por una sola vez, el día 15 de Febrero de cada año .Para esta enseñanza se considera el pago de una sola Beca de Escolaridad por curso, incluido Kínder, Pre-Kínder, Playgroup y Educación Diferencial

16.1.3. Media:

Para los estudiantes de Enseñanza Media se fija una Beca de Escolaridad de \$228.331.-, anuales que se pagará el 15 de Febrero de cada año.

16.1.4. Estudios Técnicos:

Para los estudiantes que sigan estudios técnicos en escuelas aprobadas por el Estado ó Escuelas de las Fuerzas Armadas y que tengan Cuarto Medio aprobado, se fija en \$102.750.- mensuales, durante 10 meses del año, que se pagará desde Marzo a Diciembre.

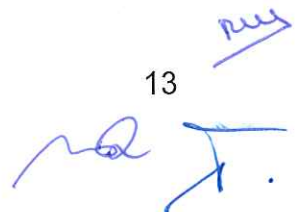
16.1.5. Estudios Superiores ó Universitarios:

Para estudiantes Universitarios cuyas carreras tengan una duración superior a seis semestres se fija en \$139.999.- mensuales, durante 10 meses del año, que se pagará desde Marzo a Diciembre.

Para los puntos 16.1.4. y 16.1.5., se considerará el pago en un máximo de dos carreras, siempre que estas sean para proseguir con un programa de continuidad de Estudios, cuya duración total considerando las dos, no excederá los 6 años, incluyendo la práctica profesional.

En el primer año de estudios, el estudiante podrá cambiar de carrera, sin perder el derecho a las Becas señaladas en los números 16.1.4 y 16.1.5.

16.1.6. Estudios del trabajador:



A los trabajadores que inicien o prosigan estudios de enseñanza Básica y Media se les pagará el 100% del bono de los valores establecidos para la educación básica y media respectivamente. Todos estos bonos se pagarán una vez por curso.

Todos estos bonos se pagarán una vez por curso o semestre según corresponda contra presentación de certificado de alumno regular, antes del 01 de febrero de cada año, en la oficina administrativa.

16.1.7 Estudios Pre-Universitarios

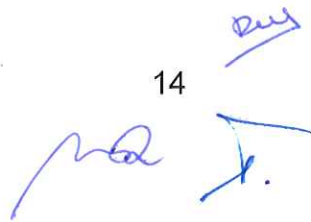
Los hijos reconocidos como cargas legales que se encuentren cursando estudios pre-universitarios tendrán derecho al pago de una asignación equivalente a 5,0 unidades de fomento anuales. Para tener derecho al beneficio el trabajador deberá presentar la boleta o factura emitida por la respectiva institución.

DÉCIMO SEPTIMO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN ESCOLAR

- 17.1 Por los hijos de los trabajadores que se desempeñen en el Complejo Aconcagua que se encuentren cursando Educación Básica y Media, Técnica o Universitaria y sean reconocidos como cargas familiar por la respectiva caja de compensación, la Empresa pagará una Asignación de Movilización mensual por carga, durante 10 meses al año, desde marzo a diciembre, equivalente a 2,5 unidades de fomento.
- 17.2 Para los hijos estudiantes de los trabajadores en Educación Básica y Media, Técnica o Universitaria con residencia en el Camino Internacional, Sector El Sauce – Los Quilos, reconocidos como cargas por la respectiva Caja de Compensación, la Empresa pagará una Asignación de Movilización mensual por carga de UF 3,0 durante 10 meses al año, desde Marzo a Diciembre. Este beneficio aplica para aquellos trabajadores que lo tenían al 31 de diciembre de 2016.
- 17.3 Aquellos trabajadores que no se desempeñen en el Complejo Aconcagua, tendrán derecho al pago de una asignación equivalente a 10 unidades de fomento anuales por cada hijo que se encuentre cursando Educación Básica y Media, Técnica o Universitaria y sean reconocidos como cargas familiar por la respectiva caja de compensación. El pago será efectuado en el mes de febrero de cada año.

DÉCIMO OCTAVO: VACACIONES

18.1. Los trabajadores contratados antes del 14 de Agosto de 1981, tendrán derecho a 4 semanas y 1 día de vacaciones, excepto aquellos casos en que por aplicación del Feriado Progresivo tengan derecho a mayor cantidad de tiempo. En caso de que durante el período de vacaciones hubiere uno o más días feriados, estos se agregan a continuación de las vacaciones respectivas. Para la aplicación del Artículo 68 del Código del Trabajo, sobre feriado progresivo se considerará desde el día 15 hábil hacia adelante.



18.2. Los trabajadores no comprendidos en el punto inmediatamente anterior tendrán derecho a un feriado convencional de 15 días hábiles más 1 día hábil adicional por cada año de servicios a partir de los 10 años trabajados para la empresa. Este feriado convencional será incompatible con el feriado legal y progresivo del artículo 68 del Código del Trabajo y no podrá exceder los 22 días hábiles.

Este beneficio no se otorgará de manera retroactiva.

Para efectos de esta cláusula, se entiende que los días sábados son inhábiles.

18.3. Bono de vacaciones

La empresa otorgará a los trabajadores que hagan uso de al menos 10 (diez) días hábiles corridos de su periodo anual de vacaciones, una bonificación equivalente a 10 Unidades de Fomento.

Posteriormente, si durante el año el trabajador usa el total del saldo de los días devengados de su periodo anual de vacaciones (legal más progresivo o convencional), el monto de este bono se incrementará en 1,5 (uno coma cinco) unidades de fomento, pagándose al momento en que se verifique este hecho.

Esta bonificación es pagadera anualmente y solo por una vez, por cada periodo anual devengado de vacaciones, dentro de cada año calendario.

Adicionalmente, se pagará a todo el personal una asignación equivalente a 0,30 del Sueldo Base Mensual a aquellos trabajadores que hagan uso del total de su período de vacaciones y por disposición expresa de la empresa en los meses de Abril a Noviembre de cada año.

Ambos conceptos (cuando corresponda), se pagarán en calidad de anticipo en la remuneración del mes anterior a que el trabajador haga uso del feriado legal, convencional y/o progresivo.

Con todo, se entenderá que no podrán hacer uso del Beneficio Adicional del 0,30 del Sueldo Base Mensual, más de 2 trabajadores de un mismo cargo de manera simultánea en un mismo mes.

DÉCIMO NOVENO: MOVILIZACIÓN DE ACERCAMIENTO

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores una movilización de aproximación, en un radio no superior a 50 kilómetros, entre su lugar habitual de trabajo y el punto de aproximación definido, de acuerdo a un horario y recorrido que determinará la Administración.

A los trabajadores que a la fecha de firma de este Contrato Colectivo se les pasa a buscar a su domicilio, mantendrán esta condición, durante toda la vigencia de este instrumento.

Aquellas personas que al 31 de diciembre de 2016, que se desempeñan en el Complejo Aconcagua y tenían derecho al pago de este beneficio, lo mantendrán durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, por un monto de \$ 2.500.- por día efectivamente trabajado.

VIGÉSIMO: BONO DE DESEMPEÑO

Bono calculado en función del desempeño grupal y personal, del funcionamiento de las respectivas instalaciones y los resultados de la Empresa. Para esto, la Empresa ha definido una forma de evaluar tanto a las personas en su trabajo individual, como en su trabajo grupal sobre la base del buen funcionamiento de las instalaciones en la cual se desempeñan.

En el mes de febrero de cada año, la Empresa pagará a los trabajadores que tengan contrato vigente al 31 de diciembre del año anterior, un incentivo por resultados y desempeño que se determinará de acuerdo a la fórmula que se señala en los anexos detallados a continuación y que forman parte del presente instrumento:

- Anexo N° 3: Trabajadores de la Subgerencia de Transmisión.
- Anexo N° 4: Trabajadores de la Central Antihue.
- Anexo N° 5: Trabajadores de Central Angostura.
- Anexo N° 6: Trabajadores de Centrales Rucue – Quilleco.
- Anexo N° 7: Trabajadores Central Los Pinos.
- Anexo N° 8: Trabajadores del Complejo Aconcagua.

En el caso de trabajadores que no hayan laborado íntegramente todo el año anterior, el bono se devengará en proporción al período correspondiente entre la fecha de incorporación al beneficio y el 31 de Diciembre de cada año, debido a que el periodo considerado es año calendario.

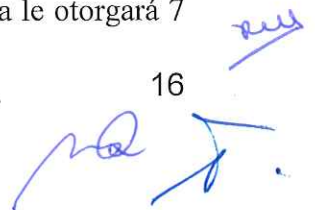
VIGÉSIMO PRIMERO: CARNÉ DE CHOFER

Al trabajador que se desempeñe en forma permanente como chofer, o que en el ejercicio de sus funciones deba conducir algún vehículo de la Empresa, se le pagará el valor de la licencia de conducir, contra presentación de la licencia aprobada.

VIGÉSIMO SEGUNDO: PERMISOS

Por matrimonio, nacimiento de un hijo o fallecimiento de un familiar la empresa otorgará los siguientes permisos:

- En caso de matrimonio del Trabajador, la Empresa le otorgará 6 días hábiles de permiso, con derecho a goce de remuneraciones.
- En caso de nacimiento de un hijo de un Trabajador, la Empresa le otorgará 5 días hábiles de permiso, con derecho a goce de remuneraciones.
- Tratándose del fallecimiento del cónyuge o un hijo del Trabajador la Empresa le otorgará 7 días corridos de permiso, con derecho a goce de remuneraciones.



- En caso de fallecimiento del padre o la madre, la Empresa le otorgará 4 días hábiles de permiso, con derecho a goce de remuneraciones.

Para los permisos indicados en los incisos anteriores, se adicionará el tiempo de viaje que sea necesario, para los traslados.

- En caso de fallecimiento de suegros o hermanos de un Trabajador, la Empresa le otorgará 2 días corridos de permiso, con derecho a goce de remuneraciones.
- La Empresa otorgará dos medios días de permiso semestrales al personal no afecto a turno. Para el caso del personal afecto a turnos, los permisos serán de un día semestral. Éstos se contarán por año calendario y no serán acumulables.
- En caso de enfermedad grave de un hijo carga legal de los trabajadores afectos a este Contrato, hasta los 24 años de edad, la empresa otorgará un permiso de hasta 30 días corridos anuales, con derecho a goce de remuneraciones, los cuales podrán ser utilizados de una sola vez o de manera parcializada dentro de un año calendario.

Se entenderá como enfermedad grave aquella que sea diagnosticada y certificada como catastrófica, sea por las características de la enfermedad misma o por el alto costo asociado a su recuperación, por el respectivo médico tratante.

Si la enfermedad grave afecta al cónyuge o a la pareja conviviente bajo Unión Civil, este permiso será de 10 días corridos anuales.

Todos estos permisos son imputables a los que la ley por la misma causa otorgue.

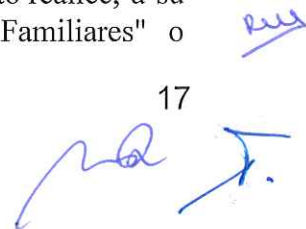
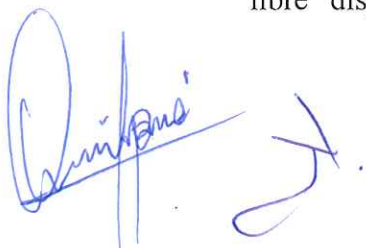
VIGÉSIMO TERCERO: TRANSPORTE

La Empresa proporcionará o gestionará transporte para los siguientes fines:

- Para el traslado de un trabajador enfermo o una de sus cargas familiares directa y su acompañante a Hospitales o Clínicas cuando la gravedad del caso lo requiera. hasta una distancia máxima de 200 Km, en vehículo normal.

Cuando el traslado sea por un tratamiento, la empresa solicitará certificado médico que acredite la gravedad y la posibilidad de traslado en vehículo normal.

- La Empresa otorgará movilización para la ida y el regreso del personal y sus familias, para asistir a la entrega de juguetes en la Navidad de cada año.
- La Empresa aportará 100 unidades de fomento anuales para que el Sindicato realice, a su libre disposición y responsabilidad, los viajes denominados "Paseos Familiares" o



necesidades de movilización especial y otros viajes locales, los cuales siempre deben considerar como participantes al total de trabajadores que conforman este Contrato Colectivo, sin exclusión. Requisito básico para que este beneficio se otorgue en la temporada anual siguiente, será el presentar en el Área Administrativa copia del gasto efectuado para conocimiento y archivo.

VIGÉSIMO CUARTO: DE LA PROTECCIÓN AL TRABAJADOR

La Empresa velará por el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad, disponiendo los procedimientos necesarios para que en caso de Accidente, el trabajador pueda acceder a una oportuna y adecuada atención del Organismo Administrador del Seguro al cual la Empresa se encuentre Afiliada. En caso de Accidente grave en que se requiera atención inmediata, agotará todos los medios para prestar rápida ayuda en terreno en tanto llegue el apoyo médico; para este fin dispondrá en Central Los Quilos de una sala con equipamiento básico necesario para que la persona o personas, con el conocimiento apropiado, sean autorizadas por la Empresa para afrontar estas emergencias.

Todo esto, sin perjuicio de informar de las medidas adoptadas al Organismo Administrador del Seguro de Accidentes.

VIGÉSIMO QUINTO: JUGUETES DE NAVIDAD

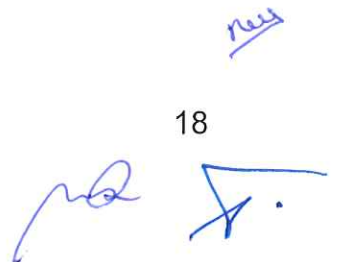
La Empresa entregará en Navidad juguetes a los hijos de los Trabajadores cuyas edades no superen los 12 años al 31 de Diciembre del año anterior. La entrega se hará efectiva en la fecha programada por la Empresa en el mes de Diciembre de cada año, en una fiesta familiar, tarde recreativa o similar con reparto de golosinas.

VIGÉSIMO SEXTO: SEGURO ADICIONAL CASA

A todo trabajador que ocupe casa habitación de la Empresa, esta le contratará un seguro, por un valor máximo de 200 UF, que cubrirá las pertenencias del usuario de la casa habitación.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: BONO ANTIGÜEDAD

Cada vez que un Trabajador cumpla 5 nuevos años en la Empresa, ésta pagará un Bono de Antigüedad por una sola vez equivalente a un 80% de su Sueldo Base Mensual, el cual se hará efectivo en el mes siguiente de la fecha de cumplimiento de dicha antigüedad.



VIGÉSIMO OCTAVO: BONOS NACIMIENTO Y MATRIMONIO

En caso de contraer matrimonio, un Trabajador afecto a este instrumento, la Empresa pagará un bono de 7 UF contra presentación del respectivo certificado. Mismo beneficio tendrá el acuerdo de unión civil.

En caso de nacimiento de un hijo, de un Trabajador afecto a este instrumento, la Empresa pagará un 7 UF contra presentación del respectivo certificado.

VIGÉSIMO NOVENO: PREMIO DE CAMBIO RODETE

Se dará como incentivo a cada trabajador que la Empresa estime conveniente que participen directamente en un cambio de rodete, la cantidad de 5 UF.

Sólo tendrán derecho a los premios de cambio de rodete, aquellos trabajadores que participen directamente en el cambio de rodete y siempre que el cambio señalado no demore más que el máximo estipulado para cada unidad generadora. No se obtendrá este premio si la operación de cambio de rodete dura más allá de las horas establecidas. Tampoco corresponderá pagar a aquellos trabajadores que hayan desarrollado otras labores de mantención y no participaron directamente en el proceso de cambio de rodete.

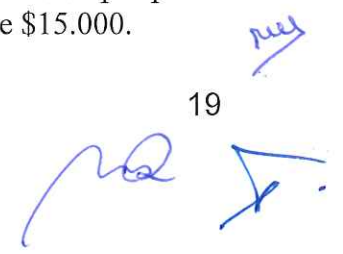
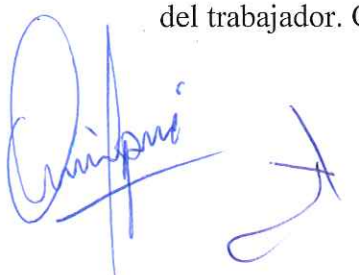
Asimismo, en caso de ser necesario repetir en la misma Unidad el cambio de rodete antes de seis meses de realizado el anterior, por causa imputable al trabajo, no se pagará este premio por este nuevo cambio.

La Empresa determinará, de acuerdo a sus necesidades, el número de personas a participar en los cambios de rodete.

TRIGÉSIMO: SUBVENCIÓN DEPORTIVA

La Empresa aportará, al sindicato, para las actividades deportivas del personal, la cantidad de 100 unidades de fomento anuales. Para la obtención de este beneficio, el Sindicato presentará anualmente un plan deportivo que incluya las actividades más relevantes a cumplir e implementos que adquirirá para el logro de este plan. El pago de este beneficio será anual contra la presentación de los gastos que se haya incurrido en el periodo para el cumplimiento del plan presentado y cuyo valor se asemeje al valor de la Subvención.

Adicionalmente, la empresa pagará a cada trabajador que labore en las Centrales de Angostura, Antihue, Los Pinos, Rucue - Quilleco; Subestaciones: Las Tórtolas, Esperanza, Calera Centro y Calera Cerro; Transmisión: Candelaria y Los Pinos una bonificación equivalente al monto que el trabajador destine a actividades deportivas recreativas (gimnasios, arriendo de canchas de futbol, tenis o similares), contra la presentación original nominativa que acredite el gasto efectivo por parte del trabajador. Con todo, esta bonificación tendrá un tope mensual por trabajador de \$15.000.



TRIGÉSIMO PRIMERO: SUBVENCIÓN CASA

Tendrán derecho a esta asignación todos aquellos trabajadores que vivan en casas de la Empresa. El valor bruto mensual de esta asignación es de \$82.442.-

Lo anterior, con el propósito de valorizar el beneficio de vivienda que tienen los trabajadores, a fin de darle a este beneficio el carácter de remuneración haciéndolo imponible y tributable, por lo que paralelamente al pago de este concepto estará asociado un descuento, el cual se calcula de manera tal que sólo considere los descuentos estrictamente legales.

Este beneficio cesa inmediatamente, en el momento en que el trabajador deje de vivir en casa habitación otorgada por la Empresa, incorporándose el valor de este beneficio a la remuneración mensual del trabajador.

Este beneficio y el descuento calculado para estos efectos, se reajustarán en la misma oportunidad y porcentaje, en que lo haga el Sueldo Base Mensual.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: CAPACITACIÓN

Los trabajadores que se desempeñen bajo un rol de turnos, que debieron usar días de descanso para asistir a algún curso de capacitación, tendrán derecho a la devolución de estos días, en fecha acordada entre el trabajador y su respectiva jefatura.

TRIGÉSIMO TERCERO: PRÉSTAMOS

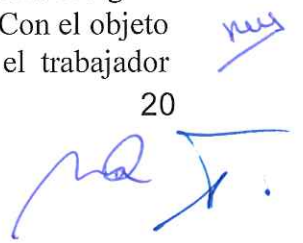
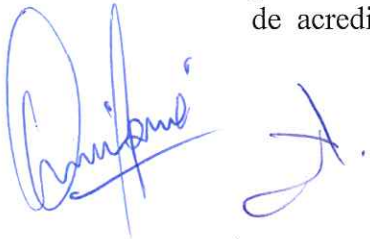
De libre disposición:

33.1 La empresa otorgará a los trabajadores un préstamo anual con un tope máximo de 1,5 Sueldos Base Mensual, cuando estos lo soliciten y su solicitud debe ser presentada con a lo menos 10 días de anticipación a la fecha del pago.

La devolución de dicho préstamo a la Empresa se realizará hasta en 12 cuotas mensuales iguales y sucesivas, sin intereses ni reajustes, a contar del mes siguiente de otorgado el préstamo. Para tener derecho a este beneficio el trabajador no podrá tener deuda alguna con la Empresa por este concepto.

Habitacional:

33.2 La Empresa otorgará a los trabajadores que adquieran o remodelen una vivienda, sea ésta nueva o usada, un préstamo equivalente a 80 unidades de fomento, para lo cual la solicitud debe ser presentada con a lo menos un mes de anticipación. Este préstamo será otorgado por una sola vez en la vida laboral del trabajador en Colbun S.A. y/o Filiales. Con el objeto de acreditar que este préstamo fue utilizado para los fines contemplados, el trabajador



deberá presentar ya sea la recepción municipal en el caso de vivienda propia, o la escritura de compra para el caso de que se trate de una adquisición.

La devolución de dicho préstamo a la Empresa se realizará hasta en 36 cuotas mensuales iguales y sucesivas, sin intereses ni reajustes, a contar del mes siguiente de otorgado el préstamo. Para tener derecho a este beneficio el trabajador no podrá tener deuda alguna con la Empresa por este concepto.

En el evento de término de contrato por cualquier causal el trabajador deberá restituir la totalidad de los montos adeudados, al valor de la unidad de fomento vigente a la fecha del término de contrato.

Para estos efectos, los trabajadores participantes de este instrumento colectivo facultan desde ya en forma expresa a Colbún S.A. y le confieren poder irrevocable para que descuenta de sus haberes la cantidad adeudada.

TRIGÉSIMO CUARTO: BENEFICIOS SINDICALES

34.1. Permisos Sindicales

El empleador concederá a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a un día por semana por cada director.

El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

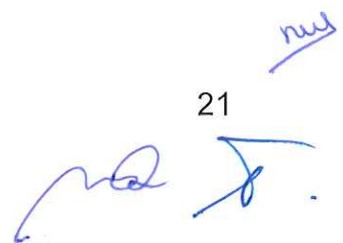
Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales días no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.

El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos.

34.2. Beneficios

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de los directores sindicales durante los permisos señalados serán de cargo del empleador.

La Empresa otorgará por concepto de viático al directorio sindical la suma de 20 unidades de fomento anuales.



34.3. Asesoría Legal

La Empresa entregará anualmente la suma de 50 unidades de fomento a fin de que el Sindicato contrate libremente, y por su cuenta y riesgo, la asesoría legal que estime necesarias para el desarrollo de sus labores.

TRIGÉSIMO QUINTO: BONO POR EXTENSIÓN DE CONTRATO COLECTIVO A CUATRO AÑOS

Atendida la circunstancia de haber pactado este instrumento a una vigencia por 48 meses y con motivo de la firma del contrato colectivo, la empresa pagará, por una sola vez, a todos los trabajadores incluidos en el presente Contrato Colectivo, un Bono por extensión de contrato a cuatro años por la cantidad de \$ 2.700.000 brutos.-

Este Bono se liquidará a contar de la firma del presente documento.

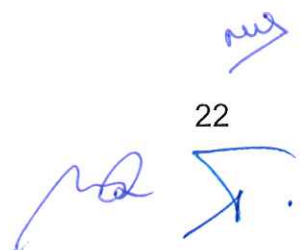
ARTICULOS TRANSITORIOS

1. Aquellos trabajadores provenientes de otros instrumentos colectivos que por causa de los mismos se encontraban afiliados al Servicio de Bienestar de Trabajadores de Colbun S.A. y Filiales, y que participan de este contrato colectivo, a fin de evitar la duplicidad en el otorgamiento de beneficios financiados por la empresa, sólo percibirán aquellos beneficios emanados del presente contrato colectivo, de forma tal que la empresa no efectuará aporte alguno al Servicio de Bienestar de Trabajadores de Colbun S.A. y Filiales para los referidos trabajadores emanados de instrumentos colectivos anteriores al presente.

Para todos los efectos a que haya lugar, los trabajadores en cuestión y que percibían beneficios financiados por la empresa por encontrarse afiliados al Servicio de Bienestar de Trabajadores de Colbun S.A. y Filiales se detallan en el Anexo 9.

2. Respecto de los trabajadores individualizados en el Anexo 10 que a la fecha de suscripción del presente instrumento se encuentran afectos a otros instrumentos colectivos, pasarán a gozar de los beneficios de este contrato colectivo al producirse el término de la vigencia del instrumento colectivo al cual se encuentran afectos. Lo anterior, en la medida que a la fecha del término de vigencia de sus respectivos instrumentos colectivos, se encuentren afiliados al Sindicato de Empresa N° 2 Trabajadores Colbún S.A.

A mayor abundamiento, cumpliéndose los supuestos indicados en el párrafo anterior, al término de vigencia de sus respectivos instrumentos colectivos, los trabajadores individualizados en el Anexo 10, pasarán a regirse en lo sucesivo por el presente contrato colectivo de trabajo y tendrán los derechos y beneficios desde esa fecha en adelante. Adicionalmente tendrán derecho a recibir parte del Bono por Término de Negociación en una proporción equivalente a los meses restantes de este Contrato Colectivo.



22

CIERRE DE NEGOCIACIONES:

Las partes dejan testimonio que este Contrato Colectivo da solución total y definitiva a las negociaciones objeto de este acuerdo, no quedando pendiente problema, petición, reclamo y/o dificultad alguna entre la Empresa y el referido Sindicato o sus trabajadores que son parte de este Contrato Colectivo. En consecuencia, durante la vigencia del presente Instrumento Colectivo, no se podrán formular a la Empresa peticiones, proyecto de contrato colectivo ni planteamiento colectivo alguno que, directa o indirectamente, pueda dar lugar a negociación colectiva, conflicto o dificultad alguna, sea en materia de carácter económico, social o de cualquier otro orden o naturaleza, o en cuanto a condiciones de trabajo.

Lo señalado en el párrafo anterior no implica que la Empresa no pueda escuchar o atender sugerencias, peticiones o proposiciones sobre temas específicos, las que podrán ser aceptadas o rechazadas según su criterio.

Asimismo, las partes dejan expreso testimonio que su pleno acuerdo de intención que por ningún motivo exista duplicación en el pago de beneficios y, para el evento que la ley otorgue alguno igual o superior a los aquí estipulados, se pagará a los trabajadores sólo y exclusivamente el más favorable.

El presente Contrato Colectivo constituye el único documento que rige las relaciones colectivas de trabajo entre la Empresa y los Trabajadores que son parte del mismo.

Para constancia y en señal de plena y total conformidad, este Contrato Colectivo se firma en cuatro ejemplares del mismo tenor, conjuntamente con sus respectivas normas anexas. Uno de ellos, quedará en poder del Sindicato, dos ejemplares conservará la Empresa, y el cuarto se entregará a la Inspección del Trabajo, obteniéndose que ésta timbre cada una de las páginas de los ejemplares del Sindicato y de la Empresa y de sus correspondientes nóminas anexas.

Patricio Troncoso Romero
Gerente de Centrales Hidroeléctricas

Miguel Lazcano Cárcamo
Presidente



Paula Martínez Osorio
Gerente de Organización y Personas

Nélda Espinoza Mora
Secretario

Mauricio Orellana González
Subgerente de Complejo Hidroeléctrico Aconcagua

Juan Atan Goñi
Tesorero

ANEXO N° 1

N°	RUT	AP_PAT	AP_MAT	NOMBRES
1	10724098-5	ALFARO	JARA	MARILYN DEL CARMEN
2	13330961-6	ALFARO	MALLEA	MIGUEL HABIB
3	14486579-0	ALVAREZ	ANDRADE	JORGE RODRIGO
4	11517868-7	ARANCIBIA	BARRAZA	GILBERTO DEL CARMEN
5	16706491-4	ARANCIBIA	GODOY	JAVIER EDWARDS
6	9430022-3	ARANCIBIA	ESPINDOLA	LEONEL EDUARDO
7	13503229-8	AREVALO	AREVALO	MANUEL ALEJANDRO
8	17981695-4	ARRATIA	ROZAS	CAMILA JULIETA
9	11730809-K	ASTORGA	FIGUEROA	EDISON AURELIO
10	10855171-2	ATAN	GOÑI	JUAN GERONIMO
11	15999771-5	BARAHONA	JEREZ	VICTOR HUGO
12	10306402-3	BARRERA	VILLARROEL	ALEX PATRICIO
13	16090609-K	BARRIOS	ALEGRIA	JORGE EDUARDO
14	15759069-3	BATARCE	LEHNEBACH	JACOB JEREMIAS
15	9004955-0	BERNALES	RIQUELME	ALFREDO RODRIGO
16	10226766-4	BRICEÑO	SALDIVAR	EDMUNDO PATRICIO
17	10511095-2	BURGOS	SEPULVEDA	ARMANDO ANDRES
18	11967974-5	BUSTOS	QUEZADA	ROBUSTIANO SEBASTIAN
19	13356166-8	CADIZ	CARVAJAL	OSCAR FABIAN
20	12267643-9	CANTILLANA	CARDENAS	CARLOS ENRIQUE
21	6640303-3	CAÑETE	VIVAR	LUIS ALBERTO
22	11944312-1	CARQUIN	CARQUIN	MARCELO ENRIQUE
23	13362863-0	CARVAJAL	VERGARA	MARIO HUMBERTO
24	17818422-9	CASANOVA	ARREDONDO	LORENA MARGARITA
25	12891722-5	CATALAN	VELIZ	JAVIER ALEJANDRO
26	11990252-5	CATALDO	MALDONADO	JORGE ANTONIO
27	12599985-9	CELEDON	GUERRA	FREDDY NELSON
28	15498865-3	CERDA	SOBARZO	SERGIO ANDRES
29	14305233-8	CONTADOR	ALICERA	ANUHAR ISAAC
30	13335857-9	CONTRERAS	HERNANDEZ	MARCOS ANTONIO
31	9223658-7	CONTRERAS	URTUBIA	XIMENA VIVIANA
32	11520109-3	CORDERO	CABRERA	RICARDO ESTEBAN
33	12238350-4	CORONADO	OYARZUN	MANUEL ANDRES
34	8871495-4	CORTEZ	CELEDÓN	JULIO DEL CARMEN
35	9890881-1	DUBO	LEPPE	MIGUEL ERNESTO
36	13538884-K	ESPINOZA	OSORIO	MARCELO ANDRES
37	12022722-K	ESPINOZA	MORA	NELIDA ELENA
38	12981238-9	FARIAS	INFANTE	FERNANDO PATRICIO
39	14593792-2	FERNANDEZ	CONTRERAS	JOAN MANUEL
40	6273207-5	FERNANDEZ	LOBOS	MANUEL ANTONIO
41	17201787-8	FIGUEROA	CERECEDA	FELIPE IGNACIO
42	7261543-3	FIGUEROA	RIQUELME	LIDIA ROSA
43	16026573-6	FIGUEROA	HENRIQUEZ	RODRIGO RAMON
44	12950443-9	GALDAMES	LARA	RUBEN ALEJANDRO
45	16529202-2	GAMBOA	PONCE	JULIO EDUARDO
46	7592698-7	GARRIDO	RODRIGUEZ	EMETERIO SEGUNDO
47	6593470-1	GOMEZ	ROJAS	ARNOLDO FERNANDO
48	13401014-2	GOMEZ	GONZALEZ	JUAN CARLOS
49	7978889-9	GONZALEZ	LAZCANO	JOSÉ
50	14350854-4	GONZALEZ	SOBARZO	MIGUEL ANGEL
51	10006079-5	GONZALEZ	PARADA	RICARDO SANTIAGO
52	16049037-3	GUARDA	PUSCHEL	ANGELO ALEJANDRO
53	15818360-9	HERRERA	BUSTAMANTE	DANIEL ANTONIO

54	7232308-4	HERRERA	ZAMORA	MARIO ERNESTO
55	14304892-6	HERRERA	ROJAS	NELSON GREGORIO
56	8079312-K	IBACACHE	HERRERA	IVAN MAURICIO
57	9200357-4	JARA	JARA	GUILLERMO NELSON
58	10768765-3	JARAMILLO	MELO	JORGE ALEJANDRO
59	7491992-8	JELDES	VASQUEZ	JOSE ENRIQUE
60	10836998-1	JIMENEZ	CATALDO	NELSON ENRIQUE
61	7307465-7	LABRA	LILLO	JORGE EDUARDO
62	11944403-9	LAZCANO	CARCAMO	MIGUEL ANGEL
63	12031480-7	LAZO	CELEDON	ESTEBAN ANDRES
64	10655198-7	LEIVA	MADARIAGA	CARLOS PATRICIO
65	11194160-2	LEIVA	URBINA	SANDRA MARIANELA
66	16394586-K	LEON	GUAJARDO	JUAN CARLOS
67	7343665-6	LEON	LEIVA	MARGARITA LAURA
68	8073088-8	LIBERON	ASTORGA	LUIS ERNESTO
69	7414975-8	LOBOS	TAPIA	SERGIO HUMBERTO
70	14304804-7	LOPEZ	ALFARO	FRANCISCO ESTEBAN
71	9300772-7	LOPEZ	ZAMORANO	IVAN ALONSO
72	9052178-0	MALDONADO	PUEBLA	PATRICIO DEL TRANSITO
73	10223333-6	MEDINA	SALINAS	JUAN CARLOS
74	13586743-8	MOLINA	VIDAL	JORGE ALFREDO
75	17215133-7	MORA	PINTO	LUIS ISAIAS
76	12754423-9	MOREIRA	MIRANDA	ERWIN JAVIER
77	7198446-K	MORGADO	CORDERO	MANUEL BENITO
78	9233895-9	MOSCOSO	BOBADILLA	PATRICIO ANTONIO
79	15777687-8	MUÑOZ	PAVEZ	GABRIEL AQUILES
80	15108942-9	MURILLO	FLORES	CRISTIAN PATRICIO
81	10538885-3	NIETO	CASTILLO	JAIME EDUARDO
82	8529870-4	NUÑEZ	PONCE	SERGIO EDUARDO
83	18174326-3	PEÑA	CIFUENTES	GUSTAVO ISRAEL
84	9507728-5	PEREZ	LOPEZ	JOSE ROBERTO
85	9707474-7	PONCE	MORALES	ALFREDO MANUEL
86	9451148-8	PONCE	SALINAS	DAGOBERTO
87	13982316-8	PULGAR	PULGAR	CESAR ANDRES
88	9248893-4	RAMIREZ	CAMPOS	JUAN ALBERTO
89	13981720-6	RAMIREZ	CASTILLO	MANUEL ELISEO
90	11537483-4	RECABAL	DOMINGUEZ	PETER JIMMY EDUARDO
91	15061322-1	REYES	ARANCIBIA	LUIS ALFONSO
92	5966664-9	RIOS	VEGA	JUAN ANTONIO
93	9862948-3	RIQUELME	ORDENES	LUIS HUMBERTO
94	11722228-4	RIQUELME	DELGADO	RICHARD NELSON
95	8268296-1	RIQUELME	ORDENES	SEGUNDO GERONIMO
96	16652620-5	RIVAS	PAKARATI	JOSE MAORI
97	7717207-6	RIVEROS	AGUILERA	MARIO ANGEL
98	16767570-0	ROA	CASTILLO	NICOLAS SEBASTIAN
99	9525956-1	ROJAS	BARCENA	JOSE LUIS
100	9200198-9	ROMERO	MORAGA	CARLOS DAVID
101	16321592-6	SALAS	HAMED	FABIAN ANDRES
102	16549987-5	SALDIVAR	QUIROGA	JOSE LUIS
103	12505118-9	SALGADO	CHAVEZ	CESAR AUGUSTO
104	13184907-9	SALINAS	BARRAZA	CESAR ENRIQUE
105	9814250-9	SALINAS	VERGARA	MIGUEL ALFREDO
106	13364069-K	SALINAS	CHACANA	PRISCILA ANDREA
107	16026655-4	SANCHEZ	SANCHEZ	JAIME ANDRES
108	6801549-9	SANTIBAÑEZ	SANTIBAÑEZ	JOSE LUIS
109	9987000-1	SARAVIA	VERGARA	ELEODORO MANUEL
110	10022365-1	SARAVIA	VERGARA	JUAN ANTONIO

25

111	14614977-4	SEGUEL	CARILEO	ROY ALAN
112	14275131-3	SERRANO	SERRANO	MARTIN ADOLFO
113	16161300-2	SILVA	ROJAS	JOSE LUIS
114	13121420-0	TORO	BAZÁN	VÍCTOR HERNÁN
115	18011832-2	TORRES	LARA	FRANCO GELMAR
116	12924373-2	ULLOA	PAREDES	CRISTHIAN EDUARDO
117	6942684-0	ULLOA	BRAVO	FRANCISCO ALCIDES
118	16851459-K	URTUBIA	SALINAS	ANITA KARINA
119	9173317-K	URTUBIA	CONTRERAS	CLAUDIO ALEJANDRO
120	16550614-6	URTUBIA	HENRIQUEZ	PABLO ALEJANDRO
121	6828758-8	URTUBIA	ATENCIO	RAUL DE LA CRUZ
122	11361026-3	VALDEBENITO	TOBAR	JUAN FRANCISCO
123	10920280-0	VALDES	VALDES	NELSON ARTURO
124	7371274-2	VALDES	ESPINOZA	PATRICIO LUIS
125	9320807-2	VASQUEZ	LEON	HERNAN ALBERTO
126	17217148-6	VEAS	AEDO	HECTOR ANDRES
127	15174507-5	VERA	JARA	JONATHAN ELIAS
128	16852241-K	VERGARA	ORREGO	GONZALO ALEXI
129	7921067-6	VERGARA	VERGARA	JUAN MANUEL
130	11943408-4	VILLARROEL	CELEDÓN	LUIS RAMÓN
131	10336347-0	VILLARROEL	VARGAS	MARCO AURELIO
132	9134741-5	VILLEGAS	PORRAS	GERMAN ARTURO
133	9398709-8	YAÑEZ	CABEZAS	MOISES EXEQUIEL
134	12817349-8	ZAMORA	MUSER	JOSE DAVID
135	11685786-3	ZUÑIGA	CASMER	MARIO IVAN
136	17206009-9	ARIAS	JOFRE	JOSE DOMINGO
137	13844243-8	BURGOS	SANCHEZ	CESAR ALEXIS
138	15627675-8	CASTRO	PARDO	ALVARO SEGUNDO
139	16481833-0	FICA	PULIDO	ALEXIS ISAAC
140	13388817-9	VILLAGRAN	SANCHEZ	IVAN MARCELO
141	16329817-1	WALLFFIGUER	MARDONES	RICARDO MARCELO
142	17327170-0	HIDALDO	CRESPO	ELIAS SET
143	15612577-6	MOLINA	MEDINA	MILTON FREDY

26 ²⁰¹¹

ANEXO N° 2

COBERTURAS SEGURO DE SALUD, DENTAL Y CATASTROFICO

SALUD

Prestaciones	Cobertura
Hospitalización:	
Día Cama (hasta 30 días)	100% tope UF 2,0 diarios
Día Cama (desde día 31)	100% tope UF 2,0 diarios
Home Care (hasta 30 días)	80% tope UF 2,0 diarias
Serv. Hospitalarios y HMQ	100% tope UF 10 p/evento
Exceso Serv. Hospitalarios	80% sin tope
Cirugía Máxilo Facial por Accidente	bajo hospitalización
Cirugía Máxilo Facial por Enfermedad	bajo hospitalización
Servicio Privado de enfermería	100% tope de UF 0,4 diario
Gastos del donante post mortem	80% con tope de UF 20
Gastos del donante vivo	80% con tope de UF 30
Deducible GES / CAEC	100% sin tope
Ambulancia Terrestre	80% con tope de UF 5 anual
Maternidad:	
Parto Normal	100 % tope UF 7 p/evento
Cesárea	bajo hospitalización
Aborto no voluntario	100% tope UF 10 anuales
Complicaciones del Embarazo	80% sin tope
Partos Múltiples	50% tope según tipo de parto
Tratamientos de Infertilidad	80% con tope de UF 10 anuales (40% si es libre elección)
Ambulatorio:	
Consultas Médicas	90% tope UF 1,0 p/consulta
Consulta Nutricionista	90% sin tope
Exámenes y Procedimientos	
Exámenes radiológicos	90% sin tope
Tratamientos: Kinesiología y Fonoaudiología	
Cirugía Ambulatoria	70% sin tope
Radioterapia y Quimioterapia	90% tope de UF 0,5 por evento
Exceso de radioterapia y quimioterapia	50% sin tope
Curaciones, colocación de inyecciones	80% tope de UF 0,15 por evento
MEDICAMENTOS (Tope por grupo familiar)	
Medicamentos convenio Salco Brand	
Medicamentos libre elección	40% con tope de UF 25 por grupo familiar
Medicamentos genéricos	90% sin tope
(incluye medicamentos de salud mental)	
Otros Beneficios:	
Optica	80% con tope de UF 8 anual
Cirugía Láser Ocular (con 2 de Dioptrías o más)	80% tope de UF 10 anual
Cirugía Ocular	50% sin tope
Prótesis / Ortesis / Plantillas	80% con tope de UF 7 una vez al año
Audífonos	80% tope de UF 10 anual
Material de Yeso	80% sin tope
Psiquiatría / Psicología / Terapia Ocupacional	
Consultas	90% tope UF 0,5 p/consulta
Hospitalización:	80% tope de UF 10 anual
Cobertura en el Extranjero	Idem Plan
Deducible Anual	sin deducible
Tope anual por beneficiario (plan normal)	UF 400
Tope anual por beneficiario (mayores de 65 años)	UF 250

DENTAL

Prestaciones	Cobertura	
	% reembolso	Tope UF anual
Consulta dental	90%	UF 40 anual por familia
Profilaxis o Higiene		
Radiología		
Cirugía bucal		
Operatoria dental		
Endodoncia		
Prótesis		
Odontopediatría		
Peridoncia		
Implantes		
Disfunción		
Medicamentos dentales		
Laboratorio dental		
Fluoración		
Atención de urgencias		

Sin deducible

Mayores de 65 años

50%

UF 10 anual por familia

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CATASTROFICO

Prestaciones		Cobertura
Hospitalización:		
Día Cama		100% sin tope
UTI / UCI		100% sin tope
Honorarios Médicos Quirúrgicos		100% sin tope
Servicios Hospitalarios		100% sin tope
Drogas antineoplásicas		100% sin tope
Drogas Oncológicas		100% sin tope
Ambulatorio:		
Consultas Médicas		100% sin tope
Exámenes y procedimientos		100% sin tope
Kinesiología / Fonoaudiología		100% sin tope
Medicamentos Ambulatorios		50% sin tope
Cirugía Ambulatoria		100% sin tope
Prótesis y Ortesis		100% tope de UF 120 anuales
Ambulancia Terrestre		100% tope de UF 5 anuales
<i>Deducible por evento, reembolsable por el seguro de salud</i>		UF seguro de salud
Reembolso Máximo Anual por beneficiario		UF 1,000
Mayores de 65 años		UF 400

ANEXO N° 3

Incentivo por Resultado y Desempeño para Trabajadores de Subgerencia de Transmisión:

FORMA DE CÁLCULO

Se pagará anualmente a cada trabajador que tuviese contrato indefinido vigente al 31 de diciembre de cada año, un Incentivo por Resultado y Desempeño, que se determinará en función de lo siguiente:

- La rentabilidad de los activos fijos consolidados de la Empresa Colbún S.A.
- El desempeño de la Subgerencia de Transmisión considerando el cumplimiento de metas en los índices de confiabilidad de las unidades, tasa de siniestralidad y accidentalidad de los trabajadores e incidentes ambientales.
- Evaluación de desempeño individual de cada trabajador.

El incentivo correspondiente a cada año calendario se pagarán en el mes de marzo del año siguiente.

Para efectos del cálculo de este incentivo se considerará el sueldo base mensual más la gratificación mensual del trabajador vigente al 31 diciembre del año en evaluación, la rentabilidad sobre los activos de Colbún S.A., los índices de cumplimiento de la División Negocios, Cumplimiento Subgerencia de Operaciones de Transmisión, Cumplimiento de la Zona de Transmisión, Planes DPAs, Disponibilidad y Confiabilidad de la Instalación, Siniestralidad y Accidentabilidad de la Zona.

Forma de Cálculo del Incentivo (I):

$$C = 0,2 * CE + 0,6 * CST + 0,2 * CI$$

donde,

C = Cumplimiento

CE = Cumplimiento Empresa

CST = Cumplimiento Subgerencia de Transmisión

CI = Cumplimiento Individual

El incentivo bruto a pagar a cada trabajador se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Incentivo} = 2 * C * (\text{Sueldo Base Mensual} + \text{Gratificación Mensual del Trabajador}) * V$$

donde, V = Días del año con contrato indefinido vigente del trabajador / 365



Forma de Cálculo del Cumplimiento Empresa (CE):

Cada año la empresa en su proceso presupuestario establece para el año siguiente, una Rentabilidad Presupuestada (RP) sobre los activos fijos netos consolidados de la empresa Colbún S.A., de acuerdo con lo siguiente:

$$RP = \text{EBITDA Presupuestado} / \text{Activo Fijo Neto Promedio Presupuestado}$$

Luego, el Cumplimiento Empresa (CE) se calcula con la siguiente fórmula:

$$CE = R(\text{real}) / RP$$

Con CE variando entre 0 y 1.2; es decir si $R(\text{real}) / RP > 1.2 \Rightarrow CE = 1.2$

Donde, $R(\text{real}) = \text{EBITDA Real} / \text{Activo Fijo Neto Promedio Real}$

Donde:

EBITDA = Ingresos Ordinarios Totales + (Consumo de Materias Primas y Materiales Secundarios y Otros Gastos Varios de Operación) + (Gastos de Personal).

Activo Fijo Neto Promedio = (Propiedades, Planta y Equipo Neto Inicial + Propiedades, Planta y Equipo Neto Final)/2.

Forma de Cálculo del Cumplimiento Subgerencia de Transmisión (CST):

Se calcula en base al siguiente polinomio:

$$CST = 0,1 * DN + 0,1 * SG + 0,4 * ZT$$

DN: Cumplimiento División de Negocios

SG: Cumplimiento Subgerencia de Operaciones de Transmisión

ZT: Cumplimiento Zona de Transmisión

i) Cumplimiento División de Negocios (DN)

Cumplimiento de objetivos de la División de Negocios y Gestión de Energía definidos anualmente por el Gerente General y Gerente Divisional.

ii) Cumplimiento Subgerencia de Operaciones de Transmisión (SG)

Cumplimiento de objetivos de la Subgerencia de Operaciones de Transmisión anualmente por el Gerente de Transmisión y Subgerente del área.



iii) Cumplimiento Zona de Transmisión (ZT)

$$ZT = 0,3 * PM + 0,1 * PD + 0,2 * RD + 0,1 * RC + 0,2 * FAZ + 0,1 * FIA$$

Donde:

PM: Plan de Mantenimiento

PD: Plan de DPAs

RD: Resultado Disponibilidad de Las Instalaciones

RC: Resultado Confiabilidad de Las Instalaciones

FAZ: Accidentabilidad de La Zona

FIA: Factor Incidentes Ambientales

Donde FAZ:

Número de accidentes CTP	Entonces, FAZ=
0	1,20
2 con DCTP<=5	1,00
2 con 5 < DCTP <=15	0,85
1 con DCTP>15	0
>= 2	0

Donde:

DCTP= días con tiempo perdido

Donde FIA:

Si Incidentes Ambientales (IA)	Entonces, FIA =
1 IA con Severidad Nivel 4, o más de 3 IA Severidad Nivel 3.	0
Menos de 4 IA con Severidad Nivel 3	1
Sin IA con Severidad Nivel 3 y 4	1,2

a) Plan de Mantenimiento (PM):

Se calcula en como un porcentaje en base al cumplimiento promedio del plan de mantenimiento de todas las instalaciones de la Zona. Fuente: SAP PM.

INDICADOR	PM
90,0%	0,8
95,0%	1,0
100,0%	1,2

b) Plan de DPAs (PD)



Se calcula como un porcentaje en base al cumplimiento promedio del plan de DPAs de la Zona.

Las DPA reasignadas o postergadas por razones técnicas se consideran como ejecutadas. Fuente SIDPA.

Si no existen DPA en la zona para un año, el factor de PM pasa a 0,4.

INDICADOR	PM
70,0%	0,8
90,0%	1,0
100,0%	1,2

c) Resultado Disponibilidad de Las Instalaciones (RD)

Se calcula como porcentaje de disponibilidad promedio de Transformadores y Líneas de Transmisión de la Zona. Considera indisponibilidad programada y forzada. Información en base a reportes públicos del CDEC.

El factor 1 se define en base a exigencias de NTSyCS.

INDICADOR	PM
99,0%	0,8
99,5%	1,0
100,0%	1,2

d) Resultado Confiabilidad de Las Instalaciones (RC)

Se calcula como tasa de falla cada 10.000 horas, considerando el promedio de Transformadores y Líneas de Transmisión de la Zona. Información en base a reportes públicos del CDEC.

El factor 1 se define en base a exigencias de NTSyCS.

INDICADOR	PM
6	0,8
4	1,0
2	1,2

e) Siniestralidad de La Zona (SS)

Se calcula en base a indicador de siniestralidad de los trabajadores y contratistas de transmisión de la Zona de Transmisión.

f) Accidentabilidad de La Zona (SA)

Se calcula en base a indicador de accidentabilidad de los trabajadores y contratistas de transmisión de la Zona de Transmisión.

Forma de Cálculo Cumplimiento Individual (CI):

Se calcula en base a la calificación obtenida por el trabajador en la evaluación de desempeño del año correspondiente, según la siguiente tabla:

Valoración	Factor para CI
> 80%	1,0
> 70%, <=80%	0,9
> 60%, <= 70%	0,7
> 50%	0,4
< 35%	0,0

Donde se consideran las siguientes habilidades:

- Toma de Decisiones
- Trabajo en Equipo
- Flexibilidad
- Iniciativa
- Orientación a Resultados
- Comunicación Efectiva
- Calidad del Trabajo

La jefatura informará al trabajador los objetivos divisionales e individuales, al inicio del Proceso de Evaluación del Desempeño anual.

Ambas partes acuerdan que las metas de cada uno de los indicadores utilizados para calcular del incentivo anual, podrían ser revisadas anualmente, previo al inicio del periodo a evaluar.

Esta modalidad aplica a partir del año calendario 2017.





ANEXO N° 4

Incentivo por Resultado y Desempeño para Trabajadores de Central Antilhue

FORMA DE CÁLCULO

Se pagará anualmente a cada trabajador que tuviese contrato indefinido vigente al 31 de diciembre de cada año, un Incentivo por Resultado y Desempeño, que se determinará en función de lo siguiente:

- La rentabilidad de los activos fijos consolidados de la Empresa Colbún S.A.
- El desempeño de la central Antilhue considerando el cumplimiento de metas en los índices de confiabilidad de las unidades, tasa de siniestralidad y accidentalidad de los trabajadores, incidentes ambientales, desempeño de SGI y consumo específico de combustible líquido.
- Evaluación de desempeño individual de cada trabajador.

El incentivo correspondiente a cada año calendario se pagarán en el mes de marzo del año siguiente.

Para efectos del cálculo de este incentivo se considerará el sueldo base mensual más la gratificación mensual del trabajador vigente al 31 diciembre del año en evaluación, la rentabilidad sobre los activos de Colbún S.A., los índices de confiabilidad de cada una de las unidades de la central Antilhue, la tasa de siniestralidad y accidentalidad de los trabajadores de la central Antilhue y los incidentes ambientales de la central Antilhue.

Forma de Cálculo:

$$C = 0,2 * CE + 0,6 * CCA + 0,2 * CI$$

donde,

C = Cumplimiento
CE = Cumplimiento Empresa
CCA = Cumplimiento Central Antilhue
CI = Cumplimiento Individual

El incentivo bruto a pagar a cada trabajador se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Incentivo} = 2 * C * (\text{Sueldo Base Mensual} + \text{Gratificación Mensual del Trabajador}) * V$$

donde, $V = \text{Días del año con contrato indefinido vigente del trabajador} / 365$

Forma de Cálculo del Cumplimiento Empresa (CE):

Cada año la empresa en su proceso presupuestario (septiembre y octubre del año anterior) obtiene una Rentabilidad Presupuestada (RP) sobre los activos fijos netos consolidados de la empresa Colbún S.A., de acuerdo con lo siguiente:

$$RP = \text{EBITDA Presupuestado} / \text{Activo Fijo Neto Promedio Presupuestado}$$

Entonces, el Cumplimiento Empresa (CE) se calcula con la siguiente fórmula:

$$CE = R(\text{real}) / RP$$

Con CE variando entre 0 y 1.2; es decir si $R(\text{real}) / RP > 1.2 \Rightarrow CE = 1.2$

Donde, $R(\text{real}) = \text{EBITDA Real} / \text{Activo Fijo Neto Promedio Real}$

Donde:

$\text{EBITDA} = \text{Ingresos Ordinarios Totales} + (\text{Consumo de Materias Primas y Materiales Secundarios y Otros Gastos Varios de Operación}) + (\text{Gastos de Personal})$.

$\text{Activo Fijo Neto Promedio} = (\text{Propiedades, Planta y Equipo Neto Inicial} + \text{Propiedades, Planta y Equipo Neto Final}) / 2$.

Forma de Cálculo del Cumplimiento Central Antihue (CCA):

Se calcula en base al siguiente polinomio:

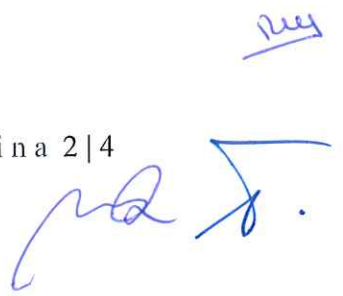
$$CCA = 0,60 * FCC + 0,25 * FAC + 0,15 * FIA +$$

Donde,

FCC = Factor Confiabilidad de Unidades Generadoras

FAC = Factor Accidentalidad de trabajadores de Central Antihue

FIA = Factor Incidentes Ambientales de Central Antihue



Estos factores se obtienen de acuerdo con las siguientes tablas:

Confiabilidad (FCC):

Si Confiabilidad Antihue (%)	Entonces, FCC=
<= 93,0	0
> 93,0 y <= 95,0	0,4
> 95,0 y < 96,0	0,7
>= 96,0 <= 99,0	1
> 99,0	1,2

Donde la Confiabilidad se calcula según lo siguiente:

$$\text{Confiabilidad (\%)} = 100 * (1 - \text{Horas Salidas Forzadas} / \text{Horas del Periodo})$$

Donde, "Horas Salidas Forzadas" representa el tiempo indisponible (en horas) por desconexiones forzadas por unidad. Es decir se considera toda indisponibilidad generada por desconexiones de curso forzoso y trip. No incluirá indisponibilidades generadas por desconexiones de curso forzoso o trip de las instalaciones provocadas por causas de origen externo a la central.

Factor de Accidentabilidad (FAC)

Número de accidentes CTP	Entonces, FAC=
0	1,20
2 con DCTP <= 5	1,00
2 con 5 < DCTP <= 15	0,85
con DCTP > 15	0
>= 2	0

Donde:

DCTP= días con tiempo perdido

Incidentes Ambientales (FIA - Ver Tabla de Severidad en SGI):

Si Incidentes Ambientales (IA)	Entonces, FIA =
1 IA con Severidad Nivel 4, o más de 3 IA Severidad Nivel 3.	0
Menos de 4 IA con Severidad Nivel 3	1
Sin IA con Severidad Nivel 3 y 4	1,2

FORMA DE CÁLCULO CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL (CI) EN LA EVALUACION DE LOS FACTORES CUALITATIVOS:

Se calcula en base a la calificación obtenida por el trabajador en la evaluación de desempeño del año correspondiente, según la siguiente tabla:

Valoración	Factor para CI
> 80%	1,0
> 70%, <=80%	0,9
> 60%, <= 70%	0,7
> 50%	0,4
< 35%	0,0

Donde se consideran las siguientes habilidades:

- Toma de Decisiones
- Trabajo en Equipo
- Flexibilidad
- Iniciativa
- Orientación a Resultados
- Comunicación Efectiva
- Calidad del Trabajo

Ambas partes acuerdan que las metas de cada uno de los indicadores utilizados para calcular del incentivo anual, podrían ser revisadas anualmente, previo al inicio del periodo a evaluar.

Esta modalidad aplica a partir del año calendario 2017.



ANEXO N ° 5

INCENTIVO POR RESULTADO Y DESEMPEÑO PARA TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN EN LA CENTRAL ANGOSTURA

Forma de Cálculo

Se pagará anualmente a cada trabajador que tuviese contrato indefinido vigente al 31 de diciembre de cada año, un Incentivo por Resultado y Desempeño, que se determinará en función de lo siguiente:

- La rentabilidad de los activos fijos consolidados de la Empresa Colbún S.A.
- El desempeño de las centrales en que labore el trabajador evaluado considerando el cumplimiento de metas en los índices de Confiabilidad de las unidades, tasa de siniestralidad y accidentabilidad de los trabajadores, y de gestión de Medio Ambiente.
- Evaluación de desempeño individual de cada trabajador.

El incentivo correspondiente a cada año calendario se pagará en el mes de marzo del año siguiente.

Para efectos del cálculo de este incentivo se considerará el sueldo base mensual más la gratificación mensual del trabajador vigente al 31 diciembre del año en evaluación, la rentabilidad sobre los activos de Colbún S.A., los índices de confiabilidad de las unidades de Central Angostura, la tasa de accidentalidad de los trabajadores del Complejo Bío-Bío y los incidentes ambientales del Complejo Bio-Bio.

Forma de Cálculo del Incentivo (I):

El incentivo bruto a pagar a cada trabajador se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Incentivo (I)} = 2 * C * (\text{Sueldo Base Mensual} + \text{Gratificación Mensual Trabajador}) * V$$

Donde, V = Días del año con contrato indefinido vigente del trabajador / 365

$$C = (0,2 * CE) + (0,6 * CCA) + (0,2 * CI)$$

Donde,

- | | | |
|-----|---|--------------------------------|
| C | = | Cumplimiento |
| CE | = | Cumplimiento Empresa Colbún |
| CCA | = | Cumplimiento Central Angostura |
| CI | = | Cumplimiento Individual |



1.- FORMA DE CÁLCULO DEL CUMPLIMIENTO DE EMPRESA (CE):

Cada año la empresa en su proceso presupuestario establece para el año siguiente, una Rentabilidad Presupuestada (RP) sobre los activos fijos netos consolidados de la empresa Colbún S.A., de acuerdo con lo siguiente:

$$RP = \text{EBITDA Presupuestado} / \text{Activo Fijo Neto Promedio Presupuestado}$$

Luego, el Cumplimiento Empresa (CE) se calcula con la siguiente fórmula:

$$CE = R(\text{real}) / RP$$

Con CE variando entre 0 y 1.2; es decir si $R(\text{real}) / RP > 1.2 \Rightarrow CE = 1.2$

Donde,

$$R(\text{real}) = \text{EBITDA Real} / \text{Activo Fijo Neto Promedio Real}$$

EBITDA = Ingresos Ordinarios Totales + (Consumo de Materias Primas y Materiales Secundarios y Otros Gastos Varios de Operación) + (Gastos de Personal).

Activo Fijo Neto Promedio = (Propiedades, Planta y Equipo Neto Inicial + Propiedades, Planta y Equipo Neto Final)/2.

2.- FORMA DE CÁLCULO DEL CUMPLIMIENTO DE CENTRAL ANGOTURA:

Se calcula en base al siguiente polinomio:

$$CCA = 0,25 * FAC + 0,6 * FCC + 0,15 * FIA$$

Dónde:

FAC: Factor de Accidentabilidad del personal del Complejo Bio-Bio

FCC: Factor de Confiabilidad Unidades Generadoras del Central Angostura.

FIA: Factor Incidente Ambiental del Complejo Bio-Bio

Factor de Accidentabilidad (FAC)

Número de accidentes CTP	Entonces, FAC=
0	1,20
1 con DCTP ≤ 5	1,00
1 con 5 < DCTP ≤ 15	0,85
1 con DCTP > 15	0
≥ 2	0

Donde:

DCTP= días con tiempo perdido

Factor de Confiabilidad (FCC)

Para cada unidad generadora se calcula la confiabilidad según la siguiente fórmula:

$$\text{Confiabilidad}_n (\%) = \left(1 - \frac{\text{Horas Salidas Forzadas}_n}{\text{Horas del Período}}\right) * 100$$

Dónde n, tomará el nombre de cada unidad generadora de las centrales

Para la determinación de este factor, se debe calcular la Confiabilidad de la Central Angostura para lo cual se pondera la confiabilidad de cada unidad en base a su potencia nominal.

$$\text{Confiabilidad Central Angostura} = (147 * C_{U1} + 147 * C_{U2} + 47 * C_{U3}) / 341$$

Donde:

C_{U1} : Confiabilidad Unidad # 1

C_{U2} : Confiabilidad Unidad # 2

C_{U3} : Confiabilidad Unidad # 3

Una vez calculada la Confiabilidad de la Central Angostura se aplica la siguiente tabla para determinar el valor de FCC.

Si la Confiabilidad de Central Angostura es (%)	Entonces FCC es igual a:
< 98,00	0
≥ 98,00 y < 98,50	0,4
≥ 98,50 y < 99,00	0,7
≥ 99,00 y < 99,90	1
> 99,90	1,2

Factor Incidente Ambiental (FIA)

Si Incidentes Ambientales (IA)	Entonces, FIAC =
1 IA con Severidad Nivel 4, o más de 3 IA Severidad Nivel 3.	0
Menos de 4 IA con Severidad Nivel 3	1
Sin IA con Severidad Nivel 3 y 4	1,2

3.0.- FORMA DE CÁLCULO CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL (CI)

Valoración FC	Factor para CI
> 80%	1,0
> 70%, <=80%	0,9
> 60%, <= 70%	0,7
> 50%	0,4
< 35%	0,0

Donde se consideran las siguientes habilidades:

- Toma de Decisiones
- Trabajo en Equipo
- Flexibilidad
- Iniciativa
- Orientación a Resultados
- Comunicación Efectiva
- Calidad del Trabajo

Ambas partes acuerdan que las metas de cada uno de los indicadores utilizados para calcular del incentivo anual, podrán ser revisadas anualmente, previo al inicio del periodo a evaluar.

Esta modalidad aplica a partir del año calendario 2017.



rey



ANEXO 6

INCENTIVO POR RESULTADO Y DESEMPEÑO PARA TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN EN LAS CENTRALES RUCÚE-QUILLECO

Forma de Cálculo

Se pagará anualmente a cada trabajador que tuviese contrato indefinido vigente al 31 de diciembre de cada año, un Incentivo por Resultado y Desempeño, que se determinará en función de lo siguiente:

- La rentabilidad de los activos fijos consolidados de la Empresa Colbún S.A.
- El desempeño de las centrales en que labore el trabajador evaluado considerando el cumplimiento de metas en los índices de Confiabilidad de las unidades, tasa de siniestralidad y accidentabilidad de los trabajadores, y de gestión de Medio Ambiente.
- Evaluación de desempeño individual de cada trabajador.

El incentivo correspondiente a cada año calendario se pagará en el mes de marzo del año siguiente.

Para efectos del cálculo de este incentivo se considerará el sueldo base mensual más la gratificación mensual del trabajador vigente al 31 diciembre del año en evaluación, la rentabilidad sobre los activos de Colbún S.A., los índices de confiabilidad de las unidades de Centrales Rucúe-Quilleco, la tasa de accidentalidad de los trabajadores del Complejo Bio-Bio y los incidentes ambientales del Complejo Bioi-Bio.

Forma de Cálculo del Incentivo (I):

El incentivo bruto a pagar a cada trabajador se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Incentivo (I)} = 2 * C * (\text{Sueldo Base Mensual} + \text{Gratificación Mensual Trabajador}) * V$$

Donde, V = Días del año con contrato indefinido vigente del trabajador / 365

$$C = (0,2 * CE) + (0,6 * CCRQ) + (0,2 * CI)$$

Donde,

- | | | |
|------|---|---------------------------------------|
| C | = | Cumplimiento |
| CE | = | Cumplimiento Empresa Colbún |
| CCRQ | = | Cumplimiento Centrales Rucúe-Quilleco |
| CI | = | Cumplimiento Individual |



1. Forma de Cálculo del Cumplimiento Empresa (CE):

Cada año la empresa en su proceso presupuestario establece para el año siguiente, una Rentabilidad Presupuestada (RP) sobre los activos fijos netos consolidados de la empresa Colbún S.A., de acuerdo con lo siguiente:

$$RP = \text{EBITDA Presupuestado} / \text{Activo Fijo Neto Promedio Presupuestado}$$

Luego, el Cumplimiento Empresa (CE) se calcula con la siguiente fórmula:

$$CE = R(\text{real}) / RP$$

Con CE variando entre 0 y 1.2; es decir si $R(\text{real}) / RP > 1.2 \Rightarrow CE = 1.2$

Donde:

$$R(\text{real}) = \text{EBITDA Real} / \text{Activo Fijo Neto Promedio Real}$$

EBITDA = Ingresos Ordinarios Totales + (Consumo de Materias Primas y Materiales Secundarios y Otros Gastos Varios de Operación) + (Gastos de Personal).

Activo Fijo Neto Promedio = (Propiedades, Planta y Equipo Neto Inicial + Propiedades, Planta y Equipo Neto Final)/2.

2. FORMA DE CÁLCULO DEL CUMPLIMIENTO DE CENTRALES RUCÚE-QUILLECO (CCRQ):

Se calcula en base al siguiente polinomio:

$$CCRQ = 0,25 * FAC + 0,6 * FCC + 0,15 * FIA$$

Dónde:

FAC: Factor de Accidentabilidad del personal del Complejo Bio-Bio

FCC: Factor de Confiabilidad Unidades Generadoras de Rucúe-Quilleco

FIA: Factor Incidente Ambiental del Complejo Bio-Bio

Factor de Accidentabilidad (FAC)

Número de accidentes CTP	Entonces, FAC=
0	1,20
1 con $DCTP \leq 5$	1,00
1 con $5 < DCTP \leq 15$	0,85
1 con $DCTP > 15$	0
≥ 2	0

Donde:

DCTP= días con tiempo perdido

Factor de Confiabilidad (FCC)

Para cada unidad generadora se calcula la confiabilidad según la siguiente fórmula:

$$\text{Confiabilidad}_n (\%) = \left(1 - \frac{\text{Horas Salidas Forzadas}_n}{\text{Horas del Período}}\right) * 100$$

Dónde n, tomará el nombre de cada unidad generadora de las centrales

Para la determinación de este factor, se debe calcular la Confiabilidad de las unidades de Rucúe-Quilleco, para lo cual se pondera la confiabilidad de cada unidad en base a su potencia nominal.

Luego, se calcula la Confiabilidad Centrales Rucúe-Quilleco según la siguiente fórmula:

$$\text{Confiabilidad Centrales Rucúe-Quilleco} = (170 * \text{Cru} + 70 * \text{Cqui}) / 240$$

Donde:

Cru : Confiabilidad Rucúe

Cqui : Confiabilidad Quilleco

Una vez calculada la Confiabilidad de las Centrales Rucúe-Quilleco se aplica la siguiente tabla para determinar el valor de FCC.

Si la Confiabilidad de Centrales Rucúe-Quilleco es (%)	Entonces FCC es igual a:
< 98,00	0
≥ 98,00 y < 98,50	0,4
≥ 98,50 y < 99,00	0,7
≥ 99,00 y < 99,90	1
> 99,90	1,2

Factor Incidente Ambiental (FIA)

Si Incidentes Ambientales (IA)	Entonces, FIAC =
1 IA con Severidad Nivel 4, o más de 3 IA Severidad Nivel 3.	0
Menos de 4 IA con Severidad Nivel 3	1
Sin IA con Severidad Nivel 3 y 4	1,2

3.- FORMA DE CÁLCULO CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL (CI) EN LA EVALUACION DE LOS FACTORES CUALITATIVOS.

Valoración FC	Factor para CI
> 80%	1,0
> 70%, <=80%	0,9
> 60%, <= 70%	0,7
> 50%	0,4
< 35%	0,0

Donde se consideran las siguientes habilidades:

- Toma de Decisiones
- Trabajo en Equipo
- Flexibilidad
- Iniciativa
- Orientación a Resultados
- Comunicación Efectiva
- Calidad del Trabajo

Ambas partes acuerdan que las metas de cada uno de los indicadores utilizados para calcular del incentivo anual, podrán ser revisadas anualmente, previo al inicio del periodo a evaluar.

Esta modalidad aplica a partir del año calendario 2017.



ANEXO N° 7

Incentivo por Resultado y Desempeño para Trabajadores de Central Los Pinos

FORMA DE CÁLCULO

Se pagará anualmente a cada trabajador que tuviese contrato indefinido vigente al 31 de diciembre de cada año, un Incentivo por Resultado y Desempeño, que se determinará en función de lo siguiente:

- La rentabilidad de los activos fijos consolidados de la Empresa Colbún S.A.
- El desempeño de la central Los Pinos considerando el cumplimiento de metas en los índices de confiabilidad de las unidades, tasa de siniestralidad y accidentalidad de los trabajadores, incidentes ambientales, desempeño de SGI y consumo específico de combustible líquido.
- Evaluación de desempeño individual de cada trabajador.

El incentivo correspondiente a cada año calendario se pagarán en el mes de marzo del año siguiente.

Para efectos del cálculo de este incentivo se considerará el sueldo base mensual más la gratificación mensual del trabajador vigente al 31 diciembre del año en evaluación, la rentabilidad sobre los activos de Colbún S.A., los índices de confiabilidad de cada una de las unidades de la central Los Pinos, la tasa de siniestralidad y accidentalidad de los trabajadores de la central Los Pinos y los incidentes ambientales de la central Los Pinos.

Forma de Cálculo:

$$C = 0,2 * CE + 0,6 * CCLP + 0,2 * CI$$

donde,

C = Cumplimiento
CE = Cumplimiento Empresa
CCLP = Cumplimiento Central Los Pinos
CI = Cumplimiento Individual

El incentivo bruto a pagar a cada trabajador se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Incentivo} = 2 * C * (\text{Sueldo Base Mensual} + \text{Gratificación Mensual del Trabajador}) * V$$

donde, $V = \text{Días del año con contrato indefinido vigente del trabajador} / 365$

Forma de Cálculo del Cumplimiento Empresa (CE):

Cada año la empresa en su proceso presupuestario (septiembre y octubre del año anterior) obtiene una Rentabilidad Presupuestada (RP) sobre los activos fijos netos consolidados de la empresa Colbún S.A., de acuerdo con lo siguiente:

$$RP = \text{EBITDA Presupuestado} / \text{Activo Fijo Neto Promedio Presupuestado}$$

Entonces, el Cumplimiento Empresa (CE) se calcula con la siguiente fórmula:

$$CE = R(\text{real}) / RP$$

Con CE variando entre 0 y 1.2; es decir si $R(\text{real}) / RP > 1.2 \Rightarrow CE = 1.2$

Donde, $R(\text{real}) = \text{EBITDA Real} / \text{Activo Fijo Neto Promedio Real}$

Donde:

$\text{EBITDA} = \text{Ingresos Ordinarios Totales} + (\text{Consumo de Materias Primas y Materiales Secundarios y Otros Gastos Varios de Operación}) + (\text{Gastos de Personal})$.

$\text{Activo Fijo Neto Promedio} = (\text{Propiedades, Planta y Equipo Neto Inicial} + \text{Propiedades, Planta y Equipo Neto Final}) / 2$.

Forma de Cálculo del Cumplimiento Central Los Pinos (CCLP):

Se calcula en base al siguiente polinomio:

$$CCA = 0,60 * FCC + 0,25 * FAC + 0,15 * FIA +$$

Donde,

FCC = Factor Confiabilidad de Unidades Generadoras

FAC = Factor Accidentalidad de trabajadores de Central Los Pinos

FIA = Factor Incidentes Ambientales de Central Los Pinos



Estos factores se obtienen de acuerdo con las siguientes tablas:

Confiabilidad (FCC):

Si Confiabilidad Los Pinos (%)	Entonces, FCC=
$\leq 93,0$	0
$> 93,0$ y $\leq 95,0$	0,4
$> 95,0$ y $< 96,0$	0,7
$\geq 96,0$ $\leq 99,0$	1
$> 99,0$	1,2

Donde la Confiabilidad se calcula según lo siguiente:

$$\text{Confiabilidad (\%)} = 100 * (1 - \text{Horas Salidas Forzadas} / \text{Horas del Periodo})$$

Donde, “Horas Salidas Forzadas” representa el tiempo indisponible (en horas) por desconexiones forzadas por unidad. Es decir se considera toda indisponibilidad generada por desconexiones de curso forzoso y trip. No incluirá indisponibilidades generadas por desconexiones de curso forzoso o trip de las instalaciones provocadas por causas de origen externo a la central.

Factor de Accidentabilidad (FAC)

Número de accidentes CTP	Entonces, FAC=
0	1,20
2 con $DCTP \leq 5$	1,00
2 con $5 < DCTP \leq 15$	0,85
1 con $DCTP > 15$	0
≥ 2	0

Donde:

DCTP= días con tiempo perdido

Incidentes Ambientales (FIA - Ver Tabla de Severidad en SGI):

Si Incidentes Ambientales (IA)	Entonces, FIA =
1 IA con Severidad Nivel 4, o más de 3 IA Severidad Nivel 3.	0
Menos de 4 IA con Severidad Nivel 3	1

pus

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Sin IA con Severidad Nivel 3 y 4	1,2
----------------------------------	-----

FORMA DE CÁLCULO CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL (CI) EN LA EVALUACION DE LOS FACTORES CUALITATIVOS:

Se calcula en base a la calificación obtenida por el trabajador en la evaluación de desempeño del año correspondiente, según la siguiente tabla:

Valoración	Factor para CI
> 80%	1,0
> 70%, <=80%	0,9
> 60%, <= 70%	0,7
> 50%	0,4
< 35%	0,0

Donde se consideran las siguientes habilidades:

- Toma de Decisiones
- Trabajo en Equipo
- Flexibilidad
- Iniciativa
- Orientación a Resultados
- Comunicación Efectiva
- Calidad del Trabajo

Ambas partes acuerdan que las metas de cada uno de los indicadores utilizados para calcular del incentivo anual, podrían ser revisadas anualmente, previo al inicio del periodo a evaluar.

Esta modalidad aplica a partir del año calendario 2017.





ANEXO 8

INCENTIVO POR RESULTADO Y DESEMPEÑO PARA TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN EN EL COMPLEJO ACONCAGUA

Forma de Cálculo

Se pagará anualmente a cada trabajador que tuviese contrato indefinido vigente al 31 de diciembre de cada año, un Incentivo por Resultado y Desempeño, que se determinará en función de lo siguiente:

- La rentabilidad de los activos fijos consolidados de la Empresa Colbún S.A.
- El desempeño de las CENTRALES del ACONCAGUA considerando el cumplimiento de metas en los índices de Confiabilidad de las unidades, tasa de siniestralidad y accidentabilidad de los trabajadores, y de gestión de Medio Ambiente.
- Evaluación de desempeño individual de cada trabajador.

El incentivo correspondiente a cada año calendario se pagarán en el mes de marzo del año siguiente.

Para efectos del cálculo de este incentivo se considerará el sueldo base mensual más la gratificación mensual del trabajador vigente al 31 diciembre del año en evaluación, la rentabilidad sobre los activos de Colbún S.A., los índices de confiabilidad de las unidades del Complejo Aconcagua, la tasa de accidentalidad de los trabajadores del Complejo Aconcagua y los incidentes ambientales del Complejo Aconcagua.

Forma de Cálculo del Incentivo (I):

El incentivo bruto a pagar a cada trabajador se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Incentivo} = 2 * C * (\text{Sueldo Base Mensual} + \text{Gratificación Mensual del Trabajador}) * V$$

donde, $V = \text{Días del año con contrato indefinido vigente del trabajador} / 365$

$$C = 0,2 * CE + 0,6 * CCA + 0,2 * CI$$

donde,

C = Cumplimiento
CE = Cumplimiento Empresa
CCA = Cumplimiento Complejo Aconcagua
CI = Cumplimiento Individual

ms

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1. Forma de Cálculo del Cumplimiento Empresa (CE):

Cada año la empresa en su proceso presupuestario establece para el año siguiente, una Rentabilidad Presupuestada (RP) sobre los activos fijos netos consolidados de la empresa Colbún S.A., de acuerdo con lo siguiente:

$$RP = \text{EBITDA Presupuestado} / \text{Activo Fijo Neto Promedio Presupuestado}$$

Luego, el Cumplimiento Empresa (CE) se calcula con la siguiente fórmula:

$$CE = R(\text{real}) / RP$$

Con CE variando entre 0 y 1.2; es decir si $R(\text{real}) / RP > 1.2 \Rightarrow CE = 1.2$

Donde:

$$R(\text{real}) = \text{EBITDA Real} / \text{Activo Fijo Neto Promedio Real}$$

EBITDA = Ingresos Ordinarios Totales + (Consumo de Materias Primas y Materiales Secundarios y Otros Gastos Varios de Operación) + (Gastos de Personal).

Activo Fijo Neto Promedio = (Propiedades, Planta y Equipo Neto Inicial + Propiedades, Planta y Equipo Neto Final)/2.

2. Forma de Cálculo del Cumplimiento Complejo Aconcagua (CCA):

Se calcula en base al siguiente polinomio:

$$CCA = 0,25 * FAC + 0,6 * FCC + 0,15 * FIA$$

Donde:

- FAC: Factor de Accidentabilidad de Trabajadores
- FCC: Factor de Confiabilidad Unidades Generadoras
- FIA: Factor Incidente Ambiental

i) Factor de Accidentabilidad Centrales del Aconcagua (FAC)

Número de accidentes CTP	Entonces, FAC=
0	1,20
2 con DCTP ≤ 5	1,00
2 con 5 < DCTP ≤ 15	0,85
1 con DCTP > 15	0
≥ 3	0

Donde:

DCTP= días con tiempo perdido

Per

ii) Factor de Confiabilidad (FCC)

Para cada unidad generadora se calcula la confiabilidad según la siguiente fórmula:

$$\text{Confiabilidad}_n (\%) = \left(1 - \frac{\text{Horas Salidas Forzadas}_n}{\text{Horas del Período}} \right) * 100$$

Donde:

“n”, tomará el nombre de cada unidad generadora de las centrales Hornitos, Blanco, Juncal, Juncalito, Los Quilos y Chacabuquito.

“Horas Salidas Forzadas” representa el tiempo indisponible (en horas) por desconexiones forzadas por unidad. Es decir se considera toda indisponibilidad generada por desconexiones de curso forzoso y trip. No incluirá indisponibilidades generadas por desconexiones de curso forzoso o trip de las instalaciones provocadas por causas de origen externo a las centrales.

Luego, se calcula la confiabilidad total según la siguiente fórmula:

$$\text{Confiabilidad C.Aconcagua} = \text{CC}_{\text{HO}} * 0,28 + \text{CC}_{\text{BL}} * 0,27 + \text{CC}_{\text{JL}} * 0,13 + \text{CC}_{\text{JTO}} * 0,01 + \text{CC}_{\text{LQ}} * 0,18 + \text{CC}_{\text{CH}} * 0,13$$

La tabla para determinar el valor de FCC será la siguiente:

Si Confiabilidad total (%)	Entonces, FCCt =
<= 95	0
> 95 y <= 97	0,4
> 97 y < 98	0,7
>= 98 <= 99,0	1
> 99,0	1,2

iii) Factor Incidente Ambiental

Si Incidentes Ambientales (IA)	Entonces, FIAC =
1 IA con Severidad Nivel 4, o más de 3 IA Severidad Nivel 3.	0
Menos de 4 IA con Severidad Nivel 3	1
Sin IA con Severidad Nivel 3 y 4	1,2

3. FORMA DE CÁLCULO CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL (CI) EN LA EVALUACION DE LOS FACTORES CUALITATIVOS:

Se calcula en base a la calificación obtenida por el trabajador en la evaluación de desempeño del año correspondiente, según la siguiente tabla:

2011

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Valoración	Factor para CI
> 80%	1,0
> 70%, <=80%	0,9
> 60%, <= 70%	0,7
> 50%	0,4
< 35%	0,0

Donde se consideran las siguientes habilidades:

- Toma de Decisiones
- Trabajo en Equipo
- Flexibilidad
- Iniciativa
- Orientación a Resultados
- Comunicación Efectiva
- Calidad del Trabajo

Ambas partes acuerdan que las metas de cada uno de los indicadores utilizados para calcular del incentivo anual, podrían ser revisadas anualmente, previo al inicio del periodo a evaluar.

Esta modalidad aplica a partir del año calendario 2017.



ANEXO N°9



PRO026 Requerimiento y distribución de ropa de trabajo bajo contrato
Subproceso: Gestión de compensaciones y beneficios
Proceso: Gestión de relaciones laborales

Fecha de Vigencia: 13-dic-2013

PROCEDIMIENTO PRO026 Requerimiento y distribución de ropa de trabajo bajo contrato

Fecha de última actualización:



Fecha de Vigencia: 13-dic-2013

INDICE

1 Objetivo y Alcance	4
1.1 Objetivos	4
1.2 Alcance	4
2 Responsabilidad y Autoridad	4
3 Diagrama de Flujo del Procedimiento	5
4 Descripción del Procedimiento	6
5 Formularios	8
6 Registros	8
7 Políticas, Procedimientos y Manuales Relacionados	8
8 Anexos	8

Responsables

Responsable Levantamiento:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: Alejandra Guzman	Nombre: Mauricio Abarza	Nombre: Paula Martínez
Cargo: Administrativo de Personal	Cargo: Jefe de Administración de Personal	Cargo: Gerente de Organización y Personas



PRO026 Requerimiento y distribución de ropa de trabajo bajo contrato

Subproceso: Gestión de compensaciones y beneficios

Proceso: Gestión de relaciones laborales

Fecha de Vigencia: 13-dic-2013

Control de Versiones

Versión	Autor	Fecha	Contenido
1.0			
2.0			
3.0			
4.0			

Fecha de Vigencia: 13-dic-2013

1 Objetivo y Alcance

1.1 Objetivos

Definir y enviar el requerimiento anual de ropa de trabajo corporativa de acuerdo a los plazos establecidos y en las cantidades reales para el año por persona.

1.2 Alcance


Abarca desde la definición del requerimiento anual de ropa de trabajo corporativa hasta la determinación de la cantidad real a comprar en función del stock disponible.

Este proceso considera que existe un contrato a dos o tres años con un proveedor.

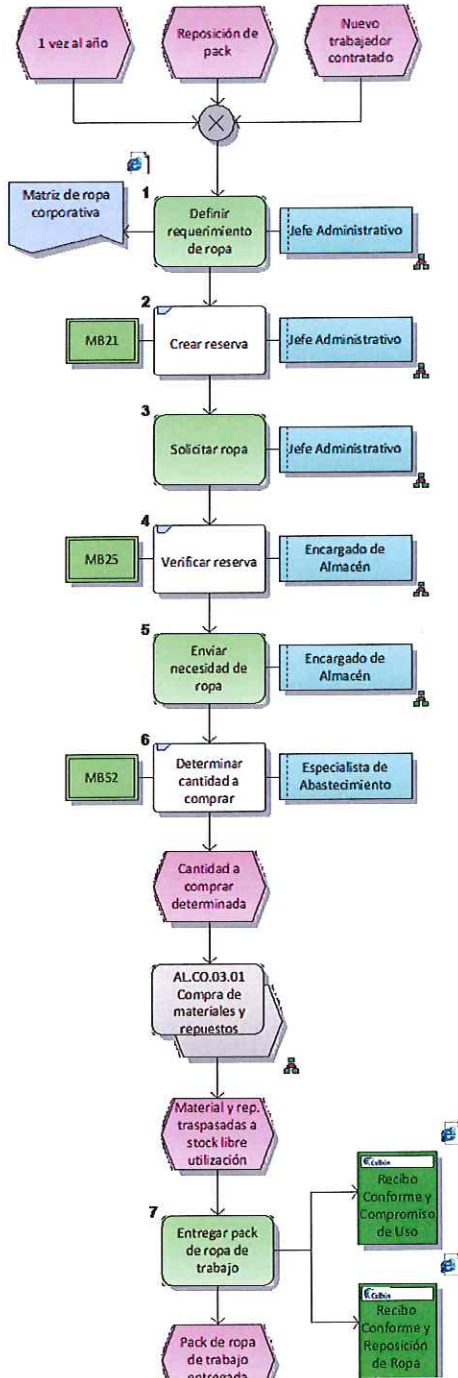
2 Responsabilidad y Autoridad

Responsabilidad: Los responsables de la correcta aplicación y cumplimiento de este procedimiento son todas las jefaturas y gerencias involucradas.

Autoridad: Serán responsables de verificar la aplicación de este Procedimiento la Gerencia de Organización y Personas.



3 Diagrama de Flujo del Procedimiento



[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

Fecha de Vigencia: 13-dic-2013

4 Descripción del Procedimiento

A continuación se describe cada actividad a desarrollar con su correspondiente ejecutor responsable.

Una vez al año o en caso de necesitar una reposición de pack por daño o extravío de la ropa de trabajo o en caso de un nuevo trabajador contratado

Jefe Administrativo

1 - Definir requerimiento de ropa

A partir de la nómina de la central solicitada al Jefe de Administración de Personal, define el requerimiento de ropa para el año por persona definido en pack por áreas según lo establece la Matriz de ropa corporativa.

En el caso de reposición o nuevo trabajador contratado, determina el requerimiento según la necesidad particular.

Documentos: *Matriz de ropa corporativa*

2 - Crear reserva

a. Crea una reserva por persona en la transacción MB21. Para ello, selecciona la fecha de necesidad de consumo de material, la clase de movimiento y el centro. Luego, en el detalle de reserva, indica:

- Destinatario de mercancías (Información de usuario)
- Identificación Ropa de trabajo y EPP, RT:XXX Ej.:USAEZ
- Orden CO relacionada a la imputación de consumo (Orden REM)
- Código de material
- Cantidad relacionada con la unidad de medida del material
- Almacén donde se encuentra el stock disponible
- Marcar el flag que permite los movimientos de mercancías para la posición de reserva

b. Una vez creada la reserva y en los casos de requerimiento anual, envía los números de reserva asociado a cada trabajador mediante correo electrónico antes del 15 de enero del año en curso, a una lista de distribución que contemple a lo menos al Jefe Administración de Personal, Jefe de Central y Jefe de Abastecimiento.

En caso de requerimiento particular, envía el número de reserva asociado mediante correo electrónico en la fecha en que surge la necesidad, a una lista de distribución que contemple a lo menos al Jefe Administración de Personal, Jefe de Central y Jefe de Abastecimiento.



Fecha de Vigencia: 13-dic-2013

Transacciones: MB21

3 - Solicitar ropa

Solicita mediante correo electrónico al Encargado de Almacén gestionar la ropa de trabajo, indicando los números de reserva por trabajador.

Encargado de Almacén

4 - Verificar reserva

Verifica la existencia de las reservas por trabajador en la transacción MB25.

Transacciones: MB25

5 - Enviar necesidad de ropa

Genera un resumen en planilla Excel del requerimiento y lo envía mediante correo electrónico al Especialista de Abastecimiento.

Especialista de Abastecimiento

6 - Determinar cantidad a comprar

En el caso de requerimiento anual, consolida las solicitudes de ropa de todas las centrales y determina la cantidad a comprar verificando el stock disponible en la transacción MB52.

En caso de requerimientos particulares, determina la cantidad a comprar según surja la necesidad.

Transacciones: MB52

Tiene salida hacia el procedimiento:

AL.CO.03.01 Compra de materiales y repuestos

Proviene del procedimiento:

AL.CO.03.01 Compra de materiales y repuestos

Material y rep. traspasadas a stock libre utilización - Una vez recibido el pack de ropa de trabajo

Una vez recibido el pack de ropa de trabajo

7 - Entregar pack de ropa de trabajo

a. Entrega pack de ropa al trabajador según el requerimiento determinado para cada necesidad.



Fecha de Vigencia: 13-dic-2013

b. Completa y solicita la firma del formulario Recibo Conforme y Reposición de Ropa en el caso de que la entrega corresponda a un requerimiento de reposición o nuevo trabajador.

Completa y solicita la firma del formulario Recibo conforme y Compromiso de Uso en caso de de que la entrega corresponda a un requerimiento anual.

c. Almacena formulario firmado en carpeta personal del trabajador.

Formularios: *Recibo Conforme y Compromiso de Uso / Recibo Conforme y Reposición de Ropa*

5 Formularios

Los formularios asociados en este procedimiento son:

- Recibo Conforme y Reposición de Ropa

- Recibo Conforme y Compromiso de Uso

6 Registros

No existen registros asociados a este procedimiento.

7 Políticas, Procedimientos y Manuales Relacionados

No existen políticas asociadas a este procedimiento.

No existen manuales asociados a este procedimiento.

Los procedimientos asociados son:

- AL.CO.03.01 Compra de materiales y repuestos

8 Anexos

Los documentos relacionados en este procedimiento son:

- Matriz de ropa corporativa



MATRIZ ROPA DE TRABAJO CORPORATIVA

ACTIVIDAD	ropa de trabajo corporativa								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mantenimiento General	b-d	a-d	a	a	a	a-b	a	a	a
Operaciones	b-d	a-d	a	a	a	a	a	a	a
Administrativos y Secretarías Terreno	a-e	b-c	b	a	b	a	a	a	a
Vigilantes	b	b-d	b	a	b	a	a	a	a
Personal de casino	b	b-d	b	a	b	a	a	a	a
Otros									

Nº	Nombre genérico	Nombre específico	Entrega
1	Camisa UV	a	6 camisas UV 30
		b	2 Camisas UV 30
		c	1 Camisa UV 30
		d	6 camisas UV+50
		e	2 camisas UV+50
			ANUAL
2	Pantalones cargo	a	3 color azul
		b	1 color azul
		c	3 color beige
		d	1 color beige
			ANUAL
3	Polera piqué	a	4 poleras piqué manga larga
		b	2 poleras piqué manga larga azul
			ANUAL
4	Parka	a	color gris
			3 AÑOS
5	Pijamas Térmicos	a	3 pijamas térmicos
		b	2 pijamas térmicos
			ANUAL
6	Casaca	a	Soft Shell
		b	Gabardina
			2 AÑOS
7	Calcetines	a	5 Calcetines Thermolite
			ANUAL
8	Gorro Legionario	a	1 Gorro Legionario
9	Chaleco	a	1 Chaleco geólogo
			3 años

*Otros: Se evaluará caso a caso

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ANEXO 10

N°	RUT	AP_PAT	AP_MAT	NOMBRES
1	14067980-1	CARRASCO	LUENGO	CESAR ALEJANDRO
2	15210006-K	ESCOBAR	ARAVENA	SAMUEL ANTONIO
3	16062413-2	ESCOBAR	RIVAS	LUIS ALFONSO
4	15162441-3	FERRADA	SOLIS	ALVARO ANDRÉS
5	17591626-1	GARRIDO	RIFFO	MISAEEL ANDRES
6	16675183-7	GONZALEZ	CABEZAS	LUIS CRISTOBAL
7	18525442-9	MACAYA	NAVARRETE	FELIPE MANUEL
8	17591094-8	POBLETE	CONTRERAS	ERWIN ALEXIS
9	12704525-9	RIFFO	VERGARA	JAVIER MARCELO
10	14537067-1	ROA	JARA	FABIAN ARNALDO
11	17868419-1	SALAMANCA	VALENZUELA	SERGIO IGNACIO
12	9670099-7	SALDIVIA	PARRA	MARÍA VERÓNICA
13	9731947-2	ZAPATA	VERA	RAMIRO RENE
14	16482009-2	ZBINDEN	ANDAUR	MARIO ANDRÉS