

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
COLBUN S.A. y SINDICATO DE EMPRESA N° 2
TRABAJADORES COLBUN S.A.

En Los Andes, a 11 de enero de 2024, 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 Juan Hernández Viera, Subgerente de Complejo Hidroeléctrico Aconcagua en adelante e indistintamente la Empresa, correo electrónico pmartinez@colbun.cl, por una parte y, por la otra, 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, correo electrónico sindicato2colbun@gmail.com, 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 36 meses, comenzará a regir el 1 de enero de 2024 y expirará el 31 de diciembre de 2026.

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 2023.

3.2. Reajustabilidad Sueldos Base Mensuales:

El Sueldo Base Mensual se reajustará el 1 de Enero de 2024, el 1 de Mayo de 2024, el 1 de Septiembre de 2024, el 1 de Enero de 2025, el 1 de Mayo de 2025, el 1 de Septiembre de 2025, el 1 de Enero de 2026, el 1 de Mayo de 2026 y el 1 de Septiembre de 2026, 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 2024, el 1 de Mayo de 2024, el 1 de Septiembre de 2024, el 1 de Enero de 2025, el 1 de Mayo de 2025, el 1 de Septiembre de 2025, el 1 de Enero de 2026, el 1 de Mayo de 2026 y el 1 de Septiembre de 2026, 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 Contrato 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.

Al 31 de diciembre de cada año se calcularán y pagarán las diferencias producidas respecto de lo pactado, en el transcurso del año calendario, ajustándose las gratificaciones al valor del Ingreso Mínimo Mensual vigente a dicha fecha.

La empresa ajustará el pago de la gratificación anual asegurando que ningún trabajador reciba menos de los 4,75 ingresos mínimos anuales.

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 1,0 Remuneración Bruta 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 1,30 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 esta indemnización convencional. En su defecto el trabajador tendrá derecho a 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, siempre que cuente con una antigüedad en la Empresa igual o superior a cinco años.

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.

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.

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 1,3 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 a la fecha de la desvinculación y las obligaciones legales pertinentes.

Cuando la causal de desvinculación sea producto de una reestructuración organizativa que implique la salida de un grupo de trabajadores, la empresa 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.

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.

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. Citación a Trabajo Presencial Extraordinario fuera del Horario Habitual

Tres horas con el 50% de recargo por cada requerimiento presencial en las instalaciones en horario diurno de lunes a sábado. Tres horas con el 100% de recargo por cada requerimiento presencial en horario nocturno (se considera horario nocturno para estos efectos entre las 21:00 horas y las 5:00 AM del día siguiente). Adicionalmente, las horas efectivamente trabajadas 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.

Lo anterior no aplica cuando el trabajo presencial sea inmediatamente a continuación de la jornada laboral habitual. El trabajo fuera del horario habitual, bajo la modalidad de Teletrabajo se cancelará con idéntico recargo, pero no se considerará el pago del mínimo de tres horas que aplica para la modalidad presencial.

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 10 horas efectivas, las que se contabilizarán a partir del momento en que el trabajador registra su salida de las instalaciones de la empresa.

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 periodos determinados y por trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la Empresa, pagando un recargo del 75% por cada hora trabajada.

6.4. Asignación de Turno

La Empresa pagará a los trabajadores que se encuentran sometidos a algún régimen de turno un porcentaje de su Sueldo Base Mensual vigente en el respectivo mes, según la siguiente tabla:

AÑOS EN TURNO (AT)	% SOBRE SUELDO BASE
AT < 10 años	6%
10 años >= AT < 20 años	7%
20 años >= AT < 30 años	8%
AT >= 30 años	9%

6.5. Festivos Especiales

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

- 6.5.1 01 de enero y 25 de diciembre, con un 150% de recargo, respecto de la hora ordinaria.
- 6.5.2 24 y 31 de diciembre, entre las 16:00 y 00:00 horas, con un 100% de recargo respecto de la hora ordinaria.
- 6.5.3 Viernes Santo, Sábado Santo, 1 de mayo, 21 de mayo, 18 y 19 de septiembre y el Día de las Iglesias Evangélicas y Protestantes, se pagarán con un 100% de recargo, respecto de la hora ordinaria.
- 6.5.4 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.

También se considerarán días especiales, los días 17 y 20 de septiembre, solo durante la vigencia de este contrato 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. Este concepto será considerado como base de cálculo para el Incentivo por Resultados y Desempeño.

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 preparado por el trabajador y debidamente validado por su 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/o problemas viales) tengan que permanecer a disposición de la empresa en la instalación habilitadas por la Compañía, la totalidad de las horas de permanencia en dicha instalación como horas efectivamente trabajadas.

Cuando se produzca este encierro la Empresa dispondrá de alojamiento y alimentación durante el tiempo que se mantenga esta condición.

6.9 Central La Mina

6.9.1 Tiempo de viaje a Central La Mina

La Empresa pagará, por concepto de tiempo de viaje desde su domicilio a Central La Mina, 1,5 horas extraordinarias con un recargo del 50% a los trabajadores cuando deban iniciar su jornada de trabajo a las 08:00 en central La Mina.

Así mismo, se pagará, por concepto de tiempo de viaje desde Central La Mina a su domicilio, 1,5 horas extraordinarias con un recargo del 50%, cuando el trabajador deba iniciar su retorno saliendo a las 17:00 horas.

En ambos casos precedentes el trabajador deberá registrar su ingreso y salida en el control biométrico de Central La Mina.

Este beneficio no aplica para quienes desempeñan sus labores habituales en Central La Mina.

6.9.2 Personal que Labora en Régimen de Turnos en Central La Mina

Los Asistentes de Operaciones del complejo Colbún, que desarrollen sus funciones de forma exclusiva en central La Mina, podrán hacer uso de un día de descanso dentro de su ciclo de turno de 42 días, cuando se encuentren realizando el turno H.

Lo anterior siempre y cuando no sea necesaria su presencia por concepto de mantenimientos mayores, emergencias o cubrir turnos, en cuyo caso el día de descanso será compensando con el pago de una hora extraordinaria con un recargo del 50%

Este descanso no es acumulativo, debe ser tomado dentro de su ciclo de turnos de 42 días y será acordado entre el trabajador y el Jefe de Operaciones, según los requerimientos internos.

Este beneficio compensa las diferencias que se puedan producir en el tiempo de traslado desde sus hogares a Central La Mina y viceversa, además del tiempo de espera por descanso del chofer en las dependencias de Central La Mina.

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, (entre las 12:00 y 15 horas y desde las 22:00 horas respectivamente), y que por cualquier razón atingente a la empresa no puedan acceder al beneficio, se les pagará la suma de \$ 8.500.- 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 \$ 10.562.-. Este beneficio aplica única y exclusivamente a los trabajadores participantes de este Contrato Colectivo que se encuentren afectos a un régimen de turnos.

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 \$ 17.820.-

8.1. Alimentación Especial

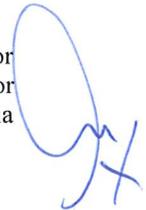
La Empresa proporcionará una colación adicional consistente en sándwich y té, café o bebidas para aquellos trabajadores que ejecuten labores extraordinarias más allá de su horario habitual.

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 en una locación o instalación que implique un traslado de más de 8 horas, 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. 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 1,00 unidades de fomento 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.



7



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 10 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 11 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.

A los trabajadores que se desempeñan en Central Candelaria y que estén afectos a un sistema excepcional de turno, autorizado por la Dirección del Trabajo, gozarán de un descanso anual adicional de a lo menos seis días, siendo este concepto totalmente imputable al que pudiese otorgarse en la respectiva resolución que autorice la jornada excepcional o a cualquiera otro emanado de alguna disposición legal. Este descanso anual adicional podrá, por acuerdo de las partes, distribuirse durante el respectivo periodo anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional, junto con el periodo de vacaciones o parcialmente durante dicho periodo.

Con todo, este descanso anual adicional, por acuerdo de las partes, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo N° 32 del Código del Trabajo, debiendo cancelarse junto a la remuneración de enero de cada año.

DÉCIMO PRIMERO: ASIGNACIÓN DE REEMPLAZO

Cuando el Subgerente/Jefe de la instalación determine que un trabajador tiene capacidad necesaria y suficiente para reemplazar y asumir la total responsabilidad de algún cargo de grado superior se le cancelará un bono equivalente al 30% de su Sueldo Base Bruto Mensual por cada mes de reemplazo o proporción de éste, siempre y cuando éste sea realizado durante, al menos, 4 días corridos. Para esto, se debe contar con la aprobación del Subgerente/Jefe de la respectiva instalación en un correo electrónico dirigido a la Subgerencia de Compensaciones dando cuenta del evento.

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.

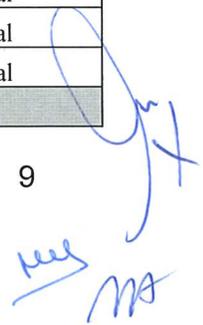
Este beneficio no requiere una cantidad mínima de días de licencia médica, es decir, se consideran la totalidad de los días de licencia extendidos por el médico tratante.

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, conforme a la siguiente tabla:

ÁREA	PRENDA	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	ENTREGA
Mantenimiento General	Camisas	4	camisas UV +50	anual
	Pantalón	2	pantalones color azul	anual
	Poleras piqué	2	poleras piqué manga larga	anual
	Parka	1	Parka color gris	3 años
	Pijamas Térmicos	2	pijamas térmicos	anual
	Casaca	1	Softshell	2 años
		1	Gabardina	anual
	Calcetines	5	calcetines Thermolite	anual
	Gorro Legionario	1	Gorro	anual
TOTAL PACK		20		





Operaciones	Camisas	4	camisas UV +50	anual
	Pantalón	2	pantalones color azul	anual
	Poleras piqué	4	poleras piqué manga larga	anual
	Parka	1	Parka color gris	3 años
	Pijamas Térmicos	2	pijamas térmicos	anual
	Casaca	1	Softshell	2 años
	Calcetines	5	calcetines Thermolite	anual
	Gorro Legionario	1	Gorro	anual
TOTAL PACK		20		
Administrativos y Secretarias	Camisa UV	4	Camisas UV+50	anual
	Pantalón	2	pantalones color azul	anual
	Poleras piqué	2	poleras piqué manga larga	anual
	Parka	1	Parka color gris	3 años
	Pijamas Térmicos	2	pijamas térmicos	anual
	Casaca	1	Softshell	2 años
	Calcetines	5	calcetines Thermolite	anual
	Gorro Legionario	1	Gorro	anual
TOTAL PACK		18		

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. Servicio de Vigilancia: de acuerdo a lo que estipula la ley que regula a los vigilantes privados.
2. Personal femenino que realice labores administrativas: entrega de dos gift card, una para temporada de invierno y una para temporada de verano, por un monto equivalente a 8 unidades de fomento cada una.
3. 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.
4. 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 18 Sueldos Base Mensuales en caso de muerte natural, con un mínimo de UF 1.000, a 36 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 1,0 Remuneración Bruta Mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses contados hasta la fecha del fallecimiento del Trabajador, salvo que el trabajador(a) se encuentre en el rango de edad indicado en el punto 5.2, en cuyo caso se pagará 1,3 Remuneración Bruta Mensual por cada año y fracción superior a seis meses de antigüedad.

Adicionalmente la Empresa pagará un bono por defunción o funeral de 20 unidades de fomento por fallecimiento del trabajador, una de sus cargas familiares, cónyuge, conviviente civil, 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 \$ 1.382.819.-, 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 16.1.2.

16.1.2. Básica:

Para los estudiantes de Enseñanza Básica se fija en \$ 250.000.-, anuales, pagaderos por una sola vez, el día 15 de febrero de cada año, aplicando también este beneficio respecto de aquellos estudiantes que se encuentren bajo algún programa de exámenes libres sujeto a las reglas impartidas por el Ministerio de Educación. 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 \$ 330.000.-, anuales que se pagará el 15 de febrero de cada año, aplicando también este beneficio respecto de aquellos estudiantes que se encuentren bajo algún programa de exámenes libres sujeto a las reglas impartidas por el Ministerio de Educación.

16.1.4. Estudios Técnicos:

Para los estudiantes que sigan estudios técnicos en escuelas aprobadas por el Estado o Escuelas de las Fuerzas Armadas y que tengan Cuarto Medio aprobado, se fija en \$ 150.000.- mensuales, durante 10 meses del año, que se pagará desde marzo a diciembre.

16.1.5. Estudios Superiores o Universitarios:

Para estudiantes Universitarios cuyas carreras tengan una duración superior a seis semestres se fija en \$ 200.000.- mensuales, durante 10 meses del año, que se pagará desde marzo a diciembre.

Solo para el caso de los Estudios Superiores o Universitarios señalados en este punto 16.1.5 se considerará extender la edad para acceder a este beneficio hasta los 25 años cumplidos en el año calendario en que se esté cursando la carrera respectiva.

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.

16.1.8 Educación Especial

Los hijos reconocidos como cargas legales que se encuentren diagnosticados por un profesional de la salud con una enfermedad crónica y/o de alta complejidad o como una persona en situación de discapacidad (PeSD) y/o con necesidades educativas especiales (discapacidad intelectual, auditiva y/o visual, trastornos motores graves, trastorno del espectro autista, graves alteraciones en la capacidad de relación y comunicación), tendrán derecho a un pago anual de \$ 380.000.-

Para tener derecho al beneficio el hijo(a) debe estar matriculado y asistir regularmente a un establecimiento formal de educación especial o con integración, o por el contrario y en virtud de la patología crónica o de alta complejidad diagnosticada, estar inscrito en el Mineduc para realizar exámenes libres y el trabajador deberá presentar la boleta o factura emitida por la respectiva institución.

16.1.9 Asignación de Sala Cuna

La Empresa pagará a cada trabajadora, con hijos cargas legales menores de dos años de edad, una asignación de Sala Cuna de \$326.961.- mensuales por cada hijo que cumpla esta condición, en compensación del gasto por el cuidado del menor. Esta asignación incluye la compensación de los gastos de movilización en que debe incurrir la trabajadora durante el período de lactancia.

Este valor será imputable e incompatible con lo dispuesto en el Artículo 203 del Código del Trabajo.

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 1,40 unidades de fomento mensuales por cada hijo que se encuentre cursando Educación Básica y Media, Técnica o Universitaria y sean reconocidos como carga familiar por la respectiva caja de compensación, durante 10 meses al año, desde marzo a diciembre.

DÉCIMO OCTAVO: VACACIONES

18.1. Los trabajadores 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.

18.2. 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 13 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 2 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 en los meses de abril a noviembre de cada año, previo acuerdo entre la jefatura y el trabajador.

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 1 trabajador de un mismo cargo de manera simultánea en un mismo período.

DÉCIMO NOVENO: MOVILIZACIÓN DE ACERCAMIENTO

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores una movilización de aproximación, en horario y recorrido determinado por la administración, según lo siguiente:

- a) CH Canutillar: movilización desde su lugar habitual de residencia hasta su lugar de trabajo y de retorno a su residencia.
- b) CT San María: movilización desde y hacia la ciudad de Concepción.
- c) CT Los Pinos: movilización desde y hacia las ciudades de Los Ángeles (zona urbana) y Concepción.
- d) CH Angostura/Rucue-Quilleco: movilización desde y hacia la ciudad de Los Ángeles.
- e) Complejo Colbun: movilización desde y hacia las ciudades de Talca y Linares y la común de Colbún.
- f) CT Candelaria: movilización en un radio no superior a 50 kilómetros a partir del lugar habitual de trabajo.
- g) CT Nehuenco: movilización en un radio no superior a 50 kilómetros a partir del lugar habitual de trabajo. Para asegurar los relevos de personal a turnos, la movilización será desde y hasta el domicilio del trabajador, siempre y cuando este domicilio se encuentre dentro del radio de los 50 kilómetros definido por la administración.
- h) Complejo Aconcagua: movilización en un radio no superior a 50 kilómetros, entre su lugar habitual de trabajo y el punto de aproximación definido.
- i) Casa Matriz: Al personal en horario administrativo y/o turno que deba desplazarse dentro de la Región Metropolitana se le cancelará una asignación de movilización de \$ 6.500.-, por cada día trabajado.

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.

Los trabajadores participantes de este instrumento colectivo que actualmente no estén utilizando el beneficio de transporte o movilización de acercamiento, tendrán derecho al pago de \$ 4.500.-, por cada día efectivamente trabajado en las respectivas instalaciones. La Directiva Sindical entregará una nómina de trabajadores con derecho al pago de este beneficio el que debe ser validado previamente con las respectivas jefaturas de instalación.

Este beneficio no será extensivo a nuevos trabajadores.

VIGÉSIMO: BONO DE DESEMPEÑO

Bono calculado en función del desempeño grupal del funcionamiento de las respectivas instalaciones y los resultados de la Empresa. Para esto, la Empresa ha definido una forma de evaluar a las personas 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 Complejo BíoBío.
- Anexo N° 4: Trabajadores de Central Canutillar.
- Anexo N° 5: Trabajadores Central Los Pinos.
- Anexo N° 6: Trabajadores del Complejo Aconcagua.
- Anexo N° 7 Trabajadores Central Candelaria.
- Anexo N° 8: Trabajadores Central Santa María.

Anexo N° 9: Trabajadores Complejo Colbún.
Anexo N° 10: Trabajadores Complejo Nehuenco.

Para el caso de trabajadores que se desempeñen en **Casa Matriz Oficinas Corporativas** este bono se calculará según los indicadores de cada gerencia respectiva, en función del cumplimiento de los objetivos corporativos y los objetivos de la gerencia a la que pertenece, los cuales se fijaran al inicio de cada año calendario.

Aquellos trabajadores que accedan a cargos que, de acuerdo al Procedimiento de Compensaciones y Modificaciones Laborales tienen asignado un mayor Bono de Desempeño del que se contempla en los anexos de bonos de este numeral, tendrán derecho a dicho target atendiendo al Procedimiento señalado.

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 período considerado es año calendario.

VIGÉSIMO PRIMERO: LICENCIA DE CONDUCIR

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.

Las responsabilidades y labores que el trabajador debe cumplir el día en que deba presentarse a sus exámenes respectivos, podrán ser ejercidas bajo la modalidad de teletrabajo una vez finalizado los trámites de renovación, situación que deberá ser acordada previamente con su Jefe Directo.

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 y/o acuerdo de unión civil, 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, conviviente civil 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, la madre o hermanos de los trabajadores, 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 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 20 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 300 Km, en vehículo normal.

Cuando el traslado sea por un tratamiento que no sea factible de ser realizado en la ciudad de residencia del trabajador, la empresa solicitará certificado médico que acredite la gravedad y la imposibilidad de traslado en vehículo de transporte habitual.

- 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 120 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: FESTIVIDAD 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.

Adicionalmente, cada trabajador tendrá derecho a una Gift Card de una casa comercial a convenir en conjunto con la directiva del Sindicato, por un monto de 1,60 unidades de fomento, la que se entregará en el transcurso del mes de diciembre de cada año.

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 8 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 bono de 8 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 7 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 pagará a cada trabajador adscrito a este Contrato Colectivo, una bonificación equivalente al monto que el trabajador destine a actividades deportivas recreativas (gimnasios, arriendos de canchas de futbol, tenis o similares) o compra de implementos deportivos, contra la presentación de la documentación original nominativa que acredite el gasto efectivo por parte del trabajador. Con todo, esta bonificación tendrá un tope mensual por trabajador de \$ 20.000.-, vigente solo durante la duración de este Contrato Colectivo.

Este beneficio podrá extenderse al cónyuge del trabajador o conviviente civil en los mismos términos entregándose, por consiguiente, de manera doble, para lo cual será requisito que ambos se encuentren realizando alguna actividad deportiva recreativa que de derecho al pago de este concepto. No se pagará este beneficio solo al cónyuge del trabajador, de manera individual.

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 \$113.706.-

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 2,0 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 18 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.

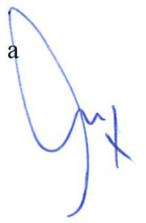
Habitacional:

33.2 La Empresa otorgará a los trabajadores que adquieran o remodelen una vivienda, sea esta nueva o usada, un préstamo equivalente a 130 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, por trabajador, durante la vigencia de este Contrato Colectivo. 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.



18


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 40 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.

34.4. Aportes al Sindicato

La Empresa aportará anualmente al Sindicato la suma de 300 unidades de fomento que el Sindicato podrá destinar a los trabajadores afiliados que dentro de sus labores efectúen conducción de vehículos de la empresa.

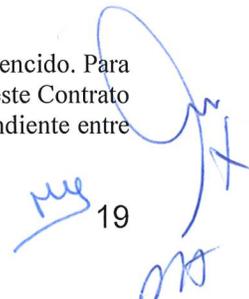
34.5 Aporte Extraordinario

La empresa aportará por única vez al sindicato y sólo por motivo de la firma del presente instrumento colectivo, la suma de \$1.500.000.- por cada trabajador involucrado e incluido en anexos N°1 del presente instrumento colectivo, lo que da un monto total de \$ 228.000.000.-, pago que se hará efectivo en el mes de enero del año 2024.

TRIGESIMO QUINTO: BONO ESPECIAL RESIDENCIA EN CENTRAL CANUTILLAR

Este bono compensa la disposición de las personas que forman parte de la dotación permanente de Central Canutillar, a ser residentes, en forma permanente u esporádica, en las instalaciones de Central Canutillar para atender los requerimientos de operaciones, mantenimiento y para compensar la disponibilidad del personal de mantenimiento, para asistir fuera del horario de trabajo, fines de semana y festivos para atender la ejecución de trabajos, sean estos planificados o por atención de fallas.

El valor anual es de UF 30,00.- brutos, el cual será cancelado en una cuota en el mes de junio de cada año vencido. Para los casos en que la empresa extienda este beneficio a una persona que no se encuentre vigente a la firma de este Contrato Colectivo y que tenga contrato indefinido en dicha central, se devengará la proporción al período correspondiente entre la fecha de incorporación al beneficio y la fecha del pago.



19

Se deja especial constancia, que esta asignación individual no constituye ni constituirá parte del sueldo base mensual de los trabajadores para ningún efecto legal.

TRIGESIMO SEXTO: BONO ELECTRICIDAD

La empresa pagará mensualmente la suma de UF 0,75 por concepto de Bono Electricidad.

TRIGÉSIMO SEPTIMO: BONO SINDICATO N° 2

La empresa otorgará a cada trabajador un Bono Sindical Anual equivalente a U.F. 13,0. Esta bonificación se pagará en el mes de junio de cada año, durante la vigencia del presente instrumento colectivo, siendo requisito para tener derecho a percibir el presente beneficio el encontrarse con contrato vigente al último día del mes del pago del beneficio, de manera que si esto no se cumple no habrá derecho al pago ni en forma proporcional.

TRIGÉSIMO OCTAVO: BONO POR EXTENSIÓN DE CONTRATO COLECTIVO A TRES AÑOS

Atendida la circunstancia de haber pactado este instrumento a una vigencia por 36 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 tres años por la cantidad de \$ 3.100.000 brutos.-.

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

TRIGESIMO NOVENO: ACUERDO PARA EXTENSION DE CONTRATO COLECTIVO

Las partes del presente instrumento colectivo vienen en acordar de conformidad al artículo 322 del Código del Trabajo que el empleador extenderá sus estipulaciones a los trabajadores que se afilien al Sindicato en el futuro, y que ejerzan cargos de condiciones similares.

Para esto el Sindicato deberá comunicar formalmente a través de carta y/o correo electrónico al Área de Administración de Personal de la Empresa, la opción ejercida por el trabajador de afiliarse, señalando además el monto de la cuota sindical a descontar. Bastará ésta sola comunicación para que se entienda que la Empresa está haciendo uso de la opción de extender al trabajador los beneficios pactados en el instrumento colectivo individualizado.

Las partes dejan expresa constancia que la extensión pactada otorga el derecho a los beneficios que se devenguen a partir de dicha extensión, excluyendo de éstos el Bono de Extensión de Contrato acordado en la cláusula Trigésimo Octavo de dicho instrumento y aquellos que no le son aplicables en virtud de sus funciones, la fecha de ingreso y la localidad en que se desempeñe.

Las partes expresamente acuerdan que los beneficios que comenzará a percibir el trabajador a partir de la extensión de beneficios reemplazarán íntegramente a cualquier otro beneficio, asignación o bono que hayan estado percibiendo, sean estos por contratos de trabajo, anexos de contrato u otro instrumento de naturaleza individual (expreso o tácito), cuya fuente sea el rol, cargo o función que desarrollen dentro de la empresa, o la mera liberalidad de la Compañía.

Respecto de trabajadores provenientes de otros instrumentos colectivos que se afilien al Sindicato, pasarán a gozar de los beneficios de este contrato colectivo solo al producirse el término de la vigencia del instrumento colectivo al cual se encontraren afectos, según lo dispone el artículo 323 del Código del Trabajo. A mayor abundamiento, cumpliéndose los supuestos indicados en el párrafo anterior, al término de vigencia de sus respectivos instrumentos colectivos los trabajadores pasarán a regirse en lo sucesivo por el Contrato Colectivo de Trabajo objeto de este acuerdo, teniendo derecho a sus beneficios a partir de esa fecha en adelante.

CUADRAGESIMO: RELACION INSTRUMENTO COLECTIVO Y SERVICIO DE BIENESTAR TRABAJADORES COLBUN S.A.

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.

CIERRE DE NEGOCIACIONES:

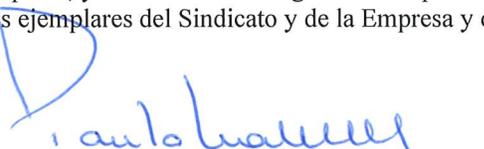
Las partes dejan testimonio que este Contrato Colectivo da solución total y definitiva a las negociaciones objeto de este acuerdo, no quedando pendiente problema, petición, reclamo y/o dificultad alguna entre la Empresa y el referido Sindicato o sus trabajadores que son parte de este Contrato Colectivo. 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 tres ejemplares del mismo tenor, conjuntamente con sus respectivas normas anexas. Uno de ellos, quedará en poder del Sindicato, uno conservará la Empresa, y el tercero 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.



Paula Martínez Osorio
Gerente de Organización y Personas



Miguel Lazcano Cárcamo
Presidente

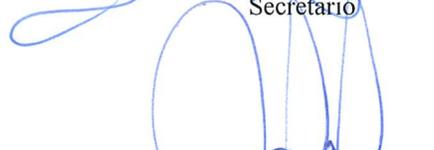
Patricio Troncoso Romero
Gerente de Centrales Renovables



Nélide Espinoza Mora
Secretario



Juan Luis Hernández Viera
Subgerente Complejo Aconcagua



Juan Atan Goñi
Tesorero

ANEXO N° 1
TRABAJADORES PARTICIPANTES DEL CONTRATO COLECTIVO

CORR	RUT	DV	Apellidos	Nombres
1	9.420.772	K	Aguilera Candia	Victor Enrique
2	10.724.098	5	Alfaro Jara	Marilyn Del Carmen
3	13.330.961	6	Alfaro Mallea	Miguel Habib
4	12.325.567	4	Almendras Mellado	Segundo Artemio
5	17.205.254	1	Altamirano Arroyo	Juan Andres
6	14.486.579	0	Alvarez Andrade	Jorge Rodrigo
7	15.731.665	6	Alvial Cisterna	Benedicto Leodan
8	9.430.022	3	Arancibia Espíndola	Leonel Eduardo
9	16.706.491	4	Arancibia Godoy	Javier Edwards
10	16.943.444	1	Arcos Muñoz	Cristian Fernando
11	17.206.009	9	Arias Jofre	Jose Domingo
12	11.730.809	K	Astorga Figueroa	Edison Aurelio
13	10.855.171	2	Atan Goñi	Juan Gerónimo
14	18.268.071	0	Avendaño Celedon	Michael Bryan
15	10.306.402	3	Barrera Villarroel	Alex Patricio
16	15.712.994	5	Barria Guzman	Rodrigo Alberto
17	13.237.759	6	Bravo Jeffery	Jose Ernesto
18	17.216.904	K	Burgos Cid	Luis Eduardo
19	13.844.243	8	Burgos Sanchez	Cesar Alexis
20	11.967.974	5	Bustos Quezada	Robustiano Sebastian
21	12.326.609	9	Cabezas Fuentes	Edith Carmen
22	18.385.596	4	Camus Maturana	Francisco Antonio
23	12.267.643	9	Cantillana Cárdenas	Carlos Enrique
24	11.944.312	1	Carquin Carquin	Marcelo Enrique
25	14.067.980	1	Carrasco Luengo	Cesar Alejandro
26	12.902.327	9	Carvajal Latrach	Rodrigo Andres
27	13.362.863	0	Carvajal Vergara	Mario Humberto
28	17.818.422	9	Casanova Arredondo	Lorena Margarita
29	18.017.773	6	Castillo Contreras	Ruth Eliana
30	12.556.770	3	Catalan Salazar	Carlos Humberto
31	8.478.739	6	Cavagnero Gallardo	Oscar Sebastian
32	12.599.985	9	Celedon Guerra	Freddy Nelson
33	12.817.384	6	Celedon Vergara	Jorge Américo
34	15.498.865	3	Cerda Sobarzo	Sergio Andres
35	14.305.233	8	Contador Alicera	Anuhar Isaac
36	13.335.857	9	Contreras Hernandez	Marcos Antonio
37	11.966.891	3	Contreras Palma	Luis Antonio
38	8.871.495	4	Cortez Celedon	Julio Del Carmen
39	13.611.972	9	Dumas Bernal	Ricardo Enrique
40	10.322.362	8	Duran Zapata	Francisco Javier
41	16.062.413	2	Escobar Rivas	Luis Alfonso
42	13.364.201	3	Espinoza Calabrano	Silvio Rodrigo

43	12.022.722	K	Espinoza Mora	Nelida Elena
44	13.538.884	K	Espinoza Osorio	Marcelo Andres
45	16.550.849	1	Espinoza Romero	Natalia Jacqueline
46	15.162.441	3	Ferrada Solis	Alvaro Andres
47	16.026.573	6	Figueroa Henriquez	Rodrigo Ramon
48	17.383.261	3	Flores Dominguez	Dave Steve
49	15.786.705	9	Fuentes Cuevas	Carlos Andres
50	15.873.364	1	Fuentes Gómez	Ariel Isaías
51	18.519.169	9	Gaete Amaro	Jose Manuel
52	16.529.202	2	Gamboa Ponce	Julio Eduardo
53	13.373.598	4	Garcia Aravena	Carlos Ruben
54	17.591.626	1	Garrido Riffo	Misael Andres
55	12.556.721	5	Gatica Gonzalez	Alex Mauricio
56	18.993.713	K	Gomez Cerda	Diego Sebastian
57	18.359.701	9	Gonzalez Espinoza	Cristian Ivan
58	12.543.780	K	Gonzalez Oses	Francisco Antonio
59	10.006.079	5	Gonzalez Parada	Ricardo Santiago
60	14.350.854	4	Gonzalez Sobarzo	Miguel Angel
61	18.009.331	1	Gutierrez Bustos	Vicente Rodrigo
62	9.354.884	1	Guzman Gonzalez	Exequiel Gaston
63	15.211.963	1	Henriquez Iturra	Jorge Eduardo
64	12.342.541	3	Hernandez Guerrero	Carlos Alberto
65	9.013.520	1	Hernandez Valdivia	Cesar Antonio
66	15.818.360	9	Herrera Bustamante	Daniel Antonio
67	19.131.255	4	Herrera Cuevas	Cristian Hernan
68	14.304.892	6	Herrera Rojas	Nelson Gregorio
69	8.079.312	K	Ibacache Herrera	Ivan Mauricio
70	12.922.308	1	Isla Peña	Ricardo Andres
71	9.200.357	4	Jara Jara	Guillermo Nelson
72	17.613.558	1	Jara Ocampo	Carlos Andres
73	15.175.537	2	Jeldres Fonseca	Oscar Eduardo
74	10.836.998	1	Jimenez Cataldo	Nelson Enrique
75	16.674.477	6	Lara Soto	Jonnathan Eliacer
76	11.944.403	9	Lazcano Carcamo	Miguel Angel
77	12.031.480	7	Lazo Celedon	Esteban Andres
78	16.394.586	K	Leon Guajardo	Juan Carlos
79	12.557.173	5	Leon Segura	Abel Enrique
80	18.972.982	0	Lepe Zurita	Eduardo Javier
81	14.304.804	7	Lopez Alfaro	Francisco Esteban
82	17.345.856	8	Matamala Perez	Fabian Eduardo
83	12.089.062	K	Medel Retamal	Rodrigo Antonio
84	10.223.333	6	Medina Salinas	Juan Carlos
85	16.194.004	6	Medina Sandoval	Mario Nicolas
86	11.959.927	K	Mendez Arroyo	Pedro Alfonso
87	13.790.761	5	Mendez Diaz	Pedro Pablo
88	15.612.577	6	Molina Medina	Milton Fredy
89	17.591.888	4	Montoya Orellana	Michael Jonathan

90	17.215.133	7	Mora Pinto	Luis Isaías
91	17.355.883	K	Morales Larenas	David Alfredo
92	12.754.423	9	Moreira Miranda	Erwin Javier
93	9.233.895	9	Moscoso Bobadilla	Patricio Antonio
94	13.143.722	6	Mundaca Salcedo	Roberto Alex
95	15.777.687	8	Muñoz Pavez	Gabriel Aquiles
96	20.621.356	6	Muñoz Sanhueza	Manuel Ignacio Antonio
97	15.645.683	7	Nail Muñoz	Mauricio Felipe
98	8.529.870	4	Núñez Ponce	Sergio Eduardo
99	16.136.541	6	Ojeda Almonacid	Leonardo Segundo
100	16.674.919	0	Olate Silva	Patrick Michael
101	16.374.306	K	Ortega Collinao	Luis Hernan
102	15.868.997	9	Ortega Toro	David Alonso
103	16.652.620	5	Pakarati Rivas	Jose Maori
104	13.626.075	8	Perez Herrera	Pedro
105	12.543.755	9	Pinochet Muñoz	Victor Manuel
106	9.707.474	7	Ponce Morales	Alfredo Manuel
107	9.248.893	4	Ramirez Campos	Juan Alberto
108	13.981.720	6	Ramirez Castillo	Manuel Eliseo
109	11.537.483	4	Recabal Dominguez	Peter Jimmy Eduardo
110	12.704.525	9	Riffo Vergara	Javier Marcelo
111	11.722.228	4	Riquelme Delgado	Richard Nelson
112	19.091.418	6	Rivas Jara	Ignacio Andres
113	7.717.207	6	Riveros Aguilera	Mario Angel
114	15.953.726	9	Roa Maldonado	Cristian Ricardo
115	17.185.967	0	Rocco Arellano	Mauricio Javier
116	15.954.998	4	Saavedra Ramirez	Alexis Andres
117	16.203.906	7	Saavedra Rojas	Gonzalo Andres
118	16.229.490	3	Saavedra Salinas	Francisco Javier
119	16.895.522	7	Saez Puentes	Ailyn Olivia
120	15.210.202	K	Salamanca Jara	Jose Joel
121	17.868.419	1	Salamanca Valenzuela	Sergio Ignacio
122	16.549.987	5	Saldívar Quiroga	Jose Luis
123	12.505.118	9	Salgado Chavez	Cesar Augusto
124	13.364.069	K	Salinas Chacana	Priscila Andrea
125	16.550.159	4	Salinas Moreira	Yorgin Manuel
126	9.814.250	9	Salinas Vergara	Miguel Alfredo
127	15.926.014	3	Sanchez Castillo	Wladimir Hernan
128	16.026.655	4	Sanchez Sanchez	Jaime Andres
129	12.556.889	0	Sandoval Escobar	Benedicto Gaston
130	9.987.000	1	Saravia Vergara	Eleodoro Manuel
131	10.022.365	1	Saravia Vergara	Juan Antonio
132	15.529.731	K	Tapia Garrido	Benjamin Alejandro
133	15.713.025	0	Toledo Tellez	Patricio Andres
134	18.389.226	6	Torres Jeldres	Camilo Ignacio
135	15.629.043	2	Tranamil Salazar	Manuel Alejandro
136	18.680.494	5	Urrea Opazo	Jaime Enrique

137	9.173.317	K	Urtubia Contreras	Claudio Alejandro
138	16.851.459	K	Urtubia Salinas	Anita Karina
139	11.361.026	3	Valdebenito Tobar	Juan Francisco
140	10.920.280	0	Valdes Valdes	Nelson Arturo
141	13.858.290	6	Valenzuela Cabezas	Jorge Denix
142	12.292.745	8	Varas Lezana	Israel Jonathan
143	17.217.148	6	Veas Aedo	Hector Andres
144	16.852.241	K	Vergara Orrego	Gonzalo Alexi
145	13.388.817	9	Villagran Sanchez	Ivan Marcelo
146	17.870.245	9	Villaman Carrasco	Julio David
147	9.134.741	5	Villegas Porras	German Arturo
148	16.329.817	1	Wallffiguer Mardones	Ricardo Marcelo
149	12.817.349	8	Zamora Muser	Jose David
150	9.731.947	2	Zapata Vera	Ramiro Rene
151	16.482.009	2	Zbinden Andaur	Mario Andres
152	11.685.786	3	Zuñiga Casmer	Mario Ivan







ANEXO N° 2

PLAN EMPLEADOS CON CATASTRÓFICO
Cobertura Gastos Salud

	Aporte Mínimo Inst. Salud (%)	Prest. Preferente (1)	Bono	Libre Ejecución	SCIF	Topo Día	Año Poliza por Asegurado	Topo por Evento	Topo por Prestación	Topo por Grupo Familiar
N° A) BENEFICIO DE HOSPITALIZACIÓN										
1	Día Cama General Hasta 30 Días	50%	100%	100%	100%	50%	UF 2	-	-	-
2	Día Cama General desde día 31	50%	100%	80%	80%	40%	UF 2	-	-	-
3	Día Cama Hono Caro (Hasta 30 días Anuales) (Según Definición)	50%	100%	80%	80%	40%	UF 2	-	-	-
4	Demás gastos hospitalarios, en exceso de UF 10	50%	100%	80%	80%	40%	Sin Topo			
5	Trasplante Donante Vivo (Según Definición)	50%	-	80%	80%	40%	-	UF 30	-	-
6	Cirugía Bariátrica	Bonificable según plan (Ambulatorio u Hospitalario)								
7	Enfermera Profesional en Hospitalización (Según Definición)	50%	-	100%	100%	50%	UF 0,4	-	-	-
8	Cirugía por Distorsión de Género	50%	-	80%	80%	40%	-	UF 15	-	-
9	Interrupción Voluntaria del Embarazo	50%	-	100%	100%	50%	-	-	UF 20	-
10	Cirugía Reparadora por Enfermedad (Según Definición)	Bajo Hospitalización								
11	Día Cama Intermedio	50%	100%	100%	100%	50%				
12	Día Cama Recuperación	50%	100%	100%	100%	50%				
13	Día Cama UCI (Unidad de Cuidado Intensivo)	50%	100%	100%	100%	50%				
14	Día Cama UTI (Unidad de Tratamiento Intensivo)	50%	100%	100%	100%	50%				
15	Día Incubadora	50%	100%	100%	100%	50%				
16	Día Sala Cuna	50%	100%	100%	100%	50%				
17	Exámenes de Laboratorio	50%	100%	100%	100%	50%				
18	Exámenes Radiológicos	50%	100%	100%	100%	50%				
19	Insumos Clínicos	50%	100%	100%	100%	50%		UF 10	-	-
20	Materiales Clínicos	50%	100%	100%	100%	50%				
21	Procedimientos (Diagnóstico y Terapéutico)	50%	100%	100%	100%	50%				
22	Medicamentos Hospitalarios	50%	100%	100%	100%	50%				
23	Derecho a Pabellón	50%	100%	100%	100%	50%				
24	Honorarios Médicos Quirúrgicos	50%	100%	100%	100%	50%				
25	Cirugía Maxilo Facial por Accidente	50%	100%	100%	100%	50%				
26	Cirugía Maxilo Facial por Enfermedad	50%	100%	100%	100%	50%				
27	Cirugía Reparadora por Accidente	50%	100%	100%	100%	50%				
N° B) BENEFICIO DE HOSPITALIZACIÓN POR MATERNIDAD										
28	Parto Normal	-	-	100%	100%	50%	-	-	UF 20	-
29	Cesárea	Bajo Hospitalización								
30	Aborto no Provocado	-	-	100%	100%	50%	-	-	UF 10	-
31	Partos Múltiples	50% del topo según tipo de parto por cada hijo nacido vivo								
32	Complicaciones del Embarazo y Parto (según definición)	-	-	80%	80%	40%	Sin Topo			
33	Tratamientos de Infertilidad y Esterilidad (Según Definición)	-	-	80%	80%	40%	-	UF 10	-	-
N° C) BENEFICIO AMBULATORIO										
34	Consulta General	-	-	90%	90%	45%	-	-	-	UF 1
35	Consulta Domicilio	-	-	90%	90%	45%	-	-	-	UF 1
36	Consulta Especialista	-	-	90%	90%	45%	-	-	-	UF 1
37	Consulta de Urgencia	-	-	90%	90%	45%	-	-	-	UF 1
38	Consulta Nutricionalista	-	-	90%	90%	45%	Sin Topo			
39	Exámenes de Laboratorio	-	-	90%	90%	45%	Sin Topo			
40	Exámenes Radiológicos	-	-	90%	90%	45%	Sin Topo			
41	Fonoaudiología	-	-	90%	90%	45%	Sin Topo			
42	Kinesología o Fisioterapia	-	-	90%	90%	45%	Sin Topo			
43	Procedimientos de Diagnóstico (incluye materiales/insumos)	-	-	90%	90%	45%	Sin Topo			
44	Procedimientos Terapéuticos (incluye materiales/insumos, y excluye medicamentos, materiales de vendas de yeso, plástico o similares)	-	-	90%	90%	45%	Sin Topo			
45	Procedimiento de Quimioterapia y Radioterapia	-	-	50%	50%	25%	Sin Topo			
46	Exceso Radioterapia y Quimioterapia	-	-	50%	50%	25%	Sin Topo			

2

me

ny

Handwritten signature and initials.

47	Cirugía Ambulatoria (incluye mataduras/Inyecciones, medicamentos) (no incluye Cirugía Ocular)	-	-	70%	70%	35%	Sin Topo				
48	Colocación de Inyecciones	-	-	80%	80%	40%	-	-	UF 0,15	-	-
49	Curaciones	-	-	80%	80%	40%	-	-	UF 0,15	-	-
N° D) BENEFICIO DE MEDICAMENTOS AMBULATORIOS											
50	Medicamentos Genérico y Bioequivalente Genérico (Sin convenio)	-	-	80%	80%	80%	Sin Topo				
51	Medicamentos Genérico y Bioequivalente Genérico (con convenio)	-	-	80%	80%	80%	Sin Topo				
52	Medicamentos Inmunosupresores o Inmunomoduladores Genéricos. (Sin convenio)	-	-	80%	80%	80%	Sin Topo				
53	Medicamentos Antiinfepticos Genéricos (sin convenio)	-	-	80%	80%	80%	Sin Topo				
54	Medicamentos NO Genéricos y Bioequivalentes NO Genéricos (sin convenio)	-	-	40%	40%	40%	-	-	-	-	-
55	Medicamentos No Genérico y Bioequivalente No Genérico (Con convenio)	-	-	40%	40%	40%	-	-	-	-	UF 25
56	Medicamentos Inmunosupresores o Inmunomoduladores NO Genéricos (sin convenio)	-	-	40%	40%	40%	-	-	-	-	-
57	Medicamentos Antiinfepticos NO Genéricos (sin convenio)	-	-	40%	40%	40%	-	-	-	-	-
N° E) BENEFICIO DE SALUD MENTAL											
58	Tratamientos de Terapia Ocupacional	-	-	80%	80%	80%	-	-	-	UF 0,5	-
59	Tratamiento Defici Atenciónal	-	-	80%	40%	40%	-	UF 5	-	-	-
60	Medicamentos asociados a terapia Psiquiátrica Genérica (sin convenio)	Incluido en D) BENEFICIO DE MEDICAMENTOS AMBULATORIOS									
61	Medicamentos asociados a terapia Psiquiátrica Genérica (con convenio)	Incluido en D) BENEFICIO DE MEDICAMENTOS AMBULATORIOS									
62	Medicamentos asociados a terapia Psiquiátrica NO genérica (sin convenio)	Incluido en D) BENEFICIO DE MEDICAMENTOS AMBULATORIOS									
63	Medicamentos asociados a terapia Psiquiátrica NO genérica (con convenio)	Incluido en D) BENEFICIO DE MEDICAMENTOS AMBULATORIOS									
64	Consulta o Sesiones Psiquiátricas	-	-	80%	80%	45%	-	UF 10	-	-	-
65	Consulta o Sesiones Psicológicas	-	-	80%	80%	45%	-	UF 10	-	-	-
66	Hospitalización Psiquiátrica	-	-	80%	80%	80%	-	-	-	-	-
N° F) OTROS BENEFICIOS											
67	Ambulancia Terrestre (Según Condicionamiento General)	-	-	80%	80%	40%	-	UF 5	-	-	-
68	Gastos Ópticos (Lento de Contacto, Marcos y Cristales)	-	-	80%	80%	80%	-	UF 0	-	-	-
69	Cirugía Ocular (A) (Según Definición)	-	-	80%	80%	40%	-	-	UF 10	-	-
70	Cirugía Ocular (B) (Según Definición)	-	-	50%	50%	25%	Sin Topo				
71	Audífonos	-	-	80%	80%	80%	-	UF 10	-	-	-
72	Materiales de vendas de yeso, plástica o similares.	-	-	80%	80%	80%	-	UF 10	-	-	-
73	Prótesis	-	-	80%	80%	80%	-	-	-	-	-
74	Ortesis "Ambulatorio y Hospitalario" (excluye lento intraocular, sillas de rueda y prótesis dentales)	-	-	80%	80%	80%	-	UF 7	-	-	-
75	Plantillas Ortopédicas	-	-	80%	80%	80%	-	-	-	-	-

Otros

GASTOS HOSPITALARIOS Y AMBULATORIOS EN EL EXTRANJERO: La cobertura ilige para gastos de urgencia y para otros gastos que sean aprobados previamente por la aseguradora, en ambos casos, la Compañía considerará como mínimo un 50% de aporte o reembolso (aparte Fonasa), aplicando el plan de beneficios del seguro sobre, el exceso del porcentaje señalado. Para efectos de gastos sin cobertura ISAPRE, también proceda lo indicado, y el reembolso del excedente será reembolsado bajo la cobertura señalada para esta modalidad.

DEDUCIBLE COBERTURA AUGE O GES Y CAEC: 100% reembolso del deducible que aplique el sistema Institucional (ISAPRE O FONASA) al cual el asegurado se encuentra afiliado. Esta cobertura no se encuentra sujeta a cargo del deducible del plan de seguro. Se entiende por el deducible aplicado por la Institución de salud (ISAPRE O FONASA), el monto correspondiente a UF120, el cual es el equivalente a la cantidad de 30 (treinta) veces la cotización de salud pagada por cada beneficiario que lo utilice, con un mínimo de UF60 para cada enfermedad catastrófica o diagnóstico. Todos los excedentes no cubiertos por AUGE O GES Y CAEC y que no correspondan al deducible aplicado por la Institución de salud (ISAPRE O FONASA), serán reembolsados según las condiciones, porcentajes, topes y deducibles del presente plan de seguro.

MATERNIDAD (AMPLIACIÓN): Se otorgará cobertura conforme a lo establecido en Cuadro de Beneficios para todos aquellos casos de embarazos preexistentes que ingresan a una póliza, son el titular o cónyuge de un titular. Esta nueva condición INCLUYE los gastos ambulatorios durante del embarazo y los gastos de la maternidad cubiertos en los eventos parto normal, parto con cesárea, aborto no voluntario y partos múltiples, según correspondan en el Cuadro de Beneficios, sin embargo NO CUBRE ninguna patología congénita del recién nacido, así como tampoco las complicaciones del embarazo y/o parto en estos casos señalados.

APORTE MÍNIMO DE ISAPRE O FONASA (aplica a prestaciones hospitalarias, según plan Dono/LE/SCIF, con las siguientes Clínicas: Alemana, Las Condes, San Carlos de Apoquindo y Los Andes): En el evento que se establezca esta condición en el plan, en caso que el reembolso de la Institución de salud (Isapre o Fonasa) sea menor al porcentaje mínimo establecido, la compañía considerará como reembolso de la Institución de salud provisional, el porcentaje de aporte mínimo señalado en el cuadro de beneficios.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

aplicando el porcentaje de reembolso del presente seguro sobre la diferencia del costo facturado menos el aporte mínimo señalado. Para efectos de gastos en cobertura en la Institución de salud, también procede lo indicado, en consecuencia, el reembolso del presente seguro para esta modalidad de reembolso, aplicará sobre la diferencia del costo facturado menos el aporte mínimo señalado.

(1) % REEMBOLSO PRESTADORES PREFERENTES INSTITUCIONALES: 100% hasta UF300 o hasta el monto máximo del plan de salud (si este es menor), en las prestaciones que se indican en plan de beneficios, en todos los centros públicos hospitalarios del país (no incluye clínicas privadas), siempre y cuando se utilice el sistema de salud previsual (Isapre o Fonasa), Habitación Doble o Institucional (excluye Suite) y con los Médicos del Staff del centro hospitalario correspondiente. Listado de estos prestadores, se encuentra disponible en página WEB: www.vidasecurity.cl.

SERVICIO VENTANILLA ÚNICA: Para los prestadores señalados en esta modalidad, el beneficiario podrá obtener el reembolso del seguro directamente a través del prestador. El servicio es sólo para gastos hospitalarios que sean reembolsados previamente por La Isapre en forma directa al prestador, y podrá incluir los gastos contemplados en las prestaciones de A) BENEFICIO HOSPITALIZACIÓN Y B) BENEFICIO DE HOSPITALIZACIÓN POR MATERNIDAD. Listado de estos prestadores, se encuentra disponible en página WEB: www.vidasecurity.cl.

Monto Máximo (anual) año póliza por asegurado para Cobertura excepcional (para asegurados en evaluación):	Monto Máximo (anual) año póliza:
10 UF	POR PERSONA UF 400

Planes mayores hasta 75 años de edad : Tope UF 250 por Beneficiario.

3

PLAN EMPLEADOS CON CATASTRÓFICO
Cobertura Catastrófico

	Aporte Mínimo Inst. Salud (**)	Bono	Libro Elección	SCIF	Año Poliza por Assegurado	
N° A) BENEFICIO DE HOSPITALIZACIÓN						
1	Día Cama General Hasta 30 Días	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
2	Día Cama General desde día 31	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
3	Día Cama Intermedio	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
4	Día Cama Recuperación	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
5	Día Cama UCI (Unidad de Cuidado Intensivo)	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
6	Día Cama UTI (Unidad de Tratamiento Intensivo)	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
7	Día Incubadora	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
8	Día Sala Cuna	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
9	Exámenes de Laboratorio	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
10	Exámenes Radiológicos	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
11	Insumos Clínicos	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
12	Materiales Clínicos	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
13	Procedimientos (Diagnóstico y Terapéutico)	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
14	Medicamentos Hospitalarios	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
15	Derecho a Pabellón	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
16	Honorarios Médicos Quirúrgicos	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
17	Cintura Reparadora por Accidente	50%	100%	100%	50%	Sin Topo
N° C) BENEFICIO AMBULATORIO						
18	Consulta General	-	100%	100%	50%	Sin Topo
19	Consulta Domicilio	-	100%	100%	50%	Sin Topo
20	Consulta Especialista	-	100%	100%	50%	Sin Topo
21	Consulta de Urgencia	-	100%	100%	50%	Sin Topo
22	Exámenes de Laboratorio	-	100%	100%	50%	Sin Topo
23	Exámenes Radiológicos	-	100%	100%	50%	Sin Topo
24	Tratamiento Fonoaudiológico	-	100%	100%	50%	Sin Topo
25	Tratamiento Kinesiológicos	-	100%	100%	50%	Sin Topo
26	Procedimientos de Diagnóstico (incluye materiales/insumos)	-	100%	100%	50%	Sin Topo
27	Procedimientos Terapéuticos (incluye materiales/insumos, y excluye medicamentos, materiales de vendas de yeso, plástico o similares)	-	100%	100%	50%	Sin Topo
28	Cirugía Ambulatoria (incluye Materiales Clínicos o Insumos Ambulatorios) (No Incluye Cirugía Oftalmológica u Ocular)	-	100%	100%	50%	Sin Topo
N° D) BENEFICIO DE MEDICAMENTOS AMBULATORIOS						
29	Medicamentos Genéricos y Bioequivalentes Genéricos (Sin convenio)	-	50%	50%	50%	Sin Topo
30	Medicamentos Inmunosupresores o Inmunomoduladores Genéricos. (Sin convenio)	-	50%	50%	50%	Sin Topo
31	Medicamentos Antineoplásicos Genéricos (sin convenio)	-	100%	100%	100%	Sin Topo
32	Medicamentos NO Genéricos y Bioequivalentes NO Genéricos (sin convenio)	-	50%	50%	50%	Sin Topo
33	Medicamentos Inmunosupresores o Inmunomoduladores NO Genéricos (sin convenio)	-	50%	50%	50%	Sin Topo
34	Medicamentos Antineoplásicos NO Genéricos (sin convenio)	-	100%	100%	100%	Sin Topo
N° F) OTROS BENEFICIOS						
35	Ambulancia Terrestre (Según Condicionado General)	-	100%	100%	50%	UF 5
36	Prótesis	-	100%	100%	100%	UF 120
37	Ortesis "Ambulatoria y Hospitalaria" (excluye lente intraocular, sillón de rueda y prótesis dentales)	-	100%	100%	100%	UF 120

Otros

GASTOS HOSPITALARIOS Y AMBULATORIOS EN EL EXTRANJERO: La cobertura rige para gastos de urgencia y para otros gastos que sean aprobados previamente por la aseguradora, en ambos casos, la Compañía considerará como mínimo un 50% de aporte o reembolso Isapre/Fonasa, aplicando el plan de beneficios del seguro sobre el exceso de porcentaje señalado. Para efectos de gastos sin cobertura ISAPRE, también procede lo indicado, y el reembolso del excedente será reembolsado bajo la cobertura señalada para esta modalidad.

DEDUCIBLE COBERTURA AUGE O GES Y CAEC: 100% reembolso del deducible que aplique el sistema Institucional (ISAPRE O FONASA) al cual el asegurado se encuentre afiliado. Este cobertura no se encuentra sujeta a cargo del deducible del plan de seguro.

Se entiende por el deducible aplicado por la Institución de salud (ISAPRE O FONASA), el monto correspondiente a UF 120, el cual es el equivalente a la cantidad de 30 (treinta) veces la cotización de salud pactada por cada beneficiario que lo utilice, con un mínimo de UF60 para cada enfermedad catastrófica o diagnóstico. Todos los excedentes no cubiertos por AUGE O GES Y CAEC y que no correspondan al deducible aplicado por la Institución de salud (ISAPRE O FONASA), serán reembolsados según las condiciones, porcentajes, topes y deducibles del presente plan de seguro.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
4
[Handwritten signature]

APORTE MÍNIMO DE ISAPRE o FONASA (aplica a prescripciones hospitalarias, según plan Bono/LE/SCIF, con las siguientes Clínicas: Alemana, Las Condes, San Carlos de Apoquindo y Los Andes); En el evento que se establezca esta condición en el plan, en caso que el reembolso de la Institución de salud (Isapre o Fonasa) sea menor al porcentaje mínimo establecido, la compañía considerará como reembolso de la Institución de salud provisional, el porcentaje de aporte mínimo señalado en el cuadro de beneficios, aplicando el porcentaje de reembolso del prestatario seguro sobre la diferencia del costo facturado menos el aporte mínimo señalado. Para efectos de gastos sin cobertura en la Institución de salud, también procede lo indicado, en consecuencia, el reembolso del prestatario seguro para esta modalidad de reembolso, aplicará sobre la diferencia del costo facturado menos el aporte mínimo señalado.

Activación Seguro Catastrófico

El presente seguro opera en exceso de Isapre/Fonasa y se activará una vez consumido el Tope anual del Seguro Salud de UF 400

Plan hasta 60 años. El Catastrófico opera después de los reembolsos de Isapre/Fonasa y de los reembolsos del Complementario de Salud y una vez consumido por el Asegurado, el Deducible por Evento Anual de UF 150.

Plan desde 60 años. El Catastrófico opera después de los reembolsos de Isapre/Fonasa y de los reembolsos del Complementario de Salud y una vez consumido por el Asegurado, el Deducible por Evento Anual de UF 250.

Deducible siempre de cargo del Asegurado y nunca reembolsable por Salud,

Monto Máximo (anual) año póliza:

POR PERSONA | UF 1000

Planes mayores de 60 hasta 70 años de edad : Tope UF 1000 por Beneficiario.

Planes mayores de 70 hasta 76 años de edad : Tope UF 400 por Beneficiario.

PLAN EMPLEADOS CON CATASTRÓFICO
Cobertura Gastos Dentales

	Dono	Libro Elección	SCIF	Año Póliza por Asegurado
Nº Cuidado Dental General / Ortodoncia				
1 Consulta Dental (Estudio Preliminar)	00%	00%	00%	UF 40
2 Atención de Urgencia (Cuidado Dental Rutinario)	00%	00%	00%	
3 Profilaxis o Higiene (Una vez por año)	00%	00%	00%	
4 Fluoración	00%	00%	00%	
5 Radiología Dental (Cuidado Dental Rutinario)	00%	00%	00%	
6 Cirugía Bucal	00%	00%	00%	
7 Operación Dental	00%	00%	00%	
8 Endodoncia	00%	00%	00%	
9 Prótesis Dental (1ros. 6 meses de vig. del asegurado, cobertura solo por Acc.)	00%	00%	00%	
10 Odontopediatria	00%	00%	00%	
11 Periodoncia	00%	00%	00%	
12 Implantes Dentales (Cubra trat. y proced., se excluya materiales tales como Oro o Titanio) (1ros. 6 meses de vig. del asegurado, cob solo por Acc.)	00%	00%	00%	
13 Disfunción (Plano y Tratamiento)	00%	00%	00%	
14 Medicamentos Dentales	00%	00%	00%	
15 Laboratorio Dental	00%	00%	00%	
16 Ortodoncia (1ros. 6 meses de vigencia del asegurado, cobertura solo por Accidente).	00%	00%	00%	
Otros				
GASTO EN EL EXTRANJERO: Según plan para gastos de urgencia y para otros gastos, que sean aprobados previamente por la aseguradora.				
Arancel UCO: último arancel de recomendación del Colegio de Cirujanos Dentistas de Chile.				
(*)Póliza no contempla aplicación de Arancel UCO.				
Monto Máximo (anual) año póliza:				
POR GRUPO UF 40				
Asegurados mayores de 70 hasta 75 años : Tope UF 10 por Beneficiario.				

6

SI SU PLAN CONTEMPLA ALGUNA DE ESTAS COBERTURAS POR FAVOR LEER DETENIDAMENTE LAS SIGUIENTES DEFINICIONES

Detalle de definiciones adicionales a las Condiciones Generales de Póliza

Día Cama Home Care	Corresponde al tratamiento que debe ser efectuado en un hospital o clínico, sin embargo, a causa del pronóstico del paciente (enfermedad terminal) se determina que sus dolencias sean aliviadas a través de este tipo de servicio. Esta cobertura, por sus características, debe ser evaluada y autorizado su pago a través de un análisis con el médico de la aseguradora. Con un máximo de cobertura, hasta 30 días anuales.
Día Cama Acompañante	Corresponde al alojamiento del padre o madre asegurado, por hijo menor y hasta 14 años, quien acompaña al paciente incluyendo gastos de alimentación. Con un máximo de cobertura, hasta 5 días por evento anual.
Cirugía Máxilo - Facial por Accidente	Es aquella que se realiza en los mandíbulas y zona maxilar, en general se puede realizar por un cirujano maxilofacial u odontólogo, en el accidente cuando hay una lesión traumática oreadable y que afecte a los dientes naturales. El tratamiento hospitalario y sus gastos ambulatorios posteriores (si la póliza los cubriera), a causa de las lesiones, tendrán cobertura, siempre que éstos se realicen dentro de los seis (6) meses.
Cirugía Máxilo - Facial por Enfermedad	Dentro el tratamiento y sus gastos posteriores, a causa directa de malformaciones que provocan menoscabo y deterioro en la salud del asegurado, a través de enfermedades de signo sintomatología claramente demostrables por exámenes y por tratamientos previos de larga evolución en el asegurado y que éstos estén asociados al menoscabo de la salud del asegurado. No se cubren Cirujas y/o tratamientos con fines estéticos.
Cirugía Reparadora por Accidente	Corresponde al procedimiento realizado por un cirujano plástico que tiene como objetivo reparar una lesión, malformación o secuela que provoque menoscabo a la persona, es decir que no sea meramente ornamental. Sólo tendrá cobertura si la cirugía se realiza dentro de los 90 días siguientes de ocurrido el accidente.
Trasplante Donante Vivo	Si el donante es asegurado de la póliza y será donante para un miembro del grupo familiar asegurado, se otorga cobertura a o los estudios de histocompatibilidad, hospitalización, procedimientos quirúrgicos relacionados con la extirpación del órgano (ectomía), las siguientes exámenes: Anticuerpos linfocitarios FRA por microinfectedad (0305052), Alcrossmatch con linfocitos totales. (0305056), Alcrossmatch con linfocitos T Y B (0305057), Tipificación HLA-A, B serología (0305063). - Cultivo Mixto de Linfocitos (0305038). - Grupo Sanguíneo ABO y Rh y el lavado y conservación del órgano.
Trasplante Donante Post Mortem	Si el donante es asegurado de la póliza y será donante para un miembro del grupo familiar asegurado, se otorga cobertura a o los estudios de histocompatibilidad, hospitalización, procedimientos quirúrgicos relacionados con la extirpación del órgano (ectomía), las siguientes exámenes: Anticuerpos linfocitarios FRA por microinfectedad (0305052), Alcrossmatch con linfocitos totales. (0305056), Alcrossmatch con linfocitos T Y B (0305057), Tipificación HLA-A, B serología (0305063). - Cultivo Mixto de Linfocitos (0305038). - Grupo Sanguíneo ABO y Rh y el lavado y conservación del órgano.
Complicaciones del Embarazo y Parto	Son todas aquellas complicaciones que se asocian con embarazo fisiológico y que pueden ocurrir tanto durante el propio embarazo, como en el evento mismo del parto o cesárea, tales como, diabetes gestacional, placenta previa, embarazo ectópico, hipertensión, hemorragia, hipotensión embarazo prolongado, y en el momento del parto, puede que el feto no comienza cuando se rompen las membranas que cubren al feto (rotura prematura de las membranas), o bien puede ocurrir antes de las 37 semanas de embarazo (parto pre término) o más de 2 semanas después de la fecha estimada de parto (embarazo pos término, así mismo, se añaden en ocasiones problemas o trastornos médicos de la madre (presión estrecha), o el feto, un desarrollo del parto lento o una posición anormal del feto (distocia), excesiva hemorragia vaginal y una frecuencia cardíaca anormal del feto, prolapso del cordón umbilical, útero crecido del cordón, cuello cervical incompetente, cesárea, etc. Se beneficiarán los gastos de las complicaciones mencionadas, sólo bajo este ítem de cobertura que derivan a no en un parto, cuando este ítem se encuentra habilitado y con cobertura, considerando que se beneficiarán todos los excesos no cubiertos por el ítem respectivo (parto normal, cesárea o aborto).
Tratamientos Infertilidad y Esterilidad	Corresponde a todos aquellos procedimientos que tienen por finalidad lograr el embarazo, estos tratamientos pueden estar dirigido a la mujer o al hombre dependiendo la causa que motiva la infertilidad, los procedimientos pueden ser ambulatorios (exámenes, tratamientos hormonales, etc.) u hospitalarios (cirugía ginecológica, varicocele, endometriosis, ovulantes, fertilización asistida, distocia uterina etc.).
Cirugía Ocular	La Cirugía Ocular, comprende tratamiento relacionado a esta cirugía, tales como procedimientos, lentes, honorarios médicos y lentes intraoculares, conforme a lo siguiente: a) Cirugía específica por los siguientes diagnósticos (laser o no laser): Miopía, Hipertensión, Asigmatismo, presbicia, defectos abnormales o astigmatismo irregular. Esta cobertura estará condicionada a que se base de pérdidas de visión con un mínimo de 3 decibelios, y que además, el asegurado que produce los gastos aquí descritos, sea mayor de 20 años y con cobertura ininterrumpida en la póliza por más de 24 meses. b) Cirugía general por otros diagnósticos no incluidos en la letra a) anterior, cuando estos se produzcan por enfermedad diagnosticada o por accidente ocurrido con posterioridad al inicio de la vigencia del asegurado en la póliza. Esta cobertura estará sujeta a la acreditación de la necesidad de la cirugía mediante un informe del médico tratante y la presentación de todos los exámenes que lo respalden.
Ambulancia Aérea	Servicio aéreo utilizado por el paciente grave, que requiere traslado inminente a un centro asistencial de mayor complejidad, donde la insuficiencia técnica del prestador de origen y/o insuficiencia técnica de los centros hospitalarios de la ciudad de origen.

IMPORTANTE: ESTE RESUMEN NO REPRESENTA EL 100% DE LAS CONDICIONES PARTICULARES DE SU PÓLIZA. CUALQUIER ACLARACION POR FAVOR CONSULTAR CON RECURSOS HUMANOS DE SU EMPRESA.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, 'me' in the center, and 'my' and 'ms' on the right.]

SI SU PLAN CONTEMPLA ALGUNA DE ESTAS COBERTURAS POR FAVOR LEER DETENIDAMENTE LAS SIGUIENTES

<p>Obesidad Mórbida (u obesidad severa o clase III):</p>	<p>Es aquella condición cuyo IMC sea ≥ 40, o mayor a IMC 35 cuando es acompañado de una comorbilidad directa y asociada, es decir con la presencia de al menos una u otra enfermedad significativa o discapacidad severa y atribuible a causa del exceso de peso, lo cual implica un riesgo para la salud y la vida del asegurado. Se consideran como "comorbilidades significativas o discapacidades severas" lo siguiente: Diabetes, hipertensión arterial, enfermedad coronaria, enfermedades osteoarticulares severas y apnea obstructiva del sueño severa. La cobertura será cubierto según el plan de seguro establecido en la póliza, y no consideramos por girar sino postizas para bajar de peso. Para la evaluación y pago de un gasto bajo esta cobertura, el asegurado deberá presentar toda la información necesaria que permita a la compañía determinar la procedencia del caso, asimismo, la compañía podrá evaluar facultativamente cualquier otra condición asociada no mencionada, si esta cumple con lo señalado, es decir, "cuando la obesidad es acompañada de una comorbilidad directa y asociada, incluyen en la presencia de al menos una u otra enfermedad significativa o discapacidad severa y atribuible a causa del exceso de peso, lo cual implica un riesgo para la salud y la vida del asegurado". Para la evaluación y pago de un gasto bajo esta cobertura, el asegurado deberá presentar toda la información necesaria que permita a la compañía determinar la procedencia del caso, asimismo, la compañía podrá evaluar facultativamente cualquier otra condición asociada no mencionada, si esta cumple con lo señalado, es decir, "cuando la obesidad es acompañada de una comorbilidad directa y asociada, incluyen en la presencia de al menos una u otra enfermedad significativa o discapacidad severa y atribuible a causa del exceso de peso, lo cual implica un riesgo para la salud y la vida del asegurado".</p>
<p>Septoplastia:</p>	<p>Es la cirugía de derivación del tabique nasal. Esta deformidad se acredita anatómicamente a través del estudio imagenológico (RX, estudio o resonancia nuclear magnética), para que esta cirugía sea de carácter reparativo y no estético, es decir que produzca un mejoramiento funcional debe haber una Rinoscintigrafía que demuestre una obstrucción respiratoria y que no mejora con el uso de inhaladores, se debe complementar la evaluación con fibroscopia y protocolo operatorio.</p>
<p>Recién Nacido</p>	<p>Se otorga cobertura desde el día 1 de nacido según lo siguiente: El Recién Nacido tendrá vigencia inicial desde el 1er día de nacido, siempre que sea incorporado al seguro en un plazo no superior a los 30 días contados de la fecha de su nacimiento, sea o no madre asegurada y haya o no estado cubierto el parto, de lo contrario diga lo establecido en las condiciones generales. Se otorga cobertura a prestaciones y producto del Recién Nacido prematuro, patologías o deficiencias producidas durante el embarazo o parto y enfermedades congénitas del Recién Nacido, siempre y cuando la concepción haya sido durante la vigencia de la madre en el seguro.</p>
<p>CAEC y GES (Auge)</p>	<p>Para prestaciones cubiertas por la póliza y de corresponder cargar la cobertura, en el caso que el asegurado se acceda a CAEC o GES (Auge), se reembolsará el 100% del deducible aplicado por la institución de salud previsional respectiva, no aplicando en dicho reembolso, el deducible que se asigna en el presente cuadro de beneficios. Para aquellos prestaciones, del diagnóstico que cubran CAEC o GES (Auge), que no sean cubiertas por dicho sistema CAEC o GES (Auge), su reembolso será bonificado según plan de beneficios normal, siempre cuando, los gastos correspondan a prestaciones cubiertas en el cuadro de beneficios de esta póliza.</p>
<p>Tratamiento para Crecimiento</p>	<p>Tratamiento para Crecimiento. Son aquellos tratamientos con la finalidad de mejorar la talla baja y se realizan a través de análogos de la hormona crecimiento. Se cubren los medicamentos, exámenes y su tratamiento, siempre que exista una causa hormonal demostrable o concluyente u otros preexistentes y siempre que estos estén relacionados con el tratamiento de esta causa primaria, de lo contrario, de no existir exámenes que demuestren causa primaria, no corresponden el pago, ya que no habrá mensajero demostrable.</p>
<p>Patologías o Malformaciones Congénitas</p>	<p>Las malformaciones congénitas son alteraciones anatómicas que ocurren en la etapa intrauterina y que pueden ser alteraciones de órganos, extremidades o sistemas, debido a factores medioambientales, genéticos, deficiencias en la captación de nutrientes, o bien consumo de sustancias nocivas.</p>
<p>Consulta Nutricionista</p>	<p>Prescripción por Médico Tratante y con patologías asociadas.</p>
<p>Partos Múltiples</p>	<p>Según se señala en Cuadro de Beneficios.</p>
<p>Tratamiento por adicción a droga o alcoholismo</p>	<p>Es aquel tratamiento realizado a un drogadicto o alcoholista a través de fármacos o prestaciones psiquiátricas específicas y cuya finalidad será la cura de esta, contempla psicoterapia individual y grupal además de hospitalización.</p>
<p>Medicamentos Oncológicos</p>	<p>Se define para este contrato, todos aquellos fármacos oncológicos que se usan para el tratamiento curativo, para esta clasificación de drogas antineoplásicas se encuentran sólo los coadyuvantes en terapia sistémica, antineoplásicos antineoplásicos y citostáticos antineoplásicos. Los antineoplásicos y antineoplásicos quedan excluidos de esta clasificación ya que actúan a nivel hormonal evitando el recrudescimiento del cáncer ya tratado.</p>
<p>Productos Dermocosméticos</p>	<p>Se cubren todos aquellos Productos Dermocosméticos recetados por un dermatólogo y siempre que estén asociados a una de las siguientes patologías: Rosácea, Vitiligo, Sieriasis y Cáncer de Piel.</p>
<p>Prótesis de Mayor Complejidad</p>	<p>Si este ítem se incluye, implica que bajo este concepto se consideran aquellas prótesis definidas como híbridas y bioeléctricas (marcapaso, válvulas cardiacas, etc.). En caso que no se encuentre incluido este ítem en póliza y si se encuentra Prótesis y Ortesis, entonces este concepto se entiende incluido en este.</p>
<p>Tratamiento de Kinesología y Fisioterapia</p>	<p>Se cubren acciones terapéuticas efectuadas por un kinesiólogo, con el fin de recuperar la función o corregir una deficiencia. Estas acciones, sólo se cubren con orden médico.</p>
<p>Procedimiento Quimioterapia y Radioterapia</p>	<p>sólo se cubre el procedimiento. En este ítem no se cubren las drogas oncológicas, estas deben cubrirse por el ítem medicamentos o si lo tiene el plan el ítem específico de drogas oncológicas.</p>
<p>Carencia en cobertura dental</p>	<p>Periodo de espera durante el cual los asegurados no tienen derecho a bonificación, indemnización o reembolso bajo el presente adicional. El periodo de carencia regirá a partir de la fecha de vigencia inicial del asegurado en la Póliza o desde la fecha en la cual se corrobore esta cobertura como familiar para los asegurados (titulares o cargos), que se incorporen con posterioridad a la vigencia inicial de esta cobertura en la Póliza en cuyos casos regirá a contar de su fecha de incorporación.</p>

IMPORTANTE: ESTE RESUMEN NO REPRESENTA EL 100% DE LAS CONDICIONES PARTICULARES DE SU PÓLIZA, CUALQUIER ACLARACIÓN POR FAVOR CONSULTAR CON RECURSOS HUMANOS DE SU EMPRESA.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ANEXO 3

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

COMPLEJO BIOBÍO

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 febrero 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 Biobío, la tasa de accidentalidad de los trabajadores del Complejo Biobío y los incidentes ambientales del Complejo Biobío.

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

$$C = (0,2 * CE) + (0,8 * CCB)$$

Donde,

- C = Cumplimiento
- CE = Cumplimiento Empresa Colbún
- CCB = Cumplimiento Complejo Biobío

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 COMPLEJO BIOBÍO (CCB):

Se calcula en base al siguiente polinomio:

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

Dónde:

FAC: Factor de Accidentabilidad del personal del Complejo Biobío

FCC: Factor de Confiabilidad Unidades Generadoras del Complejo Biobío

FIA: Factor Incidente Ambiental del Complejo Biobío

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 del Complejo Biobío, para lo cual se pondera la confiabilidad de cada unidad en base a su potencia nominal.

Luego, se calcula la Confiabilidad del Complejo Biobío según la siguiente fórmula:

$$\text{Confiabilidad Complejo Biobío} = (170 * \text{CRUC} + 70 * \text{Cqui} + 147 * \text{CAng1} + 147 * \text{CAng2} + 47 * \text{CAng3}) / 581$$

Donde:

- CRU : Confiabilidad unidades Rucúe
- Cqui : Confiabilidad unidades Quilleco
- CAng1 : Confiabilidad Unidad # 1 Angostura
- CAng2 : Confiabilidad Unidad # 2 Angostura
- CAng3 : Confiabilidad Unidad # 3 Angostura

Una vez calculada la Confiabilidad del Complejo Bio-Bio se aplica la siguiente tabla para determinar el valor de FCC.

Si la Confiabilidad del Complejo Bio-Bio 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

ANEXO N° 4

Incentivo por Resultado y Desempeño para Trabajadores de Central Canutillar:

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 Canutillar considerando el cumplimiento de metas en los índices de confiabilidad de las unidades, tasa de siniestralidad y accidentalidad de los trabajadores, incidentes ambientales.

El incentivo correspondiente a cada año calendario se pagarán en el mes de febrero 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 la central Canutillar, la tasa de siniestralidad y accidentalidad de los trabajadores de la central Canutillar, los incidentes ambientales de la central Canutillar y el desempeño del SGI en central Canutillar.

Forma de Cálculo del Incentivo (I):

$$C = 0,2 * CE + 0,8 * CCC$$

donde,

C = Cumplimiento
CE = Cumplimiento Empresa
CCC = Cumplimiento Central Canutillar

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 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 Central Canutillar (CCC):

Se calcula en base al siguiente polinomio:

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

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

i) Factor de Accidentabilidad (FAC)

Número de accidentes	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

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

“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.

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

$$\text{Confiabilidad Central Canutillar} = C_{U1} * 0,5 + C_{U2} * 0,5$$

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

Confiabilidad Central Canutillar es (%)	Entonces FCC =
≤ 98,7	0
> 98,7 y ≤ 99,2	0,4
> 99,2 y < 99,6	0,7
≥ 99,6 y ≤ 99,8	1
> 99,8	1,2

iii) Factor Incidentes Ambientales

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

ANEXO N° 5**INCENTIVO POR RESULTADO Y DESEMPEÑO PARA TRABAJADORES CENTRAL LOS PINOS****FORMA DE CALCULO**

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.

El incentivo correspondiente a cada año calendario se pagarán en el mes de febrero 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:

$$C = 0,2 * CE + 0,8 * CCLP$$

donde,

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

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 año interior) 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:

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

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

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:

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

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 $5 < \text{DCTP} \leq 15$	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
Sin IA con Severidad Nivel 3 y 4	1,2

ANEXO 6

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.

El incentivo correspondiente a cada año calendario se pagarán en el mes de febrero 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:

$$\text{Incentivo} = 2 * C * (\text{Sueldo Base Mensual} + \text{Gratificación Mensual del Trabajador} + \text{Bono Trabajos en Zonas Apartadas Cordillera}) * V$$

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

$C = 0,2 * CE + 0,8 * CCA$

donde,

C = Cumplimiento

CE = Cumplimiento Empresa

CCA = Cumplimiento Complejo Aconcagua

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 $DCTP \leq 5$	1,00
2 con $5 < DCTP \leq 15$	0,85
1 con $DCTP > 15$	0
≥ 3	0

Donde:

DCTP= días con tiempo perdido

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

ANEXO N° 7

Incentivo por Resultado y Desempeño para Trabajadores de Central Candelaria

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 Candelaria considerando el cumplimiento de metas en los índices de confiabilidad de las unidades, tasa de siniestralidad y accidentalidad de los trabajadores, incidentes ambientales.

El incentivo correspondiente a cada año calendario se pagarán en el mes de febrero 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 Candelaria, la tasa de siniestralidad y accidentalidad de los trabajadores de la central Candelaria, los incidentes ambientales de la central Candelaria, el desempeño del SGI en central Candelaria, y el consumo específico del combustible líquido de las unidades de central Candelaria.

Forma de Cálculo:

$$C = 0,2 * CE + 0,8 * CCC$$

donde,

C = Cumplimiento
CE = Cumplimiento Empresa
CCC = Cumplimiento Central Candelaria

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 Candelaria (CCC):

Se calcula en base al siguiente polinomio:

Forma de Cálculo:

$$CC = 0,1 * FAC + 0,15 * FSC + 0,6 * FCC + 0,15 * FIA$$

Donde:

FAC = Factor Accidentabilidad Central

FSC = Factor Siniestrabilidad Central

FCC = Factor Confiabilidad Central

FIA = Factor Incidentes Ambientales Central

Estos factores se obtienen de acuerdo con las siguientes tablas:

Confiabilidad:

Se considera el cumplimiento corporativo para la central específica, con los valores establecidos

$FCC = \left(1 - \frac{(Horas Salidas Forzadas)}{(Horas del Período)} \right) * 100$		
Si Confiabilidad Central	Entonces, FCC	Los valores intermedios se interpolan entre ambos extremos
92,34%	0	
97,69%	0,85	
99,47%	1	
99,65%	1,2	

Donde la Confiabilidad se calcula según lo siguiente:

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

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.

Tasa de Siniestralidad:

Se considera el cumplimiento corporativo para la central específica, con los valores establecidos

$FSC = \frac{(N^\circ \text{ Días Perdidos Año}) * 1.000.000}{(HH \text{ Trabajadas por Trabajadores de Planta sin EE.CC})}$
--

Si Tasa Siniestralidad	Entonces, FSC	Los valores intermedios se interpolan entre ambos extremos
>= 62,5	0	
25	0,85	
12,5	1	
<= 6,25	1,2	

Nota: Las HH trabajadas por cada trabajador equivale a 2.124* horas anuales

(*)(365 -104 -10- 15(días año - fines de semana - festivos en semana - vacaciones) * (horas trabajadas al día)

Tasa de Accidentalidad:

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

Donde:

DCTP= días con tiempo perdido.

Incidentes Ambientales (Ver Tabla de Severidad en SGI):

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

Anexo N° 8

Incentivo por Resultado y Desempeño para Trabajadores de Central Santa María

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 Santa María, considerando el cumplimiento de metas en los índices de confiabilidad de la unidad, tasa de siniestralidad y accidentalidad de los trabajadores, incidentes ambientales, desempeño de SGI y consumo específico de combustible líquido.

El incentivo correspondiente a cada año calendario se pagarán en el mes de febrero 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 la unidad Santa María I, la tasa de siniestralidad y accidentalidad de los trabajadores de la central Santa María, los incidentes ambientales de la central Santa María, el desempeño del SGI en central Santa María, y el consumo específico del combustible líquido de la unidad Santa María I.

Forma de Cálculo:

$$C = 0,2 * CE + 0,8 * CCSM$$

donde,

C = Cumplimiento
CE = Cumplimiento Empresa
CCSM = Cumplimiento Central Santa María

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

$$\text{Incentivo} = 2 * C * (\text{Sueldo Base Mensual} + \text{Gratificación Mensual del Trabajador}) * \frac{V}{365}$$

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 su EBITDA Presupuestado (EBp).

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

$$CE = EB \text{ (real)} / EB \text{ (presupuestado)}; \quad CE = EBr / EBp$$

Este coeficiente tendrá un valor máximo de 1,2 y si es menor a 0,4 tendrá un valor de cumplimiento igual a cero.

Donde:

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

Forma de Cálculo del Cumplimiento Central Santa María (CSM):

Se calcula en base al siguiente polinomio:

$$CSM = 0,50 * FDSM1 + 0,10 * FSSM + 0,10 * FASM + 0,15 * FIASM + 0,05 * FSGISM + 0,10 * FCEDSM1$$

donde,

FDSM1 = Factor Disponibilidad de Santa María 1

FSSM = Factor Siniestralidad de trabajadores de Central Santa María

FASM = Factor Accidentalidad de trabajadores de Central Santa María

FIASM = Factor Incidentes Ambientales de Central Santa María

FSGISM = Factor Sistema de Gestión Integrado de Central Santa María.

FCEDSM1 = Factor Consumo Especifico del Carbón de Santa María 1

Estos factores se obtienen de acuerdo con las siguientes tablas:

Disponibilidad:

Si Disponibilidad Santa María 1 (%)	Entonces, FDSM1 =
< (MA - 6 puntos porcentuales)	0
>= (MA + 2 puntos porcentuales)	1,2

Los valores intermedios obtenidos se ajustarán linealmente.

MA: meta anual definida para cada año.

Donde la Disponibilidad se calcula según lo siguiente:

$$\text{Disponibilidad (\%)} = 100 * (\text{Horas Disponible del Periodo} / \text{Horas del Periodo})$$

No se incluirán las indisponibilidades generadas por desconexiones de curso forzoso o trip de las instalaciones provocadas por causas de origen externo a la central.

Tasa de Siniestralidad:

Si Tasa de Siniestralidad	Entonces, FSSM =
> 32	0
<= 32	1
0	1,2

La Tasa de Siniestralidad es el número de días perdidos por año calendario dividido por el número de trabajadores de la central, multiplicado por 100.

Tasa de Accidentalidad:

Si Tasa de Accidentalidad	Entonces, FASM =
> 6	0
<= 1,05	1
0	1,2

La Tasa de Accidentalidad es el número de accidentes por año calendario dividido por el número de trabajadores de la central, multiplicado por 100.

Incidentes Ambientales (Ver Tabla de Severidad en SGI):

Si Incidentes Ambientales (IA)	Entonces, FIASM =
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

Sistema de Gestión Integrado (lineal entre tramos):

SGI	Entonces, FSGISM =
Se pierde certificación	0
Evaluación de desempeño del SGI $\geq 95\%$	1,2
Evaluación de desempeño del SGI = 90%	1
Evaluación de desempeño del SGI = 70%	0,8
Evaluación de desempeño del SGI $\leq 60\%$	0

Consumo Específico del Carbón:

Consumo Específico Neto de Carbón de Santa María 1 (Kcal/KWh)	Entonces, FCEDSM1=
≥ 2600	0
< 2600 y ≥ 2300	0 a 1 lineal
< 2300	1,2

El Consumo Específico del Carbón se calcula como la relación entre el consumo de energía por quema de carbón (kcal) y la energía neta generada (KWh) por la unidad, para la suma de todos los días en que la misma operó a plena carga durante el año.

ANEXO N ° 9

INCENTIVO POR RESULTADO Y DESEMPEÑO PARA TRABAJADORES DE COMPLEJO COLBÚN

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.

El incentivo correspondiente a cada año calendario se pagará en el mes de febrero 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 Colbún, la tasa de accidentalidad de los trabajadores del Complejo Colbún y los incidentes ambientales del Complejo Colbún.

Forma de Cálculo del Incentivo (I):

TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN EN EL COMPLEJO COLBÚN

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,

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

$$C = (0,2 * CE) + (0,8 * CCC)$$

donde,

- **C** = Cumplimiento
- **CE** = Cumplimiento Empresa Colbún
- **CCC** = Cumplimiento Complejo Colbún

FORMA DE CÁLCULO DEL CUMPLIMIENTO DE EMPRESA (CE):



1/4



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.

FORMA DE CÁLCULO DEL CUMPLIMIENTO DEL COMPLEJO COLBÚN:

Se calcula en Base al siguiente polinomio:

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

Donde:

FAC: Factor de Accidentabilidad del personal del Complejo Colbún

FCC: Factor de Confiabilidad Unidades Generadoras del Complejo Colbún

FIA: Factor Incidente Ambiental del Complejo Colbún

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
1 con DCTP > 15	0
≥ 3	0

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 del Complejo Colbún para lo cual se pondera la confiabilidad de cada central en base a su potencia nominal.

Confiabilidad Complejo Colbún

$$\text{Confiabilidad Complejo Colbún} = (450 * C_{CO} + 90 * C_{MA} + 36 * C_{SI} + 34 * C_{LM} + 20 * C_{CH} + 5,6 * C_{SC}) / 635,6$$

Donde:

- C_{CO} : Confiabilidad Colbún
- C_{MA} : Confiabilidad Machicura
- C_{SI} : Confiabilidad San Ignacio
- C_{LM} : Confiabilidad La Mina
- C_{CH} : Confiabilidad Chiburgo
- C_{SC} : Confiabilidad San Clemente

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

Confiabilidad COMPLEJO COLBUN ES (%)	Entonces FCC =
< 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 =
--------------------------------	------------------



3/4



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



4/4



ANEXO N° 10

Incentivo por Resultado y Desempeño para Trabajadores de Complejo Nehuenco

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 del Complejo Nehuenco considerando el cumplimiento de metas en los índices de confiabilidad de las unidades, tasa de siniestralidad y accidentabilidad de los trabajadores e incidentes ambientales.

El incentivo correspondiente a cada año calendario se pagarán en el mes de febrero 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 fijos de Colbún S.A., los índices de confiabilidad de cada una de las unidades del Complejo Nehuenco, la tasa de accidentabilidad de los trabajadores del Complejo Nehuenco y los incidentes ambientales del Complejo Nehuenco.

Forma de Cálculo:

$$C = 0,2 * CE + 0,8 * CCN$$

donde,

C = Cumplimiento
CE = Cumplimiento Empresa
CCN = Cumplimiento Complejo Nehuenco

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,

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

1. 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 $R(\text{real}) / RP > 1.2 \Rightarrow CE = 1.2$

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

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.

2. Forma de Cálculo del Cumplimiento Complejo Nehuenco (CCN):

Se calcula en base al siguiente polinomio:

Forma de Cálculo:

$$CCN = 0,24 * FCN1 + 0,24 * FCN2 + 0,12 * FCN3 + 0,25 * FAC + 0,15 * FIA$$

Donde:

FCN1 = Factor Confiabilidad de Nehuenco 1

FCN2 = Factor Confiabilidad de Nehuenco 2

FCN3 = Factor Confiabilidad de Nehuenco 3

FAC = Factor Accidentabilidad de trabajadores del Complejo Nehuenco

FIA = Factor Incidentes Ambientales del Complejo Nehuenco

Estos factores se obtienen de acuerdo con las siguientes tablas:

2.1. Factor de Confiabilidad:

Se considera el cumplimiento para las unidades del complejo, con los valores establecidos de:

Si Confiabilidad Nehuenco 1 (%)	Entonces, FCN1 =
<= 93,0	0
> 93,0 y <= 94,0	0,4
> 94,0 y < 95,0	0,7
>= 95,0 <= 96,0	1
> 96,	1,2

Si Confiabilidad Nehuenco 2 (%)	Entonces, FCN1 =
<= 93,0	0
> 93,0 y <= 94,0	0,4
> 94,0 y < 95,0	0,7
>= 95,0 <= 96,0	1
> 96,0	1,2

Si Confiabilidad Nehuenco 3 (%)	Entonces, FCN1 =
<= 97,5	0
> 97,5 y <= 98,0	0,4
> 98,0 y < 98,5	0,7
>= 98,5 <= 99,0	1
> 99,0	1,2

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.

2.2. Factor de Accidentalidad de trabajadores:

Número de accidentes	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.

2.3. Incidentes Ambientales (Ver Tabla de Severidad en SGI):

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