

Santiago, 12 de julio de 2022

Señores
Arturo Rodríguez Bravo
Pedro Valencia Fritz
José Mario Albornoz Delgado
Claudio Leiva Becerra
Orlando Romero Arenas
Directiva del Sindicato Regional
Presente

Ref. Reconocimiento de Situaciones de Hecho.

De mi consideración,

De acuerdo a lo comprometido, mediante este documento la empresa reconoce ciertas circunstancias de hecho que se encuentran vigentes o que la misma ha determinado implementar. Estas circunstancias son las que se describen a continuación:

1.- DESCANSO COMPENSATORIO

1.1 Los trabajadores sujetos a régimen de turno y, por lo tanto, afectos a una jornada excepcional de trabajo y descansos debidamente autorizada por la Dirección del Trabajo, que presten servicio en las centrales generadoras y centros de trabajo que a continuación se indican, tienen derecho a un descanso compensatorio anual conforme al siguiente detalle.

- Central Taltal (6 días); Central Los Molles (6 días); Central San Isidro (7 días); Central Quintero (6 días); Control Room Hidro (6 días); Control Room Thermal (6 días); Despacho de Carga de Generación (6 días); Central Bocamina (7 días); Cs.del Laja (6 días); Cs.del Biobío (6 días); Central Rapel (6 días); Central Cipreses (6 días); C.Pehuenche (6 días); C.Sauzal (6 días) y C.Huasco (6 días).

1.2 En caso que la resolución de la Dirección del Trabajo que autorice la jornada excepcional aplicable a las centrales o centros de trabajo indicados en el punto 1.1, otorgue, por cualquier motivo, un descanso compensatorio igual o superior a los permisos antes detallados, primarán aquellos indicados en la resolución.

En efecto, si los descansos compensatorios que otorgue la Dirección del Trabajo son inferiores a aquellos detallados en el punto 1.1, primarán estos por sobre aquellos que se indiquen en la respectiva resolución.

En cualquier caso, el descanso compensatorio adicional que se reconoce en estos numerales, no será adicional al que autorice la Dirección del Trabajo, en caso de ser este último igual o superior a aquel.

- 1.3 Este descanso anual adicional podrá, por acuerdo de las partes, distribuirse durante el respectivo período anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso compensatorio junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período.
- 1.4 A solicitud del trabajador, este descanso compensatorio podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.
- 1.5 Para ejercer cualquiera de las opciones indicadas en los puntos 1.3 y 1.4, los trabajadores deberán gestionar localmente con los responsables del área operativa y/o administrativa respectiva, de acuerdo a los procedimientos aplicables.

2.- DESCANSOS PENDIENTES.

- 2.1 Cuando por cualquier circunstancia se originen "Días de Descanso Pendiente" los trabajadores podrán optar por hacer uso de esos días como descanso efectivo o solicitarlo como pago en dinero, caso en el cual se pagará conforme a la remuneración correspondiente a un día ordinario de trabajo.
- 2.2 Para ejercer cualquiera de las modalidades asociadas al "Días de Descanso Pendiente", se deberá gestionar localmente con los responsables del área operativa y/o administrativa respectiva, de acuerdo a los procedimientos aplicables.
- 2.3 Cuando hayan transcurridos doce meses desde que el "Día de Descanso Pendiente" fue originado y el trabajador no hubiese hecho del descanso efectivo, la empresa estará facultada de realizar el pago en dinero.

3.- COMPENSACIONES POR TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS.

- 3.1 Cuando por efectos del programa de turnos, un trabajador deba prestar servicios en un día festivo, que se encuentre distribuido entre los días lunes a sábado, ambos inclusive, corresponderá el pago de las horas extraordinarias de acuerdo a los recargos que resulten aplicables por ley o conforme al acuerdo colectivo existente entre las partes. Adicionalmente, la empresa otorgará un día de "Día de Descanso Pendiente".
- 3.2 En cambio, cuando el día festivo trabajado coincide con un día domingo, no corresponderán las citadas compensaciones. Lo anterior, sin perjuicio del acuerdo colectivo que resulten aplicables. Con todo, si dichos días coinciden con día domingo igualmente procederá el pago de horas extras, de acuerdo a los recargos que resulten aplicables por ley o conforme al acuerdo colectivo existentes entre las partes. En este caso, no se otorgará "Día de Descanso Pendiente".

4.- BENEFICIO POR CUMPLEAÑOS.

Respecto a los trabajadores que presten servicios en Santiago o en terreno, en línea con la política de la compañía, la empresa otorga el siguiente beneficio por cumpleaños:

- 4.1 Este permiso podrá hacerse efectivo el día viernes de la semana en la cual los trabajadores se encuentren de cumpleaños. Cuando el cumpleaños coincida con un día sábado o domingo, el



trabajador podrá elegir hacer uso del permiso el viernes anterior o el siguiente al fin de semana correspondiente.

- 4.2 Respecto al personal de operaciones y Despacho de Carga que realice turnos en jornada excepcional de trabajo, la empresa otorgará idéntico beneficio al señalado previamente, siempre que con ello no se afecte el normal funcionamiento de área y/o turno de trabajo respectivo.

Para estos efectos, y sin que este listado sea taxativo, se entenderá que se afecta el normal funcionamiento del área y/o turno de trabajo en caso que por ejemplo el otorgamiento de este beneficio requiera del llamado de trabajadores no programados en turno; o se deba realizar reemplazos en los turnos; entre otras circunstancias similares.

Para hacer efectivo este beneficio, el trabajador deberá previamente coordinar con su jefe directo.

5.- COORDINADOR SINDICAL.

- 5.1 Producto de la presencia geográfica de este colectivo a lo largo del país, la empresa, con objeto de permitir su organización y comunicación interna, otorga anualmente dos días de permiso pagado para trabajo sindical a 8 trabajadores que, conforme a la nómina informada por el directorio, tengan el carácter de "Coordinador Sindical".
- 5.2 Estos días de trabajo sindical serán solicitados a la empresa por la directiva sindical. Estos permisos sólo podrán solicitarse para la reunión de planificación anual del sindicato y para los procesos de negociación colectiva regidos conforme a la normativa legal aplicable.

6.- PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO INDIVIDUAL:

En caso de desvinculación que tenga lugar durante la vigencia del Contrato Colectivo firmado el 12 de julio de 2022, por la causal de necesidades de la empresa, se aplicará un "plan de Acompañamiento Individual" el que considerará los siguientes aspectos:

- 6.1 **INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS:** se pagará una Indemnización por Años de Servicios por el total de años trabajados, previo descuento de los años anticipados, en base al concepto última remuneración mensual, según Art.172 del Código del Trabajo.

Asimismo, se establece el pago adicional de un 8% calculado sobre la Indemnización por Años de Servicio resultante (La diferencia del Total de Años servidos menos el Total de años anticipados, por el Total Haberes mensuales por 8%).

En el caso que la causal de finiquito sea el "Mutuo Acuerdo" el pago corresponderá a un 16% calculado en los mismos términos descritos en el párrafo anterior (La diferencia del Total de Años servidos menos el Total de años anticipados, por el Total Haberes mensuales por 16%).

En estos casos, la Empresa no hará el descuento del aporte del empleador al Seguro de Cesantía, al que se refiere el artículo 13 inciso segundo de la Ley 19.728.

- 6.2 BONO DE SALUD: se entregará un Bono de Salud que tiene por objeto ayudar al financiamiento de los gastos del sistema de salud previsional, correspondiente a la aportación de UF 5,712 por 6 meses (34,272 uf en total), valores actualizados.
- 6.3 SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD: se otorgará cobertura de Seguro Complementario de Salud, sin cobertura dental ni catastrófica, por un período de 6 meses, desde la fecha de término del contrato. Este se otorgará a aquellos trabajadores que tienen el beneficio vigente, para las cargas vigentes al momento de la desvinculación y regirá hasta la edad de límite de cobertura (para el titular o cargas si esto se produce antes de los 6 meses).
- 6.4 BONO VARIABLE ANUAL: Se pagará el Bono Variable del año respectivo calculado en base a un 100% del Target por los meses año calendario trabajados.

Con todo, para tener derecho a este "Plan de Acompañamiento", será condición esencial que el trabajador firme y ratifique el finiquito que la Empresa entregue, sin reserva de derechos.

7.- APOYO PARA PREUNIVERSITARIO.

- 7.1 La empresa continuará otorgando un beneficio como apoyo para estudios de preuniversitario, al trabajador cuyos hijos hayan realizado dichos estudios en el año inmediatamente anterior, en la medida que el hijo respectivo haya cumplido con a lo menos un 85% de asistencia, en Lenguaje, en Matemáticas y en Ciencias.
- 7.2 El beneficio se pagará una sola vez por cada hijo.
- 7.3 El monto del reembolso es de un máximo de UF 4,38.- (cuatro coma treinta y ocho Unidades de Fomento) por cada una de las materias antes señaladas, con un tope máximo total de UF 13,14.- (trece coma catorce Unidades de Fomento).
- 7.4 Para ser efectivo el beneficio, el trabajador debe entregar en el año siguiente a aquel en que se hayan hecho los cursos, un certificado de asistencia por cada una de las materias junto con el comprobante de pago, que indique el valor de cada asignatura.

8.- REVISIÓN VALORES COMISIÓN DE SERVICIOS.

La Empresa con el objeto de realizar un análisis de los valores que se entregan durante las Comisiones de Servicio, realizará durante los próximos doce meses un trabajo de revisión. Se pondrá especial atención a la evaluación de los montos de las asignaciones que entrega para gastos de alimentación y otros de difícil justificación.

9.- CAMBIO CENTRO DE TRABAJO POR REUBICACIÓN.

Cuando, por razones de reorganización interna, la Empresa determine y ofrezca la reubicación de un trabajador a otro centro de trabajo y en una ciudad distinta a la de su actual posición, la Empresa analizará el diferencial de costo de vida que pudiera existir entre los centros de trabajo de origen y destino, en consideración a la composición del núcleo familiar e indicadores de mercado. Previa a su implementación, se realizará una presentación al Sindicato con los detalles y observaciones al mismo.

En caso que el análisis arroje una diferencia económica para el trabajador, esta será compensada por la empresa con una bonificación mensual, la que se mantendrá mientras el trabajador permanezca en la nueva ubicación y posición.

La compensación citada en el párrafo anterior no aplicará cuando la reubicación sea generada por la participación del trabajador en un concurso interno u oferta de traslado, a la que se haya presentado de manera voluntaria.

10.- MODALIDAD DE TELETRABAJO, DE MANERA MIXTA O HÍBRIDA.

Cuando un trabajador sea destinado a realizar su labor en modalidad de teletrabajo, de manera mixta o híbrida, combinando jornadas de trabajo presencial en dependencias de la empresa y jornadas de teletrabajo en el domicilio del trabajador, la Empresa emitirá el debido Anexo de Contrato de Trabajo de acuerdo a las normas, plazos y términos legalmente aplicables.

Previo al inicio del Teletrabajo, la Empresa instruirá por escrito a los gestores respectivos en relación del estricto cumplimiento de la jornada laboral.

Por cada día de teletrabajo la Empresa pagará una bonificación de alimentación especial de UF 0,19 (cero coma diecinueve Unidades de Fomento).

11.- DIA ADMINISTRATIVO.

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

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

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

Reciban mi cordial saludo,



Pablo Arnes Poggi
Gerente de Personas & Organización