

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL DE INSTRUMENTO
COLECTIVO DEPOSITADO EN ESTA INSPECCION
DEL TRABAJO CON FECHA 09 JUL 2015

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 08 de julio de 2015, entre la EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD S.A., en adelante ENDESA o la Empresa, representada por su Gerente de Recursos Humanos don Federico E. Polemann y la Comisión Negociadora del Sindicato Regional de Trabajadores de Endesa Chile, integrada por los señores Arturo Rodríguez Bravo, Pedro Valencia Fritz, Orlando Romero Arenas, Rene Ceballo San Martín y Claudio Leiva Becerra, se ha acordado el siguiente contrato colectivo de trabajo:

CAPÍTULO I : ASPECTOS GENERALES

ART. 1 : MARCO NORMATIVO Y VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo se celebra en conformidad a lo dispuesto en los artículos 315 y siguientes del Código del Trabajo y demás disposiciones aplicables sobre la materia y regirá entre el 1° de Julio de 2015 y el 30 de Junio del año 2019, ambas fechas inclusive, respecto de los trabajadores de ENDESA individualizados en el Anexo N° 1 que se adjunta, el cual se entiende forma parte integrante del mismo para todos los efectos legales.

ART. 2 : DEFINICIONES

A los efectos de aplicar las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, las palabras o expresiones que más adelante se indican se entenderán con los alcances que en cada caso se señalan:

a) Trabajador, trabajadores, personal

Alude a quienes prestan servicios en forma permanente en ENDESA con contrato indefinido, y son parte integrante del presente Contrato Colectivo.

b) Contrato individual de trabajo

Es la convención por la cual ENDESA y un Trabajador se han obligado recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo la dependencia y subordinación de la primera, y aquélla a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

c) Sueldo base mensual

Es el que se encuentra determinado en el respectivo contrato individual de trabajo.

d) Antigüedad real

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





e) Estudiante de educación superior

Se considerará como estudiante de educación superior al alumno que curse regularmente en el país una carrera profesional en una institución de educación superior (Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica) cuyos programas de estudios lo habiliten para obtener un grado académico, profesional o técnico y al estudiante que siga los cursos profesionales de las Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas, Carabineros e Investigaciones. Asimismo serán reconocidos como estudiantes de educación superior a los alumnos que cursen en instituciones extranjeras cuyos programas de estudios sean reconocidos oficialmente por CONICYT (Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica) o por el organismo, institución o servicio que lo reemplace, cuyos programas de estudios los habiliten para obtener un grado académico, profesional o técnico.

En cambio, será considerado como estudiante de enseñanza media el alumno que esté matriculado en los cursos no profesionales de las Escuelas Matrices antes individualizadas, como asimismo al estudiante matriculado en un curso impartido por un Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica que, no obstante exigir como requisito de ingreso la licencia media, no lo habilite para obtener el título de técnico.

f) Carga familiar

Es aquella persona que, cumpliendo los requisitos legales para ser causante de asignación familiar del trabajador, se encuentra reconocida como tal por la respectiva institución previsional a la fecha de pago del beneficio en que se requiera como condición dicha calidad.

g) Índice de Precios al Consumidor

Es aquél determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) o por el organismo, institución o servicio que lo reemplace, suceda o que tenga entre sus funciones su determinación o cálculo.

h) Ingreso Mínimo Mensual

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

i) Valor Unidad Fomento

El valor que corresponderá aplicar a la Unidad de Fomento (UF) en todos aquellos beneficios establecidos en el presente Contrato Colectivo en Unidades de Fomento o fracciones de ellas, será el que dicha Unidad de Fomento tenga el último día del mes que corresponda pagar el beneficio.



ART. 3 : REAJUSTABILIDAD

A) Sueldo base:

El sueldo base vigente al 30 de Junio de 2015 se reajustará en los términos que a continuación se indican:

- a) El 1° de Julio de 2015, en el 100% de la variación acumulada que experimente el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) durante el período 1° de Enero - 30 de Junio de 2015, según lo convenido en el artículo 3 letra b), del Contrato Colectivo de fecha 24 de Junio de 2011.
- b) Una vez que haya operado lo establecido en la letra anterior, el sueldo base se reajustará el 1° de Enero y 1° de Julio de 2016, 2017, 2018 y el 1° Enero de 2019 en el 100% de la variación acumulada del I.P.C. en el semestre inmediatamente anterior. No obstante lo estipulado en el artículo 1°, este reajuste se aplicará también el 1° de Julio del año 2019 y corresponderá a la variación del I.P.C. del período 1° de Enero - 30 de Junio de 2019.
- c) Para los efectos de aplicar los reajustes, la variación acumulada del I.P.C. se considerará aproximada al segundo decimal.

B) Otras remuneraciones y beneficios expresados en dinero:

Los montos de las demás remuneraciones y beneficios establecidos en el presente Contrato Colectivo que están expresados en dinero corresponden a los valores vigentes al 1° de Enero de 2015 y se reajustarán, cuando fuere procedente, en las mismas oportunidades y porcentajes estipulados en las letras a) y b) del punto A de este artículo y con la aproximación convenida en la letra c) de ese mismo punto.

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

C) Incremento real de sueldo base:

El sueldo base vigente al 30 de Junio de 2015, reajustado en la forma establecida en la letra a) del apartado A anterior, se incrementará de la siguiente forma: a contar del 1° de julio de 2015, en un porcentaje, por única vez, igual al 6%.

Adicional a lo anterior, la Empresa efectuará anualmente una revisión de renta, de conformidad con lo establecido en la política de compensaciones, la que considerará entre otros las condiciones del mercado de referencia.

Handwritten signature or initials, possibly "R.S.", in dark ink.

Handwritten signature or initials in dark ink.

Handwritten signature or initials in dark ink.

Handwritten signature or initials, possibly "A73", in dark ink.



CAPÍTULO II : BENEFICIOS Y CONDICIONES VINCULADOS AL TRABAJO

ART. 4 : EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

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

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

Para tener Evaluación de Desempeño, el Trabajador debe haber laborado al menos tres meses durante el respectivo año calendario.

En el caso de discrepancias no resueltas en el proceso de evaluación, entre el Trabajador y su evaluador, podrá apelar al gestor del evaluador en primera instancia. No habiendo resuelto las diferencias, podrá apelar hasta la Gerencia de Área, los cuales deberán pronunciarse sobre la calificación. De no llegar a un acuerdo la apelación será vista por el Área de Recursos Humanos, la que resolverá, sin perjuicio de poder presentar el Sindicato al cual se encuentra afiliado el recurrente, los descargos correspondientes. Esta nueva instancia resolverá la o las discrepancias presentadas por el Sindicato, las que serán discutidas y analizadas en las reuniones que para estos efectos sean necesarias efectuar. Con todo, este proceso de apelación no podrá tener una duración de más de 60 días hábiles.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'B' or similar character.

ART. 5 : BONO DE PRODUCTIVIDAD

El Trabajador tendrá derecho a un bono de productividad anual para los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019. Este bono se pagará durante el mes de Marzo del año siguiente. Para su pago, se considerará el sueldo base mensual al mes de Diciembre del año anterior. Este bono ascenderá a 2,1 (dos coma uno) sueldos base, al 31 de Diciembre del año inmediato anterior.

Para tener derecho al bono, es requisito que el Trabajador se encuentre con contrato indefinido de trabajo vigente al 31 de Diciembre del año respectivo, como también que haya trabajado a lo menos seis meses continuos del respectivo ejercicio anual, con contrato indefinido. En este último caso, el bono se calculará en proporción a los meses trabajados.

ART. 6 : GRATIFICACIÓN ANUAL

En el mes de Diciembre de cada año la Empresa pagará a los trabajadores una gratificación anual garantizada equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 50º del Código del Trabajo. Esta gratificación se pagará en forma proporcional al tiempo trabajado en el año calendario respectivo.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'M' or similar character.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'AA' or similar character.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized '773' or similar character.



La Empresa pagará en los primeros diez días de Febrero y Diciembre de cada año, anticipos a cuenta de este bono, equivalentes al 80% de 3 Ingresos Mínimos Mensuales y al 80% de 1,75 Ingresos Mínimos Mensuales, respectivamente.

El monto total de la gratificación anual y sus respectivos anticipos se liquidarán la última semana de diciembre de cada año.

ART. 7 : PREMIOS POR PERMANENCIA

Los trabajadores que durante la vigencia del presente Contrato Colectivo cumplan el número de años de servicios continuos en la Empresa que más adelante se señala, recibirán, un monto en dinero equivalente al que en cada caso se indica:

<u>Años de servicios continuos</u>	<u>Monto del premio</u>
	UF + % Sueldo Base
15	12,12 + 27 %
20	13,47 + 30 %
25	14,82 + 33 %
30	16,17 + 36 %
35	17,51 + 39 %
40	18,86 + 42 %
45	20,21 + 45 %

Se entenderá que el Trabajador devenga este derecho el primer día del mes en que cumpla el quinquenio respectivo.

Con todo, a los trabajadores que se desvinculen de la Empresa en el mismo año en que se devenga este derecho, se les pagará el beneficio que en cada caso corresponda con el sueldo base vigente al término de su contrato. En este caso, el pago se efectuará en el momento que se suscriba el finiquito y la correspondiente liquidación de haberes.

Si en la situación prevista en el inciso anterior la causal de la terminación del contrato fuere el fallecimiento del Trabajador, los beneficiarios de las cuotas mortuorias tendrán derecho a recibir este beneficio.

Este beneficio se pagará en el mismo mes en que se cumpla la antigüedad respectiva.

ART. 8 : ASIGNACIÓN PARA EL PERSONAL DE OPERACIÓN

El Trabajador de operación sujeto al régimen de turno recibirá mensualmente el 4,0% de su sueldo base mensual.



Esta asignación se incrementará conforme a la siguiente tabla, para el personal que se haya desempeñado en cargos de operación sujetos al régimen de turnos, sean estos años continuos o discontinuos:

Años en Operaciones	% Sueldo Base
5	5,0%
10	7,5%
15	9,8%
20	12,1%
25	14,4%
30	16,7%
35 y más	18,5%

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

Para estos efectos, se computará el tiempo servido como obrero o como auxiliar operativo en estas mismas actividades y condiciones, con un máximo equivalente a la antigüedad real reconocida al momento de la promoción.

Las horas efectivamente trabajadas por este personal durante los días 1º de Enero, 1º de Mayo, 18 y 19 de Septiembre, 12 de Octubre y 25 de Diciembre se pagarán como si fueren extraordinarias, con los recargos correspondientes.

También se pagará este beneficio -de acuerdo al procedimiento administrativo que determine la Empresa- al personal que efectivamente se desempeñe como reemplazante en actividades sujetas a régimen de turnos de operación, pero sólo en proporción al tiempo servido en tales condiciones.

ART. 9 : ASIGNACION DE ALIMENTACIÓN POR TRABAJOS NOCTURNOS.

El personal de operaciones que trabaje en turnos rotativos, recibirá una asignación de UF 0,18 por cada turno nocturno que realice.

No obstante, el personal no sujeto a régimen de turnos de operación y que realice excepcionalmente trabajos nocturnos, recibirá la misma asignación descrita en el inciso anterior por cada noche trabajada.

ART. 10 : ASIGNACIÓN POR CONDUCCIÓN DE VEHICULOS DE LA EMPRESA

Los trabajadores que en el desempeño de los servicios para los cuales fueron contratados conduzcan vehículos motorizados - exceptuados quienes se desempeñen como choferes profesionales - tendrán derecho a una asignación cuyo valor mensual será equivalente al 3% de su sueldo base, con un monto mínimo de UF 1,14.

Esta asignación se pagará en los meses de Junio y Diciembre de cada año, en función del número de meses completos en que el Trabajador, durante el semestre respectivo, haya estado calificado como conductor habitual.



Con todo, en caso de interpretaciones diversas, el Gerente de RR.HH. y el Sindicato se reunirán para revisar los casos concretos y unificar criterios de aplicación.

ART. 11 : ASIGNACIÓN CENTRALES TAL TAL, CANELA Y LOS MOLLES

Los trabajadores que se desempeñen en la Central Tal Tal, Central Canela y Central los Molles recibirán una asignación mensual de UF 4,7.

ART. 12 : JORNADAS DE TRABAJO

La jornada semanal será de 45 horas para los trabajadores de los establecimientos de terreno y de 44 horas y 35 minutos para los trabajadores de Santiago. En cuanto a la distribución de la jornada se procederá como sigue:

- a) Los trabajadores sujetos a Jornadas Excepcionales, se regirán por lo estipulado por las respectivas Resoluciones de Autorización de Jornada Excepcional que para cada caso dicte la Dirección del Trabajo y se actualizará en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en conformidad a lo establecido en el N° 5 del artículo 10 del Código del Trabajo.
- b) Para los trabajadores de los establecimientos de terreno la jornada de trabajo se distribuirá según lo convenido en sus respectivos contratos individuales de trabajo o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- c) Los trabajadores de Santiago tendrán una jornada de trabajo de lunes a viernes, distribuida en conformidad con lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

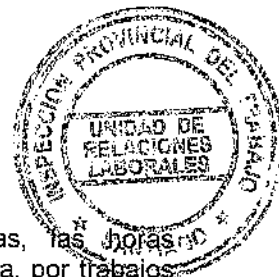
ART. 13 : HORAS EXTRAS

Las horas que - de acuerdo a la legislación vigente - tengan el carácter de extraordinarias, se pagarán sobre el sueldo base y demás estipendios fijos, siendo estos: Bono de Energía Eléctrica, Bono Central (Tal Tal - Canela - Los Molles) y Asignación para Personal de Operación con los recargos que se indican:

- a) Las trabajadas de lunes a sábado entre las 08 y las 24 horas: 50% (recargo legal)
- b) Las trabajadas en días domingos y festivos entre las 08 y las 24 horas: 75%.
- c) Las trabajadas cualquier día entre las 00 y las 08 horas y aquellas trabajadas en cualquier hora durante los días 18 y 19 de Septiembre y 12 de Octubre: 100%.
- d) Cualquier horario durante los días 1° de Enero, 1° de Mayo y 25 de Diciembre se pagarán con un recargo del 150%. Sin embargo, para los efectos del recargo se considerará desde la hora de inicio del turno de noche.

Sólo en aquellos casos en que el Trabajador deba ser llamado intempestivamente antes de su horario normal de ingreso para superar

173



situaciones de fuerza mayor, tales como atentados o fallas, las horas extraordinarias que se trabajen más allá de las ocho de la mañana, por trabajos iniciados antes de dicha hora, se pagarán con el 100% hasta el momento en que el Trabajador inicie su descanso. En consecuencia, esta norma no se aplicará a aquellas situaciones similares que tengan su origen en trabajos programados o cuando por razones del servicio el personal sea llamado a iniciar su jornada antes de su horario normal. Si en estas circunstancias se trabajaren horas extraordinarias, éstas deberán pagarse según las reglas generales establecidas en este artículo. Si el Trabajador es llamado fuera de su jornada normal de trabajo por las mismas causales antes señaladas, incluido el reemplazo de personal, el tiempo que el Trabajador destine al desplazamiento desde su residencia a su lugar de trabajo y viceversa se pagará como horas extraordinarias, sólo el primer día de ocurrencia del evento. También se pagarán como extraordinarias y con los recargos que fueren procedentes, las horas que el Trabajador sea llamado a mantenerse a disposición de la Empresa para enfrentar posibles situaciones excepcionales.

Asimismo, cuando por necesidades del servicio se deban ejecutar labores en días domingos o festivos, se pagará un mínimo de seis horas extraordinarias, aún cuando el número de horas efectivamente trabajadas en tal condición sea inferior a seis.

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

Quando el Trabajador se encuentre en comisión de servicio no se considerarán como horas extraordinarias las que se ocupen en almorzar o comer, en el descanso nocturno, las destinadas a movilizarse de un lugar a otro - cualquiera sea el medio de locomoción ocupado, salvo para el Trabajador con contrato de chofer mientras esté manejando un vehículo de la Empresa- ni aquellas horas en que, después del horario normal de trabajo o en días domingos o festivos no se estén realizando efectivamente las tareas propias de la función respectiva. No obstante, el tiempo que el Trabajador destine, durante las comisiones de servicio, al desplazamiento desde su lugar habitual de trabajo al establecimiento de destino y viceversa, se le pagará como horas extraordinarias cuando el viaje se realice fuera de la jornada de trabajo y con ello se exceda la respectiva jornada semanal.

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

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

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



No obstante lo convenido en este artículo, se continuará aplicando, en su reemplazo lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo en el mes respectivo, cuando el régimen legal de cálculo de las horas extraordinarias resulte más favorable al Trabajador.

ART. 14 : HABITACIÓN

La Empresa proporcionará casa o pieza a aquellos trabajadores de terreno que deban residir en las centrales generadoras y, excepcionalmente, en ciudades fuera de Santiago por razones especiales de servicio.

En estos casos, será obligación del Trabajador conservar en buen estado tanto la habitación que se le haya proporcionado como sus instalaciones. Asimismo, serán de su cuenta y responsabilidad las reparaciones que sea necesario hacer por los deterioros causados por el Trabajador, las personas que de él dependen o por terceros, excepto aquellas derivadas del desgaste y deterioro naturales del uso de la habitación o las producidas por caso fortuito o fuerza mayor.

También serán de cuenta del trabajador los consumos de agua, gas, energía eléctrica y demás servicios domiciliarios, de aquellos que residan en forma permanente en casa o pieza proporcionada por la Empresa.

En caso de traslado o cesación de servicios, los trabajadores a quienes la Empresa les proporcione casa o pieza deberán restituirla dentro del plazo de sesenta días contados desde la fecha en que se produzca el traslado o la terminación de los servicios, según corresponda.

ART. 15 : SUBVENCION POR HABITACIÓN

Los trabajadores de los establecimientos de terreno y a quienes la Empresa no les proporcione pieza o casa en forma permanente, para ellos o sus familiares, tendrán derecho a una subvención por habitación cuyo monto será equivalente al 2,3% de su sueldo base mensual, más el 0,9% adicional de dicho sueldo por cada carga familiar. En ningún caso esta subvención podrá ser superior al 7,04 % del sueldo base del trabajador.

No obstante, también tendrán derecho a percibir esta subvención los trabajadores antes señalados que tengan una o más cargas familiares reconocidas y que residan en forma permanente en calidad de solteros en una pieza proporcionada por la Empresa.

ART. 16 : BONO DE ENERGIA ELÉCTRICA

La Empresa pagará a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo de Trabajo una bonificación mensual por concepto de energía eléctrica de UF 3,3.

ART. 17 : COLACIÓN

La Empresa proporcionará la colación a los trabajadores. Cuando los trabajadores sean citados por sus respectivas jefaturas antes o después de sus jornadas de trabajo, se les proporcionará desayuno o un refrigerio, según corresponda.



El servicio de alimentación al personal que resida como soltero en el mismo sitio de su trabajo se continuará otorgando, en las mismas modalidades y condiciones establecidas en cada uno de los distintos establecimientos de terreno.

La Empresa otorgará un servicio de alimentación homogéneo y de calidad en los distintos establecimientos de terreno en los que tenga casino.

ART. 18 : MOVILIZACIÓN

La Empresa proporcionará los medios de locomoción a los trabajadores desde y hasta el centro urbano más próximo al lugar de trabajo, así como para el desplazamiento de todo el personal en el trabajo, de acuerdo con las distintas modalidades adoptadas según las necesidades del servicio. Además, la Empresa continuará procediendo como ha operado hasta ahora - con los ajustes que las circunstancias en cada oportunidad hagan necesario implementar respecto a los servicios y reembolsos en materia de movilización de estudiantes.

En la quinta región geográfica, para las centrales de Quintero y San Isidro, la Empresa continuará proporcionando la movilización de acercamiento a los trabajadores de operaciones desde sus domicilios al lugar de trabajo y viceversa en las ciudades de: Quillota, Limache, La Calera, La Cruz, Quilpué, Villa Alemana, Concón y Viña del Mar, como la que actualmente se otorga. Los acercamientos para las otras áreas de las centrales se continuarán realizando en iguales condiciones.

La movilización proporcionada por la Empresa para trasladar a los trabajadores desde el centro urbano a la respectiva Central y viceversa, deberá ser confortable y acorde a las condiciones geográficas y climáticas.

ART. 19 : ROPA DE TRABAJO

La Empresa proporcionará ropa de trabajo con características ignífugas a los trabajadores para el desempeño de sus labores, según se detalla a continuación:

A) Ropa de trabajo y abrigo:

- 2 Camisas manga larga (Invierno).
- 2 Poleras manga larga (Verano).
- 2 Poleras manga larga, cuello polo (primera capa).
- 2 Casacas.
- 3 Pantalones.

Además otorgará 2 Toallas (una de baño y la otra de mano) y una Parka.

Estos elementos se otorgarán una vez al año, durante los meses de Marzo o Abril, y la Parka se proporcionará cada dos años o antes si es que ha sufrido desgaste conforme a su uso normal y habitual. En el evento de renovarse el contrato de compra de la ropa de trabajo antes descrita, se dará participación al Sindicato para realizar sus aportes en este proceso.

Asimismo, la Empresa proporcionará un buzo térmico cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, el que también será reemplazado cuando se haya desgastado conforme a su uso normal y habitual.

- B) Adicionalmente, los trabajadores que se desempeñen en los laboratorios de control recibirán dos Delantales o Guardapolvos. Los Operadores de

A large, stylized handwritten signature in black ink, possibly reading "R." or similar.

A smaller handwritten signature in black ink, possibly reading "M." or similar.

A handwritten signature in black ink, possibly reading "JA" or similar.

A handwritten signature in black ink, possibly reading "173" or similar.



Centrales y el Personal Administrativo de Terreno recibirán dos trajes de Calle y tres Camisas. La entrega se efectuará entre los meses de Marzo y Abril de cada año. Este beneficio se seguirá entregando con la modalidad de fondos por rendir, y con un monto equivalente a UF 10,8 (monto incluye el IVA).

- C) El personal femenino, de registro secretarial, recibirá anualmente dos tenidas de trabajo (Una tenida Otoño-invierno y otra de primavera-verano). Ellas corresponderán al modelo definido por la Empresa, el que será de uso obligatorio en el trabajo.

El personal femenino de terreno, podrá optar por comprar localmente sus tenidas de trabajo, sea por dificultad en la toma individual de medidas o por tener que adecuarse a condiciones climáticas diferentes. Este beneficio se entregará con la modalidad de fondos por rendir, y con un monto equivalente a UF 10,8 (monto incluye el IVA).

Excepcionalmente y mientras se mantengan en sus cargos actuales, se entregará este beneficio a las trabajadoras que se detallan, las cuales no reúnen el requisito de registro secretarial: María Paz García Gavilán, Carmen Isabel San Juan Saavedra, Victoria Cardenas Zapata, Rose Marie Maldonado Garrido y Patricia Alejandra Figueroa Miles.

Este beneficio será otorgado a todos los integrantes afectos a este contrato, siendo facultad de la Empresa su administración.

ART. 20 : GASTOS DE TRASLADO

A aquellos trabajadores que deban cambiar efectivamente de residencia en compañía de su grupo familiar dentro del territorio nacional se les pagará por este concepto:

- A) UF 35,23 para cubrir los gastos de alimentación durante el viaje, taxis, de instalación en la nueva residencia, etc.
- B) Los pasajes para el Trabajador y su grupo familiar que tengan la calidad de carga familiar y que vivan con él y, en todo caso, para el cónyuge o conviviente civil aunque éste no sea carga familiar.

Estos pasajes serán comprados por la Empresa, pero si el Trabajador viaja en vehículo propio se le otorgará una suma equivalente al valor de éstos por la vía más usual.

- C) Flete y embalaje por hasta 1.000 Kgs. de equipaje y hasta 10.000 Kgs. de carga en ferrocarril, camión de mudanza o barco.

Si la vía más usual es la aérea, se pagará un sobre equipaje de hasta un 50% de lo permitido por pasaje.

Este beneficio se pagará también cuando el traslado del Trabajador origine el desplazamiento de su grupo familiar a una localidad distinta del lugar en el cual el Trabajador deba prestar sus servicios.



ART. 21 : FERIADO

Los trabajadores tendrán derecho a su feriado de acuerdo a las normas legales que regulan esta materia. No obstante, la duración del feriado será la siguiente:

<u>Años de trabajo</u>	<u>Nº de días hábiles</u>
Menos de 13	15
13 y 14	16
15	17
16	18
17	19
De 18 a 24	20
De 25 a 27	21
De 28 a 30	22
De 31 a 33	23
De 34 a 36	24 y así sucesivamente

El feriado convencional es incompatible con el feriado legal.

ART. 22 : AYUDA POR INCENDIO Y DESASTRE NATURAL

A los trabajadores que vivan en casas o piezas de la Empresa ubicados en el recinto de las centrales generadoras y cuyos enseres resulten dañados por un incendio accidental, terremoto, tsunamis y aluviones se les pagará - como máximo - un monto equivalente a UF 30, contra presentación de boleta/factura. Asimismo la Empresa aportará, por las mismas causas anteriormente descritas - como máximo - un monto equivalente a UF 100 si el evento se produce en el domicilio particular del Trabajador.

En cada caso la Empresa determinará si los eventos comunicados por los trabajadores califican en lo descrito en el punto precedente, siendo obligación del Trabajador aportar todos los antecedentes de respaldo que sean requeridos.

CAPITULO III: BENEFICIOS DE BIENESTAR

ART. 23 : BONIFICACIÓN POR CARGA FAMILIAR

Los trabajadores recibirán mensualmente una bonificación convencional por cada carga familiar, cuyo monto ascenderá a UF 0,76. Esta bonificación se pagará también por los hijos estudiantes mayores de 18 y menores de 26 años de edad que sigan cursos regulares de la enseñanza superior, aún cuando hayan dejado de ser carga familiar por causa de matrimonio o por haber cumplido 24 años de edad.

El monto de esta bonificación se incrementará al doble para todas aquellas cargas familiares reconocidas como inválidas por la respectiva institución previsional, en tanto subsista tal reconocimiento.

ART. 24 : AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

Anualmente se pagará un Aguinaldo de Fiestas Patrias cuyo monto ascenderá a la suma de UF 8,5 por cada Trabajador.



Este beneficio se pagará al personal que se encuentre en servicio al 1º de Septiembre de cada año, el día diez o durante la primera quincena de dicho mes.

ART. 25 : AGUINALDO DE NAVIDAD

Anualmente se pagará un Aguinaldo de Navidad cuyo monto ascenderá a 1,25 ingresos mínimos mensuales por cada Trabajador.

Este beneficio se pagará al personal que se encuentre en servicio al 1º de Diciembre de cada año, el día diez o durante la primera quincena de dicho mes.

ART. 26 : BONO DE VACACIONES

Tendrán derecho a esta bonificación aquellos trabajadores que hagan uso efectivo de al menos 15 días hábiles de vacaciones por año, y se pagará solo una vez cada año calendario.

La Empresa otorgará a los trabajadores que completen el número de días mencionado en el párrafo precedente entre los meses de Diciembre y Marzo, ambos meses inclusive, una bonificación de UF 2. Si el Trabajador completa el número de días entre los meses de Abril y Noviembre, ambos meses inclusive, la bonificación otorgada será de UF 8.

ART. 27 : PRESTACIONES DE SALUD

A) Complemento del subsidio por incapacidad laboral

En el caso de las licencias por incapacidad laboral, reguladas por el D.F.L. Nº 44 y demás normas legales vigentes o por las normas que en el futuro complementen o reemplacen dicho cuerpo legal, que tengan una duración igual o inferior a diez días, el pago de las remuneraciones correspondientes a los tres primeros días será de cargo de la Empresa.

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

Endesa Chile otorgará un Plan de Salud de cargo de la Empresa para los trabajadores y sus cargas familiares legales que tengan un plan individual de salud con una Isapre o Fonasa. Para aquellos trabajadores contemplados en el Anexo Nº 2, que en el año 2011 no les alcanzó para acceder a un plan mínimo de Isapre con su cotización legal al momento del cambio de plan colectivo a individual de Isapre, este valor adicional necesario para acceder a dicho plan será aportado por Endesa Chile mientras se mantenga en esa condición.

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

i.- Seguros Complementarios de Salud

Gasto Hospitalario	80%
Gastos Ambulatorios	80%
Medicamento Ambulatorio no Genérico	70%
Medicamento Ambulatorio Genérico	100%



Estas bonificaciones están sujetas a los topes por reembolso que la Empresa convenga con una Compañía de Seguros, contemplados en el Anexo N° 3.

ii.- Seguro Dental

Gastos Dentales 85%

Estas bonificaciones están sujetas a los topes por reembolso que la Empresa convenga con una Compañía de Seguros, contemplados en el Anexo N° 4.

iii.- Seguro Catastrófico

La Empresa contratará un seguro catastrófico por el 100% del valor copago, gasto médico después de la bonificación de la Isapre o Fonasa, con un tope anual, año póliza, de UF 10.000, y la aplicación de un deducible anual de UF 750, por beneficiario, deducible que se comprobará con la liquidación del seguro ambulatorio hospitalario. Este seguro cubre cualquier patología excepto las preexistentes. Las carencias y preexistencias médicas que pudieren originarse por el cambio del plan colectivo al plan individual de salud, serán cubiertas por Endesa Chile, en el evento que éstas no fueren cubiertas por el sistema indicado. Para estos efectos el Trabajador declarará las preexistencias que afectaren a éste y a sus cargas legales. Las preexistencias, conocidas por el Trabajador, que no fueren declaradas, al incorporarse al plan de salud y seguros señalados, no podrán invocarse con posterioridad.

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

Los beneficios contemplados en el Anexo N° 6, adjunto, pactados conforme a contrato colectivo de trabajo, que no se otorgaren en el plan individual de salud, Fonasa y el Sistema de Seguros Complementarios, se mantendrán plenamente vigentes, siendo ellos de cargo de Endesa Chile, como asimismo la diferencia que pudiere resultar de aplicarse los beneficios del plan individual de salud, comparados con los que otorga el plan colectivo.

Estas bonificaciones están sujetas a los topes por reembolso que la Empresa convenga con una Compañía de Seguros, contemplados en el Anexo N° 5.

C) Trabajadores afectos al Plan Colectivo de Salud:

Los trabajadores afiliados a la Isapre elegida por la Empresa tendrán derecho, con sus cargas familiares, a las bonificaciones, prestaciones y reembolsos médicos y dentales que se consignan en el Anexo N° 7, en las condiciones que se señalan en dicho documento, el que se considerará parte integrante del presente Contrato Colectivo para todos los efectos legales. Con todo y dentro del marco de la libre elección, la Empresa podrá otorgar los beneficios de salud antes indicados ya sea directamente, por intermedio de otros prestadores, como asimismo mediante otros procedimientos o mecanismos que se ofrezcan en el mercado y que contribuyan a mejorar el acceso y la calidad de los beneficios del Plan de Salud.



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

Si al término del año calendario y, una vez efectuados estos aportes, existiera un déficit, los trabajadores asumirán esta diferencia, la que será descontada por planilla en 12 cuotas mensuales de igual valor para cada uno de los trabajadores comprendidos en este Contrato. Sobre este punto, por única vez se condonarán las deudas que por esta materia puedan existir en los periodos anteriores. Comenzando a regir el aporte por las diferencias a contar de Enero de 2011.

Con todo, si el déficit fuera mayor que UF 1,2 en promedio, al año por cotizante, la Empresa revisará las causas que lo originan y definirá otros procedimientos alternativos, si fuere procedente.

Asimismo, la Empresa contratará un seguro complementario de salud para cubrir el 80% de la parte no bonificada de los gastos de hospitalización en que incurran los trabajadores y sus cargas familiares reconocidas como beneficiarios por la Isapre. Este seguro tendrá un máximo anual de UF 500, con un deducible no mayor que UF 3 por beneficiario y se aplicará según las normas generales de este tipo de seguros, emanadas de la Superintendencia de Valores y Seguros.

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

D) Deuda médica

Por la diferencia que resulte entre el monto de la bonificación y el tope fijado para cada atención en el régimen de salud a que se refiere el Anexo Nº 7 y letra B de esta cláusula -una vez deducida la parte cubierta por el seguro complementario a que se refiere la letra anterior, cuando fuere procedente- se aplicará un sistema de descuento médico individual que operará de la siguiente manera:

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

ART. 28 : LICENCIAS

Los trabajadores tendrán derecho a una licencia con goce de remuneración para cada uno de los eventos citados:

Matrimonio o establecer acuerdo de unión civil	08 días corridos
Nacimiento o adopción de un hijo	06 días hábiles
Fallecimiento:	
De un hijo, cónyuge o conviviente civil	08 días corridos
De un hijo en periodo de gestación	03 días hábiles
De un hermano	01 día hábil
De padres, padres de cónyuge o conviviente civil	03 días hábiles



Para contabilizar los días hábiles antes indicados, no se considerarán los días sábados, domingos y festivos para el personal con jornadas de lunes a viernes. Para el personal sujeto a régimen de turnos de operación, no se considerarán los días de descanso de cada ciclo de turno.

Los días de permiso definidos en el presente artículo deberán hacerse efectivos inmediatamente ocurrido el evento que le dio origen, exceptuando el permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil, que podrá hacerse efectivo hasta en un plazo de 90 días y para el caso de nacimiento de un hijo, podrá hacerse efectivo hasta en un plazo de 30 días desde la fecha de nacimiento.

Los permisos producto de un fallecimiento se incrementarán en un día cuando el evento se produzca fuera del lugar de residencia habitual del trabajador.

Estos permisos ya incluyen los días que contempla el Código del Trabajo.

ART. 29 : BONIFICACIONES POR MATRIMONIO, NACIMIENTO Y DEFUNCIÓN DE CARGAS

Los trabajadores tendrán derecho a una bonificación equivalente a:

- UF 8 al contraer matrimonio o establecer acuerdo de unión civil
- UF 8 por el nacimiento o adopción de un hijo
- UF 30 en caso de defunción de una carga familiar
- UF 8 en caso de defunción de sus padres o suegros.

Estas bonificaciones serán pagadas con el valor vigente a la fecha en que ocurra el hecho que origina el beneficio.

ART. 30 : SUBVENCIÓN PARA JARDINES INFANTILES

La Empresa otorgará una subvención mensual a las trabajadoras y trabajadores que tengan la tuición judicial de un hijo, entre 2 y 6 años, que asistan a jardines infantiles, establecimientos parvularios o prekindergarten, aunque el párvulo sea carga familiar de su cónyuge.

El monto mensual de esta subvención será hasta por un monto máximo equivalente a UF 9 por párvulo y su pago será mensual.

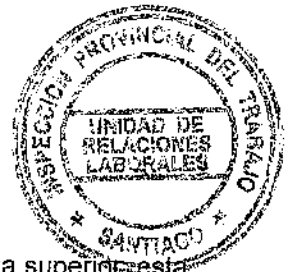
La subvención se otorgará como máximo hasta el mes de Diciembre del año en que el párvulo cumpla 6 años de edad, salvo que los cumpla en los primeros 4 meses del año, en cuyo caso se otorgará esta subvención hasta el mes en que cumpla la edad antedicha.

Este beneficio es incompatible con la bonificación por hijo estudiante de enseñanza Pre básica.

ART. 31 : BENEFICIOS DE ESCOLARIDAD

A) Bonificación por hijo estudiante

La Empresa otorgará por cada hijo estudiante que sea carga familiar una bonificación anual cuyo monto será el que se indica:



Enseñanza básica y Pre básica : UF 5
Enseñanza media : UF 7
Enseñanza superior : UF 15

Excepcionalmente, en el caso de los estudiantes de enseñanza superior, esta bonificación se pagará entre los 24 y los 26 años de edad inclusive por aquellos alumnos que - en razón de su edad - dejen de ser carga familiar, siempre que demuestren la continuidad de sus estudios.

El pago de esta bonificación se hará efectivo entre los meses de Febrero y Abril de cada año al valor vigente en cada uno de esos meses. Sin perjuicio, que en el caso de las carreras que comiencen en el segundo semestre, el pago de esta bonificación será efectivo en el mes correspondiente.

Para obtener el pago de este beneficio deberá presentar el certificado de matrícula correspondiente a partir del mes de Febrero de cada año.

B) Bonificación por estudios especiales

Por las cargas familiares reconocidas como inválidas por la respectiva institución previsional - siempre que tal reconocimiento esté fundado en limitaciones físicas o intelectuales profundas y permanentes, debidamente certificadas - los trabajadores tendrán derecho, contra la presentación de los documentos pertinentes y previa calificación de Recursos Humanos, a una bonificación mensual por estudios especiales que será equivalente al valor efectivamente pagado por este concepto.

C) Becas

La Empresa otorgará a los hijos de los trabajadores que cumplan los requisitos que más adelante se señalan, becas de estudio para subvencionar en parte sus gastos escolares a partir del 6º año de enseñanza básica.

Las becas se diferenciarán de acuerdo a:

a) Lugar de residencia del educando

En Becas Clase A para los educandos cuyos estudios les permitan residir en su casa y Becas Clase B para los educandos cuyos estudios les obligan a residir fuera de su casa.

b) Nivel educacional

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

<u>Educación</u>	<u>Becas Clase A</u>	<u>Becas Clase B</u>
Superior	UF 14,0	UF 55
Técnico Superior	UF 12,0	UF 50
Media	UF 2,9	-
Básica	UF 2,7	-

Se entiende por Educación Superior aquellas carreras impartidas por universidades o institutos profesionales que tengan, a lo menos, 5 semestres de duración.



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

- a) Ser carga familiar.
- b) Tener un promedio general de notas de cinco o más.

No obstante, a los estudiantes de educación superior con menos de 24 años de edad les bastará acreditar - mientras mantengan su calidad de carga familiar- el hecho de estar matriculados. Adicionalmente, aquellos que dejen de ser carga familiar en razón de su edad, deberán demostrar además, entre los 24 y los 26 años de edad inclusive, la continuidad de sus estudios.

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

ART. 32 : PRÉSTAMOS

A) Préstamo de Auxilio

Los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad en ENDESA tendrán derecho a solicitar cada doce meses un préstamo de auxilio de 2 sueldos base mensual como máximo o cada seis meses un préstamo de 1 sueldo base mensual como máximo.

Este préstamo será otorgado previa evaluación de la Gerencia de Recursos Humanos y Organización de las razones esgrimidas en la solicitud.

Los trabajadores referidos tendrán derecho a solicitar un nuevo préstamo dentro del mes en que cumplan los seis o doce meses, según corresponda, contados desde el mes en que se les otorgó el préstamo anterior y habiendo cancelado este.

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

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

B) Préstamo de Educación Superior

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

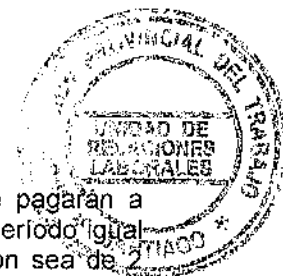
Dichos préstamos deberán solicitarse anualmente, por cada año calendario, y se financiará el 100% a partir del primer año.

A large, stylized handwritten signature in black ink, possibly reading "Rg".

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized "M" or "J".

A handwritten signature in black ink, appearing to be "JA".

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M23".



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

Para la correcta administración de este beneficio la Empresa ha dictado un reglamento que lo regula.

C) Préstamo Especial

El Trabajador afecto al presente Contrato Colectivo podrá solicitar hasta el 30 de octubre de 2015, un préstamo especial por única vez, de hasta \$ 9.300.000.- (nueve millones trescientos mil pesos), el que se podrá devolver en hasta 54 cuotas mensuales.

ART. 33 : BONO HABITACIONAL

La Empresa otorgará a los trabajadores que adquieran una "Primera Vivienda", sea esta nueva o usada, por única vez, un bono de UF 50.

ART. 34 : SALA CUNA

ENDESA mantendrá, en cada localidad en que presten servicio trabajadoras con hijos menores de dos años, un contrato con una sala cuna y pagará directamente a ésta el cuidado y alimentación de dichos menores. No obstante, las trabajadoras podrán optar por una sala cuna distinta a la contratada por la Empresa, en cuyo caso el aporte máximo será de UF 10, el que se otorgará contra presentación de la respectiva boleta.

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

CAPÍTULO IV: BENEFICIOS POR TÉRMINO DE CONTRATO

ART. 35 : INDEMNIZACIÓN CONTRACTUAL POR AÑOS DE SERVICIO

Los trabajadores que hayan ingresado a la Empresa hasta el 31 de Diciembre de 1989 y cuya antigüedad real sea igual o superior a 15 años en el momento del término de su contrato de trabajo por jubilación, retiro voluntario, por alguna de las causas señaladas en los números 1, 3, 4, 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo tendrán derecho a una indemnización que será equivalente a su sueldo base mensual vigente al 30 de Junio de 2001, - que es aquel que rige antes de realizarse la integración de remuneraciones a que se refieren los artículos 3° y 4° transitorio del Contrato Colectivo de fecha 22 de junio de 2001 - por cada año completo de antigüedad real y fracción superior a nueve meses de dicha antigüedad, con un máximo de 40 años de antigüedad real. Este sueldo base mensual se reajustará en las mismas oportunidades y porcentajes estipulados en las letras a) y b) del artículo 3° del presente Contrato Colectivo, además de considerar los porcentajes de incrementos reales de sueldo base que afecten al trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores: Julio Del Pino Soto, Marcelo Fuentes Arias, Marco Lagos Miranda, Humberto Leiva Bustos, Mauricio Pindave Carrillo, Jhon Martin Riquelme Wilson, Ulises Rivera Cisternas, Orlando Romero



Arenas, Erwin Vargas Peralta, Jaime Aguayo Muñoz, Juan Carrasco Ramírez, Guillermo Maluenda Aguirre y Juan Sanhueza Molina, no obstante su fecha de ingreso, tendrán derecho a la indemnización contractual por años de servicios señalada en esta cláusula, si cumplen los demás requisitos de la misma.

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

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

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

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

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

Perderán todo derecho a esta indemnización los trabajadores que no se retiren de la Empresa dentro del plazo de seis meses contado desde la fecha en que cumplan los 60 ó 65 años de edad las mujeres y los varones, respectivamente.

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

A aquellos trabajadores a los que se les haya calculado una parte de la indemnización contractual por años de servicio en UF por el período correspondiente a la antigüedad real acumulada hasta el día 31 de Diciembre de 1991 y que al concluir la prestación de sus servicios a la Empresa les correspondiere el pago de esta indemnización, su monto será el equivalente a la suma de los valores que se indican a continuación:

- a) El monto en pesos del número de UF establecido en su contrato individual de trabajo por este concepto, al valor que dicha unidad tenga al momento en que se haga efectivo el pago de la indemnización contractual.
- b) El valor que resulte al multiplicar la antigüedad correspondiente al período que medie entre el día inmediatamente posterior al 31 de Diciembre de 1991 y el término del contrato por el sueldo base vigente al 30 de Junio de 2001, reajustado según lo indicado en el inciso primero de este artículo.

A large, stylized handwritten signature, possibly 'R', with a long horizontal flourish extending to the left.

A handwritten signature, possibly 'y', written vertically.

A handwritten signature, possibly 'JA', written in a cursive style.

A handwritten number '173' written in a cursive style.



ART. 36 : ACOMPAÑAMIENTO POR RETIRO

La Empresa dispondrá para los trabajadores desde los 63 años hombres y 58 años mujeres, actividades de acompañamiento en el retiro, tales como encuentros, charlas o similares. Estas tendrán el objetivo de contribuir a enfrentar de mejor modo el paso desde la etapa laboral activa a la vida pasiva post-jubilación. Estas actividades serán dirigidas por profesionales competentes en las materias abordadas y serán de carácter voluntario para los trabajadores.

Asimismo, se pone a disposición para el grupo antes mencionado, a contar del año 2016, un cupo máximo anual de cinco trabajadores que cuenten con una antigüedad igual o superior a 20 años en la Empresa, un acompañamiento por su retiro de: un sueldo (última remuneración fija percibida) por cada año de antigüedad real (descontado los años que se hubiesen anticipado/pagado). Para acogerse a este acompañamiento deberán enviar su renuncia voluntaria antes de cumplir los 65 años hombres y 60 años mujeres. Pasado este plazo perderán todo derecho a percibir dicho acompañamiento.

Este beneficio es incompatible con la indemnización contractual por años de servicios (Art. 35).

ART. 37 : CUOTA MORTUORIA

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

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

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

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

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

Este beneficio es incompatible con la Indemnización por accidente del trabajo.

ART. 38 : INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

En el caso que un trabajador falleciere por accidente del trabajo, sus beneficiarios tendrán derecho a una indemnización equivalente a 45 sueldos base mensual del trabajador.

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



CAPÍTULO V: OTRAS MATERIAS

ART. 39 : PAGO DE PERMISOS SINDICALES

La Empresa pagará las remuneraciones correspondientes a las ocho o seis horas semanales de permisos sindicales que -de acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 249 del Código del Trabajo- conceda a los directores y delegados sindicales comprendidos en el presente Contrato Colectivo.

Tratándose de directores de federaciones, se pagarán las remuneraciones correspondientes a diez horas semanales, en conformidad a lo establecido en el inciso tercero del artículo 274 de ese mismo cuerpo legal.

No obstante, en el caso de los directores sindicales estos permisos pagados se extenderán hasta un máximo de dos días semanales. Se otorgarán, asimismo, permisos especiales para que los directores sindicales puedan participar en cursos, seminarios de formación gremial o en actividades intersindicales.

ART. 40 : APORTES PARA PROYECTOS SINDICALES

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

Adicionalmente la Empresa otorgará mensualmente al Sindicato la suma de 25 Unidades de Fomento, cuyo objetivo es ayudar a cubrir el pago de gastos administrativos del Sindicato.

ART. 41 : REUNIONES DE SEGUIMIENTO

Con el objeto de verificar la adecuada implementación de todos los aspectos que regulan el presente Contrato Colectivo, levantar las eventuales desviaciones y tratar en general temas de interés común, se efectuará una reunión bimensual entre el Directorio Sindical y la Gerencia de Recursos Humanos. La Gerencia de Recursos Humanos convocará en oportunidad las reuniones.

ART. 42 : Los artículos del presente Contrato Colectivo reemplazan en su totalidad a las establecidas en anteriores instrumentos colectivos celebrados y, del mismo modo, reemplazan a las que correspondan, establecidas en los Contratos Individuales de los Trabajadores afectos a este instrumento. En consecuencia, a contar del 1° de Julio de 2015 el presente Contrato Colectivo será la única fuente de derechos y obligaciones para las partes en materia de remuneraciones y beneficios.

Se exceptúan expresamente las cláusulas estipuladas en las modificaciones de los Contratos Individuales de aquellos Trabajadores que se acogieron a las liquidaciones de indemnización por años de servicios, las cuales se mantienen en total vigencia. Cualquier condición de beneficios excepcionales distinto a lo establecido en el presente Contrato Colectivo, será expresamente consignado en los respectivos contratos o modificaciones de contratos individuales, vigentes a partir del 01 de Julio 2015, para los trabajadores que corresponda.



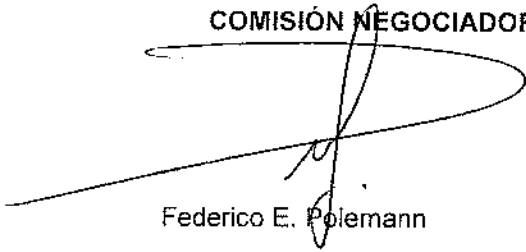
ARTICULOS TRANSITORIOS

ART. 1 : BONO DE ACUERDO

La Empresa pagará a cada Trabajador incluido en este Contrato Colectivo un Bono de Acuerdo ascendente a \$ 7.700.000.- (siete millones setecientos mil pesos) brutos, el que se pagará en 47 cuotas mensuales iguales y sucesivas de \$ 160.416.- (ciento sesenta mil cuatrocientos dieciséis pesos) a partir de Julio de 2015 y una cuota de \$160.448.- (ciento sesenta mil cuatrocientos cuarenta y ocho pesos) en el mes de Junio de 2019.

Si por alguna razón el Trabajador dejara de pertenecer a la Empresa, se procederá a la liquidación de este beneficio en la fecha en que se produzca el retiro. A los montos señalados precedentemente no se les aplicará reajustabilidad alguna.

COMISIÓN NEGOCIADORA EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD S.A.



Federico E. Polemann

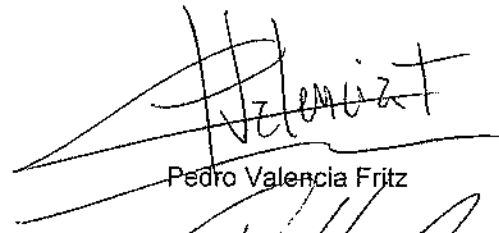


Luis Monsalve Cortés


COMISIÓN NEGOCIADORA SINDICATO REGIONAL DE TRABAJADORES DE ENDESA CHILE



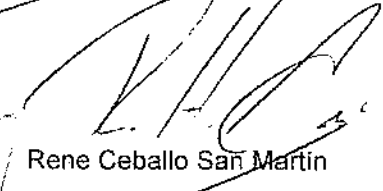
Arturo Rodríguez Bravo



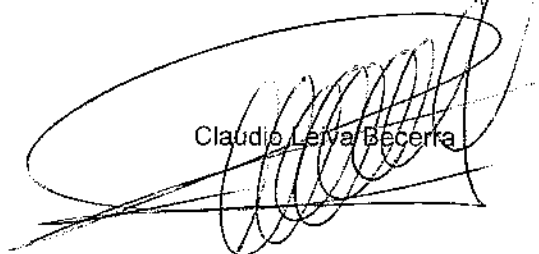
Pedro Valencia Fritz



Orlando Romero Arenas



Rene Ceballos San Martín



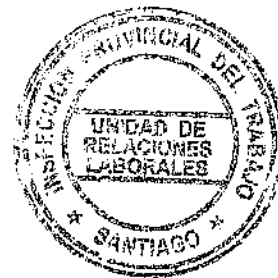
Claudio Lerya Becerra

ANEXO N°1



NOMINA DE TRABAJADORES DE ENDESA AFILIADOS AL SINDICATO REGIONAL DE TRABAJADORES DE ENDESA CHILE AFECTOS AL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO

N°	RUT	NOMBRE
1	05897916-3	AGUAYO CUEVAS GERMAN SEGUNDO
2	07709634-5	AGUAYO MUÑOZ JAIME MANUEL
3	05822368-9	AGUILAR MESAS ARTURO ALEJANDRO
4	12898503-4	ALARCON GUZMAN ROBERTO ENRIQUE
5	06137878-2	ALARCON PINO ROBERTO CLODOMIRO
6	10529204-K	ALBORNOZ DELGADO JOSE MARIO
7	05443307-7	ALCAINO MUÑOZ LUIS HUMBERTO
8	15929049-2	ALCALDE NAVARRO EDUARDO FRANCISCO
9	15325201-7	ALFARO GONZALEZ ANTONIO DANIEL
10	05764648-9	ALMENDRAS LAGOS RICARDO ARMANDO
11	09971131-0	ALVAREZ VARGAS HECTOR HERNAN
12	12084957-3	ANCAN MORALES DANIEL DARIO
13	10420131-8	ARANEDA TRONCOSO HECTOR ALEJANDRO
14	09046989-4	ARDILES CUBILLOS PEDRO ALEXIS
15	15095458-4	ARRIAGADA ARAOS ALEJANDRO RAUL
16	16137022-3	ARROYO CABEZAS CLAUDIO ENRIQUE
17	12178614-1	BALLESTEROS MADRID CLAUDIO ANDRES
18	14469436-8	BARRANTES CRAVERO ALVARO RODRIGO
19	17278837-8	BEIZA BEIZA LUIS OSVALDO
20	17347159-9	BELLO BURDILES FELIPE ALONSO
21	06764711-4	BERNALES MUÑOZ LUIS CESAR
22	12993381-K	BRAVO CID SERGIO MAURICIO
23	13880488-7	BUGUEÑO VILCHES JUAN SEBASTIAN
24	06183548-2	BURBOA CONEJERO JULIO ALBERTO
25	14019622-3	CANCINO CABALLERO CESAR ANTONIO
26	13728316-6	CARDENAS ZAPATA VICTORIA
27	12103891-9	CARRASCO RAMIREZ JUAN EDUARDO
28	13150658-9	CARTES COFRE CHRISTIAN ZENON
29	11732264-5	CATALDO VALDIVIA OMAR NATALIO
30	06574922-K	CEBALLO SAN MARTIN RENE HELMO
31	04585788-3	CERDA LIZAMA WILSON CARLOS
32	13798918-2	CORREA CASTRO FRANCISCO
33	09276930-5	DANUS ASENCIO JAIME
34	12101808-K	DE LA FUENTE ROJAS JOSE FERNANDO
35	11528689-7	DEL PINO SOTO JULIO ANDRES
36	08432082-K	DEL VALLE NUNEZ GUILLERMO
37	05984240-4	DIAZ CORDOVA JORGE GUSTAVO
38	07462331-K	DIAZ IBARRA HECTOR MANUEL
39	09809486-5	DIAZ VALDES JAIME EDUARDO
40	08806610-3	DURAN CARIAGA AGUSTIN ADRIAN
41	15178314-7	ELGUETA CHAVEZ HUGO
42	13954197-9	ESCOBAR SANDOVAL EDUARDO ANDRES
43	16514644-1	ESCOBAR SEPULVEDA PABLO ENRIQUE



44	07721811-4	ESPINOZA SEPULVEDA EDUARDO CESAR
45	07567066-4	FARIÑA ANGULO FRANCISCO JAVIER
46	09537994-K	FERREIRA PINTO CLAUDIO IVAN
47	16607319-7	FIGUEROA MILES PATRICIA ALEJANDRA
48	07768927-3	FLORES FLORES ADOLFO ANTONIO
49	11891034-6	FUENTES ARIAS MARCELO ANTONIO
50	07547014-2	GALAZ FERNANDEZ ALEJANDRO ANTONIO
51	06981715-7	GANGA GONZALEZ GABRIEL ANTONIO
52	13845153-4	GARCIA GAVILAN MARIA PAZ
53	05858073-2	GARCIA VIERA JULIO AGUSTIN
54	15121751-6	GONZALEZ GONZALEZ CLAUDIO ANDRES
55	13425071-2	GUERRA PIÑONES BORYCH
56	05585293-6	GUTIERREZ CORDERO VICTOR MANUEL
57	15854156-4	HERRERA PEREZ MARCO ANTONIO
58	09905749-1	HERRERA POZO IRIS
59	11915394-8	HUENUMILLA ALARCON NELSON ALEX
60	14354672-1	ISLA SAEZ CLAUDIO ANTONIO
61	07440579-7	JAMETT SANTIAGO GUILLERMO
62	10912310-2	LAGOS MIRANDA MARCO ANTONIO
63	13957823-6	LEIVA BECERRA CLAUDIO ALEJANDRO
64	11230182-8	LEIVA BUSTOS HUMBERTO LUIS
65	15760620-4	LEIVA ESPINOZA JUAN FRANCISCO
66	06975786-3	LINEROS GUTIERREZ PEDRO FRANCISCO
67	13529784-4	LOPEZ CHAVEZ JIMMY ANDRES
68	08352597-5	MALDONADO GARRIDO ROSE MARIE
69	09914423-8	MALUENDA AGUIRRE GUILLERMO PATRICIO
70	15808128-8	MATUS VERGARA CLAUDIO
71	11897599-5	MELLA GAJARDO MAURICIO
72	09249758-5	MOLINA FLORES SEBASTIAN DE LA CRUZ
73	07343680-K	MONSALVE DIAZ PEDRO AGUSTIN
74	13311784-9	MORA MOLINA MARY CARMEN
75	13311939-6	MORALES JARA MAURICIO ALEJANDRO
76	10043685-K	MUÑOZ PEREIRA LUIS FERNANDO
77	09394984-6	NARRIA BARRAZA ARTURO
78	07003799-8	NAVARRETE FUENTES ISRAEL ARTURO
79	09309634-7	NAVARRETE GARCIA JORGE ENRIQUE
80	16157159-8	NAVARRO ORTIZ ENZO GIOVANNI
81	12776031-4	NEGRETE MORALES JORGE DANIEL
82	13307230-6	NEIRA IBAÑEZ RODRIGO FELIPE
83	16222387-9	NOVA SEPULVEDA FRANCISCO JAVIER
84	05536154-1	NUÑEZ RODRIGUEZ ELISEO ALEJANDRO
85	16598514-1	NUÑEZ SCHORR ALFONSO JOSE
86	13959854-7	OLIVA LLANOS PABLO
87	06523751-2	OPAZO VASQUEZ CARLOS EDUARDO
88	12075162-K	ORTIZ DELGADO JULIO ALEJANDRO
89	08059544-1	OTAROLA VEGA JUAN CARLOS
90	14094597-8	PALMA PEZO MAGNO
91	12530274-2	PINDAVE CARRILLO MAURICIO ELVIS

A large, stylized handwritten signature or set of initials, possibly "R.G.", written in black ink.

A small, handwritten mark or signature in the bottom left corner of the page.

A large, stylized handwritten signature or set of initials at the bottom center of the page.



92	12035729-8	PINO LARA SOLEDAD ADNERY
93	16286984-1	PINO RIVAS FELIPE HERNAN
94	16138267-1	PRADENA VILLA SERGIO EDUARDO
95	15179522-6	RAMIREZ ARANEDA JAIME ANDRES
96	04635584-9	RAMOS PRADENAS ARTEMIO SEGUNDO
97	16008944-K	REBOLLEDO MELLADO ABRAHAM CRISTOPHER
98	05791096-8	REYES FLORES FELIX HUMBERTO
99	08071940-K	REYES ROJAS LUIS ENRIQUE
100	12911302-2	RIQUELME MARTINEZ RICARDO ANDRES
101	12531429-5	RIQUELME WILSON JOHN MARTIN
102	13960081-9	RIVAS CAMPOS CESAR ANTONIO
103	09518228-3	RIVERA CISTERNA ULISES JUVENAL
104	09834160-9	RODRIGUEZ BRAVO ARTURO
105	14021518-K	ROJAS LEIVA ERICK HUMBERTO
106	09368452-4	ROMERO ARENAS ORLANDO JOSE
107	15591660-5	ROMO SEPULVEDA AMOS
108	05766892-K	SAEZ CIFUENTES ROBERTO
109	15170383-6	SALDAÑA BELTRAN FABIAN MAURICIO
110	16600546-9	SALGADO ESPINOZA JORGE
111	12553658-1	SAN JUAN SAAVEDRA CARMEN ISABEL
112	06814118-4	SANCHEZ FAUNDEZ OSCAR ANTONIO
113	14522312-1	SANCHEZ HERNANDEZ NELSON ALEXIS
114	05995730-9	SANDOVAL MANRIQUEZ JOSE
115	12060315-9	SANHUEZA MOLINA JUAN IGNACIO
116	12000923-0	SEGUEL TOLEDO OMAR ALONSO
117	09527742-K	SEGURA CARRILLO CHRISTIAN ENRIQUE
118	14029205-2	SEPULVEDA FLORES NICOLAS EDUARDO
119	15104932-K	SILVA CORREA EDISON ANTONIO
120	05179705-1	SILVA SANCHEZ JOSE RICARDO
121	09952650-5	SOLIS VIERA LUIS ALBERTO
122	16427206-0	SOTELO ORTIZ YOSELIN ARACELY
123	16036986-8	SOTO SEGURA CESAR ALFONSO
124	14030021-7	STUARDO PARRA ALBERTO JAVIER
125	10105744-5	TAPIA ARAYA MAURICIO IVAN
126	13989632-7	TAPIA ROJAS FRANCISCO ALEJANDRO
127	17686586-5	TIZNADO CONTRERAS CARLOS FRANCISCO
128	06140610-7	TOBAR REYES LUIS ORLANDO
129	13878694-3	TORREJÓN CABALLERÍA ANTONIO FELIPE
130	05970418-4	TORRES CARTES OSVALDO PATRICIO
131	07218576-5	TORRES LETELIER IGNACIO ALFREDO
132	09505245-2	TRONCOSO SEPULVEDA CLAUDIO
133	10842886-4	URIBE MONCADA HECTOR JOHN
134	14213682-5	URREA BOBADILLA RICHARD ARIEL
135	11674357-4	VALDES VALDES BERNARDO
136	10263366-0	VALENCIA FRITZ PEDRO OSWALDO
137	09442425-9	VARGAS PERALTA ERWIN FERNANDO
138	11991805-7	VEGA FIGUEROA JUAN
139	11828250-7	VEGA RAMIREZ JORGE ARTURO



140	15193632-6	VEJAR RABANAL CARLOS NEIL
141	13309407-5	VERA ACUÑA MARCO CLAUDIO
142	05954956-1	VIDAL MEYER GABRIEL OMAR
143	06278176-9	VILLEGAS HUERTA ULISES
144	14212419-K	VILLEGAS MATUS CRISTIÁN ALEJANDRO
145	14906538-5	ZULETA CANIVILO DAVID JUAN MANUEL
146	12159694-6	ZURITA ROMERO GERARDO ISAAC

[Handwritten signatures and initials]



ANEXO N° 2
Diferencia Cotización Plan Individual de Salud

N°	RUT	NOMBRE
1	07709634-5	AGUAYO MUÑOZ JAIME MANUEL
2	05822368-9	AGUILAR MESAS ARTURO ALEJANDRO
3	05764648-9	ALMENDRAS LAGOS RICARDO ARMANDO
4	10420131-8	ARANEDA TRONCOSO HECTOR ALEJANDRO
5	13728316-6	CARDENAS ZAPATA VICTORIA
6	06574922-K	CEBALLO SAN MARTIN RENE HELMO
7	09809486-5	DIAZ VALDES JAIME EDUARDO
8	06975786-3	LINEROS GUTIERREZ PEDRO FRANCISCO
9	12776031-4	NEGRETE MORALES JORGE DANIEL
10	12035729-8	PINO LARA SOLEDAD ADNERY
11	05791096-8	REYES FLORES FELIX HUMBERTO
12	12911302-2	RIQUELME MARTINEZ RICARDO ANDRES
13	09834160-9	RODRIGUEZ BRAVO ARTURO
14	09368452-4	ROMERO ARENAS ORLANDO JOSE
15	05995730-9	SANDOVAL MANRIQUEZ JOSE
16	15104932-K	SILVA CORREA EDISON ANTONIO
17	13878694-3	TORREJÓN CABALLERÍA ANTONIO FELIPE
18	10842886-4	URIBE MONCADA HECTOR JOHN



ANEXO N° 3
Seguros Complementarios de Salud

A-I Beneficio de Hospitalización: DÍA CAMA	% Bono / % Libre Ejecución	% SCI	% Prestatadores Preferentes	Tope UF	Tipo Tope
Día Cama General hasta 30 días	80%	40%	100%	5.00	diario
Día Cama Acompañante (hijo < 14 años)	80%	40%	100%	5.00	5 días
Día Cama Home Care (hasta 30 días anuales)	80%	40%	100%	1.00	diario
AVI Beneficio de Hospitalización: Demás gastos hospitalarios					
Día Cama Intermedio y Día Cama Recuperación	80%	40%	100%	----	----
Día Cama UCly y Día Cama UTI	80%	40%	100%	----	----
Día Cama Incubadora y Día Cama Sala Cuna	80%	40%	100%	----	----
Insumos Clínicos y Materiales Clínicos	80%	40%	100%	----	----
Exámenes de Laboratorio y Radiológicos	80%	40%	100%	----	----
Procedimientos Diagnóstico y terapéutico	80%	40%	100%	----	----
Medicamentos Hospitalarios	80%	40%	100%	----	----
Derecho Pabellón	80%	40%	100%	----	----
Honorarios Médicos Quirúrgicos	80%	40%	100%	----	----
A-II Beneficio de Hospitalización: Otros Gastos Hospitalarios					
CAEC y GES (AUGE) Se reembolsa el 100% del deducible aplicado en la institución de salud provisional respectiva (una vez hecho uso de su red de prestadores), entendiéndose que es para aquellas prestaciones cubiertas por la póliza, no afecto al deducible de la póliza (si lo hubiere).					
Cirugía Máxilo Facial por Accidente	80%	40%	100%	15.00	año póliza por asegurado
Cirugía Máxilo Facial por Enfermedad	80%	40%	100%	15.00	año póliza por asegurado
Cirugía Reparadora por Accidente	80%	40%	100%	15.00	año póliza por asegurado
Trasplante Donante Vivo	80%	40%	100%	50.00	año póliza por asegurado
Trasplante Donante Post Mortem	80%	40%	100%	50.00	año póliza por asegurado
Servicio Privado Enfermera Profesional (Hosp.)	80%	40%	100%	----	----
Dadores de Sangre (Hospitalario)	80%	40%	100%	30.00	año póliza por asegurado
B - Beneficio de Maternidad					
Parto Normal	100%	50%	----	30.00	por evento
Cesárea	100%	50%	----	30.00	por evento
Aborto No Provocado	100%	50%	----	20.00	por evento
Complicaciones Embarazo y Parto	80%	40%	----	----	----
Partos Múltiples	Cubre el 100% adicional al tope correspondiente a Parto Normal o Cesárea y por cada hijo				
Tratamiento de Infertilidad y Esterilidad	80%	40%	----	15.00	año póliza por asegurado
C - Beneficio Ambulatorio					
Consulta General, Urgencia, Domicilio, Especialista	80%	40%	----	1.00	por prestación
Exámenes de Laboratorio	80%	40%	----	----	----
Exámenes Radiológicos	80%	40%	----	----	----
Procedimientos de Diagnóstico (no incluye materiales)	80%	40%	----	----	----
Procedimientos Terapéuticos (cutis infiltraciones y no incluye medicamentos o droga, y materiales clínicos)	80%	40%	----	----	----
Fonoaudiología	80%	40%	----	----	----
Kinesiología	80%	40%	----	----	----
Medicamentos de Marca (incluye Salud Mental), Cintas para medición de la Glucosa y se otorga cobertura para los Insumos Ambulatorios en caso de Urgencias	70%	70%	----	----	----
Medicamentos Genéricos (incluye Salud Mental)	100%	100%	----	----	----
Drogas Antineoplásicas	95%	95.00%	----	----	----
Insumos Ambulatorios (urgencia)	70%	70%	----	----	----
Hormona del crecimiento	80%	80%	----	50.00	año póliza por asegurado
Cirugía Ambulatoria (incluye Materiales Clínicos e Insumos Ambulatorios) (No incluye Cirugía Oftalmológica u Ocular)	80%	40%	100%	----	----
Recetario Magistral	70%	70%	----	----	----
Quimioterapia y Radioterapia	95%	47.50%	----	----	----
D - Beneficio de Salud Mental					
Consulta o Sesiones Psicológicas (tope UF 1.00 por sesión)	80%	80%	----	----	año póliza por asegurado
Consulta o Sesiones Psiquiátricas (tope UF 1.00 por sesión)	80%	80%	----	30.00	año póliza por asegurado
Consulta o Sesiones Psicopedagógicas (tope UF 1.00 por sesión)	80%	80%	----	----	año póliza por asegurado
Terapia Ocupacional	80%	80%	----	15.00	año póliza por asegurado
Hospitalización Psiquiátrica	80%	80%	----	50.00	año póliza por asegurado
E - Beneficios Adicionales	% Bono / % Libre Ejecución	% SCI	% Prestatadores Preferentes	Tope UF	Tipo Tope
Servicio Ambulancia Terrestre (según Condicionado Gral.)	80%	40%	100%	20.00	año póliza por asegurado
Servicio Ambulancia Aérea	80%	40%	100%	40.00	año póliza por asegurado
Gastos Ópticos (lentes contacto, marcos y cristales)	65%	65%	----	5.00	año póliza por asegurado
Cirugía Ocular a) (según definición)	80%	40%	----	40.00	año póliza por asegurado
Cirugía Ocular b) (según definición)	80%	40%	----	----	----
Prótesis y Ortesis (excluye lente intraocular, prótesis dentales y silla de rueda)	80%	80%	----	100.00	año póliza por asegurado
Plantillas Ortopédicas	80%	80%	----	2.00	año póliza por asegurado
Audífonos	80%	80%	----	20.00	año póliza por asegurado
Materiales de vendas de yaso, plástico o similares.	80%	40%	----	----	----
Obesidad Mórbida (según definición)	Bonificable según plan (ambulatorio u hospitalario)				
F: OTROS					
GASTO EN EL EXTRANJERO Según plan para gastos de urgencia y para otros gastos, que sean aprobados previamente por la aseguradora					
Deducible					
Acumulación del deducible: año póliza, aplicado posterior al reembolso del plan					
			Empleado Solo		UF 1.00
			Empleado con 1 carga		UF 2.00
			Empleado con 2+ cargas		UF 3.00
Monte Máximo (anual) año póliza por asegurado					
Monte máximo de reembolso anual por asegurados menores y mayores de 65 años según plan: UF750, tope conjunto con póliza N°281.688					
Monte máximo de reembolso anual por asegurado (Progenitores), según plan: UF100					
Monte máximo de reembolso anual para Cobertura Excepcional (Artículo N° 1): UF10					
Prestatadores Preferentes: Asociación Chilena de Seguridad, Hospital Clínico de la Universidad de Chile, Clínica Dávila e Instituto de Seguridad					



ANEXO Nº 4
Seguro Dental

A-Cuidado Dental General :		Tope UCO	Bono / L. Elección %	TOPE ANUAL	TOPE ANUAL
Consulta (estudio preliminar)			85%		
Atención Urgencia			85%		
Higiene o Profilaxis (una vez por año)			85%		
Radiografías Dental			85%		
Cirugía Bucal			85%		
Operatoria Dental			85%		
Endodoncia			85%		
Prótesis Dental (6 meses carencia)		100%	85%	UF 20	
Odontopediatría			85%	anual por	UF 40
Periodoncia			85%	asegurado	anual por
Implantes Dentales (Cubre tratamiento y procedimientos, se excluye materiales tales como Oro o Titanio) (6 meses carencia)			85%		asegurado
Disfunción (Plano y tratamiento)			85%		
Medicamentos Dentales			85%		
Laboratorio Dental			85%		
B-Ortodoncia :		TOPE UCO	Bono / L. Elección	TOPE ANUAL	
Ortodoncia (6 meses carencia)		100%	85%	---	
Deducible					
Acumulacion del deducible año póliza, aplicado posterior al reembolso del plan		Empleado Solo		UF 0.50	
		Empleado con 1 carga		UF 1.00	
		Empleado con 2+ cargas		UF 1.50	
GASTO EN EL EXTRANJERO: Según plan para gastos de urgencia y para otros gastos, que sean aprobados previamente por la aseguradora					

ANEXO N° 5
Seguro Catastrófico



A-I Beneficio de Hospitalización: DIA CAMA	% Bono / % Libre		Tope UF	Tipo Tope
	Elección	% SCI		
Día Cama General hasta 30 días	100%	50%	---	---
A-II Beneficio de Hospitalización: Demás gastos hospitalarios				
Día Cama Intermedio y Día Cama Recuperación	100%	50%	---	---
Día Cama UCI y Día Cama UTI	100%	50%	---	---
Día Cama Incubadora y Día Cama Sala Cuna	100%	50%	---	---
Insumos Clínicos y Materiales Clínicos	100%	50%	---	---
Exámenes de Laboratorio y Radiológicos	100%	50%	---	---
Procedimientos (Diagnóstico y terapéutico)	100%	50%	---	---
Medicamentos Hospitalarios	100%	50%	---	---
Derecho Pabelón	100%	50%	---	---
Honorarios Médicos Quirúrgicos	100%	50%	---	---
Cirugía Máxilo Facial por Accidente	100%	50%	---	---
Cirugía Máxilo Facial por Enfermedad	100%	50%	---	---
Cirugía Reparadora por Accidente	100%	50%	---	---
Dadores de Sangre (Hospitalario)	100%	50%	---	---
Servicio Privado Enfermera Profesional (Hosp.)	100%	50%	---	---
B - Beneficio de Maternidad				
Sin cobertura				
C - Beneficio Ambulatorio				
Consulta General, Urgencia Domicilio, Especialista	100%	50%	---	---
Exámenes de Laboratorio	100%	50%	---	---
Exámenes Radiológicos	100%	50%	---	---
Procedimientos de Diagnóstico (no incluye materiales)	100%	50%	---	---
Procedimientos Terapéuticos (no incluye medicamentos o droga, y materiales clínicos)	100%	50%	---	---
Fonoaudiología	100%	50%	---	---
Kinesioterapia	100%	50%	---	---
Medicamentos de Marca	100%	100%	---	---
Medicamentos Genéricos	100%	100%	---	---
Cirugía Ambulatoria (Incluye Materiales Clínicos e Insumos Ambulatorios) (No incluye Cirugía Oftalmológica u Ocular)	100%	50%	---	---
D - Beneficio de Salud Mental				
Sin cobertura				
E - Beneficios Adicionales				
Servicio Ambulancia Terrestre (según Condicionado Gral.)	100%	50%	---	---
Protesis y Ortesis (excluye lente intraocular y silla de rueda)	100%	100%	---	---
F: OTROS				
GASTO EN EL EXTRANJERO: Según plan para gastos de urgencia y para otros gastos, que sean aprobados previamente por la aseguradora				
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 750, tope conjunto con póliza N° 281.689

Monto Máximo (anual) año póliza por asegurado

UF 10.000

ANEXO Nº 6



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

A) Bonificación de pasajes:

- a) En los casos de urgencia médica y gravedad tal que hagan necesario el traslado inmediato del paciente a la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos adecuados, el gasto en pasajes será bonificado en una suma equivalente al 75% del valor de un pasaje completo de ida y regreso por el medio más usual.
- b) En los casos de controles posteriores a una intervención quirúrgica, se bonificará el 75% del valor del pasaje de ida y regreso por el medio más usual.
- c) Esta bonificación se concederá por un máximo de tres controles dentro del transcurso de los dos meses siguientes a la intervención quirúrgica.
- d) En los casos de ausencia o insuficiencia de recursos médicos en la zona, debidamente comprobada, se bonificará el 50% del valor de los pasajes de ida y regreso por el medio más usual hasta la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos adecuados. Estas circunstancias deberán ser certificadas por escrito por el médico que deriva la atención o, en su defecto, por el médico tratante. Esta bonificación será calificada localmente.
- e) En los casos indicados en A.a) y A.b) podrán bonificarse los pasajes del acompañante cuando exista un certificado médico que acredite que el paciente está imposibilitado de valerse por sí mismo. Además, se autorizará esta bonificación en aquellos casos de pacientes menores de 16 años que deban viajar de acuerdo a lo establecido en A.d). La bonificación será equivalente al 50% del valor de los pasajes de ida y regreso por el medio más usual y requerirá la calificación previa del médico contralor que designe Endesa.

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

- a) Los trabajadores que presenten una enfermedad grave que requiera tratamiento urgente, que sean derivados por prescripción médica a Santiago o a la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos necesarios, y que no sean hospitalizados, tendrán derecho a una bonificación de UF 0,5 diarios.
- b) Las cargas familiares que se encuentren en la situación indicada en a) tendrán derecho a una bonificación de UF 0,25 diarios.



- c) El acompañante del beneficiario menor de 16 años de edad que se encuentre en la situación indicada en a) tendrá derecho a una bonificación de UF 0,25 diarios.
- d) Esta bonificación de estadía para el acompañante procederá sólo cuando al enfermo respectivo se le otorgue el beneficio señalado en b).
- e) Estas bonificaciones se otorgarán previa calificación del médico contralor de Endesa, por un máximo de UF 5 para el Trabajador y de UF 2,5 para las cargas familiares y el acompañante, respectivamente, por cada evento de hospitalización.

C) Calificación y control

- a) El otorgamiento de todos los beneficios a que se refiere este Anexo será calificado y administrado por el médico contralor que designe Endesa Chile, para lo cual se adoptarán las medidas y establecerán los procedimientos administrativos que le permitan un adecuado control de los mismos.
- b) Los trabajadores y sus cargas, cuando fuere necesario, deberán someterse a un examen de ingreso al incorporarse por primera vez al Sistema de Seguros Complementarios de Salud y posteriormente, cuando habiendo perdido la calidad de afiliados, decidan nuevamente reincorporarse a este sistema.

D) Reembolso de las bonificaciones

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

ANEXO Nº 7



REF.: REGIMEN DE SALUD PARA LOS
TRABAJADORES AFILIADOS A LA
ISAPRE ELEGIDA POR LA
EMPRESA

1.- Los trabajadores afiliados a la Isapre elegida por la Empresas y sus respectivas cargas familiares tendrán derecho a las bonificaciones y prestaciones que más adelante se señalan:

2.- Bonificaciones médicas y dentales

A) BONIFICACIONES MÉDICAS

- a) Atención médica en consulta o domicilio: 85% del valor cobrado, con un máximo de 85 % del Arancel de Referencia (ARI).
- b) Exámenes clínicos o de laboratorio o radiológicos realizados por médicos o bajo su responsabilidad: 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del ARI.
- c) Transfusiones de sangre y otros tratamientos especializados realizados por médicos: 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del ARI.
- d) Intervenciones quirúrgicas y procedimientos médicos: 90% del valor cobrado, con un máximo del 90% del ARI.

B) OTRAS BONIFICACIONES MÉDICAS

- a) Bonificación diaria por estadía en clínicas u hospitales: como máximo el 85% del valor real con un máximo del 85% del ARI, con un tope máximo anual de UF 323,54 por beneficiario.

Quando la hospitalización se lleve a cabo en una casa de reposo, la bonificación será equivalente al 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del ARI. Se entenderá que son casas de reposo aquellas entidades debidamente autorizadas para tales efectos por el Ministerio de Salud.

El tope máximo anual para la estadía en casas de reposo será de UF 5,04 por beneficiario.

- b) Bonificación por servicio de cuidadora, durante la hospitalización, dado por enfermeras universitarias o auxiliares de enfermería: 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del valor de ARI, con un monto máximo de UF 5,44 por cada evento de hospitalización.



- c) Bonificación por atención de matronas, practicantes, tratamientos de fisioterapia o kinesioterapia, derecho a pabellón y ambulancia 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del ARI.
- d) Bonificación por atención oncológica integral: la atención médica, quirúrgica, exámenes clínicos de laboratorio y radiológicos directamente vinculados con la patología oncológica, así como tratamientos globales de cobaltoterapia, radioterapia y quimioterapia, medicamentos y la hospitalización de pacientes que estén directamente relacionados con patologías oncológicas debidamente certificadas tendrán una bonificación equivalente al 95% de su valor real, previa autorización para cada caso específico del médico contralor de ENDESA.

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

- e) Bonificación por audífonos, prótesis y órtesis recetados por el profesional respectivo: 85% del valor real del artículo, previa calificación para cada caso específico por parte del médico contralor de la ENDESA. Las pilas para audífonos se bonificarán hasta un monto de UF 0,46 mensuales.

f) Bonificación por anteojos ópticos

- i) Cristales blancos: 85% de su valor cada vez que haya indicación expresa para su uso o cambio de dioptría.
- ii) Marcos corrientes: 85% de UF 2. Esta bonificación se concederá inicialmente hasta por cuatro veces, libres de frecuencia. Posteriormente, se bonificará – como máximo – un marco cada cuatro años. Para estos efectos, también se considerará el número de veces que se haya otorgado el beneficio con anterioridad al inicio de la vigencia del Contrato Colectivo. Los marcos para anteojos ópticos, en el caso de las cargas familiares menores de 16 años, se otorgarán como máximo cada dos años.
- iii) Lentes de contacto: Se bonificarán sólo cuando exista una patología ocular justificada médicamente en forma expresa o cuando las dioptrías excedan de cuatro, en cualquiera de los ojos. La bonificación máxima será equivalente al 85% del valor de lentes duros. Las bonificaciones de lentes de contacto serán previamente calificadas y autorizadas por el médico contralor de ENDESA. Asimismo, se bonificará mensualmente el 70% del valor real del set de limpieza.

g) Bonificación de pasajes:

- i) En los casos de urgencia médica y gravedad tal que hagan necesario el traslado inmediato del paciente a la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos adecuados, el gasto en pasajes será bonificado

A handwritten signature or mark, possibly "R", written in black ink.

A handwritten signature or mark, possibly "y", written in black ink.

A large handwritten signature or mark, possibly "A", written in black ink.



en una suma equivalente al 75% del valor de un pasaje completo de ida y regreso por el medio más usual.

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

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

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

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

h) Bonificación por medicamentos:

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

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

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

C)

BONIFICACIONES DENTALES Y LABORATORIO DENTAL


a) En Santiago:

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



- Atención fuera del Centro Dental: Se bonificará el 85% del valor cobrado, con un máximo del 85% del ARI por cada una de las prestaciones.
 - Atención por especialistas en ortodoncia, paradoncia y endodoncia: Se bonificará el 85% del valor cobrado con un máximo del 85% del ARI por cada una de las prestaciones.
- b) En terreno:
- Todas las atenciones dentales se bonificarán en un 85% del ARI.
- c) Bonificación por trabajos de laboratorio:
- Tanto en Santiago como en Terreno se bonificará el 85% del ARI y, en ausencia de éste, el 85% del valor cobrado.
- d) En general, la Isapre no bonificará ni pagará tratamientos que tengan una finalidad predominantemente estética o que se realicen con materiales de alto costo, susceptibles de ser reemplazados técnicamente en similares condiciones por otros de menor valor, de acuerdo a la calificación que hará la contraloría dental de ENDESA.

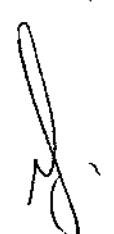
D) BONIFICACION POR ESTADIA DE BENEFICIARIOS DE TERRENO NO HOSPITALIZADOS.

- 
- a) Los trabajadores que presenten una enfermedad grave que requiera tratamiento urgente, que sean derivados por prescripción médica a Santiago o a la ciudad más próxima que cuente con los recursos médicos necesarios, y que no sean hospitalizados, tendrán derecho a una bonificación de UF 0,46 diarios.
 - b) Las cargas familiares que se encuentren en la situación indicada en a) tendrán derecho a una bonificación de UF 0,23 diarios.
 - c) El acompañante del beneficiario menor de 16 años de edad que se encuentre en la situación indicada en a) tendrá derecho a una bonificación de UF 0,23 diarios.

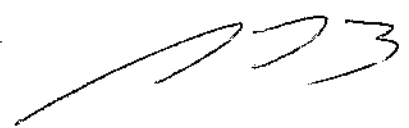
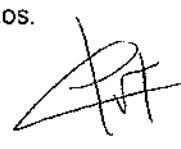
Esta bonificación de estadía para el acompañante procederá sólo cuando al enfermo respectivo se le otorgue el beneficio señalado en b)

Estas bonificaciones se otorgarán previa calificación del médico contralor de ENDESA, por un máximo de UF 4,56 para el Trabajador y de UF 2,28 para las cargas familiares y el acompañante, respectivamente, por cada evento de hospitalización.

E) CALIFICACIÓN Y CONTROL



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





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

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

F) REMBOLSO DE LAS BONIFICACIONES

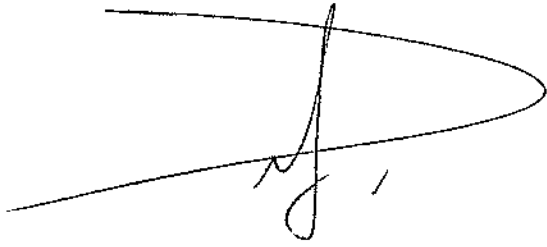
Los trabajadores afiliados a la Isapre elegida por la Empresa que paguen directamente a los profesionales o a las instituciones del área de la salud las prestaciones aludidas en las letras A), B), C), y D) de este Anexo, tendrán derecho al reembolso de las bonificaciones correspondientes previa presentación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

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

A vertical handwritten mark or signature on the left side of the page.

A handwritten signature in the middle of the page.

A handwritten signature on the right side of the page.



FEDERICO E. POLEMANN



ARTURO RODRIGUEZ BRAVO