

# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ENTRE

**CGE DISTRIBUCIÓN S.A.**

Y

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
COMPAÑÍA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.**

---

En Santiago, a 9 de septiembre de 2011, por una parte, entre **CGE DISTRIBUCIÓN S.A.**, representada por su Gerente General don Cristián Saphores Martínez, ambos domiciliados en Av. Presidente Riesco 5561, piso 14 - Edificio Arrau, Santiago, en adelante e indistintamente la “Empresa” o “CGE DISTRIBUCIÓN”; y por la otra, el **Sindicato de Trabajadores de la Empresa Compañía General de Electricidad S.A.**, representado por los señores Miguel Ángel Toro Hernández, Presidente, Gastón Bernardo López Bretón, Secretario, Emilio Florencio Llanca Rivero, Tesorero, y los Directores señores Reinaldo Antonio Sandoval Reyes y José Ernesto Gómez Venegas, todos domiciliados para estos efectos en calle San Ignacio de Loyola N° 273, depto. 611 piso 6, Santiago, en adelante e indistintamente "El Sindicato", "los trabajadores" o "el personal"; se ha convenido en el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

## **CLÁUSULA 1ª: PARTES**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo contiene las estipulaciones de naturaleza colectiva sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que explícitamente acuerdan por una parte CGE DISTRIBUCIÓN y, por la otra parte, los trabajadores afiliados al Sindicato indicado precedentemente, los que se individualizan en el Anexo N° 1 adjunto, representados por la respectiva directiva sindical.

## **CLÁUSULA 2ª: REAJUSTE DE REMUNERACIONES**

Los sueldos base del personal y todos los beneficios establecidos en pesos en el presente contrato se reajustarán cada seis meses, en un porcentaje igual a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (en adelante IPC) o el indicador que lo reemplace, en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de aplicación de cada reajuste. El primer reajuste corresponderá efectuarlo el 1 de noviembre de 2011 por la variación que haya experimentado el IPC entre el 1 de mayo de 2011 y el 31 de octubre de 2011.

Sin perjuicio de lo anterior, los sueldos base de los trabajadores afectos al presente contrato y los demás beneficios establecidos en pesos, se reajustarán de manera



automática al mes siguiente de aquel en que la variación acumulada del IPC fuese superior al 3%, sin embargo, no se aplicarán reajustes en períodos inferiores a tres meses.

Si la variación del IPC durante uno o más períodos semestrales fuera negativa (inferior a cero), las remuneraciones referidas en el primer párrafo de esta cláusula, no serán reajustadas sino hasta el mes de mayo o noviembre en que la variación positiva del IPC haya compensado íntegramente la variación negativa acumulada. En este caso, corresponderá aplicar como reajuste el exceso sobre dicha variación negativa acumulada.

Para efectos de este contrato, el valor que corresponderá aplicar a la Unidad de Fomento (UF) en todos aquellos beneficios establecidos en esta unidad, será el que dicha UF registre el último día del mes en que corresponda pagar el beneficio, salvo que específicamente se establezca otro criterio para alguna cláusula en particular.

Con fecha 1 de septiembre de 2012, el sueldo base de todos los trabajadores que perciban menos de \$1.600.000 en esta componente, y cuya relación entre su Sueldo Base y su Sueldo del Grado (SB/SG) sea inferior a 1,30 (uno coma treinta), tendrán un incremento adicional de \$8.000 en su Sueldo Base. No se considerará como ajuste de sueldo para estos efectos la anualidad a que tenga derecho el trabajador en virtud de la cláusula 3ª.

Asimismo, con fecha 1 de septiembre de 2013, el sueldo base de todos los trabajadores que perciban menos de \$1.600.000 en esta componente, y cuya relación entre su Sueldo Base y su Sueldo del Grado (SB/SG) sea inferior a 1,30 (uno coma treinta), tendrán un incremento adicional de 1% en su Sueldo Base, no considerándose tampoco como ajuste de sueldo para estos efectos la anualidad a que tenga derecho el trabajador en virtud de la cláusula 3ª.

### **CLÁUSULA 3ª: ANUALIDAD**

La anualidad es un aumento producido en la componente personal del trabajador, consistente en el pago mensual del 1% del sueldo del grado a aquellos trabajadores que, habiendo pertenecido a la Empresa un año completo al 1 de enero de cada año y teniendo un sueldo base inferior a \$1.600.000, no hayan tenido promoción o aumento individual de su sueldo en el último período anual.

La primera aplicación de este beneficio se efectuará el 1 de enero de 2012. Transcurrido un año de dicha fecha, se adicionará una nueva aplicación del mismo beneficio a aquellos trabajadores que no hayan tenido promoción o aumento individual de su sueldo en el período anual inmediatamente anterior, acumulándose su monto con el percibido mensualmente hasta esa fecha.

No se considerará como incremento de sueldo, para estos efectos, el reajuste de remuneraciones a que tenga derecho el trabajador en virtud de la cláusula 2ª.



#### **CLÁUSULA 4ª: GRATIFICACIÓN**

Se mantienen las gratificaciones establecidas de seis sueldos base mensuales por año, que continuarán pagándose mensualmente, las que serán imputables y sustituirán, en la parte pertinente, a la gratificación establecida en el Artículo 50 del Código del Trabajo.

#### **CLÁUSULA 5ª: PARTICIPACIÓN POR RESULTADOS**

Año 2011:

Se establece una Participación por Resultados que se pagará la primera quincena de marzo de 2012, que tendrá relación con el porcentaje de incremento real experimentado por la Utilidad del Ejercicio terminado el 31 de diciembre del año 2011; con relación a la Utilidad del Ejercicio del año precedente, ambos antes de descontar esta participación y expresados en igual moneda.

El monto total de la Participación por Resultados (PR) se determinará según la expresión siguiente:

$$\text{PR} = \text{SSB} \times 0,4 \times \text{Incremento Porcentual de la UE}$$

Se entiende por SSB la suma de los Sueldos Base propios de todos los trabajadores a los cuales sea aplicable el presente Contrato Colectivo, y de aquellos trabajadores a los que este Contrato se haga extensivo. Para determinar el monto SSB se considerarán los sueldos base de los trabajadores vigentes al 31 de diciembre del año anterior, los últimos sueldos base mensuales de los jubilados y fallecidos en el año y los sueldos base al 31 de diciembre de aquellos trabajadores que, sin tener contrato definitivo de trabajo, CGE DISTRIBUCIÓN resuelva hacerles extensiva esta participación por resultados. Para todos los efectos de esta participación, los sueldos base se ajustarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año.

La Utilidad del Ejercicio se ajustará por los eventos extraordinarios que afecten un año en especial.

Para todos los efectos, PR tendrá un monto mínimo de 1,0 SSB y un monto máximo de 3,5 SSB.

El monto de la participación global así calculada se distribuirá entre los trabajadores a los cuales sea aplicable y extensivo el presente Contrato Colectivo, en la siguiente forma:

El 100% de la participación citada se entregará en proporción al sueldo base de cada trabajador.



El monto calculado para cada trabajador conforme al párrafo anterior se reducirá a razón de 1/200 por cada día de ausencia al trabajo durante el ejercicio 2011. Con todo, se considerarán trabajados los días de vacaciones, el descanso maternal y paternal establecido en la ley, las ausencias por accidentes del trabajo y las ausencias por licencias médicas que, con recomendación fundada por el Consejo de SAEMA, apruebe la Empresa. El monto no repartido como resultado de la aplicación de este procedimiento, se entregará en proporción al sueldo base propio de cada trabajador.

### Años 2012 y 2013:

La Empresa pagará la primera quincena de marzo de los años 2013 y 2014, una Participación por Resultados que tiene por objeto reconocer el desempeño individual del trabajador, el cumplimiento de los objetivos de CGE DISTRIBUCIÓN y el logro de los desafíos específicos que se hayan establecido para los años 2012 y 2013, respectivamente, para cada área o zonal, la que será la resultante de dos componentes:

1. El Cumplimiento de Metas individuales medido a través del Sistema de Mejoramiento del Desempeño, en adelante SMD, conocido y aceptado para estos efectos por el trabajador, de conformidad al Plan Individual que cada trabajador acuerde con su supervisor directo, conforme a las normas, procedimientos, principios y valores establecidos por la Empresa; y
2. El Cumplimiento de diferentes Metas financieras y operacionales a nivel de la empresa (CMe) y zonal (CMz) a la cual pertenece el trabajador. En el caso de los trabajadores de Oficina Central, se considerara sólo el cumplimiento a nivel empresa (CMe).

De esta forma, la Participación por Resultados (PR) será igual a la siguiente expresión:

$$PR = SMD + CFyO$$

### **Componente individual (SMD)**

El desempeño en el componente SMD de la participación por resultados, se establecerá a través de la definición de diferentes metas de carácter individual.

Cumplidos los requisitos o estándares que cada meta establece, el monto que corresponde a cada Trabajador en su componente SMD se determinará considerando la siguiente tabla:



| % Cumplimiento SMD | N° de Sueldos Base al 31 de diciembre del 2012 y 2013 |
|--------------------|---|
| 100%               | 1,00  |
| 90%                | 0,90  |
| 80%                | 0,75  |
| 70%                | 0,50  |
| 60%                | 0,25  |
| 50%                | 0,00  |

Los niveles de cumplimiento intermedios a los rangos definidos serán calculados proporcionalmente.

### Componente Financiero y Operacional (CFyO)

El desempeño de la componente Empresa se establecerá a través de la definición de metas anuales -en el ámbito financiero y operacional- en dos niveles, cada uno de los cuales tiene una ponderación de acuerdo a la importancia de ese grupo de metas en el logro de los objetivos. Los niveles y sus respectivas ponderaciones están descritos en el siguiente cuadro:

| Nivel         | Ponderación |
|---------------|-------------|
| Empresa (CMe) | 60%         |
| Zonal (CMz)   | 40%         |

La Componente Financiera y Operacional que recibirá cada trabajador será expresada en Sueldos Base y se calculará considerando el vigente a diciembre de cada año conforme a la siguiente expresión:

$$\text{CFyO} = [(0,6 \times \text{CMe}) + (0,4 \times \text{CMz})] \times 1,7$$

En que:

CFyO = Componente Financiera y Operacional, expresada en número de sueldos base

CMe = % cumplimiento metas nivel empresa

CMz = % cumplimiento de metas nivel zonal

Se establecerán para cada meta indicadores de rendimiento que permitan medir el efectivo cumplimiento de ellas, las que deberán tener un nivel mínimo de rendimiento exigido, un nivel de rendimiento esperado y un nivel de rendimiento excepcional.



Alcanzado el nivel de rendimiento mínimo exigido, la Empresa otorgará 50% de cumplimiento de la meta; alcanzado el nivel de rendimiento esperado, se otorgará 100%; y alcanzado el nivel de rendimiento excepcional o superior, CGE DISTRIBUCIÓN otorgará 150% de cumplimiento. Bajo el nivel mínimo exigido, el cumplimiento será 0%. Los niveles de cumplimiento intermedio a los rangos definidos serán calculados proporcionalmente.

Cada Trabajador tendrá un cuadro de metas de acuerdo al siguiente modelo:

| <b>Cuadro de control metas Componente Financiero y Operacional</b> | <b>Pondera.</b> | <b>Resultado</b>              |
|--|-----------------|-------------------------------|
| <b>Nivel Empresa</b>   | <b>60%</b>      | <b>CMe</b>                    |
| EBITDA   | 60%             | Pond. x Nivel de Cumplimiento |
| Margen de Distribución Empresa                                     | 20%             | Pond. x Nivel de Cumplimiento |
| Rentabilidad Activos Operacionales                                 | 10%             | Pond. x Nivel de Cumplimiento |
| Gastos de Administración y O&M                                     | 10%             | Pond. x Nivel de Cumplimiento |
| <b>Nivel Zonal</b>   | <b>40%</b>      | <b>CMz</b>                    |
| Margen de Distribución Zonal o Empresa                             | 20%             | Pond. x Nivel de Cumplimiento |
| Margen Otros Negocios  | 40%             | Pond. x Nivel de Cumplimiento |
| Gastos de Administración y O&M                                     | 40%             | Pond. x Nivel de Cumplimiento |

En el caso de los trabajadores de la Oficina Central, la ponderación de CMe será del 100% y la ponderación del CMz será de 0%.

Para determinar el monto de la Participación por Resultados de los años 2012 y 2013 se considerarán los sueldos base de los trabajadores vigentes al 31 de diciembre del año anterior, respectivamente, los últimos sueldos base mensuales de los jubilados y fallecidos en el año y los sueldos base al 31 de diciembre de aquellos trabajadores que, sin tener contrato definitivo de trabajo, CGE DISTRIBUCIÓN resuelva hacerles extensiva esta participación por resultados. Para todos los efectos de esta participación, los sueldos base se ajustarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año.

El monto calculado para cada trabajador se reducirá a razón de 1/200 por cada día de ausencia al trabajo durante los ejercicios 2012 y 2013. Considerándose trabajados para estos efectos los días de vacaciones, el descanso maternal y paternal establecido en la ley, las ausencias por accidentes del trabajo y las ausencias por licencias médicas que, con recomendación fundada por el Consejo de SAEMA, apruebe la Empresa.

En caso que algún trabajador no disponga de SMD por haber ingresado a CGE DISTRIBUCIÓN en el último trimestre del año, el pago de la Participación por Resultados considerará sólo el cumplimiento del CFyO.

Con todo, el mínimo garantizado para los años 2012 y 2013 será de 1,5 sueldos base.



Para efecto de este contrato se establece que la deuda que mantienen los trabajadores con la Empresa, consignada individualmente en el Anexo N° 3, será descontada a razón de 50% de dicho monto individual, cuando la Participación por Resultados de un año sea superior a 2,5 sueldos base.

#### **CLÁUSULA 6ª: SUELDO BASE**

El Sueldo Base está constituido por el "sueldo del grado", que se refiere al nivel que ocupa cada trabajador en la Empresa y que se señala en el Anexo N° 2 del presente instrumento; la "anualidad" y la "componente personal", los que se entienden conocidos por las partes, y tienen valores específicos y personales para cada trabajador.

En relación con la estructura de cargos y escalafones actualmente vigente, las partes declaran expresamente que ninguna modificación o re-encasillamiento futuro podrá significar que un trabajador que es parte del presente contrato colectivo, quede con un sueldo base inferior al que estaba percibiendo.

Con todo, las partes acuerdan que ante promociones o aumentos en el sueldo base que conlleven incrementos en un grado, la Empresa no disminuirá la componente personal que percibía el trabajador antes de esta modificación.

En el ejercicio de las facultades que le son propias, la Empresa arbitrará los medios para la adecuada configuración y aplicación de la estructura de cargos y escalafones, así como para la política de contratación, capacitación, remuneraciones y desarrollo del personal. En tal sentido, en lo que resta del año 2011, se iniciarán los re encasillamientos necesarios para eliminar, sin detrimento de las personas afectadas, el escalafón Servicios, como así también, corregir eventuales situaciones que pudieran surgir del análisis respectivo.

#### **CLÁUSULA 7ª: ASIGNACIÓN PROFESIONAL**

La Asignación Profesional será de un 15% del sueldo base para las siguientes categorías profesionales: Abogados, Ingenieros Civiles, Ingenieros Comerciales, Ingenieros de Ejecución, Contadores Auditores y Técnicos Universitarios y de Nivel Superior; todos ellos del Sector de Administración, Escalafón Técnico Profesional y Escalafón Administrativo Profesional. Para obtener este beneficio, se requerirá la presentación del certificado de título correspondiente. Asimismo, continuará pagándose mensualmente a los trabajadores que la reciben actualmente.

#### **CLÁUSULA 8ª: JORNADA DE TRABAJO**

Para los efectos del presente Contrato, se deja constancia que el personal de la Empresa presta sus servicios en régimen de jornada única, en los términos previstos en el Código del Trabajo y en el presente contrato colectivo.





La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con un tiempo de colación diaria de treinta minutos que no se considerarán trabajados. En Oficina Central será de cuarenta horas semanales, también distribuidas de lunes a viernes, con un tiempo de colación diaria de cuarenta y cinco minutos, de los cuales treinta minutos no se considerarán trabajados.

La jornada ordinaria de trabajo se distribuirá en el horario que se establece en el Reglamento Interno de la Empresa.

En los establecimientos de la Empresa en que no exista casino, la jornada diaria se interrumpirá por cuarenta y cinco minutos, de los cuales treinta minutos no se considerarán trabajados.

### **CLÁUSULA 9ª: RÉGIMEN Y BONIFICACIONES POR TURNOS**

Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula anterior, se mantiene también el régimen de trabajo por turnos, de acuerdo con las especiales características de la actividad servida por la Empresa. Los trabajadores sometidos a turnos tendrán una jornada ordinaria semanal de cuarenta y cinco horas, distribuidas en uno, dos o tres turnos, según las necesidades técnicas de cada Establecimiento.

Cada turno será de ocho horas, con treinta minutos de colación que no se considerarán trabajados, y con los siguientes horarios preferentes, los que podrán ser desplazados en su inicio de acuerdo a las modalidades vigentes, dependiendo de las necesidades técnicas de cada Establecimiento, pero manteniendo siempre su duración de ocho horas:

|               |                             |
|---------------|-----------------------------|
| Primer turno  | : de 00:00 a 08:00 horas,   |
| Segundo turno | : de 08:00 a 16:00 horas, y |
| Tercer turno  | : de 16:00 a 24:00 horas.   |

Estos turnos serán rotativos entre el personal que los cumple de modo que, en lo posible, todos tengan acceso en el curso del mes a los tres turnos, a dos o a cuantos haya, según las necesidades de la Empresa; continuarán asimismo siendo ininterrumpidos.

Los trabajadores que efectúen turnos, tendrán derecho a que la Empresa les pague una bonificación equivalente al 6% de su sueldo base por cada semana de seis días en turno.

Adicionalmente, las horas correspondientes al primer turno (00:00 a 08:00 horas), trabajadas por el personal en régimen de turno, tendrán una bonificación de 50% sobre la hora ordinaria.

CGE DISTRIBUCIÓN continuará otorgando facilidades de transporte al personal que termina el 3er. turno y/o ingresa al 1er. turno.





## **CLÁUSULA 10ª: LLAMADAS NOCTURNAS**

Las llamadas a trabajos extraordinarios nocturnos entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, que pudieran producirse por causa de accidentes o por necesidades del servicio o para trabajos previamente programados, serán pagadas con un recargo de 100%. La remuneración mínima a que tendrá derecho el trabajador así llamado no será inferior al equivalente de tres horas ordinarias, con el recargo pactado.

El trabajo entre las 06:00 horas y las 08:00 horas se pagará solamente sobre el tiempo efectivamente trabajado, con el recargo legal de 50%, pero sin mínimo.

El beneficio que establece esta cláusula se otorgará por igual al personal que trabaja en jornada única y al personal que trabaje en turnos, y que sea llamado para trabajos extraordinarios nocturnos entre las 22:00 y las 06:00 horas del día siguiente.

Además, este personal tendrá derecho al viático por alimentación que sea procedente.

Cuando la llamada nocturna se prolongue hasta después de las 02:00 horas, el trabajador tendrá derecho a cuatro horas de descanso y deberá incorporarse al trabajo inmediatamente después de la interrupción para la colación, pero no perderá el derecho a ésta. Estas cuatro horas no podrán ser consideradas en el cálculo de sobre tiempo. Con todo, si la llamada se extendiera hasta después de las 04:00 horas el trabajador se reincorporará al día siguiente.

Para efectos de la presente cláusula y a contar del mes de enero de 2012, el trabajador que sea inscrito por la Empresa para estar en estado de alerta y disponible a sus llamados por causas de contingencia mayor, percibirá el 4% de su sueldo base durante el transcurso de toda la contingencia, con un máximo de dos días.

## **CLÁUSULA 11ª: TRABAJO EN DÍAS FERIADOS ESPECIALES**

El personal que, por exigencia de continuidad de sus faenas, trabaje en los días 1 de enero, Viernes Santo, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 31 de octubre, 25 de diciembre y 31 de diciembre (turno de 16:00 a 24:00 horas), tendrá derecho a una bonificación equivalente a los siguientes recargos, según se desempeñe en alguno de los horarios que se indican:

- Turno de 00:00 a 08:00 horas : 150% sobre la hora ordinaria.
- Turno de 08:00 a 16:00 horas : 100% sobre la hora ordinaria.
- Turno de 16:00 a 24:00 horas : 100% sobre la hora ordinaria.

El personal a quien corresponda trabajar en las ocasiones en que la Empresa otorgue tardes libres, podrá optar por medio día libre dentro de los 30 días siguientes, o por el



pago del tiempo trabajado con 50% de recargo, a excepción del turno de 16:00 a 24:00 horas del 31 de diciembre que es compensado como se indica precedentemente.

#### **CLÁUSULA 12ª: TRABAJO EXTRAORDINARIO**

Las horas trabajadas por el personal, a solicitud expresa de la Empresa, en exceso sobre la jornada ordinaria, se considerarán extraordinarias y se pagarán con el recargo de 50% sobre la hora ordinaria. El valor de la hora ordinaria se calculará para estos efectos, multiplicando la base de cálculo por el factor 0,0053.

A los trabajadores que no estén en turnos y que eventualmente trabajen en sábados, domingos o festivos, en faenas que por su naturaleza exijan continuidad, se le considerarán estas horas como extraordinarias y se pagarán con el recargo legal de 50%, más los viáticos que procedan y sin derecho a "asignación de colación". Si el trabajo se realiza entre las 00:00 y 08:00 horas en domingos o festivos, el recargo de tales horas será de 100%.

Los trabajos extraordinarios programados continuarán avisándose con un día hábil de anticipación.

En caso que se suspenda un trabajo extraordinario programado, sin darse aviso de la suspensión al trabajador citado, la Empresa le pagará el equivalente a tres horas ordinarias sin recargo, aunque no haya desarrollado labor alguna. Será requisito para tener derecho a este pago, que el trabajador se haya presentado oportunamente en el lugar de trabajo.

La Empresa otorgará facilidades de movilización al personal que sea citado extraordinariamente en horario nocturno y que no cuente con facilidades de transporte.

#### **CLÁUSULA 13ª: ASIGNACIÓN POR PÉRDIDA DE CAJA**

La Empresa pagará una Asignación por Pérdida de Caja a los trabajadores que se desempeñen en labores que conlleven movimiento de dinero. El monto de la asignación será de \$18.000 mensuales.

Esta asignación se pagará en los casos de feriado legal, y permisos o enfermedades de duración no mayor de treinta días. Tendrán derecho también a ella los reemplazantes de los titulares, salvo cuando este reemplazo sea por un período inferior a quince días, en cuyo caso se pagará solamente el monto proporcional a los días trabajados.



**CLÁUSULA 14ª: ASIGNACIÓN MENSUAL DE MOVILIZACIÓN**

La Empresa pagará a cada trabajador por este concepto una asignación de \$30.000 mensuales.

**CLÁUSULA 15ª: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS**

Se fija el Aguinaldo de Fiestas Patrias en una cantidad equivalente a 1/3 (un tercio) del sueldo base mensual de cada trabajador, que se anticipará en un 75% durante la primera quincena del mes de septiembre de cada año y liquidará junto con la remuneración del mismo mes. Sin perjuicio de lo anterior, la asignación de cada trabajador por este concepto no será inferior a 5 unidades de fomento.

Aquellos trabajadores que a la fecha de pago de este aguinaldo tengan menos de nueve meses de servicio, tendrán derecho a percibirlo en forma proporcional al tiempo servido, incluyendo el mes de septiembre.

Los trabajadores que antes del mes de septiembre de cada año dejen de pertenecer a la Empresa por jubilación o fallecimiento, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del aguinaldo de fiestas patrias en proporción al tiempo transcurrido entre el día 1 de enero y la fecha de su retiro o deceso.

Los trabajadores podrán optar a percibir mensualmente y en reemplazo de los beneficios indicados en la presente cláusula y 16ª siguiente, una asignación sustitutiva de aguinaldos equivalente a 8,33% del sueldo base de cada trabajador -la que por tratarse de sólo una forma de pago diferente, mantiene la misma naturaleza laboral y legal que los aguinaldos- opción de cambio que deberán comunicar los trabajadores al área de Gestión de Personas a más tardar el 5 de enero de cada año. Para todos los efectos, la asignación sustitutiva de aguinaldos se pagará en los meses de enero a diciembre.

**CLÁUSULA 16ª: AGUINALDO DE DICIEMBRE**

Se fija un aguinaldo de fin de año en una cantidad equivalente a 2/3 (dos tercios) del sueldo base mensual de cada trabajador, que se anticipará en un 75% durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año y liquidará junto con la remuneración del mismo mes. Sin perjuicio de lo anterior, la asignación de cada trabajador no será inferior a 10 unidades de fomento.

Aquellos trabajadores que a la fecha de pago de este aguinaldo tengan menos de un año de servicio, tendrán derecho a percibirlo en forma proporcional al tiempo servido, incluyendo el mes de diciembre.



Los trabajadores que dejen de pertenecer a la Empresa por jubilación o fallecimiento, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del aguinaldo de diciembre en proporción al tiempo transcurrido entre el día 1 de enero y la fecha de su retiro o deceso.

Los trabajadores podrán optar a percibir mensualmente y en reemplazo de los beneficios indicados en la presente cláusula y 15ª anterior, una asignación sustitutiva de aguinaldos equivalente a 8,33% del sueldo base de cada trabajador -la que por tratarse de sólo una forma de pago diferente, mantiene la misma naturaleza laboral y legal que los aguinaldos- opción de cambio que deberán comunicar los trabajadores al área de Gestión de Personas a más tardar el 5 de enero de cada año. Para todos los efectos, la asignación sustitutiva de aguinaldos se pagará en los meses de enero a diciembre.

#### **CLÁUSULA 17ª: ASIGNACIÓN DE FERIADO**

Se establece una asignación de feriado de 30 unidades de fomento a diciembre del año respectivo, de la que se anticipará un 75% durante la primera quincena de diciembre de cada año y se liquidará junto con las remuneraciones del mismo mes.

Excepcionalmente, los trabajadores que hayan recibido anticipadamente parte o todo este beneficio, las partes entienden que la Empresa podrá descontar lo anticipado contra el pago a efectuar en diciembre próximo.

Aquellos trabajadores que a la fecha de pago de esta asignación tengan menos de un año de servicio, tendrán derecho a percibirla en forma proporcional al tiempo servido, incluyendo el mes de diciembre.

El trabajador que no tenga pendiente de liquidación algún anticipo por este concepto, haya devengado más de seis meses de su última anualidad y haga uso de su feriado antes del período estival, podrá optar a percibir el anticipo al que hace mención el párrafo primero de esta cláusula.

Los trabajadores podrán optar a percibir mensualmente, en reemplazo de este beneficio, una asignación ascendente a \$54.525 -la que por tratarse de sólo una forma de pago diferente, mantiene la misma naturaleza laboral y legal que la asignación de feriado- opción de cambio que deberán comunicar los trabajadores al área de Gestión de Personas a más tardar 5 días antes del cumplimiento de la anualidad respectiva del trabajador. Para todos los efectos, la asignación sustitutiva de la Asignación de Feriado se pagará mensualmente.

#### **CLÁUSULA 18ª: FERIADO**

La Empresa otorgará a su personal un feriado anual mínimo de 18 días hábiles, contados de lunes a viernes, que incluye la parte pertinente del feriado progresivo. Este período



podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes, de las cuales al menos una de las fracciones no podrá ser inferior a 10 días hábiles.

Los trabajadores cuya jornada semanal de trabajo incluya el día sábado como día hábil normal en el régimen de turnos, tendrán derecho a que el día sábado se considere como festivo para los efectos de computar el número de días de su respectivo feriado anual.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores que hagan uso de su feriado entre los meses de marzo y noviembre de cada año y que ocupen como mínimo y en forma continua la mitad de los días de feriado a que tienen derecho, CGE DISTRIBUCIÓN les concederá un día adicional al comienzo o al término de dicho feriado. Asimismo, aquellos trabajadores que hagan uso de su feriado entre los meses de marzo y noviembre de cada año y que ocupen en forma continua la totalidad de los días de feriado a que tienen derecho, la Empresa les concederá dos días adicionales al comienzo o al término de dicho feriado.

#### **CLÁUSULA 19ª: GASTOS Y BONO DE TRASLADO**

A todo trabajador de la Empresa que deba trasladar su residencia de un punto a otro, por razones de servicio, se le pagarán los gastos de pasaje, fletes y viáticos correspondientes. Además, se le otorgará un bono de traslado equivalente a un sueldo base mensual, con un mínimo de 17 UF, cuando se produzca el cambio de residencia.

En casos especiales debidamente justificados, CGE DISTRIBUCIÓN extenderá este beneficio aun cuando no se haya materializado el cambio de residencia del trabajador.

#### **CLÁUSULA 20ª: ASIGNACIÓN DE REEMPLAZO**

En los casos en que un trabajador efectúe un reemplazo por veintiún días calendario o más en labores de otro trabajador que se ausente por cualquier causa, recibirá una asignación mensual equivalente al 15% de su propio sueldo base. Se entenderá por reemplazo la subrogación de un trabajador de grado superior por ausencia de éste, o cuando, además de sus propias funciones, subroga en las funciones impostergables a dicho trabajador ausente.

Esta asignación no tendrá carácter de sueldo para ningún efecto.

#### **CLÁUSULA 21ª: ELEMENTOS DE TRABAJO**

a) **Uniforme y Vestimenta de Trabajo:** La Empresa continuará entregando los uniformes y vestimenta de trabajo como lo hace actualmente. Las modificaciones a la vestimenta y uniformes continuarán tratándose de acuerdo a las facultades de administración que le son propias, sin perjuicio de recoger las opiniones de una comisión de hasta dos representantes dirigentes sindicales.



- b) **Elementos de Invierno:** La Empresa mantendrá en aquellas administraciones que pudieran verse afectadas por la nieve, tenidas y elementos para trabajar bajo esas condiciones climáticas suficientes como para una brigada de emergencia.
- c) **Herramientas:** La Empresa seguirá proporcionando al personal electricista, las herramientas para el desempeño de sus funciones, las que se mantendrán de propiedad de la Empresa.
- d) **Calzado de Seguridad:** La Empresa continuará entregando el calzado de seguridad a aquellos trabajadores que lo requieran, por la naturaleza del trabajo realizado.
- e) **Parka:** Aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban realizar trabajos en terreno, tendrán derecho a recibir una parka cada dos años.

El procedimiento de entrega y la asignación de los referidos elementos de trabajo, quedará incorporado al Reglamento Interno.

#### **CLÁUSULA 22ª: PREMIO DE ANTIGÜEDAD**

La Empresa pagará mensualmente un premio de antigüedad a sus trabajadores, equivalente a 1/60 de su sueldo base más la gratificación mensual de la cláusula 4ª, ponderado conforme a los siguientes porcentajes, los cuales las partes entienden excluyentes entre sí:

- a) Durante la vigencia del 1er. quinquenio (hasta los 5 años de servicio): 50%
- b) Durante la vigencia del 2do. quinquenio (hasta los 10 años de servicio): 100%
- c) Durante la vigencia del 3er. quinquenio (hasta los 15 años de servicio): 150%
- d) Durante la vigencia del 4to. quinquenio (hasta los 20 años de servicio): 200%
- e) Durante la vigencia del 5to. quinquenio (hasta los 25 años de servicio): 250%
- f) Durante la vigencia del 6to. quinquenio (hasta los 30 años de servicio): 300%
- g) Durante la vigencia del 7mo. quinquenio (hasta los 35 años de servicio): 350%
- h) Durante la vigencia del 8vo. quinquenio (hasta los 40 y 45 años de servicio): 400%

Además, el trabajador que cumpla 25 años de servicio en la Empresa gozará de un día libre, por una sola vez, al cumplir dicha antigüedad.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan que cada trabajador o el sindicato por cuenta de él, pueda solicitar en el mes de enero de cada año un anticipo por el equivalente al 75% del pago de 1/5 del Premio de Antigüedad.

#### **CLÁUSULA 23ª: ENERGÍA ELÉCTRICA**

Los trabajadores cuyo domicilio permanente esté conectado a las redes de CGE DISTRIBUCIÓN S.A. no estarán sujetos al límite de invierno, cuando les sea aplicable la tarifa BT1. Igualmente les será aplicable la exención del Impuesto al Valor Agregado (IVA), establecida en la Ley y Reglamento del IVA, mientras dicha exención se encuentre vigente.



El beneficio indicado en esta cláusula será imponible y tributable y la Empresa ofrecerá a los trabajadores la posibilidad de suscribir una autorización de descuento para que los consumos por energía eléctrica puedan ser descontados de la liquidación de remuneraciones, conforme a la normativa vigente.

#### **CLÁUSULA 24ª: ASIGNACIÓN FAMILIAR COMPLEMENTARIA**

Se fija una asignación familiar complementaria mensual equivalente al 50% de la máxima asignación familiar bruta del Sistema Único de Prestaciones Familiares establecido por ley, por carga familiar reconocida, sujeto su pago a las mismas condiciones que fija para las suyas el Sistema Único de Prestaciones Familiares. No será requisito para devengar este beneficio, que el trabajador perciba asignación familiar del Estado por sus cargas.

Esta asignación familiar complementaria se pagará también a los hijos de los trabajadores que sigan carreras universitarias o en Institutos o Centros de Formación Técnico-Profesional, cuyos estudios se prolonguen hasta la edad de 27 años. Dicho pago se efectuará previa presentación del certificado de alumno regular.

#### **CLÁUSULA 25ª: BENEFICIOS ESCOLARES**

Se fija una beca escolar a favor de cada hijo del trabajador que siga cursos regulares de enseñanza, de acuerdo a la siguiente pauta y valores:

- a) Parvularia y jardín infantil: 1 UF anuales por cada hijo;
- b) Básica, media, profesional y técnica: 2 UF anuales por cada hijo;
- c) Universitaria: 4 UF anuales por cada hijo, y
- d) De 1 UF mensuales para los hijos de los trabajadores que sigan cursos de enseñanza especial, por su condición de minusválido o por estar afectado de discapacidad intelectual debidamente comprobada.

Para el segundo hijo y siguientes del trabajador, que sigan cursos regulares de enseñanza, las becas señaladas en a), b) y c) se aumentarán al doble del monto indicado.

Las becas anuales señaladas en las letras a), b) y c) se pagarán en la segunda quincena de febrero de cada año, para posterior comprobación mediante certificado otorgado por el establecimiento de enseñanza respectivo. No corresponde este beneficio por períodos menores a un año.

En el caso que ambos padres del hijo estudiante sean trabajadores de la Empresa, el beneficio establecido en la presente cláusula se pagará a cada uno de ellos.





#### **CLÁUSULA 26ª: BECAS DE ESTUDIOS SUPERIORES**

La Empresa continuará otorgando becas de estudios superiores a los trabajadores y a sus hijos, en conformidad con los procedimientos y condiciones contenidas en los reglamentos respectivos y sus modificaciones, los que se entienden conocidos y parte integrante del presente contrato colectivo.

Adicionalmente, en marzo de los años 2012, 2013 y 2014, la Empresa aportará un monto equivalente a 3.400 UF anuales, que será destinado a formar un fondo para becas de estudios superiores de los hijos de los trabajadores a los cuales sea aplicable y extensivo el presente Contrato Colectivo. Los requisitos y condiciones para acceder a estas becas serán establecidos en un reglamento que se elaborará por una comisión bipartita integrada por un representante de este sindicato y un representante de la Empresa, el que se entiende conocido y parte integrante del presente contrato colectivo.

#### **CLÁUSULA 27ª: COLACIÓN**

Se fija en \$2.000 por día trabajado. Este beneficio se pagará de lunes a viernes para el personal que trabaja en jornada única, y de lunes a domingo para el personal que trabaja en régimen de turnos, cualquiera sea el turno cumplido de 8 horas en que se desempeñe.

La Empresa continuará financiando la colación que se otorgue en los comedores habilitados para tal efecto. En este caso no se pagará la asignación del párrafo anterior y los comités paritarios velarán por el buen funcionamiento e higiene de los lugares habilitados para suministrar la colación.

#### **CLÁUSULA 28ª: VIÁTICOS**

Los tipos de viáticos y el valor que se pagará por cada uno de ellos al personal sindicalizado o asimilado, serán los siguientes:

##### Viático A (\$2.000)

Procede su pago a los trabajadores que se encuentren en los siguientes casos:

- Se desempeñen en jornada única o en el turno de 08:00 a 16:00 horas o en el turno de 00:00 a 08:00 horas y se deban presentar a trabajar, a solicitud de su jefe directo, con una antelación de 1 hora o más del inicio de su jornada de trabajo.
- Laboren en el turno de 00:00 a 08:00 horas y deban extender su jornada, a solicitud de su jefe directo, en 1 hora y media o más.
- Se desempeñen en jornada única y lleguen a realizar su colación, por razones de servicio, después de las 15:00 horas.
- Se desempeñen en jornada única y se deban presentar a trabajar, a solicitud de su jefe directo, a las 07:30 horas o antes, de los días sábados, domingos o festivos. A



contar de abril de 2012, para aquellos trabajadores cuya permanencia en los días ya indicados se extendiera 5 horas o más, este viático se incrementará en \$6.000 adicionales.

#### Viático B (\$4.000)

Procede su pago a los trabajadores que se encuentren en los siguientes casos:

- Se desempeñen en el turno de 00:00 a 08:00 horas o en el turno de 16:00 a 24:00 horas y se deban presentar a trabajar, a solicitud de su jefe directo, con una antelación de 2 horas o más del inicio de su jornada de trabajo.
- Se desempeñen en jornada única y que por razones de servicio, debidamente calificadas por su jefe directo, no puedan almorzar en los recintos habilitados por la Empresa para ello, lo que para todos los efectos se entiende ocurre entre las 13:00 y las 14:00 horas.
- Se desempeñen en jornada única y se presenten a trabajar en forma extraordinaria, a solicitud de su jefe directo, después de las 19:30 horas y siempre que registren a lo menos 2 horas efectivamente trabajadas.
- Laboren en jornada única o en el turno de 08:00 a 16:00 o en el turno de 16:00 a 24:00 horas y deban extender su jornada, a solicitud de su jefe directo, en 1 hora y media o más.
- Se desempeñen en jornada única y se deban presentar a trabajar, a solicitud de su jefe directo, durante los horarios de almuerzo y/o comida de los días sábados, domingos o festivos, que para estos efectos se definen como las 13:00 y 19:00 horas respectivamente y siempre que registren a lo menos 2 horas efectivamente trabajadas. A contar de abril de 2012, para aquellos trabajadores cuya permanencia en los días ya indicados se extendiera 5 horas o más, este viático se incrementará en \$6.000 adicionales.
- Se desempeñen en jornada única y lleguen a realizar su colación, por razones de servicio, después de las 15:00 horas y el horario de llegada no les permita realizar su colación.

#### Viático C (\$19.956)

- Tendrán derecho a este viático los trabajadores que estando en comisión de servicio, debidamente autorizada por su jefe directo, deban pernoctar fuera de su residencia habitual. Este viático es incompatible con la rendición de gastos.
- Aunque este beneficio se paga por evento, la Empresa entiende que aquellos de una extensión igual o inferior a 2 noches seguidas, dará derecho a percibir por este concepto 1 viático C; los eventos con una extensión de 3 ó 4 noches seguidas, dará derecho a percibir por este concepto 2 viáticos C; y los eventos con una extensión de 5 ó 6 noches seguidas, dará derecho a percibir por este concepto 3 viáticos C.



CGE DISTRIBUCIÓN seguirá pagando los siguientes gastos por la estadía de su personal fuera de la ciudad de residencia:

- Alojamiento, con alimentación pre contratada conforme a estadía.
- Traslados desde las ciudades de origen a la de destino y viceversa.
- Taxis o movilización dentro de las ciudades a los puntos originan el viaje.

#### **CLÁUSULA 29ª: BENEFICIO DE SALA CUNA**

Con el fin de concurrir a los gastos que demande la atención y cuidado de los hijos menores, se fija el beneficio de sala cuna en 4,8 UF mensuales, que se pagará a las trabajadoras por cada hijo menor de dos años, a contar del día en que se reincorporen a su trabajo después de su licencia maternal. Este beneficio no se pagará durante el tiempo de feriado legal anual y los días de ausencia sin licencia médica.

El tercer año el monto de este beneficio ascenderá a 1 UF mensual.

Sin perjuicio de lo anterior, aquella madre trabajadora que considere que es un mejor cumplimiento del beneficio legal de sala cuna, el llevar sus hijos menores a una sala cuna autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, podrá optar por esa alternativa en reemplazo de la asignación mensual directa.

#### **CLÁUSULA 30ª: ASIGNACIÓN FAMILIAR DE NAVIDAD**

Se fija la asignación para juguetes con motivo de la Navidad, en una suma de dinero equivalente a la máxima asignación familiar bruta del Sistema Único de Prestaciones Familiares establecido por ley, por carga familiar reconocida.

#### **CLÁUSULA 31ª: ASIGNACIÓN POR MANTENIMIENTO DEL SERVICIO**

Se fija la asignación semanal por mantenimiento del servicio en 14% del sueldo base mensual, al profesional a cuyo cargo queda el mantenimiento del servicio.

Cuando la semana de turno comprenda uno o más de los días de feriados especiales indicados en la Cláusula 11ª, esta asignación será de 18% del sueldo base mensual.

Aquel profesional que sea designado ante contingencias especiales para respaldar en la operación del sistema eléctrico al Jefe de Turno titular, se le pagará esta asignación de forma proporcional a los días que dure la misma.

En caso que el profesional a cuyo cargo esté el mantenimiento del servicio sea requerido por su superior inmediato para la ejecución de trabajos programados fuera de la jornada ordinaria -atendiendo a razones de emergencia, fuerza mayor o caso fortuito- dichos trabajos se considerarán como jornada extraordinaria y se pagarán con el recargo legal.



#### **CLÁUSULA 32ª: ASIGNACIÓN DE MATRIMONIO**

La Empresa pagará a cada trabajador, al contraer matrimonio civil, una asignación de 3,5 UF y le otorgará ocho días corridos, debiendo el trabajador hacer uso de dicho permiso dentro de los treinta días desde la celebración del matrimonio.

#### **CLÁUSULA 33ª: ASIGNACIÓN DE NATALIDAD**

El trabajador tendrá derecho, según lo dispone el artículo 195 del Código del Trabajo, a un permiso pagado de cinco días, los que se utilizarán en la forma dispuesta en dicho artículo. Adicionalmente, el trabajador percibirá una suma equivalente a 3,5 UF por el nacimiento de cada uno de sus hijos o por la adopción de menores a 6 meses.

#### **CLÁUSULA 34ª: AYUDA POR FALLECIMIENTO**

En caso de la muerte de un hijo o del cónyuge del trabajador, éste tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, conforme lo establece el artículo 66 del Código del Trabajo. Asimismo y tal como se indica en dicho artículo, el trabajador tendrá derecho al uso de tres días hábiles en caso de fallecimiento del padre o de la madre. Adicionalmente, el trabajador tendrá derecho a tres días hábiles de permiso en caso de muerte de un hermano.

Se fija para cada trabajador de la Empresa, la suma de 5,0 UF por el fallecimiento de una carga familiar del trabajador, y la suma de 2,5 UF por el fallecimiento del padre, de la madre o del cónyuge cuando ellos no estén reconocidos como carga familiar.

La asignación será de 5,0 UF en caso de fallecimiento del mismo trabajador, y se pagará al integrante de la familia que haya solventado los gastos del funeral.

En el caso que más de un trabajador sea beneficiario de esta ayuda, ésta se pagará a cada uno de ellos.

#### **CLÁUSULA 35ª: DÍA DEL TRABAJADOR ELÉCTRICO**

Durante el mes de noviembre de cada año, en un día viernes que se determinará en coordinación con los dirigentes sindicales, se reunirá el personal de la Empresa con el objeto de celebrar el Día del Trabajador Eléctrico, asegurándose en todo caso el normal funcionamiento del servicio.

Se aprovechará esta oportunidad para hacer entrega del premio que la Empresa otorga a sus trabajadores que cumplan 25 años de servicio durante el respectivo año. Este premio consiste en un reloj por un valor neto aproximado de 25 UF, preferentemente de marca Omega, Longines o similar. Si un trabajador lo desea, podrá solicitar en su reemplazo el



equivalente de su valor en acciones de CGE DISTRIBUCIÓN S.A. o de la empresa matriz, Compañía General de Electricidad S.A.

#### **CLÁUSULA 36ª: BIENESTAR SOCIAL**

La Empresa continuará desarrollando conjuntamente con el Sindicato, las funciones inherentes al bienestar social del personal. También cooperará, en la medida de sus posibilidades, al acondicionamiento de las sedes sociales, locales deportivos, centros de descanso y vacacionales.

En casos especiales -motivados por estudios, gastos de salud, vivienda o emergencias imprevistas- los trabajadores podrán solicitar anticipos de la gratificación establecida en la cláusula 4ª de este contrato o de otros haberes esporádicos a los que tenga derecho, lo cual será resuelto por la Administración de acuerdo a las disponibilidades de la Empresa. En tales casos, los anticipos se otorgarán con cargo al concepto de remuneraciones correspondiente.

#### **CLÁUSULA 37ª: DIRIGENTES SINDICALES**

La Empresa continuará concediendo a los dirigentes sindicales las facilidades necesarias para el buen desempeño de sus gestiones y en conformidad a la Ley.

La Empresa contribuirá mensualmente a financiar los gastos de traslado, estadía y alimentación de los dirigentes sindicales para el desempeño de sus funciones, mediante una contribución fija más un aporte de \$1.800 por cada socio. La contribución fija será de \$2.200.000.

#### **CLÁUSULA 38ª: CLUBES DEPORTIVOS Y COMITÉ DE NAVIDAD**

La Empresa continuará proporcionando su cooperación económica a los Comités de Navidad y Clubes Deportivos del personal de los diferentes Establecimientos, como también otorgando las facilidades y permisos necesarios para la realización de las competencias internas o entre Establecimientos.

En octubre del año 2011 se efectuará una Olimpiada con participación de todos los Establecimientos, evento que se seguirá celebrando cada tres años. En el Comité Organizador participará también un dirigente sindical.

#### **CLÁUSULA 39ª: VIVIENDA**

La Empresa continuará apoyando planes habitacionales de vivienda propia de sus trabajadores, sea en forma individual o colectiva, en base a políticas establecidas por la Empresa.



A partir de 2012 la Empresa difundirá un reglamento y los mecanismos necesarios para otorgar un subsidio individual de hasta 30 UF destinado a apoyar a los trabajadores en la obtención de su primera vivienda, para lo cual se considerará la realidad socio económica individual.

#### **CLÁUSULA 40<sup>a</sup>: AYUDA MÉDICO ASISTENCIAL**

El régimen de aportes que CGE DISTRIBUCIÓN S.A. y sus trabajadores efectuarán para financiar el Servicio de Ayuda Económica Médico Asistencial (SAEMA), será el siguiente:

|       |  |
|-------|--|
| 1,68% | Del sueldo base y gratificación, de cargo de Empresa;  |
| 20%   | Del valor bruto de la máxima asignación familiar por cada carga familiar reconocida, de cargo de Empresa;            |
| 20%   | Del valor bruto de la asignación familiar complementaria, de cargo de la Empresa;                                    |
| 0,84% | Del sueldo base y gratificación, con cargo a los trabajadores;   |
| 10%   | Del valor bruto de la máxima asignación familiar por cada carga familiar reconocida, de cargo de los trabajadores; y |
| 10%   | Del valor bruto de la asignación familiar complementaria, de cargo de los trabajadores.                              |

Los aportes de CGE DISTRIBUCIÓN S.A. son de carácter general y no de carácter personal.

Continuarán siendo de cargo de la Empresa los gastos derivados del funcionamiento y administración de SAEMA.

CGE DISTRIBUCIÓN S.A. contribuirá a financiar el pago de la prima o costo del Seguro Colectivo Complementario de Salud para Gastos Catastróficos que se contrate para cubrir los siniestros asociados, con una cantidad igual a la que sea de cargo de los trabajadores que contraten dicho seguro.

Asimismo, mensualmente la Empresa aportará por trabajador, parte de este contrato colectivo y que esté adherido al Plan de Administración Delegada con CONSALUD, 0,15 UF brutas, de las cuales se descontarán 0,12 UF netas a cada trabajador, las que estarán destinadas a constituir un fondo para cubrir eventuales déficit que pudieran producirse en materia de salud de quienes lo conforman.

#### **CLÁUSULA 41<sup>a</sup>: LICENCIAS MÉDICAS**

Durante el período en que los trabajadores se encuentren acogidos a licencias médicas y a licencias por maternidad, la Empresa pagará a estos trabajadores todas las remuneraciones y demás beneficios a que se refiere este Contrato Colectivo, como si no estuviesen acogidos a tales licencias. Este beneficio se aplicará con tope de 30 días de licencia anuales por trabajador, exceptuando las licencias maternas, por accidentes del



trabajo y por intervenciones quirúrgicas. La Empresa, con recomendación fundada del Consejo del SAEMA, extenderá el beneficio más allá de los 30 días.

Por su parte, los trabajadores que reciban este beneficio deberán rembolsar a la Empresa las sumas que percibieren por concepto de estas licencias médicas de parte del Organismo Previsional que corresponda, o autorizar a la Empresa para percibir directamente las sumas que aquel Organismo cancele por concepto de subsidios por licencias médicas o de maternidad.

Tendrán derecho a este beneficio los trabajadores que estén adheridos al Plan Colectivo de Salud -actualmente Plan de Administración Delegada en CONSALUD- y aquellos que no puedan incorporarse a dicho plan por razones de naturaleza legal, reglamentaria o administrativa.

#### **CLÁUSULA 42ª: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO**

Todo trabajador socio de la “Mutual de Empleados de la Compañía General de Electricidad y Filiales”, en adelante e indistintamente la “Mutual”, tendrá derecho a una indemnización por años de servicio, siempre que haya prestado servicios al menos durante cinco años completos y deje de pertenecer a CGE DISTRIBUCIÓN S.A. por cualquiera de las causales contenidas en los artículos 159 y 161 del Código del Trabajo.

El monto de esta indemnización será equivalente al 50% del exceso que se determine al comparar el sueldo base del trabajador más su gratificación mensual -establecidos en las cláusulas 6ª y 4ª respectivamente de este instrumento- y el sueldo base medio y gratificación media de los socios de la Mutual, por cada año de servicio, con un máximo de cuarenta años, y conforme a la siguiente expresión:

$$\text{IAS} = 50\% \times [(\text{SBt} + \text{Gt}) - (\text{SBmM} + \text{GmM})] \times \text{AS}$$

En que:

IAS = Indemnización por Años de Servicio  
SBt = Sueldo base del trabajador  
Gt = Gratificación del trabajador  
SBmM = Sueldo Base medio de la Mutual  
GmM = Gratificación media de la Mutual  
AS = Años de Servicio

El derecho a este beneficio se mantendrá hasta seis meses después que el empleado se pensione o cumpla los requisitos para jubilar por vejez o invalidez, excepto acuerdo expreso de la Empresa con el trabajador.

La indemnización a que se refiere la presente cláusula será incompatible con la establecida en el inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo.





Si el trabajador al término de sus servicios mantuviere deuda pendiente a favor de la Empresa, ésta podrá descontar su monto de esta indemnización.

**CLÁUSULA 43ª: MUTUAL DE EMPLEADOS**

En armonía con la cláusula anterior, la Empresa se obliga a aportar mensualmente a la “Mutual de Empleados de la Compañía General de Electricidad y Filiales”, el 3% de la suma de los sueldos base y gratificación de los trabajadores beneficiarios de la indemnización establecida en la cláusula precedente, siempre que el empleado aporte mensualmente a la misma Mutual, el 3% de su sueldo base y gratificación contenidas respectivamente en las cláusulas 6ª y 4ª de este contrato colectivo.

**CLÁUSULA 44ª: FONDO DE SOLIDARIDAD**

En caso de fallecimiento de cualquier trabajador de CGE DISTRIBUCIÓN S.A., Compañía General de Electricidad S.A., Transnet S.A. y Comercial y Logística General S.A., los trabajadores autorizan expresamente a la Empresa para que descunte de su siguiente remuneración mensual, el equivalente en pesos a 0,7 (cero coma siete) unidades de fomento, las que se pagarán a quien(es) el difunto haya señalado en vida -en las proporciones por él indicadas-, documento que será archivado como respaldo por el área competente de CGE DISTRIBUCIÓN S.A.

Por su parte, CGE DISTRIBUCIÓN S.A. se obliga a pagar en total al(a los) beneficiario(s) del trabajador de CGE DISTRIBUCIÓN S.A. fallecido, un monto igual al que aporten sus trabajadores y los trabajadores de las otras empresas del grupo CGE que concurran al financiamiento de este beneficio.

**CLÁUSULA 45ª: SEGURO DE ACCIDENTES**

La Empresa mantendrá la cobertura de un seguro de accidentes con resultado de muerte o inhabilidad permanente para todos los trabajadores, en las condiciones actualmente vigentes.

**CLÁUSULA 46ª: SUPERACIÓN TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA**

La Empresa proporcionará ayuda para la adquisición de textos de estudio y pago de matrícula a los trabajadores que sigan cursos de capacitación relacionados con las funciones que desempeñan en la Empresa. También financiará los gastos de los cursos para obtener o renovar la licencia de conducir clase A-4, para quienes realicen funciones que así lo exigen. Excepcionalmente, la Empresa financiará el curso y la primera licencia clase B, para aquel trabajador que no la tenga, y deba conducir vehículos de la Empresa para el desempeño de sus funciones.



Para aquellos trabajadores que no tengan establecido en su cargo el conducir vehículos, y que sin embargo la Empresa les solicite hacerlo con una frecuencia promedio mínima de tres días a la semana, se les pagará un Bono de Conducción mensual de \$10.000, en la medida en que hayan aprobado satisfactoriamente el curso de conducción a la defensiva que imparte la Asociación Chilena de Seguridad o institución equivalente.

A contar del 1 de enero del 2012, el Bono de Conducción del conductor habitual se fija en \$15.000 mensuales, y respecto al conductor ocasional, se establece un monto de \$5.000 al mes. La Empresa redactará el Reglamento para regular la administración de este beneficio dentro del presente año.

El Comité Bipartito de Capacitación considerará en su plan anual la formación que requerirá la adecuada implementación del cambio considerado para los años 2012 y 2013 en la cláusula 5ª.

#### **CLÁUSULA 47ª: JUBILACIÓN ADICIONAL**

Se mantiene el beneficio denominado Jubilación Adicional para aquellos trabajadores ingresados a la Empresa antes del 31 de diciembre de 1992 y que reúnan algunas de las condiciones necesarias para jubilar u obtener pensión de vejez o invalidez total, en cuyos casos la Empresa o el trabajador podrán recabar su retiro en las siguientes condiciones:

- a) La Empresa otorgará al trabajador una jubilación adicional consistente en una suma equivalente al 50% de la diferencia entre la renta mensual bruta que tenga el trabajador al momento de retirarse y su jubilación o pensión mensual bruta del Organismo Previsional correspondiente.  
Se entenderá por renta mensual bruta para este efecto, la suma de su sueldo base mensual más su gratificación mensual, establecida en la cláusula 4ª.
- b) Si el trabajador jubila por vejez anticipada o con menos de 35 años de servicio en la Empresa, se considerará la jubilación o pensión que le hubiere correspondido a la edad legal de jubilación o al completar 35 años de servicio en la Empresa, lo que sea posterior. La jubilación adicional así calculada se multiplicará por un factor igual al cociente entre la edad del empleado al jubilar y la edad legal de jubilación, y por un factor igual al cociente entre los años servidos en la Empresa y 35; cada factor no podrá ser superior a la unidad.  
Si el trabajador jubila por invalidez total, se considerará la jubilación o pensión bruta que determine el Organismo Previsional correspondiente.
- c) La jubilación adicional pagada por la Empresa se reajustará en el mismo porcentaje en que se reajusten los sueldos base de la CGE DISTRIBUCIÓN S.A.
- d) Optativamente, y sólo al decidir su retiro, una vez conocido el valor de su pensión a recibir, o antes, el trabajador podrá elegir, en lugar de la jubilación adicional, el pago por una vez de una suma alzada de 195 UF, la que a solicitud del interesado podrá ser depositada en su cuenta de capitalización individual.



- e) En caso de fallecimiento de un trabajador jubilado o pensionado, su viuda tendrá derecho al 50% de la jubilación adicional correspondiente, siempre que haya sido su cónyuge legítima por lo menos cinco años antes de su jubilación y mientras no cambie su estado civil.
- f) En caso que un trabajador fallezca estando al servicio de la Empresa y reuniera las condiciones indicadas para recabar la jubilación adicional, su viuda tendrá derecho a la sumaalzada optativa indicada en la letra d), o a la jubilación adicional indicada en la letra e), siempre que haya sido su cónyuge legítima por lo menos tres años antes de su fallecimiento y mientras no cambie su estado civil.
- g) Para el cálculo de la pensión de vejez otorgada al amparo del D.L. 3.500, se tomará en cuenta solamente la expectativa de vida del afiliado, y la proyección de sus fondos previsionales producto de las cotizaciones obligatorias y Bono de Reconocimiento, si procediere.
- h) El derecho a la jubilación adicional o a la sumaalzada optativa indicada en la letra d) se mantiene hasta seis meses después de pensionado el trabajador o cumplidos los requisitos de jubilación por vejez o invalidez, salvo aquellos casos en que la Empresa solicite expresamente al trabajador que continúe en funciones, por el tiempo que ambas partes acuerden.

Se deja constancia que se mantiene en el Contrato Colectivo el beneficio de jubilación adicional, no obstante tratarse de un beneficio de naturaleza civil y no laboral, pues tiene carácter asistencial y se aplica una vez terminado el contrato de trabajo.

**CLÁUSULA 48<sup>a</sup>: DEPÓSITOS CONVENIDOS Y DERECHOS DEL PERSONAL QUE JUBILA**

Con el objeto de mejorar la pensión del sistema previsional, el trabajador que renuncie a su contrato de trabajo para acogerse a jubilación, tendrá derecho a que CGE DISTRIBUCIÓN le deposite en su cuenta de capitalización individual de la Administradora de Fondos de Pensiones, una suma de dinero igual a 2,2 veces el 10% del tope imponible mensuales por los meses completos que le restan para cumplir los 60 años de edad, si es mujer ó 65 años, si es hombre, en ambos casos con un tope de 60 meses.

En relación con la aplicación de lo dispuesto en la cláusula 47<sup>a</sup>, y si procediere el beneficio de jubilación adicional, aquel trabajador que reciba el depósito señalado en el párrafo precedente, se entenderá para todos los efectos que ha optado por recibir el pago de la sumaalzada contenida en la letra d) de la cláusula antes citada.

En el marco de estimular el desarrollo ocupacional y técnico de los trabajadores, como también la liberación de funciones de quienes tienen acceso a una renta mensual de cargo del sistema previsional, las partes acuerdan que, al trabajador que reúna los requisitos para jubilar por vejez o por invalidez o que esté pensionado conforme a las normas del D.L. 3.500, no se le aplicarán, en razón de esa calidad, los beneficios



establecidos en las cláusulas 2ª, 3ª y 22ª, transcurridos 6 meses de cumplir alguno de los requisitos señalados.

En enero de los años 2012, 2013 y 2014 CGE DISTRIBUCIÓN enterará como depósito bajo la modalidad de Ahorro Previsional Voluntario Grupal (APVG) el equivalente a 5 UF a cada trabajador afecto a este contrato.

**CLÁUSULA 49ª: BONO POR RECONOCIMIENTO AL TRABAJO DEL AÑO 2011 - INCREMENTO PARTICIPACIÓN POR RESULTADOS 2011**

En reconocimiento al esfuerzo y compromiso desplegado por el personal durante el año 2011, CGE DISTRIBUCIÓN pagará a los trabajadores afectos a este contrato colectivo de trabajo, por única vez, un bono equivalente a 25 UF, imponibles y tributables, monto que se pagará conjuntamente, incrementando la Participación por Resultados de 2011 establecida en la cláusula 5ª de este contrato y que se liquidará en el mes de marzo de 2012, y corresponderá al ejercicio financiero 2011. Las partes acuerdan que el monto señalado será anticipado en un 80% durante el mes de septiembre de 2011. A aquellos trabajadores con menos de un año de antigüedad ininterrumpida en la Empresa al 31 de agosto de 2011, se les pagará el 50% de este reconocimiento.

Adicionalmente, la Empresa pagará en marzo de 2012 a aquellos trabajadores individualizados en el Anexo N°1 del presente contrato, por única vez y conjuntamente incrementando la Participación por Resultados indicada en la cláusula 5ª de este contrato, un bono por reconocimiento al esfuerzo y compromiso del año 2011, monto imponible y tributable, ascendente a 15 UF. Tendrán derecho a percibir el 100% de esta asignación aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente el 31 de diciembre de 2011, que hayan prestado servicios ininterrumpidamente entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre del mismo año. El monto consignado en este párrafo se pagará en forma proporcional al tiempo trabajado durante el año 2011. CGE DISTRIBUCIÓN, a requerimiento del trabajador o el Sindicato, podrá anticipar la proporción a que tenga derecho el trabajador por el tiempo transcurrido entre el 1 de enero de 2011 y el mes de solicitud de este anticipo.

Aquel trabajador que perciba el anticipo señalado en el párrafo anterior y cuyo vínculo laboral con la Empresa terminare antes del 31 de diciembre de 2011, las partes entienden que dicho monto deberá ser descontado en su correspondiente finiquito.

**CLÁUSULA 50ª: REUNIÓN TRIMESTRAL**

Con el propósito de mantener una adecuada comunicación sobre asuntos de interés de los trabajadores, su desempeño laboral y trayectoria, una vez por trimestre, preferentemente en los meses de enero, abril, julio y octubre, se reunirán representantes de la Empresa y de los sindicatos para revisar estas materias.



**CLÁUSULA 51ª: VIGENCIA DEL CONTRATO**

El presente Contrato Colectivo regirá entre el 1 de septiembre de 2011 y el 31 de agosto de 2014, ambas fechas inclusive.

**CGE DISTRIBUCIÓN S.A.**

**Cristián Saphores Martínez  
GERENTE GENERAL**

**SINDICATO DE TRABAJADORES  
DE LA EMPRESA COMPAÑÍA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.**

**Miguel Toro Hernández  
Presidente**

**Gastón López Bretón  
Secretario**

**Emilio Llanca Rivero  
Tesorero**

**Reinaldo Sandoval Reyes  
Director**

**José Gómez Venegas  
Director**



## ÍNDICE

|               |   |    |
|---------------|---|----|
| CLÁUSULA 1ª:  | PARTES .....                                    | 1  |
| CLÁUSULA 2ª:  | REAJUSTE DE REMUNERACIONES .....                | 1  |
| CLÁUSULA 3ª:  | ANUALIDAD .....                                 | 2  |
| CLÁUSULA 4ª:  | GRATIFICACIÓN .....                             | 3  |
| CLÁUSULA 5ª:  | PARTICIPACIÓN POR RESULTADOS .....              | 3  |
| CLÁUSULA 6ª:  | SUELDO BASE.....                                | 7  |
| CLÁUSULA 7ª:  | ASIGNACIÓN PROFESIONAL.....                     | 7  |
| CLÁUSULA 8ª:  | JORNADA DE TRABAJO .....                        | 7  |
| CLÁUSULA 9ª:  | RÉGIMEN Y BONIFICACIONES POR TURNOS .....       | 8  |
| CLÁUSULA 10ª: | LLAMADAS NOCTURNAS .....                        | 9  |
| CLÁUSULA 11ª: | TRABAJO EN DÍAS FERIADOS ESPECIALES .....       | 9  |
| CLÁUSULA 12ª: | TRABAJO EXTRAORDINARIO .....                    | 10 |
| CLÁUSULA 13ª: | ASIGNACIÓN POR PÉRDIDA DE CAJA.....             | 10 |
| CLÁUSULA 14ª: | ASIGNACIÓN MENSUAL DE MOVILIZACIÓN .....        | 11 |
| CLÁUSULA 15ª: | AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS .....              | 11 |
| CLÁUSULA 16ª: | AGUINALDO DE DICIEMBRE .....                    | 11 |
| CLÁUSULA 17ª: | ASIGNACIÓN DE FERIADO .....                     | 12 |
| CLÁUSULA 18ª: | FERIADO .....                                   | 12 |
| CLÁUSULA 19ª: | GASTOS Y BONO DE TRASLADO .....                 | 13 |
| CLÁUSULA 20ª: | ASIGNACIÓN DE REEMPLAZO .....                   | 13 |
| CLÁUSULA 21ª: | ELEMENTOS DE TRABAJO .....                      | 13 |
| CLÁUSULA 22ª: | PREMIO DE ANTIGÜEDAD .....                      | 14 |
| CLÁUSULA 23ª: | ENERGÍA ELÉCTRICA .....                         | 14 |
| CLÁUSULA 24ª: | ASIGNACIÓN FAMILIAR COMPLEMENTARIA .....        | 15 |
| CLÁUSULA 25ª: | BENEFICIOS ESCOLARES .....                      | 15 |
| CLÁUSULA 26ª: | BECAS DE ESTUDIOS SUPERIORES .....              | 16 |
| CLÁUSULA 27ª: | COLACIÓN .....                                  | 16 |
| CLÁUSULA 28ª: | VIÁTICOS .....                                  | 16 |
| CLÁUSULA 29ª: | BENEFICIO DE SALA CUNA .....                    | 18 |
| CLÁUSULA 30ª: | ASIGNACIÓN FAMILIAR DE NAVIDAD .....            | 18 |
| CLÁUSULA 31ª: | ASIGNACIÓN POR MANTENIMIENTO DEL SERVICIO ..... | 18 |
| CLÁUSULA 32ª: | ASIGNACIÓN DE MATRIMONIO.....                   | 19 |



|                            |  |    |
|----------------------------|--|----|
| CLÁUSULA 33 <sup>a</sup> : | ASIGNACIÓN DE NATALIDAD .....  | 19 |
| CLÁUSULA 34 <sup>a</sup> : | AYUDA POR FALLECIMIENTO .....  | 19 |
| CLÁUSULA 35 <sup>a</sup> : | DÍA DEL TRABAJADOR ELÉCTRICO.....  | 19 |
| CLÁUSULA 36 <sup>a</sup> : | BIENESTAR SOCIAL.....  | 20 |
| CLÁUSULA 37 <sup>a</sup> : | DIRIGENTES SINDICALES.....   | 20 |
| CLÁUSULA 38 <sup>a</sup> : | CLUBES DEPORTIVOS Y COMITÉ DE NAVIDAD .....  | 20 |
| CLÁUSULA 39 <sup>a</sup> : | VIVIENDA .....   | 20 |
| CLÁUSULA 40 <sup>a</sup> : | AYUDA MÉDICO ASISTENCIAL .....   | 21 |
| CLÁUSULA 41 <sup>a</sup> : | LICENCIAS MÉDICAS .....  | 21 |
| CLÁUSULA 42 <sup>a</sup> : | INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO .....   | 22 |
| CLÁUSULA 43 <sup>a</sup> : | MUTUAL DE EMPLEADOS .....  | 23 |
| CLÁUSULA 44 <sup>a</sup> : | FONDO DE SOLIDARIDAD.....  | 23 |
| CLÁUSULA 45 <sup>a</sup> : | SEGURO DE ACCIDENTES.....  | 23 |
| CLÁUSULA 46 <sup>a</sup> : | SUPERACIÓN TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA.....   | 23 |
| CLÁUSULA 47 <sup>a</sup> : | JUBILACIÓN ADICIONAL .....   | 24 |
| CLÁUSULA 48 <sup>a</sup> : | DEPÓSITOS CONVENIDOS Y DERECHOS DEL PERSONAL QUE JUBILA.....   | 25 |
| CLÁUSULA 49 <sup>a</sup> : | BONO POR RECONOCIMIENTO AL TRABAJO DEL AÑO 2011 - INCREMENTO PARTICIPACIÓN POR RESULTADOS 2011 ..... | 26 |
| CLÁUSULA 50 <sup>a</sup> : | REUNIÓN TRIMESTRAL.....  | 26 |
| CLÁUSULA 51 <sup>a</sup> : | VIGENCIA DEL CONTRATO.....   | 27 |