



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.

JULIO 2024

TITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art.1°: Este reglamento será de aplicación general en Enel Generación Chile S.A. y sus disposiciones serán obligatorias para todo el personal tanto en el desempeño de sus labores como durante su permanencia en las instalaciones de la Empresa.

En cuanto al ámbito de aplicación, este Reglamento regulará las condiciones de trabajo para todo el personal de la Empresa, tanto en el desempeño de sus labores como durante su permanencia en las dependencias de la Empresa.

La Empresa deberá poner todos los medios a su alcance para garantizar a cada uno de sus Trabajadores un ambiente laboral digno, y para ello tomará todas las medidas necesarias para que los Trabajadores laboren en condiciones acordes a su dignidad.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que la empresa dispondrá la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

a) El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

También Son contrarios a los principios de la Empresa todo acto de discriminación o distinción, exclusión o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Asimismo, la Empresa garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades de los Trabajadores con discapacidad, promoviendo un ambiente de trabajo integrador, que ofrezca facilidades para ejercer adecuadamente sus labores de acuerdo a los requerimientos propios de sus funciones.

Se entenderá como Trabajador con discapacidad, aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Con dicho objeto se han realizado una serie de medidas de adecuación, entendiéndose por tales aquellas que se realicen al ambiente físico y social a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma tal, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que



el resto de los Trabajadores de la Empresa. En este sentido, a modo ejemplar y sin que sea una enumeración taxativa, la Empresa ha adoptado y podrá adoptar, las siguientes medidas: (i) Adaptación de baños para persona en situación de discapacidad; (ii) Implementación de ascensor en casino, para el adecuado acceso de personas con discapacidad, según corresponda; (iii) Adaptación de muebles, según los requerimientos asociados a la discapacidad que se trate; (iv) Adecuación de espacios comunes; (v) implementación de rampas de acceso; entre otras.

Asimismo, cada vez que resulte necesario, se realizarán los ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la Empresa y la implementación de los servicios de apoyo que permitan a los Trabajadores con discapacidad un desempeño laboral adecuado según lo establecido en la Ley N° 20.422. Para estos efectos, la Empresa tendrá en especial consideración las recomendaciones que entregue el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales y el Organismo Administrador del Seguro de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a que esté afiliada la Empresa, según corresponda, y los requerimientos u opiniones de los propios Trabajadores con discapacidad.

La empresa declara que dará estricto cumplimiento a lo dispuesto en la ley N°20.422 Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, que obliga a las empresas de 100 o más trabajadores y trabajadoras a contratar o mantener contratadas a personas en situación de discapacidad, o que tengan pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, que representen al menos el 1% del total de los Trabajadores, o el cumplimiento alternativo.

TITULO II: INGRESO A LA EMPRESA

Art.2º: Para ingresar como Trabajador de Enel Generación Chile S.A. se requerirá:

- a) Ser mayor de 18 años de edad.
- b) Cumplir con los requisitos de estudio establecidos para el cargo al que se postula.
- c) Tener salud compatible para el desempeño de las funciones propias de dicho cargo, y
- d) Rendir y aprobar los exámenes de ingreso fijados para el cargo a que se aspira.
- e) No haber sido beneficiario de un Plan de Retiro como ex Trabajador/a de alguna Empresa del Grupo.

Art.3º: El Trabajador despedido de Enel Generación Chile S.A. o de algunas de las Empresas del Grupo ENEL por algunas de las causales expresadas en el artículo 160º del Código del Trabajo, no podrá ser recontratado en Enel Generación Chile S.A.

Art.4º: Toda persona que haya sido seleccionada para ingresar como Trabajador de la Empresa deberá presentar una solicitud escrita en el formulario que se le proporcionará para tal efecto. Además, debe acompañar los documentos que a continuación se indican, sin perjuicio de otros que le sean eventualmente solicitados en circunstancias específicas:

- a) Fotocopia de la cédula de identidad.
- b) Certificados de estudios y, cuando corresponda, de situación militar.
- c) Finiquitos o Certificados de trabajos anteriores cuando fuere procedente.
- d) Certificado de afiliación a una Administradora de Fondos de Pensiones y a una ISAPRE, cuando fuere procedente.
- e) Exámenes médicos, dentales y de laboratorio que en cada caso se requieran.
- f) Certificado de matrimonio del Trabajador y de nacimiento de hijos, para uso exclusivo de asignación familiar.

La Empresa mantendrá la reserva necesaria de los antecedentes que tome conocimiento, con ocasión de la suscripción de todo contrato de trabajo.



Art.5º: Si una vez ingresado el Trabajador a la Empresa se comprobare que ha presentado documentos falsos o adulterados se procederá a poner término inmediato al contrato de trabajo.

Art.6º: Toda variación que se produzca en alguno de los antecedentes personales que el Trabajador haya indicado en su solicitud de ingreso, deberá ser comunicada de inmediato al empleador y ser comprobada, cuando corresponda, mediante la presentación de los certificados pertinentes.

El Empleador queda expresamente facultado para verificar la exactitud de los antecedentes aportados y en especial las declaraciones de salud compatible con el cargo efectuadas por el postulante, para lo cual el postulante deberá consentir expresamente.

Constituirá incumplimiento grave del contrato de trabajo y, por lo tanto, causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, si el Empleador comprobare que para la respectiva contratación laboral o respectiva actualización de información, el Trabajador presentó documentos falsos, incompletos, no íntegros o adulterados, sin perjuicio del derecho del Empleador de ejercer otras acciones judiciales correspondientes.

TITULO III: CONTRATO DE TRABAJO

Art.7º: Dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del Trabajador, el contrato de trabajo deberá hacerse constar por escrito y se firmará en tres ejemplares, quedando uno en poder del Trabajador y los dos restantes para la Empresa. El plazo antes indicado será de 5 días si se trata de un contrato por Obra Transitoria o de duración inferior a 30 días.

El tercer ejemplar quedará en el establecimiento respectivo cuando el Trabajador sea contratado para prestar sus servicios en una unidad de terreno.

Se deberá entregar al Trabajador una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad al momento de firmar el contrato. El recibo en el que se deje constancia de este hecho deberá ser firmado por el Trabajador y ser archivado en su carpeta personal.

Art.8º: El contrato de trabajo deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a. Lugar y fecha del contrato.
- b. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieran, y fechas de nacimiento e ingreso del Trabajador.
- c. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. Dependiendo de la función la Empresa determinará si es clasificada para realizar los servicios de forma presencial o híbrida.
- d. Monto, forma y período de pago de las remuneraciones.
- e. Duración y distribución de la Jornada semanal de Trabajo, salvo que en la Empresa existiere el sistema de trabajo por turnos, caso en el cual, la distribución se establecerá en el presente Reglamento Interno.
- f. Plazo del Contrato. Las partes en el ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden regular, libremente, el plazo de vigencia del Contrato, el que será de plazo fijo, si su duración ha sido previamente fijada conforme lo indica el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Si se celebra sin sujeción de tiempo, la relación tendrá el carácter de indefinida.
- g. Beneficios adicionales u otras prestaciones o especies que otorgue la Empresa.
- h. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que sean contratados en modalidad a distancia o teletrabajo, se incluirán los contenidos señalados en el artículo 152 quáter k del Código del Trabajo.



Art.9°: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

Si los antecedentes personales del Trabajador incluidos en el contrato experimentaren alguna modificación, éstas deberán ser puestas de inmediato en conocimiento de la Empresa para los fines pertinentes, acompañando los certificados que en cada caso correspondan.

En todo caso, por expresa disposición del artículo 11 del Código del Trabajo, no se modificará el contrato para consignar por escrito en él los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones por convenios colectivos, contratos o fallos arbitrales, no obstante, lo cual, la remuneración del Trabajador deberá actualizarse una vez al año, en los contratos respectivos, incluyendo los referidos reajustes.

TITULO IV: JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Art.10°: Por regla general, la jornada ordinaria efectiva de trabajo será de 41 horas y 30 minutos semanales.

La distribución de la jornada y de los descansos será la indicada en el Anexo N° 1. Cuando exista personal que en conformidad a las disposiciones vigentes esté sujeto a un régimen de trabajo que por su naturaleza incluya los días domingos y festivos, será obligación de las respectivas jefaturas confeccionar los turnos de descanso e informarlos oportunamente.

Para las Jornadas de Trabajo identificadas en el Anexo N°1 de este Reglamento, cuya distribución de jornada sea de lunes a jueves de 08:30 a 18:00 horas y viernes de 08:30 a 14:30 horas, el Trabajador podrá desfasar la distribución de la jornadas diaria de trabajo, ya sea anticipando su ingreso hasta en una hora, o bien postergándolo en hasta una hora.

En virtud de lo anterior, la hora de término de la jornada diaria, estará determinada por el eventual desfase del horario de inicio, circunstancia que, en ningún caso, implicará modificar la duración de la jornada pactada.

La flexibilidad horaria regulada en este Artículo no tendrá una duración específica, por lo que podrá implementarse cada vez que el Trabajador lo estime procedente.

Alternativamente, los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.

El trabajador deberá acompañar los documentos señalados en el inciso final del artículo 67, según corresponda, y efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

Para estos efectos, el trabajador hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido



en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Las partes deberán dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

En cumplimiento de lo que dispone el artículo 152 quater o bis y 152 quater 0 ter del Código del Trabajo, la empresa a ha puesto disposición de los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, una oferta de teletrabajo para que parte de su jornada semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Para hacer efectiva la oferta señalada se establece lo siguiente:

- a. El trabajador deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.
- b. La Empresa deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, la Empresa podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.
- c. En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte del trabajador implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que la Empresa tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.



- d. Si el trabajador requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito a la Empresa con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.
- e. Por causa sobreviniente, el trabajador podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde a la Empresa cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en la ley. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.
- f. La partes deberán consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:
 - 1) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y
 - 2) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

Art.11°: La Gerencia de Personas y Organización en el Edificio Central y las jefaturas de terreno en los establecimientos de su dependencia, podrán autorizar a petición de los Trabajadores involucrados o sus representantes la modificación de los horarios normales de trabajo cuando circunstancias especiales así lo aconsejen. En todo caso, se deberán mantener los turnos que en cada caso correspondan para asegurar la continuidad del servicio y la atención de los clientes como, asimismo, la vigilancia de las instalaciones.

Lo anterior es sin perjuicio del ejercicio de la facultad a que se refiere el inciso segundo del artículo 12° del Código del Trabajo.

Art.12°: Se prohíbe el trabajo fuera de las horas ordinarias de las respectivas jornadas, excepto en los casos que por necesidades del servicio se hubiesen dispuesto jornadas extraordinarias de acuerdo a lo señalado en el Título V de este Reglamento, sin perjuicio de las facultades del empleador conforme a lo dispuesto en el Artículo 29 del Código del Trabajo.

Art.13°: Todos los Trabajadores de la Empresa, salvo aquellos exceptuados de la limitación de jornada, deberán registrarse en los mecanismos de control de asistencia que ponga en uso la Empresa, dejando constancia de las horas exactas de su llegada y salida, como asimismo de las ausencias temporales al trabajo, dentro de la jornada que corresponda.

Cualquier infracción al control de asistencia será motivo de las sanciones que se establecen para estos efectos en el presente Reglamento. La reiteración de ellas, se estimará falta grave y se sancionará conforme a la legislación vigente.

Art.14°: Toda salida fuera del lugar de trabajo dentro de la jornada debe ser previa y expresamente autorizada por la jefatura respectiva.

Art.15°: Las inasistencias injustificadas constituirán falta grave y se sancionarán según la legislación vigente.

TITULO V: HORAS EXTRAORDINARIAS

Art.16°: Son horas extraordinarias las que excedan de las jornadas pactadas contractualmente. Ningún Trabajador de la Empresa podrá trabajar horas extraordinarias si ellas no han sido previamente pactadas por escrito entre aquel y el Jefe respectivo. Este pacto puede tener un plazo máximo de tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Salvo caso fortuito o fuerza mayor, no se podrá trabajar más de dos horas diarias en exceso de la jornada normal.



No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el Trabajador y autorizada por el empleador.

No obstante, la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Art.17°: Las horas que de acuerdo a la legislación vigente tengan el carácter de extraordinarias se pagarán en la forma estipulada en los instrumentos colectivos o en el Código del Trabajo, según corresponda.

Art.18°: La liquidación y pago de las horas extraordinarias deberá hacerse conjuntamente con el pago del respectivo sueldo. El derecho a reclamar el pago de las horas extraordinarias prescribe en el plazo de seis meses, contados desde la fecha en que éstas debieron pagarse.

La infracción de cualquiera de las disposiciones contenidas en este artículo, se sancionará según la legislación vigente.

TITULO VI: REMUNERACIONES

Art.19°: Los Trabajadores recibirán como remuneración el sueldo, las asignaciones, bonificaciones y beneficios establecidos en sus respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo.

Las remuneraciones y beneficios en dinero se reajustarán en la forma y en los períodos que se indican en los instrumentos colectivos o contratos individuales de trabajo, según corresponda, sin perjuicio de lo señalado en el inciso final del artículo 5° del Código del Trabajo.

Art.20°: El pago de las remuneraciones mensuales se hará el día 26 de cada mes ó, el día hábil inmediatamente anterior. Los pagos se harán dentro de la hora siguiente al término de la jornada y en los lugares donde los Trabajadores desempeñan sus funciones, salvo que el Trabajador haya otorgado su autorización para que la remuneración se le deposite en su cuenta vista o corriente bancaria.

Art.21°: Los beneficios de carácter anual se pagarán conforme al monto y modalidades establecidas en los instrumentos colectivos o contratos individuales de trabajo, según corresponda.

Art.22°: La Empresa deducirá de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos, todo ello en conformidad a la legislación respectiva. Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este párrafo, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.



Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

Asimismo, se deducirán las multas autorizadas en el TÍTULO XVIII de este reglamento.

Art.23°: La Empresa otorgará un anticipo de remuneración, a todo aquél Trabajador que así lo solicite, pagadero dentro de la primera quincena de cada mes, en el día hábil que ésta determine.

Art.24°: Las gratificaciones de los Trabajadores se pagarán en la forma establecida en los contratos y/o convenios colectivos vigentes, suscritos por la Empresa y sus Trabajadores. Las gratificaciones de los Trabajadores de la Empresa que no negocian colectivamente, se pagarán de conformidad con lo señalado en los contratos individuales o colectivos o bien según la legislación vigente.

Art.25°: Junto con el pago de las remuneraciones la Empresa pondrá a disposición del Trabajador un comprobante con la relación de los rubros considerados, el monto bruto de cada uno de ellos, los descuentos que se han practicado y el monto líquido pagado.

TÍTULO VII: OBLIGACIONES

Art.26°: Además de dar estricto cumplimiento a las obligaciones emanadas de su contrato de trabajo y de aquellas que se encuentran establecidas en el resto del articulado de este reglamento, el personal deberá durante el desarrollo de sus funciones:

- a) Ser respetuoso con sus superiores y cumplir las órdenes que éstos les impartan.
- b) Ser respetuoso con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con todas las personas que concurran a las instalaciones de la Empresa.
- c) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de cada establecimiento.
- d) Emplear los recursos de la Empresa exclusivamente para fines profesionales, dentro de la Empresa y para beneficio de ésta.
- e) Dar aviso inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y desperfectos que sufran los equipos o los elementos que estén a su cargo.
- f) Dar aviso a su superior inmediato de aquellos hechos irregulares de los que tenga conocimiento y que puedan significar daño o desmedro a los bienes de la Empresa, o que constituyan un riesgo de accidente.
- g) Presentarse y retirarse del trabajo a las horas fijadas en el horario que se encuentre vigente.
- h) Registrar diariamente su hora de entrada y salida en el sistema que tenga dispuesto la Empresa, salvo el personal excluido de la limitación de la jornada de trabajo según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22° del Código del Trabajo. Se considerará falta de probidad que un Trabajador registre indebidamente la asistencia de otro, así como la adulteración de los registros de asistencia.
- i) Administrar con la debida reserva, discreción y confidencialidad, según fuese necesario, la información y antecedentes de que tome conocimiento y sobre todos aquellos asuntos y negocios de la Empresa. Lo anterior dentro del desempeño de sus funciones y de conformidad a lo dispuesto en sus respectivos contratos de trabajo.



j) Restituir en buen estado al término del contrato los elementos que la Empresa le hubiere proporcionado, como asimismo todas las credenciales que estuvieren en su poder al concluir la relación laboral.

k) Cuidar y respetar el medio ambiente, para ello deberá cumplir con las políticas medio ambientales de la Empresa y actuar con la máxima diligencia en la subsanación de cualquier error que dañe el Medio Ambiente.

l) En caso de accidente del trabajo, el accidentado que estuviere en condiciones de hacerlo y en todo caso los Trabajadores que hubieren presenciado el hecho, deberán comunicarlo inmediatamente al Jefe respectivo con indicación de la causa, lugar y circunstancia del mismo.

m) Mantener una presentación personal adecuada en relación con el trabajo desempeñado.

n) Asistir a los programas de medicina preventiva que organiza la Empresa y a sus posteriores controles médicos, si han asumido el compromiso de participar en éste.

o) Dar cumplimiento al Manual de Cumplimiento sobre Libre Competencia vigente en la Empresa, en lo que les compete de acuerdo a las funciones que desarrolla.

p) Solicitar la autorización a la Gerencia de Personas y Organización, para realizar cambio de centro de trabajo de un trabajador, sea este cambio temporal o permanente.

q) En caso de algún viaje laboral nacional o internacional, el gestor responsable deberá comunicarlo inmediatamente a la Gerencia de Personas y Organización indicando la causa, lugar y circunstancia del mismo.

r) Cumplir con las instrucciones y medidas dispuestas por el empleador que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, en especial, pero sin que se excluyan otras, en situaciones de emergencia sanitaria, desastre natural o cualquier situación en que pueda verse comprometida su integridad física.

s) Efectuar en la oportunidad fijada para ello la Declaración de conflicto de Interés a través del medio que disponga la empresa para tal efecto, o bien cuando se origine un hecho que obligue su declaración con anticipación.

s) El Trabajador/a que tenga asignado un locker, tendrá la responsabilidad personal sobre el cuidado y uso adecuado de su casillero. Esto incluye mantenerlo en buenas condiciones físicas, mantenerlos limpios y ordenados, evitando así la acumulación de objetos que puedan constituir un riesgo para la salud o la seguridad. Los lockers son de uso exclusivo del Trabajador y tienen como finalidad el depósito y resguardo de elementos personales y laborales de uso necesario y regular. Se excluye la utilización de los lockers para almacenar objetos personales valiosos, tales como dinero en efectivo, valores, joyas y afines, ya que la Empresa no será responsable por objetos extraviados.

t) Utilizar los vehículos proporcionados por la empresa o equipos que la empresa le asigna o facilita para desarrollar el trabajo, sólo para las labores inherentes a su cargo, y en ningún caso para uso o beneficio personal.

u) La reserva de un puesto de trabajo a través de la Plataforma Me-Office o aquella que la reemplace, para el Centro de Trabajo MUT, se debe efectuar solo si su uso efectivo es para una jornada completa, es decir, todo el día. Por lo tanto, no se debe hacer reserva si se asiste presencial, por ejemplo, por una reunión o actividad que signifique algunas horas, para luego ir a terreno o viaje. En esos casos debe utilizarse los espacios colaborativos. Asimismo, es



obligación del trabajador efectuar el check in del puesto de trabajo solo cuando se esté en posesión de ocuparlo, lo que confirma el uso del puesto reservado.

w) Dar cumplimiento a las obligaciones que se establecen en las Políticas del Grupo, N°344 “Aplicación del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679) en el ámbito del Grupo Enel” y N°347 sobre y Gestión de la violación de datos personales. Concretamente deberá:

- Tener en cuenta las obligaciones de confidencialidad y seguridad de la información que imponen tanto la ley como los documentos de la compañía;
- Acceder únicamente a datos personales cuyo conocimiento sea estrictamente necesario para llevar a cabo las tareas asignadas y por un periodo no superior al necesario para la finalidad para la que se tratan;
- Conservar cuidadosa y diligentemente la documentación en papel confiada en el desempeño del trabajo, que contenga datos sensibles, en muebles ubicados en lugares adecuados y observar el procedimiento previsto, cuando estén disponibles, para el acceso a los archivos que guardan los datos mencionados anteriormente;
- Adoptar y cumplir con los requisitos señalados por el empleador para garantizar la seguridad de los datos personales;
- En particular, para el tratamiento de los datos que se llevarán a cabo con herramientas electrónicas o automatizadas, seguir cualquier instrucción específica y los métodos y herramientas de almacenamiento proporcionados por el empleador;
- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la empresa (disponibles en la intranet) sobre seguridad de la información, clasificación de la información y protección de datos personales, así como sobre el uso de equipos informáticos (contraseñas para acceder a sistemas, computadores personales, correo electrónico, etc.)

TITULO VIII: PROHIBICIONES

Art.27°: Además de las prohibiciones que emanan de la naturaleza misma del contrato de trabajo, queda terminantemente prohibido a todo el personal de la Empresa durante el desempeño de sus funciones:

- a) Trabajar sobretiempo sin autorización previa y expresa del jefe directo.
- b) Ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo durante la jornada de trabajo. No podrán, por tanto, atender clientes particulares; comercializar en los lugares de trabajo con mercaderías de cualquier tipo; hacer circular listas de sorteos, adhesiones o erogaciones; practicar juegos de azar, realizar propaganda política o religiosa; celebrar reuniones de carácter gremial o social y, en general, ocuparse dentro de su jornada de asuntos de cualquier especie que no digan relación con la función para que hayan sido contratados.
- c) Ocupar para sí o facilitar a terceros ajenos a la Empresa: materiales, equipos, herramientas o instrumentos y programas computacionales de ella, como asimismo cualquier otro bien que constituya propiedad intelectual de la Empresa o información de carácter confidencial o reservado.



- d) Conducir vehículos de la Empresa o proporcionados por ella sin estar previamente autorizado expresamente por la respectiva jefatura.
- e) Transportar en vehículos de la Empresa a familiares u otras personas ajenas a ella, como asimismo ocupar los vehículos destinados al servicio en gestiones personales u otras acciones similares.
- f) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes en los lugares de trabajo o ejercer en éstos actividades comerciales ajenas a los intereses de la Empresa.
- g) Participar en actividades o encontrarse a sabiendas involucrado en hechos y acciones que comprometan el prestigio o imagen de la Empresa, referido siempre al desempeño de sus funciones.
- h) Realizar actos ilegales como asimismo adoptar cualquier conducta que por su naturaleza o efectos sean lesivas a los intereses de la Empresa.
- i) Descuidar y/o dejar expuestos a la visión de sujetos ajenos al tratamiento, los documentos de la Empresa, especialmente aquéllos que contienen datos sensibles. Asimismo, deberá guardar la confidencialidad de éstos, ejecutando los mecanismos y medidas implementadas por la Empresa, tomando las precauciones adecuadas para evitar que otros sujetos no autorizados accedan a los datos antes mencionados.
- j) Divulgar y/o comunicar los datos personales que hayan recibido y mantener la debida confidencialidad con respecto a la información de la que han tenido conocimiento con ocasión de su trabajo.
- k) Utilizar la información así conocida, en beneficio propio o de terceros, de manera contraria a las Leyes o perjudicial a los intereses de la Empresa, o de sus clientes o de sus proveedores.
- l) Descargar datos personales de forma masiva sin previa comunicación y autorización por parte del titular del dato o de la persona de contacto del tratamiento.
- m) Celebrar durante las horas de trabajo reuniones que no estén expresamente autorizadas.
- n) El uso de Software no autorizados y copias ilegales en los equipos computacionales de la Empresa.
- p) Utilizar el correo electrónico y/o Internet, en actividades ajenas al quehacer de la Empresa, como, asimismo, el envío de correo electrónico masivo.
- q) Queda estrictamente prohibido a todo Trabajador de la Empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.
- r) Queda estrictamente prohibido a todo Trabajador de la Empresa ejercer, por cualquier medio, conductas que importen acoso laboral, entendiéndose como tal, entre otros, la agresión, hostigamiento, menoscabo, maltrato o humillación.
- s) Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la empresa, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo. Solo se podrá fumar en las áreas habilitados para fumadores al aire libre y lejos al menos 10 metros de productos inflamables.



En los casos que corresponda, la empresa habilitará lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras y debidamente señalizadas.

t) Intervenir, laborar o participar en actividades propias del giro del empleador. Esta prohibición se extiende además, a la asociación del Trabajador con cualquier persona, sociedad o Empresa que efectúe dichas actividades, así como también, a los contratistas que operen con la Empresa, vale decir el Trabajador no podrá participar por sí o por interpósita persona en sociedades o Empresas que sean contratistas de Enel Generación Chile S.A., salvo conocimiento y autorización previa de Enel Generación Chile S.A., todo lo anterior cuando ello se encuentre prohibido en el respectivo contrato de trabajo.

u) Queda estrictamente prohibido a todo gestor realizar cambio de centro de trabajo de un trabajador, ya sea este cambio temporal o permanente, sin tener previamente la autorización de la Gerencia de Personas y Organización.

v) Queda estrictamente prohibido a todo gestor solicitar a un trabajador contratado por obra o faena, que preste servicios en una Obra/Hito y/o funciones distintas por los cuales indica su contrato individual de trabajo.

w) Negarse, sin causa justificada a seguir las instrucciones y medidas dispuestas por el empleador que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, en especial, pero sin que se excluyan otras, en situaciones de emergencia sanitaria, desastre natural o cualquier situación en que pueda verse comprometida su integridad física.

x) Desprestigiar, maltratar, hostigar, insultar, humillar, menoscabar, emplear violencia de hecho o de palabra, por cualquier medio, a Trabajadores de la Empresa, ya sean de similar o de distinto nivel jerárquico, con cualquier individuo que se relacionen con motivo del desempeño de sus funciones como (por ejemplo, proveedores, clientes, contratistas, etc.); y, causar desórdenes o indisciplina entre los Trabajadores de la Empresa.

y) Hacer declaraciones falsas cuando sea requerido por el Empleador a responder preguntas o aportar información. Entregar informes falsos respecto al trabajo desempeñado y/o omitir y/o guardar información que distorsione la gestión, resultados operacionales, gestión comercial o cualquier otra situación que afecte la realidad de los datos solicitados.

La infracción de cualquiera de las disposiciones contenidas en este artículo, podrá ser considerada como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo, de acuerdo a las específicas circunstancias del caso, sin perjuicio de la aplicabilidad de alguna causal específica de término de contrato, y de las facultades de los Tribunales de Justicia para pronunciarse sobre esta materia.

Art.28°: Es obligatorio para todos los Trabajadores, cumplir con los Sistemas de Gestión que implemente la Empresa y, que hayan sido debidamente comunicados a sus Trabajadores, tales como Calidad (ISO 9.000), Gestión Ambiental (ISO 14.000) y Seguridad (ISO 45.000).

TITULO IX: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art.29°: Todo el personal deberá conocer y cumplir íntegramente las disposiciones que sobre las materias se encuentran contenidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo a que se refiere el Capítulo 2° del presente documento.

TITULO X: FERIADO

Art.30°: Los Trabajadores con más de un año en la Empresa tendrán derecho a un feriado anual en conformidad a las disposiciones legales vigentes.

Art.31°: El feriado convencional se registrará por las normas pactadas en los instrumentos colectivos o en el contrato individual, según corresponda.

El feriado será concedido preferentemente en primavera o verano y en forma tal que no perjudique la continuidad en los servicios que presta la Empresa.

Art.32°: El feriado deberá ser solicitado por escrito a través de los sistemas digitales o informáticos existentes en la Empresa, con un mes de anticipación a lo menos. Previo acuerdo de las partes, podrán acumularse sólo hasta dos períodos consecutivos.

Aceptado el feriado por el Jefe del Trabajador, la solicitud será autorizada, de acuerdo con el tiempo servido, por la Gerencia de Personas y Organización.

Tanto la solicitud como la autorización del feriado serán ingresadas a la carpeta personal de cada funcionario.

El feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.

Para estos efectos, el Trabajador deberá hacer la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Si el Trabajador teniendo los requisitos para hacer uso del feriado dejare de pertenecer a la Empresa por cualquier causa, se le compensará en dinero el tiempo que por concepto de feriados pendientes le corresponda.

El Trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicios percibirá una indemnización por feriado equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Art.33°: El feriado deberá ser continuo. No obstante, en situaciones debidamente calificadas, como medida de excepción, el exceso sobre diez días podrá fraccionarse de común acuerdo. Asimismo, el feriado se suspenderá si mientras el Trabajador hace uso de éste le sobreviene una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador debe consumir durante el año calendario el total del periodo de días de vacaciones devengado.

TITULO XI: LICENCIAS

Art.34°: El Trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso a su jefatura por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad.

El Trabajador o cualquiera otra persona en su nombre deberá presentar al empleador el formulario de licencia con la certificación extendida por el profesional correspondiente dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de su iniciación. En Santiago, la entrega de la licencia se hará en la Unidad de Administración de Personas y Organización, Roger de Flor N°2725, Las Condes y en los establecimientos de terreno directamente a la respectiva jefatura.

Será responsabilidad de cada Trabajador verificar que el profesional que emite la licencia incluya todos los antecedentes requeridos y, una vez que ésta sea presentada al empleador, exigir el comprobante de recepción debidamente firmado por el representante del empleador, fechado y timbrado.

Con la finalidad dar cumplimiento a la obligación de la Empresa de velar por el cumplimiento del reposo prescrito por el médico tratante y verificar que efectivamente se cumpla, la Empresa podrá disponer, siempre que lo estime conveniente, visitas domiciliarias al Trabajador que esté acogido a licencia médica.

Art.35°: Las Trabajadoras tendrán derecho a un descanso de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de éste, conservándoseles sus empleos durante dichos períodos.

Para hacer uso del descanso maternal se deberá presentar a De Personas y Organización ó a la respectiva jefatura la licencia respectiva otorgada por un médico o matrona que acredite que el estado del embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

Además, la madre Trabajadora tendrá derecho a un permiso postnatal parental de 12 semanas a continuación del período postnatal. Con todo, si la Trabajadora opta por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, el permiso postnatal parental se extenderá a 18 semanas. Para ejercer esta última alternativa, la Trabajadora, deberá dar aviso al Empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo.

Si ambos padres son Trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del Permiso Postnatal Parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio calculado en base a sus remuneraciones.

En caso de que el padre haga uso del Permiso Postnatal Parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la Trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del Permiso Postnatal Parental que aquél utilice.

Art.36°: Toda mujer Trabajadora tendrá derecho al permiso y al subsidio a que se refiere el artículo anterior cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención del menor. En el caso que ambos padres sean Trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.



También tendrá derecho a este permiso y subsidio, la Trabajadora o el Trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios precedentes fueron obtenidos en forma indebida, los Trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales y laborales que por este hecho les pudieren corresponder.

Art.37°: Todo Trabajador convocado para hacer el servicio militar obligatorio, o que sea llamado al servicio activo o movilizado, retendrá los derechos inherentes a su empleo, incluida la antigüedad para todos los efectos legales y contractuales, como si continuara en el desempeño de su cargo.

Se entenderá que la Empresa cumple con la obligación de conservarle el empleo al ofrecerle al Trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba, siempre que el Trabajador esté capacitado para ello. Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad comprobada con un certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

TITULO XII: SOBRE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Art.38°: La empresa promueve los principios de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades y fomenta un ambiente laboral en el que las personas sean tratadas con dignidad, decencia y respeto, con el objetivo de mejorar el acceso y la participación en las actividades laborales, como asimismo lograr mayores niveles de bienestar y calidad de vida en el trabajo, de manera de permitir la obtención de los mejores resultados para la organización.

Estos principios consideran las directrices de la legislación chilena que regulan la prevención e investigación de conductas de acoso en sus distintas modalidades, protegiendo la integridad física y psicológica, el honor e individualidad de sus trabajadores/as y se opone a cualquier actitud o tipo de comportamiento que resulte en discriminación o un ataque a la persona o a sus convicciones o preferencias.

No se tolera ninguna conducta que genere un entorno laboral desagradable y ofensivo para cualquier persona, por lo que todo trabajador de la empresa debe tener un comportamiento que no cause ofensa ni provoque malentendidos con otras personas.

El acoso no se limita a lo que ocurre dentro de las instalaciones del lugar de trabajo, sino que también se prohíbe el acoso fuera del lugar de trabajo, incluido entre otros, el acoso en entornos relacionados con la empresa, como viajes de negocios, almuerzos, cenas, visitas a terreno, y actividades sociales relacionadas al trabajo. Las actividades dentro y fuera de las instalaciones siempre deben ser consistentes con los valores de Enel y su compromiso con la diversidad e inclusión.

Cualquier trabajador/a que, de buena fe, denuncie un acoso, será protegido de cualquier forma de represalia.

Los trabajadores/as que hayan cometido una conducta inapropiada pueden estar sujetos a acciones disciplinarias, incluyendo la terminación de su contrato laboral.

Art.39°: DEFINICION DE ACOSO

El acoso se puede definir como cualquier comportamiento o conducta indeseada que crea un ambiente de trabajo degradante, hostil, humillante, intimidante, ofensivo o inseguro. Incluye conductas o actos físicos, verbales o visuales. Los ejemplos de conducta o comportamiento que pueden constituir acoso incluyen, pero no se limitan, a:

- Conducta verbal como el uso de estereotipos, blasfemias, epítetos, insultos, bromas, burlarse del acento, costumbres y/o cultura de otra persona, lenguaje abusivo, comentarios despectivos, bromas no deseadas, burlas y otro lenguaje ofensivo, denigrante, hostil o inapropiado similar.
- Conducta visual tal como crear, distribuir o exhibir objetos ofensivos, imágenes, carteles, fotos, dibujos animados, protectores de pantalla, sitios web, revistas, camisetas, dibujos, escritos (incluidos mensajes inapropiados en cualquier otra propiedad de la Compañía, como inodoros o ascensores o uso de activos de la Compañía para transmitir tales imágenes), y expresiones faciales o gestos.
- Conducta física como tocar de manera inoportuna o amenazante, asalto, restricción, movimiento de bloqueo u otra interferencia física.
- Cualquier otra conducta que aparentemente no constituya acoso explícito como propuestas alusivas o comportamientos denigrantes (por ejemplo, reuniones repetidas, mensajes, chats y/o llamadas telefónicas aparentemente con fines laborales, pero con el propósito último de limitar los derechos y libertades, causar ofensa o dar lugar a malentendidos hacia otros trabajadores/as). Esto también incluye formas insidiosas de acoso como invasiones molestas o intimidantes del espacio personal o área de trabajo de alguien, estar demasiado cerca de los compañeros de trabajo o acercarse físicamente a ellos de una manera que los arrincona o se siente amenazante, colocar imágenes ofensivas en un cubículo, promover o exigir el uso de vestimentas sexualmente sugestivas, o incluso mantener conversaciones con elementos ofensivos que otros trabajadores/ras puedan escuchar.
- El uso de herramientas de la Compañía, incluyendo correo electrónico, correo de voz, fax, chat o mensajería electrónica, espacios de trabajo en línea, repositorios de información, y acceso a Internet para visitar sitios web, transmitir comentarios, bromas o fotografías, almacenar material (incluso en correos electrónicos no eliminados), o para entregar mensajes que son de naturaleza hostigadora, también constituye una transgresión a este Reglamento y estará sujeto al sistema disciplinario según corresponda.

Las relaciones interpersonales son un factor de riesgo psicosocial cuya vinculación se establece en el entorno laboral y las condiciones en las que ellas transcurren.

Las relaciones interpersonales son aquellas que se proyectan tanto dentro de la organización (compañeros de trabajo, superiores o personas a cargo) como fuera de ella (clientes o proveedores).

En este contexto se consideran aquellas conductas inadecuadas como acoso sexual y laboral o situaciones de conflicto como violencia en el trabajo que pudieran presentarse dentro de la organización.



Art.40°: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Enel Generación Chile S.A., ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de Enel Generación Chile S.A. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios



sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - Coqueteo sexual o proposiciones indeseadas.
 - Bromas, burlas, insinuaciones o chistes sexualmente explícitos u orientadas a la actividad sexual.
 - Una actitud condescendiente o paternalista con implicaciones sexuales que socavan la dignidad.
 - Cualquier mirada lasciva u otro gesto asociado con la actividad sexual.
 - Observaciones sobre actividades sexuales; o cartas, notas o invitaciones sugestivas y obscenas.
 - Muestras de actividad sexual o afecto, incluyendo el uso inapropiado de términos de cariño.
 - Bromas o jugueteos basados en el sexo o género.
 - Gestos obscenos.
 - Desplegar o circular frases, imágenes, fotos o dibujos animados sexualmente sugerentes, incluso en poleras, en posters, en un protector de pantalla, en una revista o en la web.
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.



- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- Uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona.
- Ataques negativos persistentes, injustificados e innecesarios relacionados en la esfera personal o profesional, con el propósito de ofender, humillar o denostar al trabajador/a y/o su reputación personal y profesional.
- Manipulación de la reputación personal o profesional de un trabajador por medio de rumores, chismes y burlas.
- Entorpecimiento laboral mediante la retención de información relevante para las tareas asignadas, órdenes contradictorias injustificadas u órdenes imposibles de cumplir.
- Comentarios o comportamientos ofensivos relacionados con las discriminaciones mencionadas en el presente apartado.

• **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

• **Conductas incívicas:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.



- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
 - El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
 - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

a. El empleador se compromete a dar pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024:

- Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.

Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

- Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

- Equidad de género y diversidad

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

- Universalidad e inclusión.

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

- Participación y diálogo social

Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

- Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

- Responsabilidad en la gestión de los riesgos



Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

b. El empleador se compromete a dar pleno cumplimiento a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744.

- Política de tolerancia cero

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

- Valores fundamentales

Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

- Participación y diálogo social

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia se aborda en el número 6. Organización para la gestión del riesgo, de este capítulo.

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

- Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:

a) Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.



- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- Entidades empleadoras
 - Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
 - Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
 - Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
 - Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
 - Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
 - Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador, o su representante, el Comité de aplicación CEAL SM respectivo que esté vigente.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado al responsable del área de salud y seguridad laboral de la empresa.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, a través de charlas, plataforma de comunicaciones internas de la compañía o los medios disponibles con que cuente la empresa para un correcto entendimiento y que estén disponibles para todas sus personas.

El responsable de esta actividad será el área de salud y seguridad de la empresa, quien podrá coordinar la capacitación con el Organismo Administrador de la ley 16.744 y también a través de personal interno o servicio externo que cuente con conocimientos en la materia, previa validación de parte del área de salud y seguridad laboral.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a través del área de salud y seguridad laboral y/o comités paritarios.

La empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante, será el responsable del canal de denuncias puesto a disposición por la empresa.

En la confección de este protocolo participaron distintas áreas de la empresa, tales como, Salud y Seguridad Laboral, Legal, Personas y Organización, Auditoría, entre otros.



Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La Empresa declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

El protocolo se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante correo electrónico corporativo y para los nuevos ingresos en proceso de capacitación de inducción.

La Empresa elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

1. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.



La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los comités paritarios según el D.S. 54 y el área de salud y seguridad laboral de la Empresa.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

Acoso Sexual

Acoso Laboral

Violencia en el trabajo de terceros

Conductas Incívicas

Sexismo

Otras a considerar en el futuro

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la empresa abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Los Gestores y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros y el responsable de esta actividad será el área de formación de la empresa.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) a través de charlas, plataforma de comunicaciones internas de la compañía o los medios disponibles con que



cuenta la empresa para un correcto entendimiento y que estén disponibles para todas sus personas. Y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar a través del área de salud y seguridad laboral de la empresa.

Medidas de prevención a implementar

Capacitación

Comunicaciones directas a los trabajadores

Manual de buen trato

Otras aplicables en el futuro

3. Mecanismos de seguimiento

Enel Generación Chile S.A., con la participación de los comités paritarios necesarios según el D.S. 54 y área de salud y seguridad laboral de la empresa, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al área de salud y seguridad de la empresa.

Evaluación del Cumplimiento	Mejora a implementar
Se cumple	Revisión de proceso de clima laboral
Se cumple	Reunión con trabajadores

III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

Enel Generación Chile S.A. establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante su correo electrónico corporativo y otros medios internos. Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

Art.41°: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.



Si el trabajador opta por la presentación de la denuncia en la Inspección del Trabajo respectiva, la Empresa deberá prestar la máxima colaboración con dicha Institución y dar estricto cumplimiento a los requerimientos que se le hagan en el marco de la investigación, como en la implementación de las medidas que sean del caso de acuerdo con resultado de esta.

Recibida la comunicación de parte de la Inspección del Trabajo del inicio de una investigación, se dará cumplimiento dentro de los plazos las medidas de resguardo dispuestas por dicho organismo y le sean remitidos los antecedentes que se requieran. Lo mismo se dispone para todas las comunicaciones que se reciban en el marco del desarrollo de la investigación.

Si el trabajador opta por la presentación de la denuncia en la Empresa, se establece el siguiente procedimiento, al que se deben someter todos los Trabajadores y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

El procedimiento de investigación del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo deberá sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

La recepción, administración y gestión de las denuncias y la coordinación y supervisión del desarrollo del proceso de investigación, estarán a cargo de un responsable del Canal de Denuncias del Área de Personas y Organización.

a.- Recepción y Contenido de las Denuncias

En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la Empresa. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante y derivar todos los antecedentes de la denuncia al canal que se detalla más adelante.

En la denuncia o el acta que se levante de acuerdo con el párrafo anterior, el denunciante deberá individualizarse, señalando sus nombres, apellidos y RUT, el cargo que ocupa en la Empresa, su dependencia jerárquica y sus datos de contacto como correo y/o número de teléfono. Asimismo, debe incluir una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, eventuales testigos y cualquier otra información relevante para la investigación.

El denunciante también debe individualizar al denunciado o presunto acosador, incluyendo el nombre y cualquier otra información que contribuya a su identificación como apellidos, RUT, dependencia jerárquica. Finalmente, el denunciante debe indicar la fecha de la denuncia y firmar la misma.

La Empresa pone a disposición de los trabajadores la plataforma del Canal Ético, a través de la intranet y en la página web de la Empresa. El Canal Ético es gestionado por un proveedor especializado externo e independiente de la Empresa, el cual es accesible para todas las personas en el **link <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/es/gui/102504/index.html>** y tiene un apartado específico para denunciar eventuales casos o conductas de acoso y violencia.

b.- Inicio del Procedimiento

Recibida la denuncia, el responsable del Canal de Denuncias del Área de Personas y Organización, abrirá un expediente reservado con folio y carátula donde dejará constancia escrita de la recepción de la misma y de toda actuación efectuada el responsable del Canal de Denuncias, el responsable de la Investigación o las partes y todo antecedente aportado.

El responsable del Canal de Denuncias designará un funcionario encargado de la investigación con la debida formación y experiencia, designará un prestador de servicio externo que cumpla con iguales requisitos condiciones y calificaciones para cautelar el debido proceso y las demás condiciones que debe reunir la investigación de conformidad a la ley, o dentro del plazo de 3 días, derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, el responsable del canal de denuncias conforme a los antecedentes iniciales de que disponga adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, podrán considerar la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada o la re-destinación de una de las partes y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

El Responsable del Canal de Denuncias deberá comunicar al denunciado mediante correo electrónico la circunstancia de haber recibido una denuncia en su contra y la naturaleza de la misma, las medidas de resguardo dispuestas que debe cumplir, informándole quién efectuará la investigación, el carácter reservado de la misma y el hecho de que el encargado de la investigación o la Inspección del Trabajo se pondrá en contacto con él para ponerlo en conocimiento del contenido de la denuncia y el procedimiento.

Igualmente, por el mismo medio, deberá acusar recibo de la denuncia a la parte denunciante, las medidas de resguardo dispuestas que debe cumplir, informándole quién efectuará la investigación, el carácter reservado de la misma y el hecho de que el encargado de la investigación o la Inspección del Trabajo se pondrá en contacto con él para ponerlo en conocimiento del procedimiento.

La circunstancia de la presentación de una denuncia, la naturaleza de esta, las medidas de resguardo dispuestas, quién efectuará la investigación y el carácter reservado de la misma, serán comunicados a la jefatura del denunciante y denunciado a fin de que supervisen y garanticen el cumplimiento de dichas medidas

c.- Desarrollo del Procedimiento

En caso de que se haya definido remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva, el expediente reservado que se haya abierto, registrará dicha circunstancia y la documentación conductora que dé cuenta de su ingreso a dicho Organismo. En dicho ingreso deberá informarse las medidas provisionales de resguardo tomadas por la empresa

Asimismo, deberá agregarse al expediente todas las comunicaciones y requerimientos recibidos y enviados a la Inspección del Trabajo durante el desarrollo de la investigación, la comunicación de las conclusiones a las que haya arribado la investigación, las medidas disciplinarias o correctivas adoptadas y la comunicación de estas a la Inspección del Trabajo.

En los demás casos, ya sea que la investigación sea asignada a funcionario que de la Empresa o efectuada por un proveedor externo, el responsable del Canal de Denuncias deberá entregar al encargado de la investigación el expediente reservado, que contendrá, la denuncia que le dio origen y todos los antecedentes derivados de las gestiones antes descritas, dentro de los 3 días desde la presentación de la denuncia.

El responsable de la investigación deberá dejar constancia escrita de sus actuaciones



El encargado de la investigación deberá iniciar de inmediato la investigación encargada y citar al denunciante a una entrevista con el objeto de darle a conocer los principales hitos de la investigación, los plazos y metodología del procedimiento y para que pueda ratificar, precisar o aclarar su denuncia e informarle que deberá remitir los medios de prueba de los que se hará valer y el nombre o nombres, teléfono de contacto y correo electrónico de los testigos que presentará, para lo cual dispondrá de 3 días hábiles.

Asimismo, citará al denunciado a una entrevista con el objeto de darle a conocer los principales hitos de la investigación, los plazos y metodología del procedimiento y le hará entrega de una copia o transcripción de la denuncia, respecto de la cual se le informará que cuenta con 3 días hábiles para que pueda hacer llegar sus descargos por escrito e informar que deberá remitir los medios de prueba de los que se hará valer y el nombre o nombres, teléfono de contacto y correo electrónico de los testigos que presentará

Transcurrido el plazo señalado se dejará constancia de haberse evacuado las observaciones del denunciado o en su defecto de no haberse hecho y se fijará los hechos necesarios de probar. El encargado de la investigación podrá disponer las diligencias que estime pertinentes, solicitar aclaraciones, precisiones, contrarrestar información entregada por las partes y entrevistar cuantas veces estime pertinente a los testigos.

Las partes podrán proporcionar todos los medios de prueba que estimen pertinentes y que permite el ordenamiento jurídico

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el encargado de la investigación, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y de la información, y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Una vez que el encargado de la investigación haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso en alguna de sus modalidades o violencia.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y/o sanciones que se proponen para el caso.

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador incluidas las medidas y/o sanciones propuestas deberá estar concluido y entregado al responsable del canal de denuncias, a más tardar el día 29 contado desde recibida la denuncia. Este informe con las conclusiones será remitido formalmente a la Inspección del Trabajo a más tardar el día 30 contado desde recibida la denuncia, la que tiene 30 días para pronunciarse. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas y/o sanciones respecto de las personas involucradas.

El resultado del Informe con sus conclusiones será notificado a los involucrados en conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, ya sea directamente por la Inspección del Trabajo o por la empresa si es que no existe un pronunciamiento del Organismo en el plazo que señala la Ley.

El plazo de 30 días se entenderá suspendido por razones de fuerza mayor o caso fortuito, tales como la ausencia de una de las partes por licencia médica o accidente laboral o enfermedad profesional que afecten la adecuada defensa, bilateralidad o la aportación de la prueba.

Art.42°: MEDIDAS Y SANCIONES

Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, que no podrá exceder los 15 días desde concluida la investigación o desde la recepción del informe en caso de que haya sido investigado por la Inspección del Trabajo.

El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Considerando la gravedad de los hechos constatados en la investigación, la Empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el párrafo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Atendida la gravedad de los hechos, las sanciones que se aplicarán podrán ser desde una amonestación verbal o escrita al Trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del Trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en este Reglamento Interno. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 160 N°1, letra b) y f), del Código del Trabajo.

TITULO XIII: IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Art.43°: La Empresa dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. No se considerarán arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

El Anexo N° 2 de este Reglamento contiene el registro que consigna los diversos cargos o funciones en la Empresa y sus características técnicas esenciales.

Art.44°: Todo Trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres, tiene derecho a reclamarlos por escrito a la Gerencia de Personas y Organización. Toda denuncia debe ser fundada.

Art.45°: El procedimiento de reclamo se registrará de acuerdo a las siguientes reglas:

a) El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamenta, señalando motivos concretos y finalmente firma de quien presenta el reclamo y fecha de presentación.

b) Recibido el reclamo, la Empresa deberá investigar, resolver y dar respuesta escrita al Trabajador en un plazo máximo de 30 días corridos, para lo cual la Gerencia de Personas y Organización designará para esto efectos a un representante debidamente capacitado para conocer de estas materias.



c) La respuesta de la Empresa deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al Trabajador a través de la Gerencia de Personas y Organización dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos desde la presentación.

d) Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que éste se considere terminado.

TITULO XIV: PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES - DEL USO DE INFORMACIÓN Y DE LOS MEDIOS ELECTRONICOS O INFORMATICOS DE LA EMPRESA

Art.46°: Todos los trabajadores podrían tratar datos personales en el ámbito de sus actividades, ya sea que éstos se encuentren contenidos en archivos informáticos o en papel detentados por la Empresa, entre otros.

Los datos personales deben ser tratados en cumplimiento de la legislación local y disposiciones internas de la Empresa vigentes, considerando criterios de confidencialidad; por un período no superior al necesario para la finalidad para la que se tratan y cumpliendo las medidas de seguridad proporcionadas por la Empresa, protegiendo y controlando los datos tratados, con el fin de evitar riesgos, tales como destrucción, pérdida, acceso no autorizado, tratamiento no autorizado o tratamiento con una finalidad diferente a los fines para los que fueron recopilados.

Art.47°: Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 26 y artículo 27 literales anteriores, en la eventualidad que el trabajador tuviere acceso y debiere tratar datos personales en el desempeño de sus funciones, deberá seguir diligentemente las siguientes instrucciones:

a) Podrá acceder a los datos, bases de datos y aplicaciones corporativas que sean estrictamente indispensables para el desempeño de su trabajo, en línea con sus funciones y, en lo que respecta a las aplicaciones informáticas, según el perfil de usuario que se le haya asignado.

b) En caso de requerir activar nuevos procedimientos de tecnologías de la información (TI) para la gestión o tratamiento de datos, deberá avisar previamente a su gestor y proceder solo después de recibir la autorización.

c) Los datos a los que tenga acceso durante la actividad laboral deben ser tratados por el Trabajador personalmente, o por sus colegas, y sólo podrán ser comunicados y /o transmitidos a terceros ajenos a Enel, con las autorizaciones o previsiones contenidas en las políticas/procedimientos de la empresa.

d) Deberá observar todas las medidas de protección y seguridad existentes para evitar el riesgo de destrucción, pérdida, acceso no autorizado o procesamiento no autorizado de los datos personales; en particular, su contraseña no debe ser comunicada a nadie, su PC, notebook, ipad y celular corporativo, no debe permanecer conectado a los archivos de la empresa ni ser accesible en su ausencia. Los datos en papel deben almacenarse en muebles cerrados al final del día, cuando estén disponibles y, en cualquier caso, después de ser utilizado. Debe garantizar la confidencialidad de los datos en papel siempre que salga de su lugar de trabajo.

e) Debe prestarse especial atención a la gestión de los documentos que contengan datos de carácter judicial y/o sensible.



f) Los datos personales almacenados en soportes magnéticos y/o ópticos, deben estar protegidos con las mismas medidas de seguridad que los soportes en papel.

g) Las medidas de seguridad aplicadas a las copias o reproducciones de documentos que contengan datos personales deben ser idénticas a las aplicadas a los originales.

h) Si recibe una solicitud de ejercicio de derechos ARCOP (ya sea de un trabajador de la empresa, un proveedor, un cliente, un consultor, etc.), debe tomar una nota escrita de la solicitud, señalando la fecha y el nombre del interesado, informando inmediatamente al Data Protección Officer (dpo.chile@enel.com) para responder al requerimiento.

Cualquier episodio que considere relevante en el campo de la seguridad de los datos o si tuviere conocimiento de una violación a la protección de los datos personales, deberá ser comunicado inmediatamente al DPO y al controller task manager del área afectada.

Art.48°: Para los efectos de este Título se deben considerar los siguientes términos:

Tratamiento (o procesamiento): Cualquier operación o conjunto de operaciones, realizadas con o sin la ayuda de procesos automatizados y aplicadas a datos personales o conjuntos de datos personales, tales como recopilación, registro, organización, estructuración, almacenamiento, adaptación o modificación, extracción, consulta, uso, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de provisión, comparación o interconexión, limitación, eliminación o destrucción.

Datos personales: Cualquier información relativa a una persona física identificada o identificable; es un dato por medio del cual una persona natural puede ser identificada, directa o indirectamente, por ejemplo, nombre, carnet de identidad o pasaporte, número corporativo de identificación personal (cl), datos de ubicación, teléfono o uno o más elementos característicos de su identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social.

Datos sensibles: Datos personales que revelen origen racial o étnico, opiniones políticas, creencias religiosas o filosóficas o afiliación sindical, así como datos genéticos, datos biométricos destinados a identificar de forma única a una persona física, datos relativos a la salud o la vida sexual u orientación sexual de la persona (por ejemplo, discapacidad, certificado médico, indicación de enfermedades/accidentes, etc.). Se considera también dato sensible, los datos judiciales, esto es aquéllos que contengan información judicial de una persona natural, tales como demandas, condenas o procesos judiciales en curso.

Información Confidencial: Aquella cuyo uso indebido y divulgación fuera de los destinatarios previstos para dicha información es probable que cause daño a los negocios del Grupo Enel, su reputación, sus activos, a la intimidad de las personas, etc. comprometiendo los servicios o causando daños a nivel medio (por ejemplo, informes de auditoría interna, iniciativas comerciales de productos/servicios, proyectos tecnológicos, conocimientos técnicos, datos personales). Puede ser compartida con entidades externas bajo las obligaciones contractuales de confidencialidad.

Responsable: La persona jurídica, que individualmente o junto con otros, determina los fines y medios de tratamiento de datos personales.

Encargado: La persona jurídica que procesa los datos personales en nombre del responsable del tratamiento.



Controller Manager: Primera línea de la empresa.

Controller Task Manager: Segunda línea de negocio.

Persona autorizada para el tratamiento de datos personales: Persona autorizada dentro del ámbito de sus funciones, para procesar datos personales bajo la autoridad del responsable del tratamiento y/o del Encargado. En este documento es el Trabajador.

Titulares: La persona física a la que se refieren los datos personales (por ejemplo, trabajadores, clientes, proveedores, visitas).

Medidas de seguridad: Todas las medidas técnicas y organizativas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo (por ejemplo, seudonimización, cifrado, ID de usuario, contraseña, uso de contenedores con cierres de seguridad, etc.).

El uso, copia o venta de software y de otro tipo de información no autorizado bajo licencia del fabricante o dueño, constituye una infracción a los derechos de propiedad y queda estrictamente prohibida en la Empresa.

Art.49°: En el caso que el trabajador en el desempeño de sus funciones tuviere acceso a datos personales que sean tratados sin el uso de instrumentos electrónicos, deberá seguir diligentemente las siguientes instrucciones:

a) Custodia.

- Los documentos que contengan datos personales deben conservarse de manera que no sean accesibles para personas no autorizadas a procesarlos.
- Los documentos que contengan datos personales tomados de los archivos para la actividad diaria deben almacenarse al final del día.
- Los documentos que contengan datos personales no deben permanecer desatendidos en escritorios o mesas de trabajo. En principio, si no es indispensable, deben evitar imprimir documentos, y en cualquier caso deben recogerlos inmediatamente sin dejarlos en la impresora.

b) Comunicación.

El uso de los datos personales debe tener lugar de acuerdo con el principio de "necesidad de saber", por lo que no deben ser compartidos, comunicados o enviados a personas que no lo necesitan para el desempeño de sus actividades laborales (incluso si estas personas están a su vez autorizadas para procesarlas). Los datos no deben ser comunicados fuera de la Empresa y en ningún caso por parte de terceros a otros terceros, salvo autorización previa del titular del dato y/o del Controller Task Manager, y siempre con estricto apego a las políticas/procedimientos de la Empresa.

c) Destrucción.

Cuando sea necesario destruir documentos que contengan datos personales, cualquiera sea el soporte en el que se encuentren, se deberán destruir utilizando los métodos de "destrucción segura", entendiendo por estos la utilización de una técnica tal que no permita recuperar bajo ningún modo ni concepto la información disponible (eliminación irreversible y preferentemente bajo medios no contaminantes del medio ambiente).

d) Otras instrucciones en caso de tratamiento de datos sensibles.

- El almacenamiento de los documentos que contengan datos sensibles debe ser controlado y conservado por personas autorizadas, quedando prohibido el acceso a personas no autorizadas.



- El almacenamiento de documentos en papel que contengan datos confidenciales debe separarse, en lo posible, de los que contienen otros datos personales.

Art.50°: En el caso que el trabajador en el desempeño de sus funciones tuviere acceso a datos personales que sean tratados con medios electrónicos, deberá seguir diligentemente las siguientes instrucciones:

a) Administración de credenciales de autenticación

El acceso a las herramientas informáticas o digitales que procesan datos personales se permite a las Personas Autorizadas con "credenciales de autenticación".

Las credenciales de autenticación consisten en un código identificador de usuario asociado a una palabra clave reservada (contraseña), o un dispositivo de autenticación (por ejemplo, tarjetas inteligentes, tokens, onetime-pw, multi factor authenticator (MFA)) o en una función biométrica.

Las Personas Autorizadas deben usar y administrar sus credenciales de autenticación siguiendo estas instrucciones:

- El nombre de usuario asignado para el acceso a las aplicaciones es personal e intransferible y no pueden ser compartido con terceros incluso si son Personas Autorizadas. Si otras Personas Autorizadas necesitan acceso a los datos, deben solicitar su propio acceso personal con la persona encargada de otorgarlos.
- Las credenciales de autenticación (por ejemplo, contraseñas o dispositivos de autenticación seguras como tokens, tarjetas inteligentes, MFA, etc.) que permiten el acceso a las aplicaciones son personales e intransferibles. Nunca deben compartirse con terceros, incluso si son Personas Autorizadas.
- Las contraseñas deben ser modificadas, exclusivamente por la Persona Autorizada, en el primer uso y posteriormente en cumplimiento de los requerimientos de la Empresa.
- Las contraseñas deben constar de los caracteres y extensión que ICT comunique en cada oportunidad. Las contraseñas no deben contener referencias fácilmente rastreables a la Persona Autorizada (por ejemplo, nombres de los miembros de la familia) y deben elegirse de conformidad con la normativa de la empresa sobre la construcción y el uso de contraseñas.

b) Protección de sus equipos electrónicos y datos

- Para evitar inicios de sesión no autorizados, el protector de pantalla de contraseña siempre debe estar habilitado, cuando el usuario no esté en uso del equipo.
- Todas las actualizaciones de software necesarias para evitar vulnerabilidades y corregir sus defectos deben instalarse en los equipos tan pronto como estén disponibles (y en cualquier caso al menos anualmente). En caso de que esto no suceda automáticamente, la Persona Autorizada debe comunicarlo a ICT. Si bien lo señalado es responsabilidad de la Persona Autorizada, ICT es el administrador de las actualizaciones de los softwares de forma automatizada.
- Debe mantener toda la información en los sistemas de almacenamiento centralizados proporcionados por la empresa, a fin de garantizar un respaldo automático de ésta.

c) Eliminación de datos personales

En el caso eventual que algún trabajador fuere desvinculado, en relación con sus herramientas de trabajo, será su responsabilidad proceder a la eliminación segura de los datos personales almacenados en su equipo, de conformidad con las instrucciones de su gestor y en aplicación de las políticas y procedimientos de la empresa.

**d) Cómo administrar el correo electrónico**

- Se encuentra prohibido el uso de la casilla de correo electrónico institucional para fines personales. Los sistemas electrónicos de comunicación institucional que utilice el trabajador, y el producto de éstos, son de propiedad del empleador, y sólo deben ser usados para el desempeño de sus funciones.
- En ese sentido, toda la información que se transmita por estos sistemas es almacenada por la empresa, comprometiéndose el Trabajador a utilizar los equipos, programas y herramientas proporcionadas por la empresa únicamente para uso institucional, toda vez que las gestiones efectuadas a través de éstos, así como los correos electrónicos, quedan registrados en un servidor externo al equipo, programa o herramienta que utiliza el trabajador, pudiendo ser revisados por el Empleador
- En casos justificados, la Empresa podrá revisar la casilla de correo electrónico institucional del Trabajador, alojada en el equipo institucional otorgado por la empresa ya que no son una forma de comunicación privada.
- Todas las comunicaciones electrónicas se consideran como registros de la Empresa y se prohíbe el uso y/o difusión de cualquier tipo de material ofensivo, tales como pornografía, xenofobia u otro de carácter discriminatorio, en los sistemas de información de la Empresa.
- Está prohibido abrir mensajes con archivos adjuntos de los que no conozca la fuente, ya que pueden contener virus que pueden borrar datos en tu dispositivo electrónico o sustraer los datos.
- Está prohibido abrir películas, presentaciones, imágenes y archivos de cualquier formato de fuentes no conocidas que pueden ser peligrosas para los datos de su dispositivo electrónico y, en general, para la seguridad de la infraestructura tecnológica de la Empresa.
- Evite el reenvío automático desde el buzón corporativo a buzones de correo personales externos y viceversa.
- Ante la sospecha de un mail dudoso, incluso interno, se debe corroborar su procedencia antes de responder.
- Clasifique correctamente el tipo de correo según su confidencialidad (AIP) de acuerdo a la política 33 de la compañía, sobre todo en caso de que se envíen a otros dominios de correo externo.

e) Cómo utilizar Internet correctamente

- Está prohibido descargar softwares de Internet que no estén autorizados por ICT, tales como programas de utilidad, automatización de oficinas, archivos multimedia, etc., ya que puede ser peligroso para los datos y la red corporativa.
- Utilice Internet dentro de los límites permitidos por las políticas/procedimientos de la Empresa (política 1097 de la compañía).

TITULO XV: PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DEL CONSUMO DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL

Art.51°: Objetivo del control del consumo de drogas y abuso de alcohol

Proteger la salud e integridad física de todos los Trabajadores y evitar situaciones de riesgo en la Empresa por alcohol; o drogas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sustancias ilícitas de cualquier género que no sean estas últimas decretadas por orden y prescripción médica. Para efectos de este Título, las expresiones “alcohol” y “bebidas alcohólicas” son equivalentes.

1) Procedimiento de control de consumo abusivo de alcohol.



Con el objeto de proteger la seguridad de los Trabajadores, la población y de la operación de la Empresa, el Empleador realizará controles de detección de influencia de bebidas alcohólicas a sus Trabajadores, independientemente del rol o cargo que desempeñen, de manera aleatoria total a través de un sistema de selección de tómbola; o por área, unidad, a solicitud superior, en caso de manifestarse síntomas detectables de influencia o consumo de bebidas alcohólicas.

Estos controles podrán realizarse a los Trabajadores:

- a) Antes de ingresar a los lugares de trabajo.
- b) Durante el desempeño de funciones de los Trabajadores.
- c) Cuando tengan participación o sufran lesiones en un accidente del trabajo.

El número de personas que sean efectivamente controladas dependerá del tamaño y del número de Trabajadores en la respectiva área, unidad, o turno. La Gerencia de Personas y Organización por resolución fundada, podrá ordenar que el control se efectúe a todos los Trabajadores de un área o unidad determinada.

La Empresa no informará con anticipación a los Trabajadores la fecha y frecuencia en que se practicarán los controles referidos.

El procedimiento de control de alcohol se realizará por una empresa externa contratada por la empresa para estos efectos.

El resultado del control será entregado al Trabajador examinado y entregado al Jefe Directo y a la Gerencia de Personas y Organización, con la rapidez que la técnica empleada lo permita y en carácter de reservado.

El negarse sin causa justificada a someterse a los exámenes de control, impedirá que el Trabajador ingrese o continúe en las instalaciones de la Empresa. Además, constituirá un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, pudiendo ser sancionado por el Empleador conforme a lo establecido en este Reglamento.

Resultado positivo

En caso de que el Trabajador registre una influencia de alcohol superior a cero coma tres (0,3), se levantará un acta firmado por la persona encargada del examen.

De registrar influencia de alcohol en el Trabajador; dependiendo de las funciones que desempeña normalmente; y, de su seguridad, la de sus compañeros de trabajo y de la empresa, se evaluará reasignar al Trabajador en otras funciones durante el día en que fue sometido al examen u obligará al Trabajador a retirarse de las instalaciones de la Empresa o del lugar donde estuviere prestando sus servicios el Trabajador.

Para que el Trabajador reingrese a sus funciones luego que ha sido encontrado bajo la influencia del alcohol, deberá someterse a un nuevo control cuyo resultado no registre presencia de alcohol.

El incumplimiento de las normas de este Título por cualquier Trabajador, en especial el mostrar las conductas sancionadas y descritas anteriormente, se considera una falta grave, aplicándose las siguientes medidas disciplinarias previstas en este Reglamento Interno de orden Higiene y Seguridad.

2) Procedimiento de control consumo de drogas

Las disposiciones establecidas en este Título respecto del alcohol serán también aplicables respecto del consumo de drogas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sustancias ilícitas de cualquier género que no sean decretadas por orden y prescripción médica. En caso de orden y prescripción médica de alguna de estas cuatro últimas sustancias, el Trabajador deberá tener en su poder el respectivo certificado médico que lo acredite. Para el caso de las drogas reguladas en este artículo, cualquier porcentaje o concentración de dichas sustancias en el organismo del Trabajador será considerada como consumo.

En caso de ingreso, posesión, consumo, distribución, facilitación a terceros y/o comercialización de drogas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sustancias ilícitas de cualquier género, la Empresa realizará las denuncias a las autoridades correspondientes.

Las drogas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sustancias ilícitas a controlar serán cocaína, marihuana, meto-anfetaminas, anfetaminas, opiáceos y benzodiacepinas, y cualquier sustancia que perturbe habilidades motoras, o la percepción de los sentidos, o la atención, el equilibrio y la rapidez de reacción. En caso de que algún trabajador por enfermedad requiera de medicamentos que contengan en su composición algún tipo de droga, deberá acreditarlo oportunamente mediante certificado médico.

Se entenderá que el Trabajador incumple lo dispuesto en este Título cuando registra positivo en los resultados de control de drogas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sustancias ilícitas de cualquier género.

El control de drogas se realizará por medio de toma de fluidos corporales (orina, saliva, sangre o transpiración); o exhalación de aire, sangre u otro medio. El resto de la regulación de esos controles se practicará conforme a lo establecido en este Título para el alcohol.

De las obligaciones de los Trabajadores en relación a este Título

El Trabajador deberá concurrir a las citaciones y someterse a los exámenes médicos, de control de drogas y alcohol que disponga la Empresa y/o las autoridades competentes, en conformidad a lo indicado en el presente Reglamento y a las normas de seguridad correspondientes. Atendido a la naturaleza del cargo del Trabajador los controles antes mencionados serán periódicos y obligatorios.

El Trabajador deberá comunicar de manera inmediata al gerente del área, al Encargado de Prevención de Delitos o por medio del Canal de Denuncias, si tomase conocimiento de la existencia de tráfico de alcohol y/o sustancias ilícitas dentro de la Empresa.

TITULO XVI: USO Y CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS

Art.52°: La empresa, para ejecutar ciertas labores en terreno, requiere que algunos de sus trabajadores conduzcan vehículos arrendados o proporcionados por la empresa. Los vehículos que la Empresa pone a disposición de sus Trabajadores son una herramienta de trabajo, por lo tanto, debe ser usado única y exclusivamente para el cumplimiento de las funciones

Con la finalidad de minimizar los riesgos asociados a esta actividad e igualmente, para proteger la vida e integridad de los trabajadores y terceros, así como también para evitar daños a la propiedad y otras faltas, se han introducido regulaciones administrativas y de seguridad de este recurso.

Para ello, se deben considerar los siguientes aspectos:



- a) Toda persona que conduzca un vehículo arrendado o proporcionado por la empresa deberá haber efectuado el curso de conducción segura impartido a través del área de HSEQ, como también contar con su documentación al día.
- b) El conductor debe respetar en todo momento la Ley del Tránsito y toda la normativa relacionada con esta actividad. Por lo anterior, las infracciones en que incurra a la referida ley, que sean producto de su actuar, ya sea, por acción o por omisión, serán de la exclusiva responsabilidad del trabajador.
- c) El conductor debe respetar en todo momento la Ley del Tránsito y toda la normativa relacionada con esta actividad. Por lo anterior, las infracciones en que incurra a la referida ley, que sean producto de su actuar, ya sea, por acción o por omisión, serán de la exclusiva responsabilidad del trabajador.
- d) Será obligación del conductor del vehículo verificar que éste se encuentra con la documentación vigente.
- e) El conductor, será responsable del cuidado del vehículo durante su uso, como también de su propia seguridad.
- f) El conductor debe verificar que el vehículo cuenta con el siguiente equipamiento de emergencia, compuesto por extintor de polvo químico seco, triángulos, llave de rueda, gata, rueda de repuesto, linterna, cuñas y botiquín.
- g) El conductor debe revisar las condiciones del vehículo antes de conducir, aplicando diariamente el check list de vehículos (neumáticos, luces, frenos, espejos, dirección, entre otros). En caso de detectar cualquier anomalía en el funcionamiento del vehículo, el conductor deberá poner sobre aviso a su jefe directo.
- h) Es responsabilidad del conductor verificar que el vehículo se encuentre en buenas condiciones de funcionamiento, para ello deberá preocuparse de una conducción cuidadosa, revisión periódica del estado del vehículo, evitando daños estructurales al vehículo producto de topes, abolladuras y otros por efectuar malas maniobras en la conducción. Además, debe ser preocupación permanente el estado mecánico del vehículo, relacionado con su óptimo funcionamiento (mantenciones a tiempo, informar oportunamente un mal funcionamiento).
- i) Se prohíbe el uso de un vehículo para fines particulares ajenos a la actividad para el cual fue entregado, constituyendo esta acción una falta grave.
- j) En caso de accidente debe comunicarse con su jefe directo, atenderse en la mutualidad a la cual se encuentra adherida la empresa y dejar constancia en Carabineros, todo ello si es posible de acuerdo con la gravedad del caso.
- k) El conductor debe estar en buen estado de salud para conducir. Si está en tratamiento médico que disminuya sus reflejos, visión o estado atencional, debe informar a su jefatura directa y no deberá conducir.
- l) El conductor no debe ingerir bebidas alcohólicas, ni drogas ilícitas, como lo establece la Ley.
- m) El conductor no debe conducir por más de cinco horas continuas. Debe realizar descansos y pausas cada dos horas de manejo en lugares habilitados para estos fines.
- n) Mientras conduzca es obligatorio que use cinturón de seguridad y exigirlo a sus acompañantes.



ñ) El conductor no debe hablar por teléfono celular, escribir o leer mensajes de texto mientras conduce. Si necesita realizar alguna de dichas acciones, deberá estacionar el vehículo en la berma con las luces intermitentes de peligro encendidas, asegurándose que no haya señalización de tránsito que le prohíba detenerse en ese lugar.

o) Está estrictamente prohibido llevar personas ajenas a la empresa.

p) Es responsabilidad del conductor siempre conducir a una velocidad razonable y prudente respetando la señalización de limitación de velocidad y siempre atento a las condiciones climáticas de la ruta, estado de la vía y otras condiciones de peligro que pudieran presentarse.

q) De conformidad a lo establecido en la Ley, el conductor y/o pasajero que descienda del vehículo, deberá usar chaleco reflectante mientras transiten por los caminos, calles y demás vías públicas, rurales o urbanas.

Art.53°: Los vehículos que la Empresa pone a disposición de sus Trabajadores son una herramienta de trabajo.

Con el objeto de proteger la seguridad del Trabajador y la seguridad del vehículo de la Empresa, cada vehículo cuenta con un GPS que permite a la Empresa conocer la ubicación del vehículo y la velocidad del vehículo.

En caso de que se verifique por el GPS un incumplimiento de las normas de seguridad por parte del Trabajador, que implique un riesgo para la seguridad del Trabajador y/o del vehículo es un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, y que en atención a la gravedad del incumplimiento y/o al riesgo al que se vio expuesto el Trabajador y/o el vehículo, el Trabajador será sancionado de conformidad a las normas de este Reglamento y/o la legislación vigente.

Este sistema será instalado de manera uniforme en todos los vehículos que la empresa defina en base a sus necesidades operacionales.

Respecto a los registros que se obtengan del monitoreo de vehículos, se garantiza la debida custodia y almacenamiento de éstos. En todo caso, se garantiza la reserva de toda la información y datos privados de algún Trabajador que se pueda haber obtenido el rastreo satelital de vehículos, excluyéndose de su conocimiento a toda persona distinta al empleador o sus asesores y al Trabajador, salvo naturalmente que el registro sea requerido por los organismos con competencia para ello o bien que éstas den cuenta de ilícitos, en cuyo caso se podrán poner a disposición de los tribunales respectivos.

Se prohíbe expresamente adulterar, tapar o desconectar los equipos de GPS de los vehículos proporcionados por la empresa. Dicha falta será considerada como grave incumplimiento de las obligaciones del Contrato de Trabajo.

TITULO XVII: CONSULTAS, SUGERENCIAS, PETICIONES Y RECLAMOS

Art.54°: Toda consulta, reclamo, petición o sugerencia deberá efectuarse a la respectiva jefatura, según corresponda.

Las respuestas del empleador a las cuestiones planteadas en el inciso precedente podrán ser dadas verbalmente, por intermedio de cartas individuales o mediante notas circulares en las que



se podrán incluir todos los antecedentes que la Empresa estime necesarios para la mejor información de los Trabajadores.

El ejercicio de los derechos contenidos en los artículos 12 y siguientes de la Ley N°19.628, sobre Protección a la Vida Privada, en relación con los Datos Personales comunicados al empleador, el Trabajador podrá hacerlos valer poniéndose en contacto por escrito con su Business Partner con copia al Oficial de Protección de Datos de la compañía, dpo.chile@enel.com especificando en el asunto el contenido de su solicitud. Asimismo, conservará su derecho a presentar una reclamación ante el juzgado civil competente.

TITULO XVIII: SANCIONES Y MULTAS

Art.55°: Cualquier acto que signifique infringir las disposiciones del presente Reglamento o la falta de cumplimiento de las normas e instrucciones de seguridad, será sancionado de acuerdo a la gravedad de la infracción con amonestación verbal, amonestación por escrito o multa, ambas con copia a la Inspección del trabajo, la que no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del Trabajador.

Para estos efectos, se considerarán graves las infracciones que pongan en peligro la seguridad de las personas, equipos y máquinas, como asimismo las que causen trastornos en el desarrollo normal del trabajo y, en general, toda acción u omisión que vaya en desmedro del orden y la disciplina que cabe exigir durante el desempeño de las respectivas funciones o tareas encomendadas.

En caso de que se estime que el trabajador ha infringido alguno de los deberes contractuales o del Reglamento Interno, la jefatura deberá requerirle información mediante correo electrónico sobre los hechos que la configurarían, con el objeto de que pueda exponer sus descargos y aportar los antecedentes que estime, para lo cual dispondrá de dos días hábiles.

Transcurrido el plazo anterior, con o sin la respuesta del trabajador, la jefatura considerando los antecedentes de que dispone, cursará o no la sanción que corresponda de acuerdo con el Reglamento Interno.

El Trabajador/a afectado por la aplicación de una sanción podrá reclamar por escrito ante el Gerente de Personas y Organización de la Empresa, dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir del momento en que ésta le haya sido notificada.

El Gerente de Personas y Organización de la Empresa recibirá al reclamante dentro de un plazo de 48 horas, contado desde la fecha en que el reclamo sea puesto en su conocimiento.

El Gerente de Personas y Organización podrá solicitar los informes verbales o escritos que estime pertinentes, pero deberá resolver la cuestión en el plazo de 5 días hábiles contados desde la interposición del reclamo.

De la sanción aplicada por la Empresa, podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Lo dispuesto en los incisos precedentes es sin perjuicio de que puedan aplicarse, cuando fuere procedente, las normas de terminación del Contrato de Trabajo a que se refiere el título siguiente.

TITULO XIX: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art.56°: Los Trabajadores quedarán sujetos al régimen de terminación individual del contrato de trabajo previsto en el Título V del Libro I del Código del Trabajo. Al personal ingresado con anterioridad al 14 de agosto de 1981 el citado régimen se le aplicará con las excepciones establecidas en el artículo 7° transitorio del Código del Trabajo, sin perjuicio de las indemnizaciones establecidas en los Contratos Individuales e Instrumentos Colectivos.

TITULO XX: DEL CUMPLIMIENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (Ley N° 20.393 y sus modificaciones)

I. GENERALIDADES

Art.57°: De conformidad con la Ley N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos que indica (en adelante “LRPPJ”), modificada por la Ley N°21.595 sobre Delitos Económicos y Medioambientales (en adelante “LDE”), la Empresa puede ser penalmente responsable por los delitos señalados en el artículo 1° de la LRPPJ (en adelante, los “Delitos Base”), que fueren perpetrados en el marco de su actividad por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella, o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, siempre que la perpetración del hecho se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de delitos. El Modelo de Prevención de Delitos (“MPD” vigente en la Empresa es denominado por ésta y conocido por todos los Trabajadores de la misma como Modelo de Prevención de Riesgos Penales (“MPRP”).

En concordancia con lo dispuesto en dicha norma legal, nuestra cultura de prevención de actos contrarios a la ética y preservación de los estándares empresariales de excelencia se hace necesario incorporar el presente Título. En virtud de lo anterior, la Empresa ha adoptado e implementado un MPD cuyo documento rector es el Modelo de Prevención de Riesgos Penales (“MPRP”).

II. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Art.58°: Todo Trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar con respeto de los principios y valores de la Empresa. Los trabajadores asumen un rol de control de primer nivel, considerando que ejecutan diariamente las actividades, procesos y situaciones que pueden exponer a la Compañía en un riesgo de delito; por tanto, en la ejecución de sus funciones los trabajadores deben contar con conocimiento del Modelo y de los controles que garanticen el funcionamiento de las medidas de alerta y mitigación de riesgos cuando sean requeridas.

Tanto los trabajadores como sus gestores o jefaturas son responsables de la correcta ejecución de los controles contenidos en la matriz de riesgos y controles del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

Adicionalmente, como un control de segundo nivel se establece el rol del Coordinador Interno del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, quien en atención a su responsabilidad jerárquica dentro de la organización debe asegurar y certificar que los controles realizados por los trabajadores se realizan de forma adecuada, oportuna, trazable y cumplen con los objetivos del Modelo como Sistema de control para la prevención y mitigación de riesgos delictivos y penales.



Art.59°: Será obligación de todo Trabajador, durante toda la vigencia de la relación laboral, cumplir fielmente y respetar el Modelo de Prevención de Riesgos Penales dispuesto y comunicado por la Empresa. Asimismo, será obligación cumplir plenamente con las normas y controles que disponga la Empresa para los fines antes indicados y que tiene por objeto prevenir y evitar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley N° 20.393 y sus modificaciones, y en el Enel Global Compliance Program, siendo conocedor de que sus incumplimientos pueden ser objeto de sanción de conformidad con la normativa laboral vigente. Ello, sin perjuicio de otras consecuencias jurídicas que pudieran resultar aplicables derivadas del marco legal correspondiente.

Las disposiciones del MPRP de la Empresa son de obligatorio cumplimiento para todos los Trabajadores, de manera tal que son obligaciones del Trabajador:

- a) adoptar una conducta recta y leal en el ejercicio de sus funciones, orientando su actuar a los valores de la Empresa, los cuales se encuentran plasmados en su MPRP. El Trabajador estará así especialmente obligado a cumplir con el Modelo de Prevención de Riesgos Penales, el Código Ético, y todos los manuales, políticas, procedimientos, y protocolos que componen el MPRP de la Empresa, o instrucciones que ella le imparta en el desempeño de sus labores;
- b) no incurrir en conductas delictivas en el marco de sus funciones. El Trabajador tendrá especial cuidado de no incurrir en alguna de las conductas descritas en la LRPPJ y la LDE cuando, en el ejercicio de sus funciones, esté en posición de (i) tomar decisiones de negocios, (ii) influir en la operación y actividades de la Empresa, (iii) comprometer la situación patrimonial o financiera de la Empresa; (iv) entregar información -cualquiera sea su naturaleza- a terceros; (v) acceder a información relevante -cualquiera sea su naturaleza-; (vi) disponer, de cualquier forma, de dinero o bienes de la Empresa; (vii) relacionarse con autoridades, públicas o privadas, y/o seleccionar proveedores de bienes y servicios o celebrar actos y contratos en nombre y representación de la Empresa; y (viii) pueda comprometer de cualquier forma la responsabilidad penal de la Empresa;
- c) cumplir, estrictamente, los procedimientos de compra y contratación de servicios, ya sea mediante contratación directa o por vía de licitación, para evitar, entre otros, situaciones de soborno, corrupción entre particulares y/o de receptación;
- d) poner en conocimiento, a través de los canales de denuncia dispuestos por la Empresa (disponibles en <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/es/gui/102504/>), cualquier infracción a las disposiciones del MPRP, o conducta que, eventualmente, pudiera constituir un delito, especialmente si se trata de alguno de los delitos contemplados en la LRPPJ o la LDE; de los que tome conocimiento por cualquier vía.

Art.60°: Todos los Trabajadores de la Empresa, además, conocen los principios, criterios de comportamiento y compromisos establecidos en el Código Ético, en el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción, en el Modelo de Prevención de Riesgos Penales, en el Enel Global Compliance Program, y en la Normativa sobre gestión de Conflicto de Interés, comportamientos y compromisos que deben cumplir y respetar. Esta documentación es entregada a cada Trabajador y además se encuentra disponible en la Intranet Corporativa.

Art.61°: Se prohíbe al Trabajador incurrir en conductas contrarias al Modelo de Prevención de Riesgos Penales dado a conocer por la Empresa a cada uno de los Trabajadores a través de los mecanismos comunicacionales utilizados por la Empresa. Así como queda prohibido a todo Trabajador incurrir en conductas constitutivas de los delitos contemplados en la Ley N°20.393 y sus modificaciones, en el ejercicio de sus funciones en la Empresa.

III. DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA O ESTABLECIMIENTO DE RESPONSABILIDADES EN CONTRA DE LAS PERSONAS QUE INCUMPLAN EL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

Art.62°: Definiciones:

Para efectos de este título y para la aplicación del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, se deja establecido que los conceptos que tengan una definición en la Ley, se regirán por lo que la norma específicamente establezca. Esta lista no exime al Trabajador de su obligación general de no cometer delitos, sino que tiene por objeto servirle de guía para orientar su actuar.

La Empresa ha realizado un proceso de análisis e identificación de los riesgos que se generan en las actividades y procesos desarrollados por y para la Empresa en los términos descritos por la LRPPJ y la LDE. Por medio de dicho proceso, la Empresa ha identificado aquellas conductas delictivas a las que se ve mayormente expuesta. El presente listado informa al Trabajador cuáles son estas conductas.

En consecuencia, este listado tiene como único propósito servir de orientación al Trabajador para identificar algunas conductas que tienen carácter delictivo, y que se relacionan con las actividades y procesos de la Empresa. Se reitera así que el Trabajador tiene absolutamente prohibido incurrir en conductas delictivas, aun cuando dichas conductas no se encuentren en este listado. Si el Trabajador tiene alguna duda, por remota que sea, acerca de si una determinada conducta constituye delito, debe ponerse en contacto con el Encargado de Prevención de Delitos de la Empresa, o con su jefatura directa. Asimismo, si el Trabajador constata la ocurrencia de alguno de los hechos descritos a continuación, o cualquier otro hecho constitutivo de delito, tiene la obligación de denunciarlos a través de los canales de denuncia dispuestos por la Empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, y como una forma de ayudar al entendimiento del presente Capítulo, se explican a continuación algunos conceptos directamente relacionados con el mismo:

• Delitos de corrupción

- Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado público nacional un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón de su cargo o para que realice, o haya realizado, acciones propias de su cargo u omita realizar acciones propias de su cargo o cometa crímenes o delitos en el desempeño de su cargo.
- Dar, ofrecer, prometer o consentir dar a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón de su cargo o con el fin que éste realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de transacciones internacionales.
- Solicitar, o aceptar recibir, un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para efectos de favorecer o por haber favorecido, en el ejercicio de sus labores, la contratación de un oferente por sobre otro.
- Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado o mandatario un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o para un tercero, para efectos de favorecer o haber favorecido, la contratación de un oferente por sobre otro.



- Apropiarse o distraer dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubiere recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

- Irrogar perjuicio al patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, teniendo a cargo su salvaguardia en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado;

- En general, se entiende que una persona incurre en un acto de corrupción cuando infringe sus deberes (sea en el ámbito público o privado), con el fin de obtener una ventaja indebida. Se incluyen así todos aquellos casos en los que existe un intercambio irregular de ventajas.

- **Delito de lavado de activos**

Ocultar o disimular el origen ilícito del dinero u otro tipo de activos, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de los hechos constitutivos de alguno de los delitos contemplados en el artículo 27 de la Ley N°19.913 (algunos delitos de la Ley General de Bancos y la Ley sobre Mercado de valores, contrabando, propiedad intelectual, falsificación maliciosa de documentos, operaciones tributarias fraudulentas, uso fraudulento de tarjetas de pago y transacciones electrónicas, prevaricación, cohecho, secuestro, tráfico de inmigrantes, delitos informáticos, entre otros), adquirir, poseer, tener o usar los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos, hayan conocido su origen ilícito o cuando, no habiendo conocido el origen los bienes, por negligencia inexcusable y ocultar los bienes propiamente tal.

- **Delito de entrega o aprobación de entrega de información falsa**

Dar o aprobar dar información falsa sobre aspectos relevantes para conocer el patrimonio, la situación financiera y/o jurídica de la sociedad. Se incluye la información entregada respecto de cualquier tercero, sea un individuo o institución pública (por ejemplo, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF)).

- **Falsificación de instrumentos o documentos (se incluyen instrumentos y documentos públicos y privados)**

En un instrumento público o privado: (i) contrahacer o fingir letra, firma o rúbrica; (ii) suponer en un acta la intervención de personas que no la han tenido; (iii) atribuir a los que han intervenido en él declaraciones o manifestaciones diferentes de las que hubieren hecho; (iv) faltar a la verdad en la narración de hechos sustanciales; (v) alterar fechas verdaderas; (vi) hacer en un documento verdadero cualquiera alteración o intercalación que varíe su sentido; (vii) dar copia en forma fehaciente de un documento supuesto, o manifestando en ella cosa contraria o diferente de la que contenga el verdadero original; (viii) ocultar en perjuicio del Estado o de un particular cualquier documento oficial.

- **Estafas o defraudaciones generales**

Provocar mediante engaño un error en otro, para obtener provecho patrimonial para sí o para un tercero, haciéndolo incurrir en una disposición patrimonial consistente en ejecutar, omitir o tolerar alguna acción en perjuicio suyo o de un tercero.

- **Obstaculización de las facultades de fiscalización de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF)**



Eliminar, alterar, modificar, ocultar o destruir registros, documentos, soportes tecnológicos o antecedentes de cualquier naturaleza, impidiendo o dificultando con ello las posibilidades de fiscalización de la CMF.

- **Obstaculización del ejercicio de atribuciones de la Fiscalía Nacional Económica (FNE)**

Ocultar información que la FNE haya solicitado, o proporcionarle información falsa, con el fin de dificultar, desviar o eludir el ejercicio de sus atribuciones.

- **Alteración fraudulenta de precios de bienes y servicios**

Alterar el precio de bienes o servicios por medios fraudulentos.

- **Uso de información privilegiada**

Realizar una operación usando información privilegiada, ya sea adquiriendo o cediendo, por cuenta propia o de otro, directa o indirectamente, los valores a los que esa información se refiere, o bien cancelando o modificando una orden relativa a esos valores.

- **Intromisión, revelación, y aprovechamiento de secretos comerciales**

- Acceder a un secreto comercial mediante intromisión indebida con el propósito de revelarlo o aprovecharse económicamente de él, sin el consentimiento de su legítimo poseedor.

- Revelar o consentir que otra persona acceda a un secreto comercial, sin el consentimiento de su legítimo poseedor.

- Aprovecharse económicamente de un secreto comercial que se conozca en alguna de las circunstancias anteriores, o sabiendo que su conocimiento del secreto proviene de alguno de esos hechos, todo lo cual sea sin el consentimiento de su legítimo poseedor.

- **Delitos tributarios**

- Efectuar declaraciones maliciosamente incompletas o falsas que puedan inducir a la liquidación de un impuesto inferior al que corresponda o la omisión maliciosa en los libros de contabilidad de los asientos relativos a las mercaderías adquiridas, enajenadas o permutadas o a las demás operaciones gravadas, la adulteración de balances o inventarios o la presentación de éstos dolosamente falseados, el uso de boletas, notas de débito, notas de crédito o facturas ya utilizadas en operaciones anteriores, o el empleo de otros procedimientos dolosos encaminados a ocultar o desfigurar el verdadero monto de las operaciones realizadas o a burlar el impuesto.

- Realizar maliciosamente cualquiera maniobra tendiente a aumentar el verdadero monto de los créditos o imputaciones que tengan derecho a hacer valer, en relación con las cantidades que deban pagar, respecto del Impuesto a las Ventas y Servicios (IVA) u otros impuestos sujetos a retención o recargo.

- Simular una operación tributaria o cualquiera otra maniobra fraudulenta, para obtener devoluciones de impuesto que no le correspondan.

- Usar maliciosamente facturas u otros documentos falsos, fraudulentos o adulterados para cometer los delitos anteriores.



- Omitir maliciosamente declaraciones exigidas por las leyes tributarias para la determinación o liquidación de un impuesto, en que incurran el contribuyente o su representante, y los gerentes y administradores de personas jurídicas o los socios que tengan el uso de la razón social.

- **Delitos aduaneros**

- Introducir al territorio nacional, o extraer de él, mercancías cuya importación o exportación, respectivamente, se encuentren prohibidas.

- Defraudar la hacienda pública mediante la evasión del pago de los tributos que pudieren corresponderle o mediante la no presentación de las mismas a la Aduana, al introducir al territorio de la República, o al extraer de él, mercancías de lícito comercio.

- Extraer mercancías del país por lugares no habilitados o sin presentarlas a la Aduana.

- Introducir mercancías extranjeras desde un territorio de régimen tributario especial a otro de mayores gravámenes, o al resto del país, en alguna de las formas indicadas anteriormente.

- Declarar falsamente y con malicia el origen, peso, cantidad o contenido de las mercancías de exportación.

- Falsificar material o ideológicamente certificaciones o análisis exigidos para establecer el origen, peso, cantidad o contenido de las mercancías de exportación.

- Presentar documentos falsos, adulterados o parcializados, para servir de base a la confección de las declaraciones, determinándose a través de ellos la clasificación o valor de las mercancías, en la consignación de mercancías que salen del país.

- Adquirir, recibir o esconder mercancías, sabiendo o debiendo presumir que han sido o son objeto de los delitos anteriores.

- **Delitos informáticos**

Perpetrar alguno de los delitos establecidos en el Título I de la Ley N° 21.459 sobre delitos informáticos, tales como:

- Obstaculizar o impedir el normal funcionamiento de un sistema informático o, acceder a éste sin autorización o excediendo la ya concedida;

- Interceptar sistemas informáticos con fines ilícitos y/o buscando un beneficio económico;

- Alterar o dañar de cualquier forma datos informáticos o introducirlos con la intención de que sean tomados como auténticos;

- Comercializar, almacenar o transferir datos informativos provenientes de conductas delictivas;

- Utilizar maliciosamente dispositivos electrónicos, programas computacionales u otros datos similares con el objeto de cometer algún delito informático; y

- Realizar cualquier otra conducta sancionada por la Ley N° 21.459.

- **Cuasidelitos de homicidio y lesiones (cuando el hecho se realice con infracción de los deberes de cuidado impuestos por un giro de la empresa)**

- **Delito de apropiación indebida de cotizaciones previsionales**

- Apropiarse o distraer el dinero proveniente de las cotizaciones que se hubiere descontado de la remuneración del trabajador, en perjuicio del trabajador o de sus derechohabientes.

- **Delitos ambientales**

Perpetrar alguno de los delitos ambientales tipificados en el Decreto N° 4.363, de 1931, del Ministerio de Tierras y Colonización (Ley de Bosque), la Ley N° 19.473 (Ley de Caza), la Ley N° 20.417 (Ley de la Superintendencia de Medio Ambiente), la Ley N° 18.892 (Ley General de Pesca y Acuicultura), y la Ley N° 20.920 (Ley sobre Gestión de Residuos, Responsabilidad Extendida del Productor y Fomento al Reciclaje), tales como:

- Emplear fuego sin autorización o en zonas no autorizadas;
- Cortar o destruir árboles o arbustos de forma indebida;
- Contaminar aguas;
- Usurpar aguas;
- Dañar o afectar componentes ambientales;
- Traficar residuos peligrosos; y
- Presentar información falsa ante el Servicio de Evaluación Ambiental o la Superintendencia de Medioambiente, o obstaculizar sus funciones.

Art.63°: El MPRP de la Empresa consiste en un conjunto de mecanismos de control dirigidos a identificar, prevenir, y mitigar los riesgos asociados a la comisión de los Delitos Base. Estos mecanismos de control se materializan, entre otros elementos, en (i) la identificación de las actividades o procesos de la Empresa que impliquen un riesgo de conducta delictiva; (ii) el establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de sus actividades; (iii) la adopción de canales seguros de denuncia y sanciones internas en caso de incumplimiento; (iv) la asignación de uno o más sujetos responsables de la aplicación del MPRP; y (v) la previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes. El MPRP de la Empresa, además de servir como herramienta eficaz para mantener una cultura de Compliance en la organización, y disminuir la probabilidad de que se cometan delitos en su interior, en caso de ser adecuado y efectivamente implementado tendrá el efecto de constituir una eximente de responsabilidad penal para la Empresa.

Art.64°: El proceso mediante el cual la Empresa analiza e identifica los riesgos que se generan en las actividades y procesos desarrollados por y para la Empresa en los términos descritos por la LRPPJ y la LDE se encuentra plasmado en su matriz de riesgos penales. Esta matriz de riesgos identifica e individualiza los riesgos detectados, así como los procesos y subprocesos en que pudieran concretarse, estableciendo para cada caso controles adecuados para mitigar sus riesgos. Es deber y responsabilidad de la Empresa y de todos sus Trabajadores, conocer dichos riesgos, notificar oportunamente cambios a su jefatura o al Encargado de Prevención y ajustar su conducta para evitar la comisión de los Delitos Base.

Art.65°: La Empresa ha elaborado una serie de normas, manuales y procedimientos asociados a los procesos identificados como riesgosos, en los cuales se definen los lineamientos éticos y de conducta que rigen las relaciones de la Empresa con los colaboradores, terceros, entidades fiscalizadoras o cualquier otra tercera parte interesada.

Esta normativa incluye, pero no se limita a, los siguientes documentos:

- Modelo de Prevención de Riesgos Penales,
- Protocolos y políticas anexas del MPRP;
- Código Ético;

- Política N°. 18 v.19/jul/2023 “Whistleblowing o denuncia de irregularidades”;
- Reglamento Canal Ético emitido por la Empresa;
- Manual Sistema de Gestión Antisoborno ISO 37.001;
- Plan de Tolerancia Cero contra la Corrupción;
- Política de Conflicto de Interés;

El MPRP será objeto de revisiones por terceros independientes con el objeto de evaluar su efectividad y adecuación a la realidad de la Empresa para prevenir y mitigar los riesgos de que se cometan delitos en el marco de las actividades que lleva a cabo, previéndose mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones.

Art.66°: Para efectos de implementar el MPRP, y asegurarse de su efectividad y cumplimiento, el Directorio ha designado como Sujeto Responsable a un Encargado de Prevención de Delitos (en adelante, el “EPD”). Para cumplir su cometido, el EPD cuenta con, a lo menos, los siguientes medios y facultades:

- a) Facultades efectivas de dirección y supervisión.
- b) Acceso directo al Directorio para informarle oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, para rendir cuenta de su gestión, y requerir la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudieran ir más allá de su competencia.
- c) Los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la Empresa.

El EPD durará en su cargo hasta tres años y podrá prorrogarse por períodos de igual duración.

Los trabajadores asumen un rol de control de primer nivel, considerando que ejecutan diariamente las actividades, procesos y situaciones que pueden exponer a la Compañía en un riesgo de delito; por tanto, en la ejecución de sus funciones los trabajadores deben contar con conocimiento del Modelo y de los controles que garanticen el funcionamiento de las medidas de alerta y mitigación de riesgos cuando sean requeridas.

Tanto los trabajadores como sus gestores o jefaturas son responsables de la correcta ejecución de los controles contenidos en la matriz de riesgos y controles del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

Adicionalmente, como un control de segundo nivel se establece el rol del Coordinador Interno del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, quien en atención a su responsabilidad jerárquica dentro de la organización debe asegurar y certificar que los controles realizados por los trabajadores se realizan de forma adecuada, oportuna, trazable y cumplen con los objetivos del Modelo como Sistema de control para la prevención y mitigación de riesgos delictivos y penales.

Art.67°: Del Procedimiento de Denuncia:

Es obligación de todos quienes se desempeñan en la Empresa, aplicar y respetar las medidas que se impartan con el objeto de mantener un ambiente que prevenga situaciones de incumplimiento de la Ley N°20.393 y sus modificaciones, del Enel Global Compliance Program, del Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción, del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, y del Código Ético, como asimismo aplicar y respetar las sanciones que en estos casos se impongan conforme a la Ley y al presente Reglamento Interno.

Para estos efectos, y en cumplimiento al mandato establecido en la Ley N°20.393 y sus modificaciones, en el presente Artículo se establece el Procedimiento de Denuncia en caso de



existir Trabajadores que incumplan el Modelo de Prevención de Riesgos Penales dentro de la Empresa.

Como parte de la supervisión del Modelo de Prevención de Riesgos Penales todos los Trabajadores tienen como obligación denunciar situaciones o hechos que sean considerados no éticos y/o que se puedan materializar en un delito o acto ilícito.

Por lo anterior la Empresa ha dispuesto de un canal de denuncias que tiene como finalidad ser un mecanismo para la presentación de cualquier denuncia relacionada a una irregularidad o incumplimiento de las políticas internas, conductas irregulares, o falta al Código Ético, al Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción, al Modelo de Prevención de Riesgos Penales, al Enel Global Compliance Program, que se pueda consolidar en la posible comisión de un delito o acto ilícito de acuerdo con lo señalado en toda la normativa de la Empresa.

El canal de denuncias, plataforma gestionada por un proveedor especializado externo a la empresa, está disponible a través de la intranet y en la página web de la Empresa. El Canal Ético es accesible en: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/es/gui/102504/index.html>

Adicionalmente, las denuncias también pueden ser notificadas por carta dirigida al Encargado de Prevención de Delitos Roger de Flor 2725, Torre 2, piso 9, Las Condes, vía telefónica (números disponibles en el Canal de Denuncias - Canal Ético) o de manera presencial o vía correo electrónico al Encargado de Prevención de Delitos de la Empresa, sus filiales y vinculadas, quien en todos los casos las registrará para su seguimiento y control.

Los Trabajadores de la Empresa que identifiquen una posible falta a las disposiciones del Código Ético, del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, del Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción o del Enel Global Compliance Program deben actuar siguiendo los procedimientos de actuación desarrollados al efecto. En ningún caso actuarán de manera individual para intentar resolver la posible incidencia, si no que deberán comunicarlo al Encargado de Prevención de Delitos o a través del canal de denuncias (canal ético).

Cualquier denuncia deberá efectuarse de buena fe y debidamente fundamentada, indicando en lo posible hechos, lugares, fechas referenciales y nombres o cargos de los implicados. La Empresa garantiza que todas las denuncias que formalmente sean presentadas serán investigadas en forma seria y responsable, además de garantizar la confidencialidad necesaria para resguardar los derechos del denunciante.

El tratamiento de las denuncias y la coordinación del análisis es realizado por la Gerencia de Auditoría de la Empresa, de acuerdo con las políticas internas de la Empresa que se rige bajo estándares de confidencialidad, de dignidad de las personas, y de no represalias (retaliación) a los denunciantes con el objetivo de salvaguardar a la persona que presentó la denuncia y la identidad e integridad de las personas que aparezcan reportadas. La Empresa se obliga a respetar en todo momento los derechos fundamentales de los Trabajadores en el Procedimiento de Denuncia.

Las denuncias serán analizadas por la Gerencia de Auditoría siempre bajo dirección y supervisión del Encargado de Prevención de Delitos, contando con el apoyo de la Gerencia de Legal y Asuntos Corporativos y/o la Gerencia de Personas y Organización, como también asesores externos cuando así fuera requerido.

Cada denuncia es analizada con el objetivo de determinar si esta se encuentra relacionada con actividades fuera de los estándares de comportamiento del Código Ético o con posibles conductas asociadas a delitos según la legislación aplicable, con el fin de validar la existencia de elementos que demuestren los eventos denunciados.



El equipo que analiza recabará todos los antecedentes que estime pertinentes y adoptará las medidas conducentes al esclarecimiento de los hechos. Sin perjuicio de lo anterior, no podrán adoptarse medidas que directa o indirectamente afecten la dignidad del empleo del Trabajador afectado, mientras no le sea comunicado formalmente la existencia, naturaleza y alcance del respectivo análisis.

El Encargado de Prevención de Delitos es responsable de mantener estricta reserva del procedimiento y garantizará el respeto de las garantías fundamentales del denunciante, del denunciado, y de todas las demás personas que participen en el proceso.

Todo análisis de denuncias constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas durante el análisis, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos e información que pudieran aportar.

De acuerdo con el resultado del análisis, el Encargado de Prevención de Delitos informará lo acontecido y el resultado del mismo a la Gerencia de Personas y Organización, Gerencia responsable de notificar y formalizar al Trabajador acerca del análisis de la denuncia y de las conclusiones.

El trabajador será informado del proceso en desarrollo y tendrá un plazo de 5 días para presentar sus descargos, eventuales observaciones y antecedentes adicionales que estime pertinentes para el esclarecimiento de los hechos. Dicho plazo podrá ser prorrogado por una vez, previa solicitud por escrito presentada antes del término del plazo. Salvo que se indique lo contrario, los Trabajadores que sean requeridos por el EPD deberán guardar la más absoluta confidencialidad y reserva respecto del hecho, y la materia respecto de la cual se les haya practicado una consulta.

Presentados los descargos o eventual información adicional, el Encargado de Prevención de Delitos podrá realizar nuevas diligencias que estime pertinentes, fijando un término para su diligenciamiento. Agotado el término para la realización de las diligencias, el Encargado de Prevención de Delitos emitirá el informe final, en que se declarará cerrado el procedimiento, y se expresarán las conclusiones de su análisis en concordancia a los plazos determinados en el Reglamento del Canal Ético.

El informe final se referirá expresamente a la eventual responsabilidad del trabajador en los hechos, una propuesta de sanción que estime adecuada, la necesidad de efectuar las respectivas denuncias ante los Tribunales Ordinarios de Justicia y, cuando fuere pertinente, las medidas necesarias para corregir internamente eventuales irregularidades. El Encargado de Prevención de Delitos deberá incluir en sus conclusiones tanto las condiciones que agravan la responsabilidad del trabajador, como aquellas que la atenúan.

La Gerencia de Personas y Organización será la responsable de poner en conocimiento el resultado del informe final al Trabajador, así como de definir, monitorear y garantizar la aplicación de las sanciones que resulten aplicables.

En caso de confirmar razonablemente los antecedentes denunciados, estos son comunicados al Directorio de la compañía por parte del Encargado de Prevención de Delitos. El Directorio debe velar por la correcta aplicación de las sanciones recogidas en el presente documento. Sin perjuicio de lo anterior, el EPD le informará semestralmente al Directorio de todas las denuncias recibidas, de los procedimientos de investigación iniciados, y de las conclusiones a las que se llegaron.

Art.68°: Tanto el EPD, Coordinadores internos del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, como cualquier otro Trabajador podrán hacer presente por escrito a la Empresa observaciones en que hayan detectado fallas al MPRP con el objeto preciso de corregirlas y actualizarlas, y



sugerir oportunidades de mejora. Será obligación del EPD considerar dichas observaciones en el proceso continuo de mejora y actualización del MPRP.

Art.69°: De las Sanciones:

Sin perjuicio de cualquier acción legal en defensa de la empresa y de acuerdo con las disposiciones aplicables, la Empresa tomará adecuadas medidas disciplinarias contra:

- Los autores de denuncias de mala fe;
- Las personas responsables de violar el sistema de procedimiento interno o las Leyes aplicables pertinentes, y/o
- Que intencionalmente omitan detectar o informar cualquier infracción o realicen amenazas o represalias para inhibir a las personas de presentar denuncias o en contra de quienes hubiesen presentado denuncias.

Las medidas disciplinarias serán proporcionales a la extensión y la gravedad de la mala conducta comprobada. De acuerdo con lo establecido en este Reglamento, estas se sancionarán, según la gravedad que revistan, con amonestación verbal o escrita con copia a la Inspección del Trabajo y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria, sin perjuicio de los casos en que tales infracciones constituyan causales de caducidad o de terminación del contrato de trabajo, de las que la Empresa podrá hacer uso.

Si el Trabajador considera pertinente iniciar el procedimiento de reclamos en caso de sanciones, se regirá de acuerdo con los plazos establecidos en el presente documento.

Todo lo anterior, sin perjuicio de la denuncia que corresponda que la Empresa realice o que estime conveniente efectuar ante los Tribunales de Justicia, una vez establecida la comisión de todos o de algunos de los delitos contemplados en la Ley N° 20.393 y sus modificaciones, en el Enel Global Compliance Program, en el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción, en el Modelo de Prevención de Riesgos Penales, en el Código Ético, y en la normativa interna sobre gestión de Conflicto de Interés.

TITULO XXI: POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

I. GENERALIDADES

Art. 70°: Cuando cualquier persona relacionada con la Empresa ya sea un trabajador o una persona externa, considere que existe una situación contraria a lo aquí recogido, puede informar de ello a la Gerencia de Auditoría Interna como sigue a continuación.

El canal de denuncias, plataforma gestionada por un proveedor especializado externo a la empresa, está disponible a través de la intranet y en la página web de la Empresa. El Canal Ético es accesible en: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/es/gui/102504/index.html>

Adicionalmente, las denuncias también pueden ser notificadas por carta dirigida al Gerente de Auditoría Av. Santa Rosa #76 piso 9 Santiago, vía telefónica (números disponibles en el Canal de Denuncias - Canal Ético) o de manera presencial o vía correo electrónico al Gerente de Auditoría de la Empresa, sus filiales y vinculadas, quien en todos los casos las registrará para su seguimiento y control.



II. COMPROMISO DE ENEL GENERACIÓN CHILE S.A. DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Art. 71º: Esta Política recoge el compromiso y las responsabilidades de Enel Generación Chile S.A. en relación con todos los derechos humanos, y en especial con los que afectan a nuestra actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por todos los Trabajadores de Enel Generación Chile S.A.

Enel Generación Chile S.A. promueve el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones comerciales¹ y la adhesión de sus contratistas, proveedores y socios comerciales a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y de alto riesgo.

La presente Política fue aprobada por el Directorio de Enel Generación Chile S.A. el 26 de septiembre de 2013.

III. REFERENCIAS INTERNACIONALES

Art. 72º: Esta Política se basa en los siguientes tratados de Derecho internacional y europeo:

1. La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
 - a) La Declaración Universal de Derechos Humanos.
 - b) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 - c) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
2. Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
3. La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño.
4. El convenio de la OIT número 169 sobre los derechos de poblaciones indígenas y tribales.

También se han tenido en cuenta las versiones más recientes de las siguientes normas empresariales e iniciativas voluntarias:

1. Los principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas.
2. Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales.
3. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.
4. Los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".

¹ El término "relaciones comerciales" abarca "las relaciones con socios comerciales, entidades de la cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con las operaciones comerciales, productos o servicios de la empresa" (véase el Principio 13 de los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar").

IV. REFERENCIAS INTERNAS

Art. 73º: Los siguientes documentos internos complementan y se encuentran vinculados a los principios consignados en la presente Política:

1. El Código ético
2. El Plan de tolerancia cero con la corrupción
3. El Modelo de Prevención de Riesgos Penales.
4. El Enel Global Compliance Program.
5. Acuerdo Marco Internacional con Sindicatos Mundiales.

V. PRINCIPIOS

Art. 74º: Prácticas Laborales

Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil

Enel Generación Chile S.A. rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio² —según se define en el Convenio 29 de la OIT— y no confisca dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los Trabajadores en contra de su voluntad.

Enel Generación Chile S.A. respeta los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se recoja en la legislación vigente en el país en el que se desarrollen las actividades correspondientes y respetando, en todo caso, la edad mínima que se establece en el Convenio 138 de la OIT.

Respeto a la diversidad y no discriminación

Enel Generación Chile S.A. rechaza toda forma de discriminación³ y mantiene el compromiso de velar porque todos sus Trabajadores, tanto reales como potenciales, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo asimismo la igualdad de oportunidades, ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier estadio de su desarrollo.

Libertad de asociación y negociación colectiva

Enel Generación Chile S.A. reconoce el derecho de sus Trabajadores a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interfiere en sus elecciones en este sentido. Reconoce asimismo el derecho a la representación de los Trabajadores por parte de sindicatos, que corresponda de acuerdo a la legislación y demás formas de representación elegidas de conformidad con la misma y las prácticas vigentes. Enel Generación Chile S.A. reconoce el valor de la negociación colectiva como instrumento voluntario para la determinación de condiciones contractuales de sus Trabajadores, así como para la regulación de las relaciones entre la directiva y los sindicatos.

Seguridad y salud laboral

Enel Generación Chile S.A. tiene el compromiso de velar por que en los lugares de trabajo se respeten las mejores condiciones de seguridad y salud laboral.

² Se entiende por trabajo forzoso u obligatorio: todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente (véase el artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT).

³ El término "discriminación" comprende todo tipo de discriminación arbitraria directa, respectivamente:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

(Véase el artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT.)



Enel Generación Chile S.A. promueve la difusión y refuerzo de una cultura de la seguridad, desarrollando la toma de conciencia sobre el riesgo, y fomenta el comportamiento responsable por parte de sus Trabajadores, mediante sesiones de información y formación, entre otras actividades.

Enel Generación Chile S.A. trabaja para proteger la seguridad y salud de sus Trabajadores, sobre todo a través de medidas preventivas.

Condiciones de trabajo justas

Con el fin de mantener un entorno de trabajo positivo y respetuoso, Enel Generación Chile S.A. rechaza toda forma de acoso —ya sea verbal, físico, sexual o psicológico—, amenaza o intimidación en el lugar de trabajo.

Nuestra política de remuneraciones tiene en cuenta el principio de retribución justa del trabajo y respeta el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, basada en la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe (Convenio 100 de la OIT). La remuneración mínima que reciban los Trabajadores de Enel Generación Chile S.A. no podrá ser inferior al mínimo recogido en los contratos colectivos y en la normativa laboral vigente en cada país, de conformidad con lo previsto en los Convenios de la OIT.

Enel Generación Chile S.A. reconoce asimismo la importancia de la formación y orientación profesional para el desarrollo de los recursos humanos y de sus capacidades, impulsando las formas de implicación y participación de los Trabajadores y sus representantes.

Art. 75º: Comunidades y sociedad

Respeto a los derechos de las comunidades

Enel Generación Chile S.A. mantiene el compromiso de respetar los derechos de las comunidades locales, en la forma que determine la legislación nacional vigente, incluso, según corresponda de acuerdo a la misma, por medio de la promoción de actividades de consulta libre e informada. En este sentido, Enel Generación Chile S.A. presta especial atención a las comunidades más vulnerables, como las poblaciones indígenas y tribales⁴, incluso por medio de la promoción de proyectos de desarrollo local en beneficio de dichas comunidades.

Más concretamente, en el diseño y construcción de proyectos de infraestructuras, Enel Generación Chile S.A. se compromete a tener muy en cuenta, utilizando estudios adecuados de impacto ambiental y social, su huella medioambiental y el respeto a los derechos humanos en las zonas en las que vayan a desarrollarse dichos proyectos, atendándose al cumplimiento de la legislación nacional vigente. Cuando la ejecución de un proyecto pueda conllevar la reubicación de comunidades locales, el objetivo será reducir al mínimo el impacto sobre las mismas, a través de una interacción cercana y con una compensación justa, estándose al cumplimiento de la legislación nacional vigente.

Tomando como referencia los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, Enel Generación Chile S.A. se compromete a garantizar que los servicios de seguridad privada que protegen al personal y a las propiedades de Enel Generación Chile S.A. en las zonas de

⁴ Estos términos se refieren:

a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación o normativa especial;

b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conserven todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

(Véase el artículo 1.1 del Convenio 169 de la OIT.)



actividad, actúen de acuerdo a la legislación y las normativas nacionales vigentes; así como las del Derecho internacional recogidas en los tratados suscritos y ratificados por la República de Chile. Enel Generación Chile S.A. tiene asimismo el compromiso de velar por que sus productos y servicios no comprometan la seguridad e integridad física de sus clientes, en la medida de lo razonablemente previsible.

Integridad: Tolerancia cero con la corrupción

Enel Generación Chile S.A. reconoce que la corrupción es uno de los factores que socava las instituciones y la democracia, los valores éticos y la justicia, y el bienestar y desarrollo de la sociedad. Por ello, rechaza la corrupción en todas sus formas, tanto directa como indirecta. Para este fin, Enel Generación Chile S.A. ha reforzado su compromiso a través de un programa de lucha contra la corrupción denominado "Plan de tolerancia cero con la corrupción"⁵.

Privacidad y comunicaciones

Enel Generación Chile S.A. respeta la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas con quienes interactúa, y mantiene el compromiso de utilizar correctamente toda la información y los datos que obran en su poder.

Enel Generación Chile S.A. se compromete también a velar por que todas sus comunicaciones institucionales y comerciales sean no discriminatorias y respetuosas hacia las distintas culturas, y presta especial atención a no afectar negativamente al público más vulnerable, como es la infancia.

VI. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO.

Art. 76º: De conformidad con el contenido de los "Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'", este documento representa el compromiso público con los derechos humanos que Enel Generación Chile S.A. ha contraído con todas las personas con quienes interactúa.

Con el fin de aplicar los compromisos recogidos en este documento, la Gerencia de Comunicación de Enel Generación Chile S.A. establecerá procesos adecuados de debida diligencia⁶ que garanticen su implantación y seguimiento a través de los planes de actuación que se deriven del Plan de sostenibilidad de Enel Generación Chile S.A.

Art. 77º: Incumplimientos: comunicación por parte de los interlocutores

Cuando cualquier persona relacionada con la Empresa, ya sea un trabajador o una persona externa, considere que existe una situación contraria a lo aquí recogido, puede informar de ello a la Gerencia de Auditoría como sigue a continuación.

El canal de denuncias, plataforma gestionada por un proveedor especializado externo a la empresa, está disponible a través de la intranet y en la página web de la Empresa. El Canal Ético es accesible en: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/es/gui/102504/index.html>

Adicionalmente, las denuncias también pueden ser notificadas por carta dirigida al Gerente de Auditoría Av. Santa Rosa #76 piso 9 Santiago, vía telefónica (números disponibles en el Canal de Denuncias - Canal Ético) o de manera presencial o vía correo electrónico al Gerente de

⁵ <https://www.enel.cl/es/inversionistas/inversionistas-enel-generacion/gobiernos-corporativos/codigo-etico-y-plan-tcc.html>

⁶ Según los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (principios 17-21), la adopción de la debida diligencia en materia de derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continuada que la empresa adopta según el sector en el que desarrolle su actividad, el contexto de sus operaciones, el tamaño de la empresa y otros factores, con el fin de velar por que se respeten los derechos humanos y por no contribuir a la violación de dichos derechos. Este proceso implica "identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas" de los efectos negativos potenciales generados por la empresa.



Auditoría de la Empresa, sus filiales y vinculadas, quien en todos los casos las registrará para su seguimiento y control.

En el tratamiento de estas comunicaciones, la Gerencia de Auditoría actuará para proteger a los autores del reporte de cualquier forma de represalia, entendiéndose como tal cualquier acto que pueda dar lugar a la mera sospecha de que la persona en cuestión pueda ser objeto de cualquier forma de discriminación o penalización. Además, se garantiza la confidencialidad de la identidad de autores del reporte, salvo que en la legislación aplicable se establezca lo contrario.

En todo caso en que, a partir de una comunicación de este tipo, se determine que se ha producido un incumplimiento de los principios recogidos en esta Política, se aplicará el procedimiento correspondiente previsto en el Código ético⁷.

Art. 78º: Competencias de la Gerencia de Comunicación.

La Gerencia de Comunicación tiene las siguientes funciones:

- Planificación y coordinación de la implantación del proceso de debida diligencia, en colaboración con las demás funciones implicadas, en el ámbito de sus respectivas áreas de responsabilidad.
- Información al Directorio sobre la implantación del proceso de debida diligencia.
- Cada año, inclusión en el Informe de sostenibilidad de Enel Generación Chile S.A. de la información sobre el cumplimiento por parte de Enel Generación Chile S.A. de sus compromisos plasmados en este documento.

VII. REVISIÓN

Art. 79º: La presente Política será revisada periódicamente, a partir de las propuestas formuladas por la Gerencia de Comunicación para garantizar su adecuación y efectiva implantación. Todas las revisiones estarán sometidas a la aprobación del Directorio de Enel Generación Chile S.A.

VIII. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

Art. 80º: La Política de derechos humanos será difundida entre las personas que interactúan con Enel Generación Chile S.A., tanto interna como externamente, por la Gerencia de Comunicación, a través de iniciativas específicas de comunicación. Dicha Gerencia llevará a cabo acciones formativas para asegurar que todos los Trabajadores de Enel Generación Chile S.A. comprendan adecuadamente el contenido de esta Política.

IX. DEFINICIONES

Art. 81º:

Trabajo forzoso u obligatorio

Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.
(Artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT)

Relaciones comerciales

Relaciones con socios comerciales y entidades de la cadena de valor, así como cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con las operaciones comerciales, productos o servicios de la empresa.

⁷ Principio 4.5 del Código ético.



(Principio 13 de los "Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'").

Discriminación

El término "discriminación" comprende todo tipo de discriminación arbitraria directa, respectivamente:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

(Artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT)

Poblaciones indígenas y tribales

Estos dos términos se refieren, respectivamente:

- a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación o normativa especial;
- (b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conserven todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

(Artículo 1.1 del Convenio 169 de la OIT)

Debida diligencia

Según los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (principios 17-21), el término "debida diligencia" en materia de derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continua que la empresa adopta según el sector en el que desarrolle su actividad, el contexto de sus operaciones, el tamaño de la empresa y otros factores, con el fin de velar por que se respeten los derechos humanos y por no contribuir a la violación de dichos derechos. Este proceso implica "identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas" de los potenciales impactos negativos generados por la empresa.

TITULO XXII: DISPOSICIONES GENERALES

Art.82°: La presente actualización del Reglamento Interno será puesta en conocimiento del personal, treinta días antes de su entrada en vigencia.

Además, se le entregará gratuitamente un ejemplar impreso de este Reglamento Interno a cada uno de los Trabajadores, a los Sindicatos y a los Comités Paritarios de la Empresa.

Asimismo, una copia será remitida al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

Las modificaciones que se introduzcan a este reglamento se sujetarán también a lo dispuesto en los incisos precedentes.



Art.83°: El presente reglamento tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente por períodos iguales y sucesivos si no se formularen observaciones con, a lo menos, 30 días de anticipación a su fecha inicial de vencimiento o de cualesquiera de las prórrogas posteriores.

Art.84°: En virtud a lo dispuesto en el Artículo N° 156 del Código del Trabajo, el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad comenzará a regir en el plazo de los 30 días siguientes de la fecha en que es de conocimiento de los Trabajadores.

ANEXO 1

A. CENTRALES GENERADORAS

La jornada de trabajo de las Centrales será la siguiente:

A.1 CENTRAL BOCAMINA

De lunes a jueves de 07:30 a 17:00 horas y viernes de 07:30 a 13:30 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.2 CENTRALES HIDROELÉCTRICAS NORTE

A.2.1 CENTRAL LOS MOLLES

Personal de Operación: Turno de un ciclo diurno de 7 días continuos de trabajo seguido de 7 días continuos de descanso, en un horario de 08:00 hrs. a 20:00 hrs. con una jornada diaria de 12 horas, con un tiempo destinado para la colación de 1 hora imputable a la jornada.

Resto del Personal: De lunes a jueves de 07:30 a 16:45 horas y viernes de 07:30 a 14:30 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.2.2 CENTRAL SAUZAL

Personal de Operación: Sistema Excepcional de distribución de la jornada de trabajo. Turnos rotativos compuestos de un ciclo 7 días continuos de trabajo, seguidos de 7 días continuos de descanso, en un horario de 06:00 a 18:00 hrs., seguidos de 8 días continuos de trabajo (7 jornadas laborales), seguidos de 6 días continuos de descanso, en un horario de 18:00 a 06:00 hrs. ambos con una jornada diaria de 12 horas, con un tiempo destinado para la colación de 1 hora imputable a la jornada.

Resto del Personal: De lunes a jueves de 07:30 a 16:45 horas y viernes de 07:30 a 14:30 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.2.3 CENTRAL RAPEL

Personal de Operación: Sistema Excepcional de distribución de la jornada de trabajo. Turnos rotativos compuestos de un ciclo 7 días continuos de trabajo, seguidos de 07 días continuos de descanso, en un horario de 07:30 a 19:30 hrs., seguidos de 8 días continuos de trabajo (7 jornadas laborales), seguidos de 6 días continuos de descanso, en un horario de 19:30 a 07:30 hrs. ambos con una jornada diaria de 12 horas, con un tiempo destinado para la colación de 1 hora imputable a la jornada.

Resto del Personal: De lunes a jueves de 08:00 a 17:30 horas y viernes de 08:00 a 14:00 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.3 CENTRALES HIDROELÉCTRICAS CENTRO

A.3.1 CENTRAL CIPRESES – ISLA –OJOS DE AGUA

Personal de Operación: Sistema Excepcional de distribución de la jornada de trabajo. Turnos rotativos y continuos compuesto de 7 días de trabajo continuos con horario de 07:30 a 19:30 horas, seguido de 7 días de descanso, con una jornada diaria de 12 horas y 8 días de trabajo continuos (7 jornadas) de 19:30 a 07:30 horas, seguidos de 6 días de descanso continuo, con



una jornada diaria de 12 horas, ambos con un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a dicha jornada.

Resto del Personal: De lunes a jueves de 07:30 a 17:00 horas y viernes de 07:30 a 13:30 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.3.2 CENTRAL PEHUENCHE

Personal de Operación: Sistema Excepcional de distribución de la jornada de trabajo. Turnos rotativos y continuos consistentes en 7 días de trabajo con horario de 07:30 a 19:30 horas, seguido de 7 días de descanso con una jornada diaria de 12 horas y 8 días de trabajo continuos (7 jornadas), seguidos de 6 días de descanso continuos, con una jornada diaria de 12 horas, en horario de 19:30 horas a 07:30 horas, ambos con un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a dicha jornada.

Resto del Personal: De lunes a jueves de 07:30 a 17:00 horas y viernes de 07:30 a 13:30 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.3.3 PROYECTO HIDROELECTRICO LOS CONDORES

De lunes a jueves de 08:30 a 18:00 horas y viernes de 08:30 a 14:30 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.4 CENTRALES HIDROELÉCTRICAS SUR

A.4.1 CENTRAL EL TORO, ANTUCO Y ABANICO

Personal de Operación: Sistema Excepcional de distribución de la jornada de trabajo. Turnos rotativos y continuos consistentes en 7 días de trabajo continuos, seguido de 7 días de descanso continuos (7X7 diurno), en el siguiente horario 06:30 a 18:30 horas; también un ciclo nocturno rotativo y continuo, de 7 días de trabajo continuos y 7 días de descanso continuos (7X7 nocturno), en el siguiente horario 18:30 a 06:30 horas, para ambos ciclos se contempla un tiempo de descanso destinado a colación de 1 hora, imputable a la jornada.

Resto del personal: De lunes a jueves de 08:00 a 17:30 horas y viernes de 08:00 a 14:00 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.4.2 CENTRAL PANGUE

Personal de Operación: Sistema Excepcional de distribución de la jornada de trabajo. Turnos rotativos y continuos de 7 días de trabajo continuos, seguido de 7 días de descanso continuo (7X7 diurno), en un horario de 08:00 a 20:00 horas; y de 8 días de trabajo continuo (7 jornadas laborales), seguidos de 6 días de descanso (7X7 nocturno), en un horario de 20:00 a 08:00 horas; con una jornada de 12 horas diarias y un tiempo de descanso destinado para colación de 1 hora, imputable a la jornada.

Resto del personal: De lunes a jueves de 08:00 a 17:30 horas y viernes de 08:00 a 14:00 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.4.3 CENTRAL RALCO

Personal de Operación: Sistema Excepcional de distribución de la jornada de trabajo. Turnos rotativos y continuos de 7 días de trabajo continuos, seguido de 7 días de descanso continuo (7X7 diurno), en un horario de 08:00 a 20:00 horas; y de 8 días de trabajo continuo (7 jornadas laborales), seguidos de 6 días de descanso (7X7 nocturno), en un horario de 20:00 a 08:00



horas; con una jornada de 12 horas diarias y un tiempo de descanso destinado para colación de 1 hora, imputable a la jornada.

Resto del personal: De lunes a jueves de 08:00 a 17:30 horas y viernes de 08:00 a 14:00 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.5 CENTRALES TÉRMICAS DE GAS

A.5.1 CENTRAL TAL TAL

Personal de Operación: Sistema Excepcional de distribución de la jornada de trabajo. Turno rotativo consistente en 8 días de trabajo con horario diurno de 13:00 a 20:00 horas el primer día del ciclo diurno, 08:00 a 20:00 horas, del segundo al séptimo día y de 08:00 a 13:00 horas el octavo día del ciclo de trabajo y, 8 días de trabajo (7 jornadas laborales) con horario nocturno de 20:00 a 08:00 horas, seguidos de 6 días continuos de descanso en cada ciclo, con 1 hora destinada para colación imputable a la jornada.

Resto del personal: De lunes a jueves de 08:00 a 17:30 horas y viernes de 08:00 a 14:00 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.5.2 CENTRAL SAN ISIDRO

Personal de Operación: Sistema Excepcional de distribución de la jornada de trabajo. Turno rotativos y continuos, que se compone de 5 días continuos de trabajo (que equivalen a 4 jornadas), seguidos de 3 días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de 12 horas, distribuidas de 07:00 a 19:00 horas en turnos diurnos, y de 19:00 a 07:00 horas en turnos nocturnos, con un descanso de colación de 1 hora imputable a la jornada en cada turno.

Personal Químico: Sistema de distribución de la jornada de trabajo en turnos rotativos, dependiendo del turno específico que al trabajador le corresponda cada semana este será de 42, 40 o 38 horas semanales. Promedio semanal 40 horas.

La jornada se distribuirá en los siguientes turnos:

Turno A, lunes a jueves de 08:00 a 17:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo. viernes de 08:00 a 14:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo. sábado y domingo de descanso.

Turno B, lunes de descanso. martes a jueves de 08:00 a 17:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo. viernes de 08:00 a 14:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo. sábado de 08:00 a 15:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo.

Turno C, lunes y martes de descanso. miércoles y jueves de 08:00 a 17:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo. viernes de 08:00 a 14:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo. sábado y domingo de 08:00 a 15:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo.

Resto del Personal: De lunes a jueves de 08:00 a 17:30 horas y viernes de 08:00 a 14:00 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.5.4 CENTRAL QUINTERO



Personal de Operación: Sistema de distribución de la jornada de trabajo en turnos rotativos, dependiendo del turno específico que al trabajador le corresponda cada semana este será de 42, 40 o 38 horas semanales. Promedio semanal 40 horas.

La jornada se distribuirá en los siguientes turnos:

Turno A, lunes a jueves de 08:00 a 17:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo. Viernes de 08:00 a 14:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo. sábado y domingo de descanso.

Turno B, lunes de descanso. martes a jueves de 08:00 a 17:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo. Viernes de 08:00 a 14:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo. sábado de 08:00 a 15:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo.

Turno C, lunes y martes de descanso. miércoles y jueves de 08:00 a 17:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo. viernes de 08:00 a 14:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo. sábado y domingo de 08:00 a 15:30 horas, con 30 minutos destinados para colación, no imputables a la jornada diaria de trabajo.

Resto del Personal: De lunes a jueves de 08:00 a 17:30 horas y viernes de 08:00 a 14:00 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.5.5 CENTRAL ATACAMA

Personal de Operación: Un ciclo de trabajo que se compone de 7 días continuos de labores, seguidos de 7 días continuos de descanso, en horario diurno, con una jornada diaria de trabajo de 12,00 horas y un tiempo destinado a colación de 1,00 hora imputable a dicha jornada, distribuidas de 07:00 a 19:00 horas, y otro ciclo de trabajo que se compone de 8 días continuos de labores, seguidos de 6 días continuos de descanso, en horario nocturno, con una jornada diaria de trabajo de 12,00 horas y un tiempo destinado a colación de 1,00 hora imputable a dicha jornada, distribuidas de 19:00 a 07:00 horas, siendo el promedio de horas semanales del ciclo de 42,00 horas (ciclos rotativos).

Resto del Personal: De lunes a jueves de 08:00 a 17:30 horas y viernes de 08:00 a 14:00 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A.5.6 CENTRAL TARAPACA

Personal de Operación: Sistema Excepcional de distribución de la jornada de trabajo. Realiza turnos rotativos consistentes en 7 días de trabajo en horario diurno de 08:00 a 20:00 horas, seguido de 7 días de descanso y 8 días de trabajo continuos (7 jornadas laborales) seguido de 6 días de descanso continuos, en horario nocturno de 20:00 a 08:00 horas, ambas con un tiempo destinado para la colación de 1 hora imputable a la jornada y con jornada diarias de trabajo de 12 horas.

Resto del Personal: De lunes a jueves de 08:00 a 17:30 horas y viernes de 08:00 a 14:00 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

B. EDIFICIO CENTRAL

B.1 Despacho de Carga: Sistema Excepcional de distribución de la jornada de trabajo. Turnos rotativos compuesto por: a) 7 días continuos de labores, seguidos de 7 días continuos de descanso, en un horario de 07:30 a 19:30 horas, b) 7 días continuos de labores, seguidos de 7 días continuos de descanso, en un horario de 10:00 a 22:00 horas, c) 8 días continuos de labores



(siete jornadas laborales), seguidos de 6 días continuos de descanso, en un horario de 19:30 a 07:30 horas y d) 8 días continuos de labores (siete jornadas laborales), seguidos de 6 días continuos de descanso, en un horario de 19:30 a 07:30 horas. Todos los turnos, contemplan jornadas de 12 horas diarias de trabajo y un tiempo destinado a colación de una hora imputable a la jornada.

B.2 CONTROL ROOM: Sistema Excepcional de distribución de la jornada de trabajo. Turnos rotativos compuesto por a) 7 días continuos de labores, seguidos de 7 días continuos de descanso, en un horario de 07:30 a 19:30 horas, b) de 7 días continuos de labores, seguidos de 7 días continuos de descanso, en un horario de 07:30 a 19:30 horas, c) 8 días de trabajo continuos (7 jornadas laborales), seguidos de 6 días continuos de descanso, en un horario de 19:30 a 07:30 horas d) 7 días continuos de labores, seguidos de 7 días continuos de descanso, en un horario de 07:30 a 19:30 horas y e) 8 días de trabajo continuos (7 jornadas laborales), seguidos de 6 días continuos de descanso, en un horario de 19:30 a 07:30 horas. Todos los turnos, contemplan jornadas de 12 horas diarias de trabajo y un tiempo destinado a colación de una hora imputable a la jornada.

B.3 Resto del Personal: De lunes a jueves de 08:30 a 18:00 horas y viernes de 08:30 a 14:30 horas, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo.

A falta de lo indicado en las letras A y B precedentes, para el personal de operaciones, Despacho de Carga y/o Control Room, con 30 minutos diarios de colación que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo, regirán los horarios y turnos siguientes:

- 1.- Turno A de 07:00 hrs. a 15:30 hrs.
Turno B de 15:00 hrs. a 23:30 hrs.
Turno C de 23:00 hrs. a 07:30 hrs.
- 2.- Turno A de 07:30 hrs. a 16:00 hrs.
Turno B de 15:30 hrs. a 00:00 hrs.
Turno C de 23:30 hrs. a 08:00 hrs.
- 3.- Turno A de 08:00 hrs. a 16:30 hrs.
Turno B de 16:00 hrs. a 00:30 hrs.
Turno C de 00:00 hrs. a 08:30 hrs.
- 4.- Turno A de 08:30 hrs. a 17:00 hrs.
Turno B de 16:30 hrs. a 01:00 hrs.
Turno C de 00:30 hrs. a 09:00 hrs.

ANEXO 2

REGISTRO DE CARGOS Y SUS CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS ESENCIALES.

ABOGADO

Asesorar jurídica y legalmente a las distintas gerencias y áreas de la Compañía y de sus filiales en Chile, con el fin de lograr la defensa de los intereses y derechos de la Compañía y sus filiales ante toda clase de personas, instituciones y organismos, en cumplimiento a la normativa vigente.

ADMINISTRADOR DE CONTRATO

Ejecutar la administración legal y de procedimientos internos de los contratos de servicios necesarios para los proyectos, con el fin de asegurar el cumplimiento de la normativa legal vigente que afecte a los contratos de servicio asociados.

ADMINISTRATIVO CENTRAL

Ejecutar actividades administrativas contables de las diferentes Centrales, de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos por la empresa, con el fin de contribuir con el mantenimiento de los intereses de la Compañía.

ADMINISTRATIVO IND. FAC ASSET&RISK MANAG

Dar soporte a la gestión de los riesgos industriales de las plantas de Enel Green Power and Thermal Generation Chile.

Monitorear a través de las herramientas informáticas disponibles (SAP-E4E, Archibus) los contratos de servicios, arriendo y concesiones de las unidades de negocio, con el fin de contribuir al cumplimiento de las políticas y procedimientos globales y locales definidos por la compañía.

ADMINISTRATIVO SANTIAGO

Ejecutar actividades administrativas contables, de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos por la empresa, con el fin de contribuir con el mantenimiento de los intereses de la Compañía.

ANALISTA AMBIENTAL PROYECTO RALCO

Contribuir con la ejecución de las acciones y gestiones necesarias para dar permanente cumplimiento a los compromisos ambientales derivados de la construcción de la central Ralco con el fin de contribuir al cumplimiento de la legislación vigente y de las políticas medioambientales definidas por Enel Generación Chile.

ANALISTA BACK OFFICE

Realizar el control y seguimiento de los procesos de facturación asociadas a la gestión de Energy Management Chile utilizando los distintos sistemas vigentes, con el fin de contribuir al cumplimiento del plan de ventas y OPEX del área, según las directrices, normas y políticas vigentes de Holding.

ANALISTA CONTRAPARTE Y RIESGO CREDITO

Realizar la evaluación de la calidad crediticia de las contrapartes comerciales y monitorear el desempeño de pagos de la cartera de clientes, con el fin de contribuir a minimizar el riesgo de incumplimiento y a la entrega de información para el control de entidades relevantes.

**ANALISTA CONTRAPARTES Y RIESGO CREDITO**

Realizar la evaluación de la calidad crediticia de las contrapartes comerciales y monitorear el desempeño de pagos de la cartera de clientes, con el fin de contribuir a minimizar el riesgo de incumplimiento y a la entrega de información para el control de entidades relevantes.

ANALISTA GIS

Ejecutar el ingreso de la información al Sistema de Información Geográfica de Gas Atacama, preparando los datos recopilados para las entidades normativas, con el objetivo de contribuir a la mantención del sistema con información actualizada. Asistir y apoyar en el desarrollo de proyectos de ingeniería en cualquiera de sus áreas, con el fin de respaldar información técnica de ingeniería de la empresa. Mantener control y apoyar en la gestión de convenio de cruces y paralelismos en el Gasoducto.

ANALISTA PLANNING & COST ANALYSIS

Ejecutar y controlar actividades administrativas contables de las diferentes Centrales, de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos por la empresa, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la Compañía.

ANALISTA PLANNING & COST ANAL. PROJ RALCO

Ejecutar y controlar actividades administrativas contables para Proyecto Ralco, de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos por la empresa, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos asociados.

AYUDANTE DE OP.TERMICO Y MECANICO MTTO

Controlar el mantenimiento de las plantas, los grupos generadores y sus equipos asociados en conservación y funcionamiento para asegurar la disponibilidad del suministro eléctrico y maximizar la operación de las plantas hidro

AYUDANTE DE OPERACION TERMICO

Ejecutar las acciones sobre los equipos de generación de energía eléctrica de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas por Enel Generación Chile, con el fin de contribuir en el cumplimiento de los programas de generación y mantener una operación confiable de los equipos, resguardando la seguridad de las personas y el medio ambiente.

AYUDANTE OPERACIÓN TÉRMICO CCGT-O&G

Ejecutar las acciones sobre los equipos de generación de energía eléctrica de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas por Enel Generación Chile, con el fin de contribuir en el cumplimiento de los programas de generación y mantener una operación confiable de los equipos, resguardando la seguridad de las personas y el medio ambiente.

BUYER I

Participar y asistir a los procesos de compra y contratación de servicios a la línea de negocio correspondiente del grupo Enel en Chile, con el fin de contribuir al cumplimiento de los requerimientos de clientes internos, capturando sinergias y maximizando los beneficios para las compañías del grupo, según los procedimientos y normativas vigentes.

CHEMICAL & ENV. TECH SUPPORT RESPONSIBLE

Coordinar y entregar un Soporte Técnico Especializado en problemáticas Químicas y medio Ambientales que afectan la operación y disponibilidad de las instalaciones de Generación Gas & Coal de ENEL en Chile, actuando como parte del equipo de soporte técnico global frente problemáticas técnicas que afectan la: Disponibilidad, Confiabilidad, Eficiencia de las unidades generadoras, con el fin de contribuir a la resolución de problemas Técnicos simples y complejos de la Especialidad.

**CIVIL ENGINEER RESPONSIBLE**

Coordinar e implementar la ejecución de diseños y estudios de ingeniería correspondientes a su disciplina (ingeniería civil), con el fin de lograr la aplicación de las mejores prácticas en los proyectos en que participa, de acuerdo con el alcance técnico, calidad y plazos establecidos.

CONTRACT ADMINISTRATOR

Hacer seguimiento y ejecutar la administración e inspección técnica de los contratos para los proyectos en ejecución, con el objeto de lograr garantizar el cumplimiento de los compromisos definidos.

CONTRACT MANAGER SENIOR

Coordinar y controlar la correcta ejecución de contratos de construcción, montaje, suministros, ingeniería y servicios, con el fin de lograr garantizar el cumplimiento de los contratos de forma oportuna.

CONTROLADOR DE GAS

Lograr un servicio de transporte de gas confiable, seguro y oportuno, mediante la adecuada operación diaria del gasoducto, que incluya la supervisión y registro de parámetros de control de las instalaciones a lo largo del gasoducto.

COORDINADOR DE CALIDAD

Implementar y mantener la estrategia de calidad definida por la organización, resguardando que las actividades desarrolladas en el perímetro asignado, estén alineadas con los objetivos de la compañía y cumplan con los estándares de calidad y confiabilidad establecidos, normativa asociada y los valores de Enel, con el objetivo de promover la armonización, sinergia y simplificación entre las metodologías y procesos, en coordinación con las unidades BD, E&C, O&M, HSEQ y Áreas staff de las distintas tecnologías.

COORDINADOR DE PROYECTO

Desarrollar y coordinar los servicios de ingeniería para proyectos nuevos y proyectos en explotación y realizar análisis técnico y seguimiento a los estudios desarrollados por consultores o contratistas, con el fin de lograr estudios que requieran optimizaciones o mantenciones, entregando solución de los diversos servicios solicitados.

COORDINADOR DE PROYECTOS ESPECIALES

Desarrollar, coordinar y supervisar la ejecución de Proyectos Especiales MT y BT requeridos por terceros con el propósito de asegurar que las condiciones técnicas y económicas, permitan la incorporación de nuevos negocios y dar cumplimiento a las especificaciones técnicas-constructivas, procedimientos y plazos, conforme al marco regulatorio eléctrico vigente.

COORDINADOR ENVIRONMENT

Coordinar y Supervisar la gestión ambiental en las instalaciones de Generación de Enel en Chile, con el propósito de contribuir al cumplimiento de la legislación vigente y de las políticas medioambientales definidas por Enel.

COST CONTROL

Colaborar y apoyar al Proyecto control del proyecto en la planificación, programación, y control de las variables costo de un proyecto de construcción y montaje de Enel Generación Chile, con el fin de contribuir en el cumplimiento de la presupuestación de un proyecto.

DESPACHADOR CARGA

Controlar en tiempo real y tiempo diferido, la operación de la generación de potencia activa y reactiva y el comportamiento de las Centrales de Enel Generación Chile en conjunto con el sistema interconectado central, de acuerdo a la programación diaria de generación del SIC acordada previamente con la autoridad y las directrices de la Gerencia de Generación Chile y la



Gerencia de gestión de Energía y Comercialización, con el fin de contribuir a la maximización de beneficios y minimización de costos para Enel Generación Chile .

DMS SPECIALIST

Apoyar en el proceso de implementación, uso y gestión de datos, de los sitios y centrales de Enel, con el objeto de asegurar la disponibilidad de la información en las plataformas que la compañía disponga, considerando el apoyo, formación y acompañamiento del personal propio y de contratistas.

Electrical Chile

Coordinar y ejecutar el soporte técnico especializado eléctrico a las instalaciones de la Generación Térmica en Chile y actuar como soporte a la explotación de los activos con el fin de mantener la excelencia operativa (Disponibilidad, Confiabilidad, Gerenciamiento de activos, Eficiencia, Gestión de problemas Técnicos Relevantes, etc.) y el cumplimiento de la normativa vigente.

ENCARGADO CONTROL DOCUMENTAL

Diseñar, implementar y mantener, bajo supervisión y guía directa, sistemas de control de documentos tanto de los proyectos o estudios en ejecución como aquellos terminados y el control de las Normas Técnicas y Catálogos de la Especialidad, de acuerdo al Sistema de Calidad, con el fin de contribuir a la mantención ordenada y debidamente clasificada de documentación e información de los proyectos de Ingeniería.

ENCARGADO DE MTTO ELÉCTRICO-I&C

Ejecutar e inspeccionar el mantenimiento de los equipos Eléctricos, de control, instrumentación y comunicaciones de las instalaciones de planta y asegurar que los trabajos de mantenimiento propios y del personal contratista se ejecuten de acuerdo a los estándares de seguridad y calidad con los resguardos adecuados al medio ambiente, de forma eficiente y de acuerdo a los procedimientos y normas establecidas por la compañía, con el fin de velar por el cumplimiento de los objetivos del sistemas de gestión integrado, las políticas y normas establecidas y la confiabilidad y disponibilidad de los equipos.

ENCARGADO DE MTTO MECÁNICO

Ejecutar trabajos de mantenimiento de elementos mecánicos, con el objeto de mantener operativa la planta de acuerdo a los estándares establecidos y el plan definido.

ENCARGADO PRESAS E INFR. CIVILES

Realizar en sitio las actividades de Monitoreo de la Seguridad de Presas e Infraestructuras Civiles asociadas y lograr el cumplimiento de los planes de verificación y chequeo del estado de las Presas definidos por la compañía.

Environmental Discipline

Desarrollar políticas y procedimientos Ambientales y asegurar su implementación monitoreando el rendimiento y la condición a nivel de campo, diseñando el entorno entrenamiento relacionado.

ENVIRONMENTAL OFFICER SR

Controlar, gestionar y ejecutar actividades para el cumplimiento de compromisos ambientales adquiridos durante la evaluación ambiental del Proyecto (Licencia Ambiental), con el fin de contribuir al cumplimiento de objetivos y metas ambientales de la compañía.

ESP PLANIFICACION, OP. Y PERFORMANCE

Ejecutar la gestión comercial y operativa asociada a la compraventa de combustibles (GNL, gas argentino, petróleo, etc.) y logística asociada, tanto para el negocio de generación de energía como para la comercialización con grandes clientes (distribuidoras, mineros e industriales), con



el fin de contribuir al cumplimiento de lineamientos globales de Enel y normativas aplicables, velando por un suministro flexible, competitivo, seguro y oportuno, y cumpliendo obligaciones contractuales con un alto estándar de desempeño y satisfacción de los clientes.

ESP SR CONTRAPARTE Y RIESGO CREDITO

Realizar la evaluación y el monitoreo de las contrapartes asociadas a los portfolios de negocio de Energy and Commodity Management Chile, desde las perspectivas reputacional y de calidad crediticia, permitiendo determinar los niveles de exposición de las cartera de clientes y acreedores de E&CM Chile, de acuerdo a los lineamientos locales y globales del negocio, con el fin de contribuir a minimizar los riesgos de incumplimiento de contrapartes vigentes o en evaluación por áreas gestoras relevantes de E&CM Chile.

ESP SR DESARROLLO GAS Y GESTION CIRCULAR

Participar en la definición y ejecución de la estrategia de comercialización de gas y valorización de materias primas secundarias, desechos o bienes usados, incluyendo la negociación y administración de los contratos necesarios para este fin, con el fin de contribuir al cumplimiento de directrices locales y globales.

ESP SR GESTION DE MARGEN DE CONTRIBUCION

Coordinar y controlar los procesos de construcción y seguimiento del margen de contribución y flujos de caja asociados, de las empresas de generación de Enel Generación Chile, de acuerdo a los lineamientos definidos por Energy & Commodity Management Chile (ECM Chile) y su línea de negocio global, con el fin de contribuir a lograr el proceso de toma de decisiones de la Administración.

ESP SR MONITORING & MAINT. SCHEDULING

Apoyar la relación y coordinación de acciones entre las unidades de Enel Green Power and Thermal Generation y Energy Management mediante el análisis de sinergias e iniciativas asociadas a las plantas de generación, con el fin de contribuir a la maximización del valor económico de los activos, al cumplimiento de los requisitos de entidades gubernamentales y a directrices y normativas locales y globales.

ESP SR PLANIFICACION, OP. Y PERFORMANCE

Ejecutar la gestión comercial y operativa asociada a la compraventa de combustibles (GNL, gas argentino, petróleo, etc.) y logística asociada, tanto para el negocio de generación de energía como para la comercialización con grandes clientes (distribuidoras, mineros e industriales), con el fin de contribuir al cumplimiento de lineamientos globales de Enel y normativas aplicables, velando por un suministro flexible, competitivo, seguro y oportuno, y cumpliendo obligaciones contractuales con un alto estándar de desempeño y satisfacción de los clientes.

ESP. GESTION DE MARGEN DE CONTRIBUCION

Analizar y controlar los procesos de construcción y seguimiento del margen de contribución y flujos de caja asociados, de las empresas de generación de Enel Generación Chile, de acuerdo a los lineamientos definidos por Energy & Commodity Management Chile (ECM Chile), con el fin de contribuir al proceso de toma de decisiones de la Administración y línea de Negocio.

ESP. MONITORING & MAINT. SCHEDULING

Fomentar la coordinación entre Enel Green Power and Thermal Generation y Energy & Commodity Management y apoyar la Optimización del Plan de Mantenimiento e Intervenciones que afecten la Operación Económica de la Flota, con el fin de contribuir al cumplimiento de los requisitos del operador de red (Coordinador Eléctrico Nacional - CEN) y a la maximización del valor económico de la flota.



ESPECIALISTA ANALISIS SISTEMAS OPERACION

Analizar, coordinar y proponer la elaboración de estudios de la proyección de los resultados de la gestión operacional del negocio de Generación Chile, de acuerdo a las políticas de la Unidad Comercial y las directrices de la Unidad de Operación Chile, con el fin de lograr conseguir el máximo beneficio posible para la Compañía.

ESPECIALISTA BUDGET & SHORT TERM PLAN

Analizar y ejecutar los cálculos necesarios para la creación de estrategias de cobertura, proponer estrategias y dar soporte a las líneas de negocios, con el fin de contribuir a la generación del margen de energía del portfolio.

ESPECIALISTA CONTRACT MANAGEMENT

Participar de contratos locales y globales de O&M, con el fin de contribuir al cumplimiento de los Procedimientos y Herramientas del Contract Management en O&M, con foco en Capacitación, Localización de contratos, Contract Managing de todos los Contratos País, Autorización de Roles de Aplicaciones, Compras Delegadas, KPIs y seguimiento de Targets .

ESPECIALISTA CONTRAPARTE Y GESTION DEUDA

Realizar la evaluación reputacional y crediticio de las contrapartes de Energy Management Chile a través de herramientas determinadas para tal proceso; analizar los niveles de deuda y ejecutar las acciones de cobranza, con el fin de contribuir a la optimización de la deuda y a la recuperación de flujos de la empresa.

ESPECIALISTA CONTRATOS

Apoyar a la correcta gestión de los contratos de proyectos en ejecución, con el fin de contribuir a las metas del negocio.

ESPECIALISTA DAMS MANAG & CIVIL WORKS

Inspeccionar el mantenimiento de las presas y otras obras civiles de la BU, así como la ejecución de las obras de inversión en la especialidad y la implementación de acciones para dar solución inmediata a fallas o problemas complejos, con una correcta aplicación de las políticas, normas y procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado, con el fin de contribuir a la confiabilidad y disponibilidad de las instalaciones, la continuidad operacional de las centrales y la integridad de los trabajadores y el cuidado del medio ambiente.

ESPECIALISTA DE INTERCONEXIONES

Realizar análisis y tramitación de la interconexión a la red de los proyectos de generación, para lograr la entrega de soluciones viables de conexión, que cumplan con los estándares de seguridad y calidad de servicio establecidos por la normativa vigente.

ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO ELECTRICO

Ejecutar o inspeccionar el mantenimiento de mayor complejidad y obras de inversión en los equipos e instalaciones de la BU, así como entregar soporte en su especialidad en las actividades de mantenimiento de las distintas Plant Unit, aplicando las políticas, normas y procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado, con el fin de contribuir a la confiabilidad y disponibilidad de los equipos e instalaciones de la BU a un costo óptimo.

ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO MECANICO

Ejecutar e inspeccionar el mantenimiento de mayor complejidad y obras de inversión en los equipos e instalaciones de la BU, así como entregar soporte en su especialidad en las actividades de mantenimiento de las distintas Plant Unit, aplicando las políticas, normas y procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado, con el fin de contribuir a la confiabilidad y disponibilidad de los equipos e instalaciones de la BU a un costo óptimo.



ESPECIALISTA DE PROGRAMACION

Apoyar la programación de las actividades de mantenimiento de corto, mediano y largo plazo acorde con los planes de mantenimiento, el resultado de los controles técnicos y vigilancias y el plan de inversiones vigente y elaborar los planes de desconexión anual e informes de avance de mantenimiento y de costos, con el fin de contribuir a maximizar la disponibilidad de las unidades de generación y optimizar el uso de los recursos, dando cumplimiento a los objetivos asociados al margen de generación y costos.

ESPECIALISTA DESARROLLO NEGOCIOS SR

Proponer nuevas oportunidades de negocio (aumentos de producción, o potencia, por mejoras de eficiencia o flexibilidad) en plantas en operación; y nuevas oportunidades de proyectos (greenfield, co-desarrollo y adquisiciones), con el fin de cumplir con el plan objetivo de BD global y desarrollar estos proyectos liderando y gestionando todas las facetas relativas al desarrollo de un proyecto, contribuyendo al cumplimiento del Plan industrial para Chile.

ESPECIALISTA ENVIRONMENT

Implementar y mantener la gestión ambiental en las instalaciones del negocio de generación de Enel en Chile, ejecutando el cumplimiento de los planes de acción, con el fin de contribuir al cumplimiento de la legislación vigente y de las políticas medioambientales definidas por Enel.

ESPECIALISTA ENVIRONMENT & PERMITTING

Planificar y controlar la gestión de permisos dentro del marco legal-ambiental, con el fin de contribuir al desarrollo del negocio en EGP&TGx.

ESPECIALISTA FACTURACION

Analizar y ejecutar las actividades asociadas a los procesos de facturación y/o reliquidación de las operaciones de venta de Energy and Commodity Management Chile (ECM Chile), dando cumplimiento a las condiciones contractuales y/o normativas vigentes, con el fin de contribuir a la optimización del Margen y flujos de caja de ECM Chile.

ESPECIALISTA GESTION CALIDAD

Ejecutar las actividades de calidad, conforme a la estrategia definida por la organización, monitoreando que las actividades desarrolladas en el perímetro asignado cumplan con los estándares de calidad y confiabilidad establecidos, normativa asociada y los valores de Enel, en coordinación con las unidades las tecnologías de Enel.

ESPECIALISTA GESTION DE PAGOS

Ejecutar los procesos de gestión de pago de las operaciones de Energy and Commodity Management Chile (ECM Chile), con el fin de contribuir al cumplimiento de las condiciones contractuales y/o normativas, debiendo implementar los indicadores de desempeño, actividades de seguimiento e Informes de Gestión requeridos por Credit and Business Operations Chile (CBO Chile) y ECM Chile.

ESPECIALISTA HEALTH AND SAFETY

Implementar y mantener la gestión de seguridad laboral en las instalaciones de Generación de Enel en Chile, ejecutando el cumplimiento de los planes de acción asociados, con el fin de contribuir al cumplimiento de la legislación vigente y de las políticas definidas por Enel.

ESPECIALISTA HS

Implementar y mantener la gestión de seguridad laboral en las instalaciones de Generación de Enel en Chile, ejecutando el cumplimiento de los planes de acción asociados, con el fin de contribuir al cumplimiento de la legislación vigente y de las políticas definidas por Enel.



ESPECIALISTA MANT SISTEMAS DE CONTROL

Ejecutar o inspeccionar el mantenimiento de mayor complejidad y obras de inversión en los equipos e instalaciones de la BU, así como entregar soporte en su especialidad en las actividades de mantenimiento de las distintas Plant Unit, aplicando las políticas, normas y procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado, con el fin de contribuir a la confiabilidad y disponibilidad de los equipos e instalaciones de la BU a un costo óptimo.

ESPECIALISTA MEDICION

Coordinar, administrar y mantener las bases de datos de medidas, asegurando en todo momento tanto su calidad y disponibilidad para los procesos de facturación como su transparencia y trazabilidad para efectos de auditoría, con el fin de contribuir a la calidad y oportunidad de información de la medida necesaria para los procesos de facturación a clientes y los procesos de facturación de los CDEC (mercado spot), así como hacer cumplir los estándares legales y administrativos exigidos a la medida.

ESPECIALISTA PLANIFICACION Y CONTROL

Analizar y ejecutar los procesos de planificación y control de Presupuesto de corto y mediano plazo para las unidades respectivas en Chile, con el fin de contribuir a la disponibilidad de la información, el cumplimiento de los lineamientos corporativos y la mejora continua en la eficiencia operacional o de estructura, contribuyendo a la toma de decisiones.

ESPECIALISTA PLANNING & COST ANALYSIS

Analizar y controlar los procesos y las actividades administrativas y presupuestarias de las unidades de O&M en el parque instalado en Chile, con el fin de contribuir a la eficiencia en la utilización de los recursos y a la maximización de los resultados de la compañía.

ESPECIALISTA PRESAS E INF. CIVILES

Programar, guiar y operacionalizar el soporte técnico a la unidades O&M Hydro, Wind, Solar y Geo en el mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo de Infraestructuras y Obras Civiles, con el fin de contribuir a la seguridad y disponibilidad de los activos asociados.

ESPECIALISTA RECAUDACION

Gestionar, analizar y ejecutar el proceso de recaudación de los clientes en cartera de Energy Management Chile, con el fin de asegurar y contribuir a la recuperación de flujos de la compañía.

ESPECIALISTA SENIOR COMERCIALIZACION

Apoyar la planificación, la coordinación y el control de la gestión de comercialización de energía eléctrica de las empresas de la Línea de Negocios de Generación en la región, con respecto a todas las actividades estratégicas, operativas y administrativas asociadas a la prospección, negociación, contratación, mantención de cartera y fidelización de clientes no regulados, verificando que dicha actividad se realice dentro del marco de las políticas comerciales y de riesgo comercial y crediticio establecidas por la Gerencia Regional de Trading y Comercialización, con el fin de optimizar los resultados comerciales y hacer eficiente la labor de información para la toma de decisiones.

ESPECIALISTA SENIOR ESTUDIOS ELECTRICOS

Desarrollar y analizar estudios para implementar acciones comerciales en las áreas de precio y mercado, con el objeto de contribuir al aumento del margen del negocio en el mercado nacional según los lineamientos de Holding y las normativas y políticas vigentes establecidas por el Regulador.

ESPECIALISTA SENIOR FACTURAC Y CONTRATOS

Coordinar y administrar la información comercial, administrativa y financiera de uso frecuente en la gestión comercial, para el control de la facturación y la ejecución de los procesos de facturación de Enel Generación Chile y sus filiales y para que la actividad se realice dentro del



marco de las políticas comerciales establecidas por la Gerencia Comercialización y Gestión de la Energía, las disposiciones de la Ley Sarbanes Oxley y los contratos de suministro con clientes, con el fin de contribuir a resguardar los intereses de la compañía.

ESPECIALISTA SENIOR GRANDES CLIENTES

Coordinar la cartera de clientes asignada a través de la administración de los contratos de suministro eléctrico, la evaluación y negociación de condiciones contractuales, la solución de problemas contingentes y la detección de oportunidades de negocio, de acuerdo con las políticas comerciales establecidas por la gerencia de Gestión Energía y Comercialización Chile, con el fin de contribuir a la optimización de los resultados comerciales de la empresa y desarrollar relaciones de largo plazo con los clientes.

ESPECIALISTA SENIOR INNOVACION

Preparar y participar de las actividades de desarrollo de proyectos y procesos de innovación, con el fin de contribuir al crecimiento y rentabilidad del negocio y la transferencia de prácticas de innovación en el país, de acuerdo a los lineamientos definidos por la compañía.

ESPECIALISTA SENIOR MODELOS Y SISTEMAS

Implementar, supervisar y mantener las herramientas informáticas para realizar las evaluaciones técnico-económicas de los mercados eléctricos, de acuerdo a las leyes y reglamentos vigentes, con el fin de contribuir a aumentar el valor económico de la empresa.

ESPECIALISTA SR ANALISIS SISTEMA DE OP.

Analizar, coordinar y proponer la elaboración de estudios de la proyección de los resultados de la gestión operacional de Generación Chile, de acuerdo a las políticas de la Gerencia de Gestión de la Energía y Comercialización, con el fin de contribuir a la obtención del máximo beneficio posible para la Compañía.

ESPECIALISTA SR BUDGET & SHORT TERM PLAN

Elaborar los cálculos necesarios para la creación de estrategias de cobertura, proponer estrategias y dar soporte a las líneas de negocios, con el fin de contribuir a la optimización del margen de energía del portfolio.

ESPECIALISTA SR CIVIL

Asesora, dirigir, y desarrollar la ejecución de diseños y estudios de ingeniería correspondientes a su disciplina, con el fin de contribuir con la aplicación de las mejores prácticas en los proyectos en que participa, de acuerdo con el alcance técnico, calidad y plazos establecidos.

ESPECIALISTA SR COST EVALUATION

Realizar el estudio de plazos y costos probabilísticos o referenciales de proyectos de ingeniería, en sus distintas y sucesivas etapas, con el fin de contribuir en la evaluación y toma de decisiones de un proyecto de ingeniería.

ESPECIALISTA SR CROSS TEC. IMPROV. AR&CH

Liderar, implementar, coordinar y controlar procesos interfuncionales de eficiencia y de actividades a nivel de país, definiendo procesos, pautas y procedimientos, metodologías y métricas relevantes, con el fin de lograr fomentar la mejora continua, la innovación, la robotización, la sostenibilidad y la transformación y apoyar la comunicación, la gobernanza y los programas de formación, contribuyendo a la excelencia operativa, en coordinación con lineamientos de OMI Global.

ESPECIALISTA SR DAMS MANAG & CIVIL WORKS

Supervisar o inspeccionar el mantenimiento de las presas y otras obras civiles de la BU, así como la ejecución de las obras de inversión en la especialidad y la implementación de acciones para dar solución inmediata a fallas o problemas complejos, con una correcta aplicación de las



políticas, normas y procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado, con el fin de contribuir a la confiabilidad y disponibilidad de las instalaciones, la continuidad operacional de las centrales, y la integridad de los trabajadores y el cuidado del medio ambiente.

ESPECIALISTA SR DE PROGRAMACION

Programar las actividades de mantenimiento de corto, mediano y largo plazo acorde con los planes de mantenimiento, el resultado de los controles técnicos y vigilancias y el plan de inversiones vigente y elaborar los planes de desconexión anual e informes de avance de mantenimiento y de costos, con el fin de contribuir a maximizar la disponibilidad de las unidades de generación y optimizar el uso de los recursos, dando cumplimiento a los objetivos asociados al margen de generación y costos.

ESPECIALISTA SR ELECTRICO

Coordinar y ejecutar el soporte técnico especializado eléctrico a las instalaciones de la Generación Térmica en Chile y actuar como soporte a la explotación de los activos con el fin de mantener la excelencia operativa (Disponibilidad, Confiabilidad, Gerenciamiento de activos, Eficiencia, Gestión de problemas Técnicos Relevantes, etc.) y el cumplimiento de la normativa vigente.

ESPECIALISTA SR ENVIRONMENT

Implementar y mantener la gestión ambiental en las instalaciones de Generación de Enel en Chile, ejecutando el cumplimiento de los planes de acción, con el fin de contribuir al cumplimiento de la legislación vigente y de las políticas medioambientales definidas por Enel.

ESPECIALISTA SR ENVIRONMENT & PERMITTING

Conducir la gestión de permisos dentro del marco legal-ambiental, con el fin de lograr contribuir en el desarrollo del negocio renovable en Chile.

ESPECIALISTA SR GESTION CALIDAD

Ejecutar las actividades de calidad, conforme a la estrategia definida por la organización, resguardando que las actividades desarrolladas en el perímetro asignado, estén alineadas con los objetivos de la compañía y cumplan con los estándares de calidad y confiabilidad establecidos, normativa asociada y los valores de Enel, con el objetivo de promover la armonización, sinergia y simplificación entre las metodologías y procesos, en coordinación con las unidades BD, E&C, O&M, HSEQ y Áreas staff de las distintas tecnologías.

ESPECIALISTA SR HEALTH AND SAFETY

Planificar, controlar y coordinar la gestión de Health and Safety en las instalaciones de Enel Green Power and Thermal Generation en Chile y Argentina, con el fin de contribuir a asegurar el cumplimiento de la legislación vigente y de las políticas de Seguridad y Salud Ocupacional.

ESPECIALISTA SR HSE

Coordinar y ejecutar el seguimiento a la gestión ambiental de las instalaciones de generación en Chile y de su sistema de gestión integrado, con el fin de lograr el cumplimiento de la legislación vigente y de las políticas medioambientales definidas por Enel.

ESPECIALISTA SR HV / MV EQUIPO ELÉCTRICO

Programar, guiar y operacionalizar el soporte técnico especializado en Líneas de Transmisión (de requerirse), Subestaciones, Alta Tensión y Media Tensión a las unidades de O&M Hydro, Wind, Solar y Geo, con el fin de contribuir a asegurar la correcta definición y ejecución de los trabajos asociados a grandes intervenciones y reparación de fallas severas para asegurar la confiabilidad, eficiencia y disponibilidad de las instalaciones, contribuyendo al cumplimiento del EBITDA y de las metas producción presupuestadas.

**ESPECIALISTA SR I&C**

Asesora, coordinar e implementar la ejecución de diseños y estudios de ingeniería correspondientes a su disciplina con el fin de contribuir con la aplicación de las mejores prácticas en los proyectos en que participa, de acuerdo con el alcance técnico, calidad y plazos establecidos.

ESPECIALISTA SR IND FAC ASSET&RISK MANAG

Responsable de llevar el control y gestión de los riesgos industriales de las plantas de EGP&TG Chile y Argentina; desarrollar e implementar mejoras de los procesos a través de sistemas ad-hoc; y reportar periódicamente información estratégica de contratos de servicios, pago a proveedores, activos, arriendos y concesiones de las unidades del negocio, con el fin de contribuir al cumplimiento de las políticas, procedimientos y objetivos definidos por la compañía.

ESPECIALISTA SR INDUSTRIAL CONTROL

Facilitar, analizar y ejecutar los procesos de la planificación y control de variables técnico / económicas de corto y mediano plazo para las unidades de generación respectivas en Chile, con el fin de contribuir a la disponibilidad de la información, al cumplimiento de los lineamientos corporativos, a la mejora continua operacional o estructural y a la toma de decisiones.

ESPECIALISTA SR INFRAESTRUCTURAS CIVILES

Programar y guiar el soporte técnico a las unidades O&M Hydro, Wind, Solar y Geo en el mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo de Infraestructuras y Obras Civiles.

ESPECIALISTA SR MANT SISTEMAS DE CONTROL

Supervisar e inspeccionar el mantenimiento de mayor complejidad y obras de inversión en los equipos e instalaciones de la BU y dar soporte a las actividades de mantenimiento relacionadas a su especialidad, con el fin de lograr la confiabilidad y disponibilidad de los equipos e instalaciones de la BU a un costo óptimo, y en cumplimiento con las políticas, normas y procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado.

ESPECIALISTA SR MANTENIMIENTO ELECTRICO

Supervisar, ejecutar o inspeccionar el mantenimiento de mayor complejidad y obras de inversión en los equipos e instalaciones de la BU, así como entregar soporte de mayor nivel en su especialidad en las actividades de mantenimiento de las distintas Plant Unit, aplicando políticas, normas y procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado, con el fin de contribuir a la confiabilidad y disponibilidad de los equipos e instalaciones de la BU a un costo óptimo.

ESPECIALISTA SR MANTENIMIENTO MECANICO

Supervisar, ejecutar o inspeccionar el mantenimiento de mayor complejidad y obras de inversión en los equipos e instalaciones de la BU, así como entregar soporte de mayor nivel en su especialidad en las actividades de mantenimiento de las distintas Plant Unit, aplicando políticas, normas y procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado, con el fin de contribuir a la confiabilidad y disponibilidad de los equipos e instalaciones de la BU a un costo óptimo.

ESPECIALISTA SR MATERIAL MANAGEMENT

Analizar e implementar procesos de logística, poniendo especial énfasis en las actividades asociadas a procedimientos, políticas y herramientas de Logística, con el fin de contribuir a la capacitación de procedimientos y herramientas, materiales estratégicos, control del capital de trabajo, autorización de roles de aplicaciones, optimización del espacio de almacenamiento y KPIs de logística junto al seguimiento de targets .

**ESPECIALISTA SR MECANICO**

Preparar, analizar y ejecutar actividades e iniciativas relacionadas al diseño del mantenimiento tanto preventivo como correctivo en las centrales generadoras de energía en Chile, con el fin de contribuir a la estandarización de las prácticas globales en el ámbito local, apoyando la identificación de sinergias y la incorporación de mejores prácticas.

ESPECIALISTA SR MEJORA DE SISTEMAS

Facilitar y participar de la gestión y administración de los sistemas utilizados en la operación, con el fin de contribuir al funcionamiento y disponibilidad de los sistemas en las áreas de Sistemas de la Producción, Sistemas de Control, Sistemas de Comunicaciones y Portales de información, mediante el apoyo de GDS.

ESPECIALISTA SR MOVIMIENTO DE ENERGIA

Desarrollar los estudios de planificación de abastecimiento del sistema, en el corto y mediano plazo de las centrales de Enel Generación Chile y filiales y actuar como contraparte del Coordinador Eléctrico Nacional (CEN) en la planificación diaria y en los diversos estudios, informes, minutas u otros que el CEN publique y que puedan afectar a Enel Generación y Filiales, con el fin de lograr disponibilizar la información, análisis y recomendaciones en torno al cumplimiento de los objetivos del negocio.

ESPECIALISTA SR O&M SUPPORT RENEW. CHILE

Verificar y controlar las actividades presupuestarias de las unidades de operación O&M Hydro, Wind, Solar y Geo en Chile, con el fin de contribuir a la eficiencia en la utilización de los recursos y a la maximización de los resultados de la compañía.

ESPECIALISTA SR PEAJES

Analizar, evaluar y administrar los contratos de uso de sistemas de transmisión y los contratos de suministro de combustible y transporte para Enel Generación Chile y filiales, de acuerdo a las directrices de la gerencia comercial, con el fin de contribuir a resguardar los intereses de la compañía.

ESPECIALISTA SR PLANF. DE MANTENIMIENTO

Programar, guiar y operacionalizar la planificación y optimización de las actividades y procesos asociados a las grandes intervenciones y mantenimientos de las unidades de O&M Hydro, Wind, Solar y Geo, con el fin de contribuir a la correcta definición y ejecución de los trabajos asociados a grandes intervenciones y reparación de fallas severas, asegurando la confiabilidad, eficiencia y disponibilidad de las instalaciones, contribuyendo al cumplimiento del EBITDA y de las metas producción presupuestadas.

ESPECIALISTA SR PLANIFICACION Y CONTROL

Facilitar, analizar y ejecutar los procesos de planificación y control de Presupuesto de corto y mediano plazo para las unidades respectivas en Chile, con el fin de contribuir a la disponibilidad oportuna de la información, el cumplimiento de los lineamientos corporativos y la mejora continua en la eficiencia operacional, económica y financiera.

ESPECIALISTA SR PRESAS E INF. CIVILES

Programar, guiar y operacionalizar el monitoreo y análisis de seguridad de presas e infraestructuras civiles, así como brindar soporte técnico a todas las unidades de O&M en temas civiles y geotécnicos, con el fin de contribuir a la gestión de infraestructura civil y a su confiabilidad y seguridad.

ESPECIALISTA SR QUIMICO

Coordinar y ejecutar el soporte técnico especializado químico a las instalaciones de la Generación Térmica en Chile y actuar como soporte a la explotación de los activos, con el fin de



mantener la excelencia operativa, el seguimiento al desempeño operacional de los ratios KPI Químicos que derivan de los procesos líquido-vapor y el cumplimiento de la normativa vigente.

ESPECIALISTA SR SHORT TERM PLANNING

Elaborar los cálculos necesarios para la creación de estrategias de cobertura, proponer estrategias y dar soporte a las líneas de negocios, con el fin de contribuir a la optimización del margen de energía del portfolio.

ESPECIALISTA SR SIST. CTRL. & ELEC. POT.

Programar, guiar y operacionalizar el soporte técnico especializado en sistemas de control y electrónica de potencia y revisar el cumplimiento de NERC-CIP del CEN para toda la flota Hydro, Wind, Solar y Geo, con el fin de asegurar la correcta definición y ejecución de los trabajos asociados a grandes intervenciones y reparación de fallas severas, contribuyendo a la confiabilidad, eficiencia y disponibilidad de las instalaciones, y al cumplimiento del EBITDA y de las metas producción presupuestadas.

ESPECIALISTA SR SOPORTE MECANICO

Programar, guiar y operacionalizar el soporte mecánico a las unidades de O&M Hydro, Wind, Solar y Geo, controlando la correcta definición y ejecución de los trabajos asociados a grandes intervenciones y reparación de fallas severas, con el fin de contribuir a garantizar la confiabilidad, eficiencia y disponibilidad de las instalaciones, contribuyendo al cumplimiento del EBITDA y de las metas producción.

ESPECIALISTA SR STRATEGIC PLANNING

Realizar la proyección de variables del mercado de generación en los sistemas eléctricos en que participamos, con el fin de contribuir a la evaluación técnico-económica de proyectos de generación y transmisión en Chile, determinación del valor económico de los activos y otros análisis regulatorios y comerciales, desarrollando permanentemente acciones destinadas a reducir tiempos de realización y maximizar la calidad de los resultados.

ESPECIALISTA SR SUMINISTRO Y TRADING

Participar en la definición y ejecución de la estrategia de abastecimiento de gas y otros combustibles, con el fin de contribuir a la optimización de la cartera de gas a través de la gestión de los contratos existentes, la participación en los mercados spot locales e internacionales, en coordinación con las unidades globales relevantes.

ESPECIALISTA SR THERMAL PERF MONIT. ROOM

Analizar, evaluar y ejecutar la consolidación de la performance operacional y planes de mantenimiento de las plantas de generación en Chile, con el fin de lograr la optimización de estos procesos respecto de los objetivos financieros de la compañía.

ESPECIALISTA SUMINISTRO Y TRADING

Ejecutar la estrategia de abastecimiento de gas y otros combustibles, con el fin de contribuir a la optimización de la cartera de gas a través de la gestión de los contratos existentes, la participación en los mercados spot locales e internacionales esto último en coordinación con las unidades globales relevantes.

EXPEDITING SR SPECIALIST

Gestionar y supervisar toda la cadena de suministros para los distintos proyectos de ejecución de centrales de generación eléctrica en términos de calidad, seguridad, tiempo y costo, con el fin de contribuir a velar que los materiales y equipos cumplan con las especificaciones técnicas de la Compañía así como con el cronograma del proyecto, realizando acciones preventivas para evitar retrasos y/o agilizar entregas oportunas en sitio.



GESTOR DE DATOS

Ejecutar el proceso de actualización de la información de los sistemas y los equipos/fuentes de Campo, con el objeto de lograr contar con la información más importante y de calidad de la Generadora Enel Generación Chile para la toma de decisiones técnicas, económicas y estratégicas de los procesos de negocio.

HEAD OF ANÁLISIS DE SISTEMAS

Coordinar la realización de estudios de los sistemas eléctricos donde la empresa del grupo de Generación Chile participa, la administración de los contratos entre empresas generadoras y empresas filiales y ser contraparte en la valorización de las transacciones spot, de acuerdo a las directrices establecidas por la Gerencia de generación Chile y la Gerencia Comercial, con el fin de contribuir a la maximización el margen comercial spot y proveer de información para la toma de decisiones.

HEAD OF APOYO A LA EXPLOTACIÓN

Coordinar y controlar las actividades administrativo contable y los indicadores económicos de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos por la empresa, la legislación vigente y los convenios colectivos, con el fin de asegurar los intereses de la Compañía y la minimización de gastos en el presupuesto aprobado.

HEAD OF COMERCIALIZ CLIENTES Y REGULADOS

Gerenciar la planificación y el control en el corto y mediano plazo de las operaciones de generación en el país, así como de la realización de las proyecciones presupuestarias de las variables operacionales y de adquisición de combustibles con el objeto de garantizar el margen variable definido de acuerdo a los estándares en materia de seguridad física de las personas y medio ambientales, restricciones locales, regulatorias y presupuestarias, en coordinación con las políticas regionales de Gestión de Energía y Comercialización.

HEAD OF COMMERCIAL DEVELOPMENT

Planificar e implementar la estrategia comercial para las nuevas ventas de energía a clientes en el mercado libres, mediante la realización de negociaciones de suministro eléctrico con clientes y suscripción de contratos de suministro de energía, con el fin de lograr la maximización de ventas de energía y satisfacción de los clientes.

HEAD OF COMMERCIAL OP. & METERING CHILE

Gestionar la operación y mantenimiento de equipos de medición de energía para el portafolio de plantas de energía y para grandes clientes libres de la cartera de contratos de energía, a fin de cumplir con la normativa técnica vigente.

HEAD OF COMMERCIALIZATION&TRADING CHILE

Planificar, proponer e implementar la estrategia de venta de energía y potencia para los mercados de Grandes Clientes, Distribuidores y Mayoristas, llevando a cabo la negociación de la electricidad en el mercado libre.

HEAD OF CONTR. MNGM AREA LEADER LATAM

Recopilar los requisitos y las condiciones contractuales de D&E y de las partes interesadas internas para apoyar la Adquisición de EGP TGX durante las principales actividades contractuales, como ofertas, licitaciones y negociaciones, y preparar los documentos necesarios, así como realizar el seguimiento del proceso de Adquisición y la emisión de órdenes de compra de acuerdo con el Plan de Adquisiciones; difundir las mejores prácticas para la ejecución de la administración de contratos, los procedimientos organizativos, las políticas y la documentación de adquisición necesaria;



HEAD OF CREDIT AND BUSINESS OPS CHILE

Realizar la liquidación, facturación y pago de energía, gas, combustibles y servicios relacionados en contratos bilaterales y con el Operador del Mercado; administrar la medición, cartera de deuda, control de riesgo de incumplimiento y análisis de riesgo de contraparte; realizar el cierre mensual de la gestión energética, incluyendo las liquidaciones legales y las requeridas por el mercado interno, operadores de sistemas, leyes gubernamentales y regulador.

HEAD OF CREDIT RISK & SYSTEMS IMPROV. CH

Evaluar la calidad crediticia de las contrapartes comerciales (desarrollando y mejorando modelos de calificación y realizando análisis cuantitativos y cualitativos); monitorear el desempeño de pagos de la cartera de clientes, con el fin de controlar y minimizar el riesgo de incumplimiento y, además, entregar información para el control de entidades relevantes

HEAD OF CROSS TECHNOL. IMPROV. ARG&CHILE

Promover y difundir procesos operativos y coordinar actividades multifuncionales en el País (mejora de procesos, sostenibilidad, innovación y transformación y comunicación relacionada), liderando también la excelencia operativa y programas de mejora continua operativa, apoyando también a las unidades de Mejora de Operación y Mantenimiento a nivel global.

HEAD OF DAMS MANAGEMENT AND CIVIL WORKS

Controlar y coordinar el mantenimiento de las presas y otras obras civiles de la BU, así como la ejecución de las obras de inversión en la especialidad y la implementación de acciones para dar solución inmediata a fallas o problemas complejos, con una correcta aplicación de las políticas, normas y procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado, con el fin de asegurar la confiabilidad y disponibilidad de las instalaciones, la continuidad operacional de las centrales y la integridad de los trabajadores y el cuidado del medio ambiente.

HEAD OF DESARROLLO GAS Y GESTIÓN CIRCULA

Definir y ejecutar la estrategia de comercialización de gas y la valorización de materias primas secundarias, desechos o bienes usados, incluyendo la negociación y administración de los contratos necesarios para este fin, con el fin de asegurar la comercialización de gas, en estrecha vinculación con Global Fuels, Logistics and Circular Management.

HEAD OF DEV & PORTFOLIO EVOLUTION LATAM

Identificar soluciones de reconversión para los activos industriales de generación y gestionar los proyectos de desarrollo energético en términos de plazos, permisos, costes y calidad, en contacto con las unidades locales de desarrollo empresarial y otras unidades pertinentes de EGP TGX y del país.

HEAD OF EGP AND TGX ARGENTINA CHILE

Gestionar las operaciones y el mantenimiento de la flota de generación de energía maximizando la eficiencia operativa y los estándares de rendimiento técnico logrando objetivos de seguridad, calidad, tiempo y costo siguiendo los principios de sostenibilidad del Grupo mediante la aplicación de las herramientas CSV adecuadas.

HEAD OF ENERGY & COMMODITY MGMT CHILE

Gestionar y optimizar la cartera de la flota de generación de energía, maximizando el margen bruto de energía, definiendo los planes de generación anual, mensual / semanal, el consumo de combustible y los costos relacionados, el plan de utilización de los almacenamientos hidráulicos y, en colaboración con las unidades de país de generación relevantes, la programación de mantenimiento de las centrales eléctricas.

HEAD OF ENVIRONMENT ARGENTINA AND CHILE

De acuerdo con las directrices de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad a nivel global y en contacto con las Unidades de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad pertinentes:



Recopilar e informar de los datos y KPIs de Medio Ambiente, desplegar las políticas y procedimientos globales de Medio Ambiente a nivel de país, supervisando y fomentando su aplicación mediante el análisis de los resultados y las condiciones a escala nacional y local, armonizando los métodos de trabajo, identificando planes de acción correctivos y proporcionando apoyo técnico y experiencia, facilitando la integración de las actividades de sostenibilidad en el país;

HEAD OF GAS

Consolidar el plan de consumo de gas dentro del perímetro del País (centrales eléctricas y ventas), definiendo las necesidades globales de gas del País;

Definir y ejecutar la estrategia de aprovisionamiento de gas, y optimizar la cartera de gas mediante la gestión de los contratos existentes, y la participación en los mercados spot locales.

HEAD OF HEALTH AND SAFETY ARG. & CHILE

Recopilar e informar de los datos y KPI de Salud y Seguridad, desplegar las políticas y procedimientos globales de Salud y Seguridad de salud y seguridad a nivel nacional, garantizando su aplicación mediante el seguimiento de los resultados y las condiciones a nivel de país/emplazamiento. país/emplazamiento, armonizando los métodos de trabajo e identificando y supervisando los planes de acción correctivos;

Dirigir y apoyar a las unidades pertinentes de HSEQ, O&M, E&C y HGT en terreno en la revisión de las condiciones de Salud y Seguridad de salud y seguridad, evaluación de riesgos, información y formación específica para el personal, definición de planes de supervisión y monitorear su implementación, así como apoyar el control extra in situ (ECOS).

HEAD OF HGT DESIGN AND EXECUTION CHILE

Gestionar las relaciones con O&M y las partes interesadas locales y dirigir todas las actividades locales de D&E relacionadas con el desarrollo de nuevos proyectos, desde el diseño conceptual hasta el básico, apoyando a las unidades de Desarrollo de Negocio y Adquisiciones en los plazos, las estimaciones de costes y el proceso de diligencia debida, actuando de enlace con las unidades de D&E pertinentes a nivel global.

HEAD OF HSEQ ARGENTINA & CHILE

Implementar iniciativas/proyectos destinados a mejorar los resultados de HSEQ en los países, de acuerdo con las directrices de HSEQ Global, supervisando y fomentando el cumplimiento de los requisitos de la normativa local.

HEAD OF HSEQ HYDRO CHILE

De acuerdo con las directrices de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad a nivel global, dentro del perímetro correspondiente:

Informar de los sucesos relacionados con la salud, la seguridad y el medio ambiente, garantizando una información correcta y rápida, comprobando y analizando las causas, identificando y supervisando los planes de acción correctivos necesarios y garantizando un enfoque homogéneo dentro de las líneas tecnológicas de O&M, los centros de E&C y los sitios de D&E de HGT a nivel nacional.

HEAD OF HSEQ THERMAL CHILE

De acuerdo con las directrices de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad a nivel global, dentro del perímetro correspondiente:

Informar de los sucesos relacionados con la salud, la seguridad y el medio ambiente, garantizando una información correcta y rápida, comprobando y analizando las causas, identificando y supervisando los planes de acción correctivos necesarios y garantizando un



enfoque homogéneo dentro de las líneas tecnológicas de O&M, los centros de E&C y los sitios de D&E de HGT a nivel nacional.

HEAD OF HYDRO BUSINESS UNIT CENTER

Controlar y coordinar la producción de energía eléctrica, el funcionamiento y el mantenimiento recurrente y vigilancias de las centrales eléctricas, el manejo de crecidas en los grandes embalses y la necesidad de maniobras, interactuando con el Control Room, de acuerdo a las políticas, normas y procedimientos establecidas en la Compañía y Sistema de Gestión Integrado, con el fin de asegurar la continuidad operativa de las centrales y la utilización óptima de los recursos hidráulicos disponibles, resguardando la seguridad de las personas, la integridad de las instalaciones y del medio ambiente y el cumplimiento de las obligaciones de la Compañía asociadas a concesiones de derechos de aprovechamiento de aguas, convenios de riego, caudales ecológicos y otros compromisos relacionados.

HEAD OF HYDRO BUSINESS UNIT NORTH

Controlar y coordinar la producción de energía eléctrica, el funcionamiento y el mantenimiento recurrente y vigilancias de las centrales eléctricas, el manejo de crecidas en los grandes embalses y la necesidad de maniobras, interactuando con el Control Room, de acuerdo a las políticas, normas y procedimientos establecidas en la Compañía y Sistema de Gestión Integrado, con el fin de asegurar la continuidad operativa de las centrales y la utilización óptima de los recursos hidráulicos disponibles, resguardando la seguridad de las personas, la integridad de las instalaciones y del medio ambiente y el cumplimiento de las obligaciones de la Compañía asociadas a concesiones de derechos de aprovechamiento de aguas, convenios de riego, caudales ecológicos y otros compromisos relacionados.

HEAD OF HYDRO BUSINESS UNIT SOUTH

Controlar y coordinar la producción de energía eléctrica, el funcionamiento y el mantenimiento recurrente y vigilancias de las centrales eléctricas, el manejo de crecidas en los grandes embalses y la necesidad de maniobras, interactuando con el Control Room, de acuerdo a las políticas, normas y procedimientos establecidas en la Compañía y Sistema de Gestión Integrado, con el fin de asegurar la continuidad operativa de las centrales y la utilización óptima de los recursos hidráulicos disponibles, resguardando la seguridad de las personas, la integridad de las instalaciones y del medio ambiente y el cumplimiento de las obligaciones de la Compañía asociadas a concesiones de derechos de aprovechamiento de aguas, convenios de riego, caudales ecológicos y otros compromisos relacionados.

HEAD OF HYDROGEN DESIGN LEADER LATAM

Elaborar casos y planes de negocio para crear ofertas de hidrógeno renovable para compradores industriales; desarrollar modelos de negocio para la producción conjunta de energía renovable e hidrógeno.

HEAD OF IND FAC. ASSET&RISK MANAG ARG&CH

Administrar y monitorear el riesgo operacional dentro de la flota de Generación Térmica del País, evaluando el nivel de exposición al riesgo, monitoreando los Planes de Mitigación de las Plantas de Energía y el Tablero de Riesgos y evaluando el impacto de las acciones relacionadas con las unidades de O&M del País.

HEAD OF INDUSTRIAL P&C EGPTGX CHILE

Gestionar el plan industrial, el presupuesto, la definición de previsiones y la elaboración de informes relacionados con el rendimiento financiero, económico y operativo, así como alcanzar los objetivos relacionados asignados.

HEAD OF INFR. SECURITY & LOCAL OP. GEN.

Coordinar y hacer seguimiento de todos los aspectos relacionados con el despliegue del plan maestro de seguridad, así como de las iniciativas de seguridad en las instalaciones de Enel



Generación Chile, con el fin de asegurar la seguridad de las instalaciones y de todos los/as trabajadores/as, dando el cumplimiento de las políticas establecidas y normativa vigente.

HEAD OF LEGAL AFFAIRS O&M EGP & TGX CH.

Proporcionar asistencia legal para i) temas legales de O&M y HSEQ, ii) Innovación y Sostenibilidad para la definición de acuerdos relevantes, iii) estrategias de reconversión para activos industriales marginales de Enel e innovación, proporcionando para el perímetro relevante el soporte relacionado a las unidades de negocio y en la gestión de reclamaciones.

HEAD OF MAINTENANCE

Controlar y coordinar el mantenimiento de mayor complejidad de la BU, así como las actividades de Mantenimiento Mayor de la misma y la ejecución de las obras de inversión, con una correcta aplicación de las políticas, normas y procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado, disponiendo de los recursos para entregar soporte de mayor nivel en el ámbito del mantenimiento a las distintas Plant Unit, con el fin de lograr la confiabilidad y disponibilidad de los equipos e instalaciones, la continuidad operacional de las centrales y la integridad de los trabajadores y el cuidado del medio ambiente.

HEAD OF MAINTENANCE GAS AND COAL CHILE

Dentro de las competencias relevantes y de acuerdo con O&M Gas y O&M Coal y con planes de producción, seguridad, políticas y normativas medioambientales y de seguridad y maximización de la eficiencia operativa, coordinar los procesos de mantenimiento de las centrales eléctricas.

HEAD OF MANTENIMIENTO CC CENTRO

Asegurar la planificación y ejecución de las actividades de mantenimiento de los activos y sitios relevantes, de conformidad con las pautas de los procesos de mantenimiento, con el fin de aumentar la disponibilidad y la eficiencia de los activos, y garantizar el logro de los objetivos de seguridad, medioambientales y de calidad, incluidos aquellos destinados a salvaguardar y desarrollar activos de la empresa y el mantenimiento de las condiciones de seguridad de los sitios.

HEAD OF MANTENIMIENTO CC NORTE

Asegurar la planificación y ejecución de las actividades de mantenimiento de los activos y sitios relevantes, de conformidad con las pautas de los procesos de mantenimiento, con el fin de aumentar la disponibilidad y la eficiencia de los activos, y garantizar el logro de los objetivos de seguridad, medioambientales y de calidad, incluidos aquellos destinados a salvaguardar y desarrollar activos de la empresa y el mantenimiento de las condiciones de seguridad de los sitios.

HEAD OF MARGIN CONTRIBUTION MANAG. CHILE

Dirigir y controlar los procesos construcción y seguimiento del margen de contribución de las empresas de generación de Enel Generación Chile, de acuerdo a los lineamientos definidos por Gestión de Energía y Comercialización Chile (GEC) y Planificación y Control (P&C), con el objeto de lograr facilitar el proceso de toma de decisiones de la Administración.

HEAD OF MATERIALS SERV&CONT MANAG ARG&CH

Implementar pautas globales de gestión de materiales y servicios a nivel de país que garanticen las evaluaciones de los aspectos principales del país y el intercambio de conocimientos.

HEAD OF MECHANICAL & STRUCTURES

Organizar, conducir y controlar el soporte mecánico y de estructuras a las unidades de O&M Hydro, Wind, Solar, Thermal y Geo, garantizando la correcta definición y ejecución de los trabajos asociados a grandes intervenciones y reparación de fallas severas para garantizar la



confiabilidad, eficiencia y disponibilidad de las instalaciones, contribuyendo al cumplimiento del EBITDA y de las metas producción presupuestadas.

HEAD OF MONITOR. & MAINT SCHED ARG&CHILE

Optimizar el plan de mantenimiento del país, asegurando el monitoreo continuo de la planta de energía y los eventos de indisponibilidad, interactuando con las unidades de operación y mantenimiento del país y las unidades locales de administración de energía, así como las unidades de mejora de operación y mantenimiento a nivel global.

HEAD OF O&M GAS&COAL CHILE

Gestionar la operación y el mantenimiento de la flota de generación de energía de conformidad con las normas de seguridad y medioambientales de las leyes, garantizando el respeto de los planes de producción definidos y maximizando la eficiencia operativa a través de la implementación de mejoras específicas y / o acciones correctivas, garantizando relaciones con todos stakeholders internos y externos.

HEAD OF O&M GASODUCTO - BASE ANTOFAGASTA

Gestionar la planificación y ejecución de las operaciones de campo y mantenimiento del gasoducto, de conformidad con la normativa vigente y los contratos de transporte de gas existentes, con el objeto de garantizar el cumplimiento de los objetivos de seguridad, medioambiente y calidad.

HEAD OF O&M SUPPORT GAS AND COAL CHILE

Apoyar a los Gerentes de Planta de Energía y jefe de O&M Gas and Coal Chile en:

- Tareas administrativas relacionadas con la gestión de compras delegadas, gestión de contratos ordinarios locales actuando como punto focal para los sistemas ERP;
- Actividades de gestión general, incluida la interacción con la gestión de servicios e instalaciones locales y las actividades relacionadas con la gestión de acuerdos regionales.

HEAD OF O&M SUPPORT RENEWABLE CHILE

De acuerdo con las pautas de O&M Renewable, apoyar a los Gerentes de Plantas de Energía Renovable en:

Tareas administrativas relacionadas con la gestión de compras delegadas, gestión de contratos ordinarios locales actuando como punto focal para los sistemas ERP;
 Actividades de gestión general, incluida la interacción con las instalaciones locales y la Gestión de Servicios y actividades relacionadas con la gestión del Acuerdo Regional;
 Gestión de actividades relacionadas con el mantenimiento de centrales hidroeléctricas y análisis de riesgos de plantas, análisis de eficiencia operativa del "estado de salud de los componentes" y evaluación comparativa del "objeto de mantenimiento ponderado".

HEAD OF OMI ARGENTINA&CHILE

Apoyar las actividades de la planta de energía asegurando el monitoreo en tiempo real de la producción y los eventos operativos, fomentando la gestión de eventos de acuerdo con las pautas proporcionadas por las unidades de Mejora de Operación y Mantenimiento a nivel global, detectando posibles mejoras en las operaciones y el mantenimiento.

HEAD OF OPERACIÓN CENTRO

Asegurar los procesos de operación y mantenimiento, de acuerdo con los planes de producción, las políticas y regulaciones de seguridad, protección y medio ambiente, maximizando la eficiencia operativa; cumplir con los objetivos operativos y de inversión, así como los objetivos de producción y mantenimiento definidos para cada planta, maximizando el rendimiento de las inversiones; y gestionar la relación con las instituciones locales y las partes interesadas de acuerdo con las unidades pertinentes.



HEAD OF OPERACIÓN NORTE

Asegurar los procesos de operación y mantenimiento, de acuerdo con los planes de producción, las políticas y regulaciones de seguridad, protección y medio ambiente, maximizando la eficiencia operativa; cumplir con los objetivos operativos y de inversión, así como los objetivos de producción y mantenimiento definidos para cada planta, maximizando el rendimiento de las inversiones; y gestionar la relación con las instituciones locales y las partes interesadas de acuerdo con las unidades pertinentes.

HEAD OF OPERACIÓN QUINTERO HUASCO Y DDA

Coordinar y supervisar la producción de energía eléctrica y el funcionamiento de los equipos e instalaciones de la central correspondiente, de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas, con el fin de lograr la continuidad operativa de la central y el funcionamiento óptimo de los equipos e instalaciones a su cargo resguardando la seguridad de las personas y el medio ambiente.

HEAD OF OPERACIÓN TALTAL

Coordinar y supervisar la producción de energía eléctrica y el funcionamiento de los equipos e instalaciones de la central correspondiente, de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas, con el fin de lograr la continuidad operativa de la central y el funcionamiento óptimo de los equipos e instalaciones a su cargo resguardando la seguridad de las personas y el medio ambiente.

HEAD OF OPERACIONES

Dirigir los estudios de optimización y abastecimiento del sistema eléctrico en el mediano y largo plazo, implementando acciones a partir de los resultados y coordinar el control de la programación semanal y diaria, con el fin de asegurar la información y análisis y recomendaciones en torno al cumplimiento de los objetivos del área y de la gerencia.

HEAD OF OPERATION & MAINTENANCE HYDRO

Gestionar la operación y el mantenimiento de la flota de generación de energía de conformidad con las normas de seguridad y medioambientales de las leyes, garantizando el respeto de los planes de producción definidos y maximizando la eficiencia operativa a través de la implementación de mejoras específicas y / o acciones correctivas, garantizando relaciones con todos stakeholders internos y externos.

HEAD OF OPERATIONS & FUEL HAND. G&C CH

Dentro de las competencias relevantes y de acuerdo con O&M Gas y O&M Coal y con planes de producción, seguridad, políticas y normativas medioambientales y de seguridad y maximización de la eficiencia operativa, coordinar los procesos de operación / mantenimiento de las centrales eléctricas.

HEAD OF OPERATIONS STRAT&GUID.DEFINITION

Definir pautas, procedimientos y metodologías de operaciones con el objetivo de lograr un modelo de trabajo homogéneo y excelencia operativa en toda la flota de generación térmica y asegurar la implementación a nivel nacional de los procesos globales.

HEAD OF OPTIMIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

Optimizar el portafolio de generación en el mediano plazo, definiendo, coordinando con las unidades de generación relevantes, el plan de revisión de plantas, la utilización óptima de reservorios hídricos, el plan de producción y el consumo de combustible relacionado para cada planta de energía.

HEAD OF ORIGINATION & MERCHANT LINES AM.

Buscar, originar y desarrollar oportunidades de negocio relacionadas con cualquier materia prima o servicio dentro de la gama de las carteras comerciales, incluido el desarrollo de



actividades comerciales transfronterizas y entre materias primas, acuerdos de compra y venta de energía, en contacto con las unidades locales de Comercialización y Comercio pertinentes, cuando existan.

HEAD OF P&C ENERGY&COMMODITY MGMT CHILE

Definir y gestionar, de acuerdo con las directrices del Holding, los procesos de planificación industrial, presupuestación, previsión y elaboración de informes;

HEAD OF PEAJES Y TX

Representar a la empresa en las negociaciones de los contratos de peajes de las centrales de Enel Generación Chile y sus filiales, de acuerdo a las políticas de EM, con el fin de contribuir a la maximización del margen operacional de Enel Generación Chile y Filiales a través de la minimización de los costos por uso de los sistemas de transmisión de electricidad.

HEAD OF PLAN ESTRATÉGICO E INDUSTRIAL

Coordinar y controlar el correcto análisis del mercado eléctrico de largo plazo en Chile, realizando estimaciones de precios y tarifas, para realizar la correcta valorización del portfolio existente y apoyar la toma de decisiones de proyectos futuros y la definición de la estrategia de largo plazo de la compañía. Evaluar propuestas de cambios regulatorios en el mercado para apoyar la posición regulatoria de Enel Generación Chile.

HEAD OF PLANIFICACIÓN, OPERACIÓN Y PERFO

Consolidar el plan de consumo de gas dentro del perímetro del país (plantas de energía y ventas), definiendo los requisitos globales de gas del país, gestionando las entregas físicas y realizando la liquidación financiera de las compras y ventas de combustibles.

HEAD OF PLANNING AND COST ANALYSIS

Coordinar y controlar las actividades administrativo contable y de control presupuestario, los procesos de compra locales y de pago a los proveedores, así como de inspección, seguimiento y control de los contratos de servicios de la BU, de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos por la empresa, la legislación vigente y los convenios colectivos, con el fin de asegurar los intereses de la Compañía, la correcta ejecución del presupuesto aprobado, y el oportuno suministro de bienes y servicios requeridos por las distintas áreas de la BU para lograr la confiabilidad y disponibilidad de las instalaciones.

HEAD OF PLANNING, REPORT & FIN. CONTROL

Dirigir y abordar acorde a las directrices del Holding, los procesos de Planificación Estratégica, Industrial, Económica y Financiera para EGP & TGx Chile, incluyendo el despliegue relacionado con el modelo de Control, su digitalización y despliegue, el control Económico y Financiero consolidado, y el monitoreo y control de la evolución de los resultados Industriales, Económicos, Financiero y Operativos de la Línea de Negocios en Chile.

HEAD OF PLANT UNIT BIOBIO

Controlar y coordinar la producción de energía eléctrica, el funcionamiento y el mantenimiento recurrente y vigilancias de los equipos e instalaciones de la Unidad, el manejo de crecidas en los grandes embalses y la necesidad de maniobras, interactuando con el Control Room, de acuerdo a las políticas, normas y procedimientos establecidas en la Compañía y Sistema de Gestión Integrado, con el fin de lograr la continuidad operativa de las centrales y la utilización óptima de los recursos hidráulicos disponibles, resguardando la seguridad de las personas, la integridad de las instalaciones y del medio ambiente y el cumplimiento de las obligaciones de la Compañía asociadas a concesiones de derechos de aprovechamiento de aguas, convenios de riego, caudales ecológicos y otros compromisos relacionados.



HEAD OF PLANT UNIT CIPRESES

Controlar y coordinar la producción de energía eléctrica, el funcionamiento y el mantenimiento recurrente y vigilancias de los equipos e instalaciones de la Unidad, el manejo de crecidas en los grandes embalses y la necesidad de maniobras, interactuando con el Control Room, de acuerdo a las políticas, normas y procedimientos establecidas en la Compañía y Sistema de Gestión Integrado, con el fin de asegurar la continuidad operativa de las centrales y la utilización óptima de los recursos hidráulicos disponibles, resguardando la seguridad de las personas, la integridad de las instalaciones y del medio ambiente y el cumplimiento de las obligaciones de la Compañía asociadas a concesiones de derechos de aprovechamiento de aguas, convenios de riego, caudales ecológicos y otros compromisos relacionados.

HEAD OF PLANT UNIT LAJA

Controlar y coordinar la producción de energía eléctrica, el funcionamiento y el mantenimiento recurrente y vigilancias de los equipos e instalaciones de la Unidad, el manejo de crecidas en los grandes embalses y la necesidad de maniobras, interactuando con el Control Room, de acuerdo a las políticas, normas y procedimientos establecidas en la Compañía y Sistema de Gestión Integrado, con el fin de asegurar la continuidad operativa de las centrales y la utilización óptima de los recursos hidráulicos disponibles, resguardando la seguridad de las personas, la integridad de las instalaciones y del medio ambiente y el cumplimiento de las obligaciones de la Compañía asociadas a concesiones de derechos de aprovechamiento de aguas, convenios de riego, caudales ecológicos y otros compromisos relacionados.

HEAD OF PLANT UNIT PEHUENCHE

Controlar y coordinar la producción de energía eléctrica, el funcionamiento y el mantenimiento recurrente y vigilancias de los equipos e instalaciones de la Unidad, el manejo de crecidas en los grandes embalses y la necesidad de maniobras, interactuando con el Control Room, de acuerdo a las políticas, normas y procedimientos establecidas en la Compañía y Sistema de Gestión Integrado, con el fin de asegurar la continuidad operativa de las centrales y la utilización óptima de los recursos hidráulicos disponibles, resguardando la seguridad de las personas, la integridad de las instalaciones y del medio ambiente y el cumplimiento de las obligaciones de la Compañía asociadas a concesiones de derechos de aprovechamiento de aguas, convenios de riego, caudales ecológicos y otros compromisos relacionados.

HEAD OF PLANT UNIT RAPEL

Controlar y coordinar la producción de energía eléctrica, el funcionamiento y el mantenimiento recurrente y vigilancias de los equipos e instalaciones de la Unidad, el manejo de crecidas en los grandes embalses y la necesidad de maniobras, interactuando con el Control Room, de acuerdo a las políticas, normas y procedimientos establecidas en la Compañía y Sistema de Gestión Integrado, con el fin de asegurar la continuidad operativa de las centrales y la utilización óptima de los recursos hidráulicos disponibles, resguardando la seguridad de las personas, la integridad de las instalaciones y del medio ambiente y el cumplimiento de las obligaciones de la Compañía asociadas a concesiones de derechos de aprovechamiento de aguas, convenios de riego, caudales ecológicos y otros compromisos relacionados.

HEAD OF POWER PLANT BOCAMINA

Controlar y coordinar la gestión de la planta de acuerdo a las leyes, normas, procedimientos, políticas y proyectos estratégicos establecidos por la unidad de O&M Gas y Coal Chile , con el fin de asegurar el cumplimiento del plan de producción, mantenimiento y el funcionamiento de los equipos e instalaciones a su cargo, resguardando la seguridad de las personas, el medio ambiente, los equipos y las instalaciones y cumplir los objetivos de Opex y Capex.

HEAD OF POWER PLANT MID-COUNTRY

Controlar y coordinar la gestión de la planta de acuerdo a las leyes, normas, procedimientos, políticas y proyectos estratégicos establecidos por la unidad de O&M Gas y Coal Chile, con el fin de asegurar el cumplimiento del plan de producción, mantenimiento y el funcionamiento de



los equipos e instalaciones a su cargo, resguardando la seguridad de las personas, el medio ambiente, los equipos y las instalaciones y cumplir los objetivos de Opex y Capex.

HEAD OF POWER PLANT NORTHERN

Controlar y coordinar la gestión de la planta de acuerdo a las leyes, normas, procedimientos, políticas y proyectos estratégicos establecidos por la unidad de O&M Gas y Coal Chile, con el fin de asegurar el cumplimiento del plan de producción, mantenimiento y el funcionamiento de los equipos e instalaciones a su cargo, resguardando la seguridad de las personas, el medio ambiente, los equipos y las instalaciones y cumplir los objetivos de Opex y Capex.

HEAD OF PP EGP AND TGX&ECM CHILE

Definir planes para la mejora del conocimiento en todo el país a través de la movilidad interna y la trayectoria profesional relacionada;

Gestionar rutas específicas de formación y desarrollo de acuerdo con las directrices del Holding y benchmark externos.

HEAD OF PP SAUZAL,SAUZALITO Y LOS MOLLES

Controlar y coordinar la producción de energía eléctrica, el funcionamiento y el mantenimiento recurrente y vigilancias de los equipos e instalaciones de la Unidad, el manejo de crecidas en los grandes embalses y la necesidad de maniobras, interactuando con el Control Room, de acuerdo a las políticas, normas y procedimientos establecidas en la Compañía y Sistema de Gestión Integrado, con el fin de asegurar la continuidad operativa de las centrales y la utilización óptima de los recursos hidráulicos disponibles, resguardando la seguridad de las personas, la integridad de las instalaciones y del medio ambiente y el cumplimiento de las obligaciones de la Compañía asociadas a concesiones de derechos de aprovechamiento de aguas, convenios de riego, caudales ecológicos y otros compromisos relacionados.

HEAD OF QUALITY AND CONT. IMPROV. ARG&CH

Gestionar y ocuparse de la implantación efectiva del Sistema de Gestión Integrada de HSEQ a nivel de país y de campo, así como difundir las nuevas funcionalidades en contacto con las unidades pertinentes.

HEAD OF REGULATORY EGP&TGX AND E&CM

Definir, gestionar y salvaguardar la posición de la empresa en todas las cuestiones reglamentarias. Identificar las tendencias reglamentarias para la evaluación del impacto económico y financiero de la reglamentación en las líneas de negocio locales.

HEAD OF RENEWABLE CONTROL ROOM CHILE

Garantizar el monitoreo y control remoto en tiempo real de las plantas de energía continua, para realizar y administrar la planificación a corto plazo.

HEAD OF RISK MANAGEMENT & STRATEGY CHILE

Llevar a cabo el análisis de riesgos y carteras para todas las carteras industriales del país (generación de energía convencional y renovable, gas al por mayor, combustible, transporte, CO2 y variables medioambientales), asegurando i) la centralización de todas las exposiciones al riesgo, incluyendo la comercialización y el negocio de trading ii) el análisis de riesgos climáticos y volumétricos iii) la definición de las propuestas de estrategias de cobertura integradas a los Comités de Cobertura pertinentes y iv) la coordinación de la ejecución de todos los mandatos de cobertura con la actividad de información relacionada.

HEAD OF SUMINISTRO Y TRADING

Definir y ejecutar la estrategia de abastecimiento de gas y otros combustibles, con el fin de lograr la optimización de la cartera de gas a través de la gestión de los contratos existentes, la participación en los mercados spot locales e internacionales y en coordinación con las unidades globales relevantes.



HEAD OF TECHNICAL SERV MANAGEMENT CHILE

Para toda la cartera de generación, con referencia a los sistemas y actividades comunes a las centrales eléctricas (por ejemplo, análisis dinámico y equilibrado, ensayos no destructivos, química y medio ambiente, sistemas eléctricos, sistemas de regulación y control, SCADA y telecontrol, laboratorios, etc.) se encarga de:

prestar servicios especializados y apoyo técnico a cada unidad de O&M para la identificación y evaluación de los problemas técnicos de las centrales eléctricas durante las fases de mantenimiento, mediante el análisis de la causa raíz, la identificación de defectos en serie, la resolución de problemas, los controles de calidad técnica (es decir, la prueba de aceptación en fábrica, la prueba de aceptación in situ, la documentación para la entrega) y para la mejora de los procesos de eficiencia operativa pertinentes.

HEAD OF TECHNICAL SERVICE THERMAL CHILE

Para la cartera de generación de Gas y Carbón la Unidad se encarga de:

prestar servicios especializados y apoyo técnico a cada unidad de O&M para la identificación y la evaluación de los problemas técnicos de las centrales eléctricas, mediante mediciones y controles, análisis de causas, identificación de defectos en serie, resolución de problemas, controles de calidad técnica (es decir, pruebas de aceptación en fábrica, pruebas de aceptación in situ, documentación para la entrega) y para la mejora de los procesos de eficiencia operativa pertinentes.

HEAD OF THERMAL PROJECT CONTROL LATINAM.

Gestionar el cronograma del proyecto, los costos internos, la curva de inversión y la definición de riesgos durante la fase de desarrollo, así como apoyar la preparación de la propuesta de inversión durante el proceso de aprobación.

HEAD OF TRANSPORTE DE GAS & INTEGRIDAD

Cumplir con las obligaciones que surgen para la empresa en virtud de los contratos vigentes de Transporte de Gas, que incluyen: Operaciones de Gasoductos, Contabilidad de Gas, Informes, Salas de Control de Santiago y Jujuy, y Respuesta de Emergencia. Administrar el Sistema de Gestión de Integridad de Oleoductos (PIMS), manteniendo también la información técnica del oleoducto, a fin de cumplir con los requisitos reglamentarios de la industria del transporte de gas en Chile y Argentina.

HEAD OF WIND & SOLAR IND. CONTROL CHILE

Proporcionar apoyo y soporte al negocio para los procesos de planificación Estratégica, Industrial y Económica, previsión y elaboración de informes gestionando la micropresupuestación operativa tanto para los KPI económicos como para los técnicos, incluida la recopilación de necesidades y la previsión.

HSEQ AUDITOR RESPONSIBLE

El cargo pertenece al departamento de calidad dentro de HSEQ, el cual gestiona y lidera la implementación efectiva del Sistema de Gestión, el proceso para obtener y mantener las certificaciones del Sistema integrado, incluidas las relaciones con los organismos de certificación y apoyos para mejorar la excelencia operativa a través de la implementación de procesos de mejora continua en toda la línea de negocio de generación de energía global.

HSEQ COORDINATOR

Planificar, controlar y coordinar la Gestión de HSEQ en las instalaciones de Enel Generación Chile, con el fin de contribuir a asegurar el cumplimiento de la legislación vigente y de las políticas de Seguridad, Salud Ocupacional, Medioambiente y Calidad.



HYDRO CENTER OF EXCELENCE

Coordinar la planificación y ejecución de actividades de diseño para lograr la ingeniería del propietario para la definición de la mejor disposición y diseño, así como el desarrollo de la ingeniería detallada y de construcción, con el fin de maximizar los resultados económicos, la seguridad, la operabilidad y la calidad.

I&C SR SPECIALIST

Asesorar, coordinar e implementar la ejecución de diseños y estudios de ingeniería correspondientes a su disciplina, con el fin de contribuir con la aplicación de las mejores prácticas en los proyectos en que participa, de acuerdo con el alcance técnico, calidad y plazos establecidos.

INGENIERO ANALISTA

Aplicar técnicas y procedimientos estándares de ingeniería o de diseño y habitabilidad, orientados a la resolución de problemas en proyectos de ingeniería o de arquitectura, o en estudios específicos, con el fin de contribuir al cumplimiento de los estándares definidos.

INGENIERO DE PROGRAMACION Y CONTROL

Planificar y realizar el seguimiento y control de los avances físicos y financieros de los proyectos en estudio, con el fin de contribuir a cumplir los objetivos de los proyectos en los plazos y montos establecidos en los programas y presupuestos de los proyectos hasta la FID.

INGENIERO ESPECIALISTA

Realizar y/o liderar la ejecución de diseños y estudios de ingeniería correspondientes a su especialidad, con el fin de contribuir a la aplicación de las mejores prácticas en los proyectos en que participa.

INGENIERO QUIMICO

Analizar y corregir las variables físico-químicas del ciclo agua vapor, de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas por Enel Generación Chile, con el fin de contribuir al funcionamiento de los equipos e instalaciones, resguardando la seguridad de las personas y el medio ambiente.

INGENIERO SENIOR

Proporcionar y/o gestionar el apoyo en el ámbito de su especialidad, a los estudios de ingeniería de la explotación de Enel Generación Chile, con el fin de contribuir con la aplicación de las mejores prácticas en los proyectos que involucren a los activos de generación.

INNOVATION EGP&TGX ARGENTINA & CHILE

Identificar capacidades, experiencia y oportunidades en las diferentes áreas geográficas, para innovación.

INSTRUMENTATION & CONTROL CHILE

Mejorar y desarrollar las competencias actuales y nuevas, asegurando la adecuación a los objetivos estratégicos y las nuevas tecnologías, enfocado en la especialidad de instrumentación y control

JEFE DE ÁREA ADMINISTRACIÓN

Planificar, coordinar y controlar las áreas de administración para asegurar que los servicios brindados permitan un correcto funcionamiento de la planta.

JEFE DE ÁREA ESPECIALIDAD

Liderar y controlar la gestión técnica y administrativa de la especialidad con el fin de asegurar la calidad y homogeneidad de los estudios realizados, el cumplimiento de los plazos,



procedimientos y normativa interna, asegurando la formación de los integrantes de la especialidad.

JEFE DE CONTRATOS

Hacer seguimiento y ejecutar la administración e inspección técnica de los contratos de suministros (Obras civiles, equipos y líneas de transmisión) para los proyectos de ingeniería y construcción global con perímetro local, con el fin de asegurar la disponibilidad de suministro, en cumplimiento con las bases contractuales con el proveedor y los lineamientos de la compañía.

JEFE DE GRUPO ESPECIALIDAD

Programar y controlar la gestión técnica y administrativa del grupo de especialidad, en conformidad a la estrategia, directrices y pautas definidas por el jefe de la especialidad, con el fin de asegurar la calidad y homogeneidad de los estudios realizados, el cumplimiento de los plazos, procedimientos y normativa interna, colaborando también en la formación y desarrollo de los integrantes de la especialidad.

KEY ACCOUNT MANAGER

Agregar valor al proceso de venta de energía a clientes libres de la compañía, desarrollando actividades y procesos orientados a maximizar las ventas efectivas de energía en el mercado libre, con el fin de lograr aportar al cumplimiento de resultados de la línea de negocio y la satisfacción de clientes, de acuerdo a los objetivos estratégicos de la compañía.

LAYOUT AND MAIN MACHINERY

Desarrollar actividades de ingeniería básicas y de detalle de los proyectos, acorde a los requisitos económicos del proyecto, aplicando las mejores tecnologías disponibles que apunten a la solución más adecuada al menor coste, cumpliendo con la calidad requerida de las actividades de diseño y consistencia técnica.

MANTENEDOR OPERADOR (HYDRO)

Ejecutar el mantenimiento rutinario (actividades de mantenimiento elementales, regulares o repetitivas que no requieren por lo general cualificaciones, autorizaciones o herramientas especiales), vigilancias en los equipos e instalaciones de la Central y actividades de apoyo a la operación que sean requeridas, incluyendo maniobras, operación local de las plantas y manejo de crecidas, además de liderar y coordinar contingencias varias, aplicando las políticas, normas y procedimientos establecidos por la compañía y en el Sistema de Gestión Integrado, con el fin de contribuir a la confiabilidad y disponibilidad de los equipos e instalaciones a un costo óptimo y a la continuidad operacional de las centrales.

MANTENEDOR OPERADOR (THERMO)

Desarrollar actividades de mantenimiento y operación en cumplimiento con la normativa vigente, resguardando la seguridad e integridad de las personas y el medio ambiente, con el propósito de contribuir al correcto funcionamiento de equipos y sistemas existentes en las centrales de generación térmica de ciclo abierto.

MANTENEDOR OPERADOR GEO

Supervisar y coordinar las acciones sobre los equipos de generación de energía eléctrica de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas por Enel, con el fin de lograr los programas de generación y mantener una operación confiable de los equipos, resguardando la seguridad de las personas y el medio ambiente.

MATERIAL MANAGER

Programar, coordinar y ejecutar las actividades de gestión y control de los materiales y repuestos de uno o varios almacenes de una central, con el fin de contribuir a la disponibilidad de recursos



para la operación y mantenimiento de la central, en cumplimiento con los estándares de seguridad y plazos establecidos para cada uno de estos.

MECANICO MANTENIMIENTO

Ejecutar trabajos de mantenimiento de elementos mecánicos, para mantener operativa la planta.

MECHANICAL TECHNICAL SUPPORT RESPONSIBLE

Brindar soporte técnico especializado en el área Mecánica a las instalaciones de la Generación de Gas & Coal en Chile y actuar como soporte a la explotación de los activos, para lograr la excelencia operativa (disponibilidad, confiabilidad, gestión de activos, eficiencia, gestión de problemas técnicos relevantes, etc.) en materias relacionadas con equipamiento Mecánico.

MODELOS Y SISTEMAS

Dirigir, coordinar, controlar equipos de trabajo que desarrollen, administren y den un soporte técnico, a través de modelos y herramientas computacionales a los estudios técnicos y económicos realizados por las diferentes áreas, de acuerdo a las directivas de Planificación Energética.

OPERADOR HIDRO CONTROL ROOM

Ejecutar las acciones sobre los equipos de generación de energía eléctrica de las centrales hidráulicas telecontroladas desde el Control Room, de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas por la compañía, con el fin de contribuir el funcionamiento de los equipos e instalaciones, resguardando la seguridad de las personas y el medio ambiente.

OPERADOR QUIMICO

Analizar y corregir las variables físico-químicas del ciclo agua vapor, de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas por Enel Generación Chile, con el fin de contribuir al funcionamiento de los equipos e instalaciones, resguardando la seguridad de las personas y el medio ambiente.

OPERADOR TERMICO

Ejecutar las acciones sobre los equipos de generación de energía eléctrica de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas por Enel Generación Chile, con el fin de lograr los programas de generación y mantener una operación confiable de los equipos, resguardando la seguridad de las personas y el medio ambiente.

OPERADOR TÉRMICO CCGT-O&G

Ejecutar las acciones sobre los equipos de generación de energía eléctrica de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas por Enel en Chile, con el fin de lograr los programas de generación y mantener una operación confiable de los equipos, resguardando la seguridad de las personas y el medio ambiente.

OPERADOR TÉRMICO CONTROL ROOM

Ejecutar las acciones operativas, de manera oportuna y pertinente, sobre los equipos de generación de energía eléctrica, de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas por Enel, con el fin de lograr los programas de generación y mantener una operación confiable de los equipos, resguardando la seguridad de las personas, las instalaciones y el medio ambiente.

OPERADOR TRAINEE CONTROL ROOM

Ejecutar las acciones sobre los equipos de generación de energía eléctrica de las centrales hidráulicas telecontroladas desde el Control Room, de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas por la compañía, con el fin de contribuir el funcionamiento de los equipos e instalaciones, resguardando la seguridad de las personas y el medio ambiente.



PM INNOVACION

Contribuir al proceso de innovación a partir de la exploración de posibles nuevas oportunidades de negocio hasta la ejecución de proyectos, en coordinación con los pertinentes Innovation Business Opportunity (IBO) Manager.

PP REPURP. LATAM SR SPECIALIST

Asegurar la coordinación entre el proceso de cierres de plantas de energía térmica y la reutilización de espacios mediante la incorporación de los nuevos proyectos renovables u otras oportunidades de negocio progresivos para los activos industriales de la flota de Enel.

PROJECT AND BEST PRACTICES LATIN AMERICA

Proponer, coordinar y controlar la implementación de los proyectos y difusión de mejores prácticas de O&M hidroeléctrico en los países de América Latina.

PROJECT CONTROL

Asesorar y participar con el director de proyecto en la planificación, programación, seguimiento y control de las variables de un proyecto de construcción y montaje de Enel Generación Chile, relacionadas con plazos, costos, alcance, calidad, temas sociales, temas medioambientales, seguridad, salud laboral, gestión de contratos, subcontratos y otras actividades necesarias para la ejecución del proyecto, con el fin de contribuir en el cumplimiento de la normativa establecida por Enel Generación Chile, por los entes externos y por la planificación definida para el proyecto.

PROJECT CONTROLLER

Soportar la gestión de los proyectos en ejecución desde el punto de vista del control y seguimiento del presupuesto y programa, con el fin de contribuir a la ejecución del proyecto bajo los tiempos y objetivos establecidos.

PROJECT COORDINATOR

Coordinar equipos de distintas unidades de E&C, con el fin de lograr la calidad, plazo y costo establecidos en el desarrollo de proyectos menores o sub actividades dentro de proyectos mayores.

PROJECT ENGINEER

Coordinar equipos multidisciplinarios de especialistas de ingeniería, para el desarrollo de proyectos PREFID/POSTFID, con el fin de asegurar la calidad, plazo y costo establecidos para los entregables de Ingeniería.

PROJECT EXECUTION MANAGER

Gestionar la ejecución de uno o más proyectos, tomando las responsabilidades desde la fase de desarrollo de un proyecto de inversión aprobado hasta la entrega del proyecto para su fase de operación y mantenimiento, con el fin de lograr el crecimiento de la matriz energética en base a los objetivos definidos por el grupo.

PROJECT MANAGER

Administrar y coordinar las actividades de un equipo multidisciplinario que desarrolla las actividades de un proyecto de inversión y representar los intereses y responsabilidades de la compañía ante autoridades u organismos externos en lo que respecta al proyecto, con el fin de lograr enfocar el trabajo del equipo en alcanzar el cumplimiento de los objetivos principales del proyecto en términos de seguridad, medio ambiente, sostenibilidad, tiempo, costo y calidad.

PROYECTISTA

Ejecutar diseños de ingeniería de detalle a partir de memorias de cálculo y planos generales correspondientes a su unidad, con el fin de contribuir al cumplimiento del alcance técnico de los proyectos y de directivas de la compañía.

**PROYECTISTA SENIOR**

Coordinar, controlar y ejecutar procesos de ingeniería correspondientes a su especialidad en proyectos o estudios, con el fin de asegurar la aplicación integral de normas y estándares de diseño.

QUALITY ASSURANCE ENGINEER

Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Calidad Integrado de la Organización en todos los procesos del ciclo de vida del proyecto por parte de los miembros del Equipo del Proyecto y por los principales Proveedores y Contratistas, así como difundir y controlar el uso de políticas, procedimientos, instrucciones de trabajo, lecciones aprendidas, resultados de auditorías, actividades de mejora continua, a todos los miembros del equipo designados para un proyecto específico mientras desempeña sus funciones en el equipo.

RESP. EXP. PROY. ESPECIALES OPTIMIZACION

Proponer, coordinar y controlar la implementación de proyectos de mejora de eficiencia, flexibilidad y de aprovechamiento adicional en las plantas de generación hidroeléctrica, con el fin de lograr adaptarlas al nuevo escenario del sistema eléctrico nacional, generar oportunidades de negocio y asegurar la coordinación entre las diferentes unidades y stakeholders involucrados para el logro de cada proyecto.

RESP. MAQUINAS HIDRAULICAS Y REGULACION

Dar soporte de mayor nivel a las áreas de O&M Hydro en el ámbito de las máquinas hidráulicas y sistemas de regulación, atendiendo en coordinación con las Unidades de Negocio hydro problemas técnicos complejos que escapen de las competencias de estas últimas; asimismo dar soporte respecto de la gestión de contratos e intervenciones mayores, definiendo especificaciones técnicas y controlando las actividades de los contratistas; controlar la correcta aplicación de la Política de Mantenimiento y Planes de Chequeo, e implementar soluciones técnicas de mejora de eficiencia de las máquinas; todo lo anterior con el objeto de aportar a los niveles de confiabilidad y disponibilidad esperados para las distintas plantas de la flota hydro.

RESP. MARKETING, VENTAS Y AT. A CLIENTES

Implementar la estrategia comercial y de marketing para las nuevas ventas de energía a clientes en el mercado libres en forma directa, mediante la realización de negociaciones de suministro eléctrico con clientes, suscripción de contratos de suministro de energía y seguimiento de los cierres de negocio de los canales de venta, con el fin de lograr el desarrollo de nuevos canales de comercialización de energía para maximizar las ventas de energía.

RESP. PLANIFICACION Y GESTION DE MANTEN.

Desarrollar y controlar la Planificación de las paradas de planta anual y grandes mantenimientos e intervenciones, coordinar la optimización y homologación de los planes de mantenimiento así como la aplicación de la Política de Mantenimiento entre las distintas Unidades de Negocio, coordinar y priorizar el plan de inversiones de la tecnología, y dirigir y coordinar la implementación del Sistema de Gestión de Integridad de infraestructura Eléctrica, DS 109, con el objeto de asegurar los niveles esperados de Confiabilidad y Disponibilidad de la flota hydro, así como el cumplimiento de las normativa nacional respecto de la Gestión de activos.

RESP. SEG. DE PRESAS Y OOC E HIDRAULICA

Dar soporte a las distintas Unidades de Negocio Hydro en aquellos problemas técnicos complejos y estudios civiles que escapen a sus competencias en el ámbito de la gestión de presas y obras civiles e hidráulicas; implementar y aplicar el monitoreo de Presas y otras infraestructuras civiles críticas, desarrollando estudios y análisis con las indicaciones para asegurar su integridad; asegurar la aplicación homóloga de la Política de Mantenimiento vigente; y desarrollar planes de actuación ante emergencias en Presas, con el objeto de asegurar la integridad de las obras civiles y otras instalaciones, así como de las comunidades vecinas.

**RESPONSABLE BUDGET & SHORT TERM PLAN**

Elaborar los cálculos necesarios para la creación de estrategias de cobertura, proponer estrategias y dar soporte a las líneas de negocios, con el fin de contribuir a la optimización del margen de energía del portfolio.

RESPONSABLE DE RESULTADOS

Coordinar y analizar estudios de actividades relacionadas al monitoreo de variables de operación y reportes operacionales de las plantas, con el fin de contribuir a la toma de decisiones orientadas a la mejora de disponibilidad y la eficiencia operativa, en cumplimiento a los lineamientos corporativos dentro de las directrices del holding y las regulaciones vigentes.

RESPONSABLE ENERGY SUPPLY

Controlar y coordinar los procesos de abastecimiento y comercialización de energía a nivel local en el mercado libre, con el fin de lograr la adecuada operación de los contratos de suministro de energía y maximización del margen de la operación, según políticas y procedimientos establecidos, cumpliendo además con la normativa vigente.

RESPONSABLE GESTION DE LA PRODUCCIÓN

Coordinar, evaluar y participar del seguimiento y control del desarrollo de proyectos, mantenimientos y operación de la tecnología correspondiente, con el fin de contribuir al cumplimiento de los proyectos estratégicos, plan de producción y la mejora continua que contribuyen a la maximización del EBITDA y desarrollo sostenible del negocio.

RESPONSABLE HSEQ ENERGY&COMMODITY MANAG

Responsable de implementar las acciones relacionadas al cumplimiento de los requisitos de HSEQ legales a nivel de país en la línea de negocio, diseñando y promoviendo iniciativas dirigidas a mejorar los estándares y resultados de HSEQ, con el fin de asegurar el cumplimiento de la normativa de salud, seguridad, medio ambiente y calidad tanto a nivel interno como externo (proveedores y contratistas) y la mantención de los Sistemas Integrados de Gestión.

RESPONSABLE MANT. BASADO EN CONDICIONES

Diagnosticar la condición de los equipos a su cargo definiendo de forma oportuna las acciones que deben realizarse para mejorar la condición actual de los equipos, en cuanto a vibraciones, temperaturas, ruidos anormales, lubricación entre otros, con el FIN de evitar fallas, detenciones no programadas, bajo rendimiento o indisponibilidad operacional de los activos.

RESPONSABLE MANT.ELECT.,INSTRUM.&CONTR.

Coordinar y supervisar la correcta ejecución del mantenimiento de los equipos eléctricos, control, instrumentación y comunicaciones de las instalaciones de planta. Asegurar que los trabajos de mantenimiento con personal propio y contratista se ejecuten de acuerdo a los estándares de seguridad y calidad con los resguardos adecuados al medio ambiente, de forma eficiente y de acuerdo a los procedimientos y normas establecidas por la compañía. Velar por el cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión integrado, así como la ejecución de las obras de inversión, de acuerdo con las políticas y normas establecidas, con el fin de contribuir a la confiabilidad y disponibilidad de los equipos.

RESPONSABLE MANT.ELÉCT.,INSTRUM.&CONTR.

Coordinar y supervisar la correcta ejecución del mantenimiento de los equipos eléctricos, control, instrumentación y comunicaciones de las instalaciones de planta. Resguardar que los trabajos de mantenimiento con personal propio y contratista se ejecuten de acuerdo a los estándares de seguridad y calidad con los resguardos adecuados al medio ambiente, de forma eficiente y de acuerdo a los procedimientos y normas establecidas por la compañía. Velar por el cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión integrado, así como la ejecución de las obras de inversión, de acuerdo con las políticas y normas establecidas, con el fin de contribuir a la confiabilidad y disponibilidad de los equipos.



RESPONSABLE MANTENIMIENTO MECANICO

Coordinar y supervisar el mantenimiento mecánico de los equipos e instalaciones de la central, la aplicación de los sistemas de gestión y la ejecución de las obras de inversión, de acuerdo con las políticas y normas establecidas por la Compañía, con el fin de contribuir a la confiabilidad y disponibilidad de los equipos.

RESPONSABLE MAT. & SERVICES MANAGEMENT

Coordinar y controlar los procesos de Logística y/o de contratos locales y globales, con énfasis en las actividades asociadas a Procedimientos, Políticas y Herramientas de Logística y Procedimientos y Herramientas del Contract Management en O&M, con el fin de lograr la capacitación de procedimientos y herramientas, materiales estratégicos, control del capital de trabajo, autorización de roles de aplicaciones, optimización del espacio de almacenamiento y KPIs de Logística junto al seguimiento de Targets y cumplimiento de los objetivos asociados.

RESPONSABLE NERC-CIP

Realizar las acciones que permitan la implementación y administración de actividades en el negocio relacionadas a la aplicación del estándar NERC (North American Electric Reliability Corporation), con el fin de cumplir con los requisitos y directrices entregadas por la compañía y el regulador según dicho estándar de Cyber Security.

RESPONSABLE OPERACION Y MANTENIMIENTO

Dar soporte al Business Unit (BU) en la dirección y control de todas las actividades asociadas al Mantenimiento y Operación de las centrales de la BU y coordinar la implementación de proyectos transversales, de acuerdo con las políticas, normas y procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado y directrices globales, controlando indicadores de gestión del mantenimiento, eficiencia operacional y de costos e inversiones, con el objeto de contribuir a maximizar los estándares técnicos y de eficiencia operacional, y lograr el cumplimiento de los planes de producción, costos e inversiones, manteniendo la integridad de los trabajadores e instalaciones y el cuidado del medio ambiente.

RESPONSABLE PLANIFICACIÓN MANTENIMIENTO

Programar y coordinar el cumplimiento del plan de mantenimiento y obras de inversión, de acuerdo con las políticas y normas establecidas por la Compañía, con el fin de lograr la confiabilidad y disponibilidad requeridas de las centrales.

RESPONSABLE PLANIFICACION Y CONTROL

Coordinar y facilitar el análisis y ejecución los procesos de planificación y control de Presupuesto de corto y mediano plazo para las unidades respectivas en Chile, con el fin de contribuir a la disponibilidad de la información, el cumplimiento de los lineamientos corporativos y la mejora continua en la eficiencia operacional o de estructura, contribuyendo a la toma de decisiones.

RESPONSABLE PROYECTOS DE INNOVACIÓN

Generar e implementar proyectos de innovación, promoviendo una cultura de innovación, con el objeto de lograr agregar valor a la compañía de acuerdo a los lineamientos y temáticas definidas previamente y alineadas con los objetivos corporativos.

RESPONSABLE REGULACION

Realizar el levantamiento y análisis regulatorio del negocio de generación en Chile, con el objeto de lograr interpretar y contribuir en la aplicación de los cambios regulatorios emitidos por las autoridades del país, así como elaborar propuestas regulatorias de mejorar y difundir al interior de la empresa los cambios regulatorios de acuerdo a los estándares definidos, brindando a su vez, asistencia ejecutiva a la unidad de Regulación de Enel Generación Chile.

**RISK MANAGER ENGINEER**

Efectuar el modelamiento y simulación de los impactos de riesgos y oportunidades, definiendo un plan de respuesta al riesgo y controlando el Registro de Riesgos como el Plan de Respuesta de Riesgos durante la fase de ejecución de las plantas de energía renovable, con el fin de lograr el cálculo del percentil de probabilidad, la determinación de los impactos de riesgo, mitigación de los mismos y establecimiento de oportunidades del proyecto.

SAFETY OFFICER

Realizar seguimiento y control a la gestión HSEQ realizada en los proyectos en etapa de construcción, reportando al Head of de HSEQ de E&C y brindando apoyo al equipo HSEQ, con el fin de contribuir a alcanzar el cumplimiento del programa manteniendo el objetivo principal del cero accidentes.

SECRETARIA

Realizar las funciones administrativas y ejecutivas del área, con el fin de contribuir con en el cumplimiento de los objetivos y metas, velando por el cumplimiento de las normativas vigentes.

SECRETARIA DE GERENCIA

Asistir en las funciones administrativas y ejecutivas asociadas a la Gerencia, con el fin de contribuir en el cumplimiento de sus funciones y objetivos

SENIOR ORIGATION AND MERCHANT LINES

Explorar, originar y desarrollar oportunidades de negocio y proyectos de interconexión eléctrica transfronterizos de tipo "merchant" en America, involucrando a todas las áreas del Grupo que participen en los procesos del área, con el fin de alcanzar sinergias entre los países con presencia de Enel.

SITE COORDINATOR

Apoyar al Site Manager y liderar todas las actividades propias de terreno; planificar y coordinar a los supervisores y las actividades realizadas por contratistas; ser el nexo con ingeniería para los temas de la especialidad asociada; y apoyar las actividades de conservación y commissioning y puesta en servicio de la central, con el fin de lograr asegurar que los trabajos de construcción/demolición se ejecuten de acuerdo a los documentos del proyecto, programas de montaje, procedimientos, planes de seguridad y calidad, términos y condiciones del contrato y en cumplimiento con los presupuestos asignados.

SITE MANAGER

Liderar y coordinar al equipo que desarrolla las actividades en sitio durante la fase de construcción y puesta en servicio del proyecto, con el fin de contribuir a asegurar que los trabajos de construcción en la planta se ejecuten de acuerdo a los procedimientos y planes de seguridad, calidad, estándares de sitio sustentables, de acuerdo a los documentos del proyecto y cumpliendo o mejorando los programas de construcción, los términos y condiciones del contrato y el presupuesto asignado.

SITE QUALITY COORDINATOR

Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Calidad de Enel y el plan de calidad del proyecto en sitio; Garantizar y controlar la ejecución de las obras de los contratistas y personal propio, de acuerdo a los planes de control de calidad (QCP/PIE) y los procedimientos de trabajo aprobados y el control y los registros de calidad para las actividades, con el fin de contribuir al cumplimiento de la normativa de calidad asociada.

SPECIALIST ORIGINAT. AND MERCHANT LINES

Explorar y analizar oportunidades de negocio y proyectos de interconexión eléctrica transfronterizos de tipo "merchant" en América, en coordinación con las áreas del Grupo que



participen en los procesos, con el fin de contribuir al logro de sinergias entre los países con presencia de Enel.

SR ENVIRONMENTAL ENGINEER SPECIALIST

Liderar la ejecución de diseños y estudios de ingeniería ambiental y social, promoviendo la adopción de criterios de diseño sostenible, respetuoso con la biodiversidad, con el fin de obtener la licencia ambiental de los proyectos de Enel Green Power and Thermal Generation en fases de desarrollo y la obtención de los permisos necesarios para la fase de construcción bajo los lineamientos del negocio y los estándares IFC de manera respetuosa con el patrimonio y los intereses de grupos locales.

SR KEY ACCOUNT MANAGER

Representar comercialmente a la compañía con el segmento de Clientes Libres, generando acciones que permitan lograr cercanía con sus representantes y el manejo de las variables claves de los negocios en que participan, con el fin de lograr exceder las expectativas del cliente, fortaleciendo de este modo la lealtad con la marca Enel e incrementando el ebitda de la compañía a través de la explotación del negocio de la distribución/comercialización y de la venta de productos y servicios de valor agregado.

SR PROJECT ENGINEER

Liderar la ejecución de diseños y estudios de ingeniería, con el fin de contribuir a la aplicación de las mejores prácticas en los proyectos en que participa.

SUPERVISOR DE OPERACION TERMICO

Supervisar la producción de energía eléctrica de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas por Enel Generación Chile, con el fin de contribuir al funcionamiento de los equipos e instalaciones, resguardando la seguridad de las personas y el medio ambiente.

SUPERVISOR DE SEGURIDAD

Coordinar, supervisar e inspeccionar las instalaciones en materias de seguridad patrimonial que se encuentran bajo su responsabilidad y supervisar el cumplimiento de los protocolos establecidos ante una emergencia, coordinando las acciones correspondientes entre el personal propio como con los organismos de apoyo externo, efectuando labores de supervigilancia y control de los componentes del sistema de seguridad privada y elementos de seguridad que se encuentren bajo su subordinación, con el fin de contribuir al cumplimiento de los niveles de protección definidos para la infraestructura crítica y mantener en condición segura a las personas, la infraestructura y la información en las dependencias bajo su responsabilidad.

SUPERVISOR MANTENIMIENTO

Supervisar el mantenimiento de los equipos e instalaciones de la central, la correcta aplicación de los sistemas de gestión y la ejecución de las obras de inversión, de acuerdo con las políticas y normas establecidas por la Compañía, con el fin de contribuir a la confiabilidad y disponibilidad de los equipos.

SUPERVISOR MANTENIMIENTO ELÉCTRICO-I&C

Supervisar el mantenimiento de los equipos eléctricos, control, instrumentación y comunicaciones de las instalaciones de planta. Resguardar que los trabajos de mantenimiento con personal propio y contratista se ejecuten de acuerdo a los estándares de seguridad y calidad con los resguardos adecuados al medio ambiente, de forma eficiente y de acuerdo a los procedimientos y normas establecidas por la compañía. Velar por el cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión integrado, así como la ejecución de las obras de inversión, de acuerdo con las políticas y normas establecidas, con el fin de contribuir a la confiabilidad y disponibilidad de los equipos.

**SUPERVISOR MANTENIMIENTO MECANICO**

Controlar el mantenimiento de las plantas, los grupos generadores y sus equipos asociados en conservación y funcionamiento, con el fin de asegurar la disponibilidad del suministro eléctrico y maximizar la operación de las plantas.

SUPERVISOR OPERADOR ZONA

Supervisar las instalaciones del gasoducto para cumplir con la planificación programada relacionada con la operación y mantención del gasoducto bajo estándares de seguridad que permitan conservar la integridad del gasoducto, con el fin de obtener el mejor resultado en el proceso de transporte de gas para beneficio y satisfacción de la Compañía y nuestros clientes.

SUPERVISOR PLANIFICACIÓN MANTENIMIENTO

Programar y coordinar el cumplimiento del plan de mantenimiento y obras de inversión, de acuerdo con las políticas y normas establecidas por la Compañía, con el fin de lograr la confiabilidad y disponibilidad requeridas de las centrales.

SUPERVISOR PRESAS E INF. CIVILES

Supervisar en sitio las actividades de Monitoreo de la Seguridad de Presas e Infraestructuras Civiles asociadas y velar por el cumplimiento de los planes de verificación y chequeo del estado de las Presas definidos por la compañía.

SUPERVISOR QUIMICO

Coordinar, supervisar y controlar el funcionamiento de los procesos operativos asociados al tratamiento químico del agua y del vapor del ciclo termodinámico, de la producción de agua y de las operaciones químicas en general, de acuerdo a las normas, procedimientos y políticas establecidas por Enel Generación Chile, con el fin de mantener los estándares de operación y maximización de la vida útil de los equipos.

TECNICO DE MTTO Y OPERADOR

Realizar tareas de control y mantenimiento, revisar y mantener los dispositivos del sistema de transporte de gas natural, en los procesos de control y mantenimiento (Pista, Protección Catódica, Cañería, Sitios), con el fin de contribuir a la integridad del gasoducto, de acuerdo a los requerimientos de la compañía.



REGLAMENTO INTERNO HIGIENE Y SEGURIDAD

ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.

JULIO 2024

TÍTULO I: PREAMBULO

Art.1º: El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de Enel Generación Chile S.A. se rige por las disposiciones establecidas en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 y D.S. N° 40, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Las Empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los Trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los Trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones de higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Título III del Libro I del Código del Trabajo. Es importante destacar que Ley N°16.744 y el Decreto N°40 indican reporte obligatorio de accidentes y condiciones necesarias para constituir faltas de seguridad laboral.

Art.2º: La prevención de riesgos, higiene y seguridad en el trabajo es una responsabilidad que todo Trabajador de la Enel Generación Chile S.A. debe asumir cabalmente y que para la Empresa constituye una de sus preocupaciones primordiales.

Asimismo, los derechos y obligaciones que este Reglamento Interno establece tanto para el Trabajador como para la Empresa constituyen una manera de hacer del trabajo un acto disciplinado, en el que exista un respeto mutuo y cumplimiento de las prerrogativas y obligaciones de ambas partes.

La Empresa y sus Trabajadores están comprometidos en todas las acciones orientadas a preservar la salud e integridad física de su personal, puesto que los accidentes y enfermedades profesionales que sufren los Trabajadores afectan notoriamente tanto a los intereses de la comunidad -ya sea por la baja de producción o por la distracción de esfuerzo y dinero que atentan contra la economía nacional- como por los perjuicios que significan para los propios Trabajadores, además de los graves problemas que causan al núcleo familiar.

Es así como el esfuerzo conjunto entre la Empresa y los Trabajadores debe encaminarse no sólo a eliminar las causas que provocan los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, de manera tal que la tarea de cada cual se cumpla con eficiencia y seguridad sino, además, a minimizar y controlar las pérdidas accidentales, lo que sin lugar a dudas beneficiará a todos los que integran la Empresa.

Desde el punto de vista de higiene y seguridad, este Reglamento tiene como objetivos fundamentales:

- a) Fomentar y divulgar la seguridad en la Empresa.
- b) Contar con una dirección eficiente y responsable.
- c) Establecer la disposición de equipos y herramientas, como también de elementos de protección, que sean seguros y cumplan con la certificación de calidad de los organismos competentes.
- d) Propender a que los Trabajadores de Enel Generación Chile S.A. eviten cometer actos subestándares en el desempeño de su labor.
- e) Indicar a los Trabajadores de Enel Generación Chile S.A. las obligaciones que deben cumplir en materias de prevención de riesgos profesionales durante la ejecución de su trabajo.
- f) Determinar los actos que constituyen una prohibición en materias de higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Señalar las sanciones y los estímulos que deben aplicarse para el caso de contravención o del fiel cumplimiento, respectivamente, de las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo.



h) Considerar todas las proposiciones positivas de los Trabajadores para mejorar o eliminar posibles fallas en las órdenes e instrucciones, en el equipo y en los instrumentos usados en el trabajo.

La Empresa hace un llamado a todos sus Trabajadores para que cumplan con las normas y disposiciones que establece este Reglamento, y cooperen activamente con el objetivo de hacer del trabajo un acto seguro y disciplinado.

La trasgresión deliberada y repetida del presente Reglamento y/o de las Normas y Reglamentos de Seguridad en el Trabajo, será considerada como una Acción de Riesgo y podrá originar una medida disciplinaria, cuyo propósito fundamental es crear una conciencia de seguridad en el trabajo.

TITULO II: DISPOSICIONES GENERALES

Art.3º: Enel Generación Chile S.A. tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos los Trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Esta obligación, que establece el Decreto N° 50, de 1988, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, será cumplida por Área de Seguridad y Salud Ocupacional y el Comité Paritario en el momento de contratar a los Trabajadores o cuando se creen actividades que impliquen riesgos. Los riesgos que se han de informar serán inherentes a los trabajos que ejecuta Enel Generación Chile S.A.

Los Trabajadores deben tener plena conciencia de los riesgos que entrañan sus labores. De acuerdo con esto, cuando sea necesario deberán ocupar los elementos de protección que les proporcione la Empresa y adoptar, además, todas las medidas de seguridad que el trabajo requiera.

Las jefaturas respectivas serán las responsables de determinar los elementos de protección o medidas de seguridad en los trabajos a su cargo. Tanto la adopción de las medidas de seguridad como el uso de los elementos de protección personal que en cada caso correspondan serán obligatorios.

Para los efectos previstos en esta disposición se deberá proceder en los términos más específicos señalados en los artículos 9º, 10º y 11º de este Capítulo.

Art.4º: Para los efectos del presente Reglamento, desde el punto de vista legal, se entenderá por:

- a) Trabajador: Toda persona natural que preste servicios personales, bajo dependencia o subordinación, en virtud de un contrato de trabajo.
- b) Accidente del trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- c) Accidente de trayecto: El que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.
- d) Accidentado: Trabajador que ha sufrido un accidente del trabajo o de trayecto.
- e) Enfermedad profesional: La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Para este efecto debe considerarse lo establecido en los artículos 18 y 19 del Decreto N° 109, reglamentario de la Ley 16.744.
- f) Supervisor inmediato: La persona que tiene a su cargo la dirección de la ejecución de un trabajo.
- g) Primeros auxilios: Las atenciones preliminares que reciba el Trabajador lesionado o enfermo, para evitar que se agrave, en tanto se disponga de la asistencia médica.
- h) Zona de trabajo: El ámbito en que se desarrollan las actividades laborales de uno o más Trabajadores.



- i) Equipo de protección personal: El conjunto de elementos necesarios para procurar el resguardo del Trabajador.
- j) Empresa: La Entidad Empleadora que contrata los servicios del Trabajador.
- k) Organismo Administrador: Se entiende por Organismo Administrador a la institución que administra el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, estipulado en la Ley N° 16.744. En el caso de Enel Generación Chile S.A. corresponde a la MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION, de la cual es adherente.
- l) Riesgo Profesional: Combinación de la probabilidad y la consecuencia(s) de ocurrencia de un evento identificado como peligroso al que está expuesto el Trabajador y que pueda provocarle un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. El conjunto de elementos necesarios para procurar el resguardo del Trabajador.

En cambio, desde el enfoque del control de pérdidas accidentales, se entenderá por:

- i) Control de pérdidas: Cualquier acción consciente y sistemática orientada a eliminar o reducir pérdidas accidentales.
- ii) Pérdida: La consecuencia directa o indirecta de un accidente.
- iii) Accidente: Un acontecimiento no deseado que produce pérdidas por lesiones a las personas, daño a la propiedad o deterioros en el proceso productivo.
- iv) Incidente: Es un acontecimiento no deseado que, bajo circunstancias ligeramente diferentes, podría haber dado como resultado lesiones a las personas, daño a la propiedad o pérdidas en el proceso productivo.
- v) Estándar: Nivel de desempeño requerido, establecido y también aceptado como correcto.
- vi) Acto subestándar: Acción realizada por un Trabajador por debajo de los límites que se han establecido como correctos o que han sido aceptados como tales.
- vii) Condición subestándar: Cambio físico que se produce en el ambiente o entorno laboral, en los equipos o en los materiales por debajo de los niveles que se han establecido como correctos o que se han aceptado como tales.

Art.5°: Las presentes normas son obligatorias, sin excepciones, para todo el personal que labora en la Empresa, incluidas también las personas que eventualmente presten servicios a honorarios, los memoristas y los estudiantes en práctica.

Art.6°: Las disposiciones contenidas en este reglamento son obligatorias, sin perjuicio de las normas específicas vigentes o que en el futuro se emitan para alguna faena específica y que sean puestas en conocimiento de los Trabajadores, las que se considerarán parte integrante del presente Reglamento.

Art.7°: El presente Reglamento es obligatorio para todos los Trabajadores de Enel Generación Chile S.A., sin exclusión de ningún nivel.

TITULO III: OBLIGACIONES

Art.8°: Todo Trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de higiene y seguridad que emita Enel Generación Chile S.A.

Art.9°: Todo Trabajador que ingrese por primera vez a una obra o establecimiento de Enel Generación Chile S.A. recibirá una completa instrucción de la labor que desarrollará, para lo cual se le darán a conocer los riesgos que involucra su trabajo, la forma correcta de utilizar los elementos y equipos de protección y las medidas de precaución que debe adoptar.

El supervisor inmediato se preocupará preferentemente de orientar y vigilar la labor del Trabajador principiante, hasta que éste demuestre tener los conocimientos de seguridad necesarios para el normal desempeño de su trabajo.



Art.10°: Todo Trabajador que deba ejecutar sus labores en faenas que, por su naturaleza, presenten riesgos especiales recibirá de su supervisor inmediato o de los especialistas de Enel Generación Chile S.A. una capacitación o instrucción previa.

Art.11°: El supervisor inmediato será responsable de dar instrucción de seguridad al personal a su cargo y deberá hacer constar por escrito, con la firma del Trabajador, el hecho de haber efectuado las actividades de instrucción y capacitación a que se refieren los dos artículos precedentes. Asimismo, se responsabilizará del control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal y del cumplimiento de las normas de seguridad. La entrega de los elementos de protección personal deberá constar por escrito e incluir la firma del Trabajador, en señal de recepción.

El jefe superior debe proporcionar los medios para el cumplimiento de lo indicado anteriormente.

Art.12°: Todo Trabajador deberá usar el equipo de protección que le proporcione la Empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del Trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección o si éste no le acomoda o le molesta para efectuar el trabajo.

Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la Empresa. Por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajo así lo requiera.

Para solicitar nuevos elementos de protección el Trabajador está obligado a devolver aquéllos que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional la reposición será de cargo del Trabajador.

Art.13°: Los Trabajadores deberán informar en el acto al jefe inmediato respectivo si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o ha quedado inservible o deteriorado. En tal caso, solicitará su reposición y deberá colaborar en su búsqueda o reparación, según corresponda.

Art.14°: Todo Trabajador deberá conservar y guardar en el lugar que le indique su jefe inmediato los elementos de protección personal que reciba o, en su defecto, según lo dispongan las normas de seguridad o reglamentos vigentes.

Art.15°: El personal deberá preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento y uso de las maquinarias, implementos y herramientas que utiliza para efectuar su trabajo. Asimismo, deberá cuidar que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden y despejada de obstáculos para evitar accidentarse o que se accidente cualquier persona que transite a su alrededor.

Los Trabajadores que efectúen una reparación o revisión o que participen en cualquiera otra faena que les exija retirar las defensas o protecciones deberán reponerlas apenas hayan terminado su labor. Si por cualquier motivo el Trabajador abandona su máquina debe detener la marcha del motor o sistema que la impulse.

Art.16°: Todo Trabajador deberá usar la ropa de trabajo adecuada a las labores que desempeña, en conformidad a lo dispuesto por la Empresa por intermedio de Seguridad y Salud Ocupacional.

Art.17°: Será responsabilidad del Trabajador que padezca alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo comunicarlo a su jefatura, para que ésta adopte de inmediato las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigos, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc., a fin de garantizar su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo ante un inminente accidente que dicha condición le pueda provocar.



Art.18°: Todo Trabajador que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, o un incidente de alta potencialidad deberá dar cuenta a su jefe directo dentro de la misma jornada laboral en que ocurran. Además del propio accidentado o enfermo, podrán hacer la denuncia ante la Empresa o la Mutual de Seguridad de todo incidente de alta potencialidad, accidente de trabajo o de trayecto, el médico que trató o diagnosticó la lesión, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y cualquier Trabajador que haya presenciado o tenido conocimiento del hecho.

La denuncia maliciosa de un accidente común como accidente del trabajo constituye falta de probidad.

Art.19°: Todo Trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa, deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiere sufrido ninguna lesión. Igualmente está obligado a declarar en forma completa y fidedigna acerca de los hechos presenciados cuando la jefatura, Seguridad y Salud Ocupacional o alguna autoridad competente lo requiera.

Cada vez que ocurra un accidente o un incidente de alta potencialidad, el jefe directo deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo originaron y enviar un informe escrito, en el plazo de 48 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente o el incidente, a Seguridad y Salud Ocupacional, al Comité Paritario respectivo y a su jefatura superior, de acuerdo con la normativa interna que regula esta materia.

Art.20°: El Trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá reintegrarse a sus labores sin un certificado de alta médica que, cuando proceda, especifique las condiciones físicas que presenta después del accidente y el tipo de actividad aconsejable. Este control será de responsabilidad del jefe inmediato.

Art.21°: En caso de ocurrir un accidente en el trayecto directo, la víctima o sus parientes deberán comunicarlo a Enel Generación Chile S.A. en forma inmediata, o a más tardar dentro de las 24 horas siguientes, y acreditar el hecho mediante el respectivo parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes, tales como declaración de testigos, fotografías, etcétera.

Art.22°: Todo Trabajador deberá dar aviso a su jefe directo o a algún supervisor de su establecimiento de cualquier anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personas o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso deberá ser inmediato si la anomalía es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente a las personas, a las instalaciones o al equipo. La omisión de este aviso será considerada incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Art.23°: Es obligación de los supervisores y de los Trabajadores en general respetar y preocuparse de que sus compañeros cumplan también las normas internas sobre métodos de trabajo y medidas de seguridad e higiene que se impartan.

Art.24°: Todo Trabajador deberá conocer la ubicación de camillas, extintores, grifos, mangueras, botiquines y cualquier otro equipo de seguridad, como asimismo su funcionamiento, de manera que pueda hacer uso correcto de ellos cuando las circunstancias así lo requieran.

Art.25°: Todo Trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar la alarma, avisando en voz alta al monitor, al jefe inmediato o a cualquier supervisor o compañero que se encuentre cerca. Dada la alarma de incendio, el Trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en la norma vigente en la Empresa para estos casos.



Art.26°: Todo Trabajador al que se le diagnostique que padece alguna enfermedad profesional tendrá derecho a que la Empresa lo destine a algún otro trabajo, aunque no sea de su especialidad, donde no existan riesgos ambientales que agraven su lesión, siendo obligación del Trabajador aceptarlo.

Art.27°: Cuando a juicio de la Empresa o del Organismo Administrador Delegado del Seguro, se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los Trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos o asistenciales en la oportunidad y lugar que determinen.

Art.28°: Todo Trabajador es absolutamente responsable de la conservación de su propia salud y de su seguridad personal en el trabajo. Esta responsabilidad es indelegable.

TITULO IV: SALUD OCUPACIONAL

Art.29°: Todo Trabajador contratado, antes de comenzar a ejercer sus funciones, será sometido a un examen médico pre ocupacional, realizado donde lo indique la Empresa.

La Empresa efectuará periódicamente Exámenes Preventivos de Salud Ocupacional, al personal expuesto a riesgos propios de su trabajo que permitan advertir oportunamente si sus condiciones de salud hubieren cambiado, de manera tal de intervenir en la pronta normalización de dichos cambios y con ello garantizar la continuidad en el puesto de trabajo que desarrolla habitualmente o en el cargo que eventualmente fuera destinado, facultándole continuar su trabajo en forma segura.

Como acción preventiva de la salud ocupacional se aplican los “Protocolos de vigilancia de la salud en el trabajo “

LEY 16744 / DS109 y DS 101 /

- PREXOR : resolución exenta 1080 del 6 de junio del 2011
- TMERT-EESS: resolución exenta N° 804 26 septiembre 2012
- PROTOCOLO DE VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CON EXPOSICION A SILICI :Resolución exenta N°268 del 3 junio 2015
- PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Resolución exenta N°336 del 1 septiembre 2015

Art.30°: Todo Trabajador al ingresar a la Empresa deberá llenar la Ficha Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad, accidentes sufridos y las secuelas ocasionadas por los mismos, así también ha de informar si ha sido calificado de Enfermedad Profesional.

Art.31°: Cuando, a juicio de la Empresa o del Organismo Administrador, se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los Trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control computado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

TITULO V: PROHIBICIONES

Art.32°: Queda terminantemente prohibido a todo Trabajador de la Empresa:

a) Fumar o encender fuego en lugares en que la Empresa o la jefatura superior ha prohibido hacerlo o donde exista algún control o aviso indicando prohibición de fumar.



- b) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos o que no sean los que correspondan al entorno habitual o propio del trabajo asignado.
- c) Correr, jugar o reñir en horas y lugares de trabajo.
- d) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- e) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no estén diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas.
- f) Usar elementos de protección personal pertenecientes a la Empresa o a algún compañero de trabajo que no le hayan sido entregados por el jefe directo para su uso personal.
- g) Utilizar elementos de protección personal en mal estado, inapropiados o cuyo funcionamiento y uso adecuado se desconozca.
- h) Ejecutar trabajos o acciones para los cuales no se esté capacitado o sin tener el estado de salud compatible respectivo, tales como: trabajar en altura si se tiene vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas de esfuerzo físico si se padece de insuficiencia cardíaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados de polvo si se está afectado por silicosis u otro tipo de neumoconiosis, etc.
- i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones. Detener sin orden expresa el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües, etcétera, que existan en las faenas.
- j) Ocultar información relacionada con determinadas condiciones de seguridad en la faena o con accidentes que hubieren ocurrido.
- k) Romper, rayar, retirar o destruir afiches, avisos, normas o publicaciones colocados a la vista de los Trabajadores para que sean conocidos por éstos.
- l) Aplicarse o aplicar a otros medicamentos o tratamientos sin prescripción autorizada.
- m) Presentarse al trabajo sin la ropa, calzado y cualquier equipo de protección que la Empresa proporcione para tal efecto.
- n) Operar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización.
- o) Ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en los que existan riesgos de intoxicaciones o de enfermedades profesionales.
- p) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol, de sustancias psicotrópicas o estupefacientes, consumir durante las horas de trabajo bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas (a excepción de los prescritos por un médico) o estupefacientes e introducir cualesquiera de estos elementos en los locales, oficinas o instalaciones de la Empresa.

TITULO VI: PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS Y EVALUACIÓN DE LAS INCAPACIDADES

Art.33°: Los procedimientos de reclamos y la evaluación de las incapacidades están reguladas por las normas legales y reglamentarias que se transcriben a continuación para mejor información de los Trabajadores.

(Artículo 76 de la Ley 16.744)

La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechohabientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio de Salud respectivo.



Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud correspondiente los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el organismo.

(Artículo 77 de la Ley 16.744)

Los afiliados o sus derechohabientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social del rechazo de una licencia o reposo médico por los Servicios de Salud, Mutualidades o Instituciones de Salud Previsional, basado en que la afección invocada tiene o no un origen profesional. La Superintendencia de Seguridad Social resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

(Artículo 77 bis de la Ley Nº 16.744)

El Trabajador afectado por el rechazo de una licencia o reposo preventivo por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo del régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente a la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el Trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las



solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el Trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse en el plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al Trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas, el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

(Artículo 71 Decreto N° 101)

Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo 76 de la Ley, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el organismo administrador no sea el Servicio de Salud, deberá poner en conocimiento de éste dicha circunstancia el último día del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Servicio indique.

(Artículo 72 Decreto N° 101)

La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los organismos administradores, aprobado por el Servicio de Salud, y deberá ajustarse a las siguientes normas:

1º Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76 de la Ley o, en su caso, por las personas señaladas en el artículo precedente.

2º La persona natural o entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

3º La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley y hará responsable, además, al que formuló la



denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

4º La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que corresponda y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

(Artículo 73 Decreto Nº 101)

Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla, sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2º título VIII de la Ley.

(Artículo 74 Decreto Nº 101)

El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos del artículo 72 de este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acaecido el hecho.

(Artículo 75 Decreto Nº 101)

La atención médica del asegurado será proporcionada de inmediato y sin que para ello sea menester ninguna formalidad ni trámite previo.

(Artículo 76 Decreto Nº 101)

Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud competente la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

Sin embargo, respecto de los Trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.

(Artículo 79 Decreto Nº 101)

La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud competente y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas del Servicio de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.

(Artículo 80 Decreto Nº 101)

Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Mutual.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

(Artículo 81 Decreto Nº 101)

El término de 90 días hábiles establecido por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

(Artículo 90 Decreto Nº 101)

La Superintendencia de Seguridad Social conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley Nº 16.744 y de la Ley Nº 16.395, y
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79.

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

(Artículo 91 Decreto Nº 101)

El recurso de apelación, establecido en el inciso 2º del artículo 77 de la Ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social y por escrito.

El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.

(Artículo 92 Decreto Nº 101)

La Comisión Médica y la Superintendencia podrán requerir de los organismos administradores, o directamente de los servicios que de ellos dependan o establezcan, de los Comités Paritarios y de los propios afectados, todos los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

(Artículo 93 Decreto Nº 101)

Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia de Seguridad Social a que se refiere el inciso 3º del artículo 77 de la Ley, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ella al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.



Art.34°: Los Trabajadores/as, bajo su exclusiva responsabilidad, podrán hacer uso de las dependencias Deportivas con las que cuenta la Empresa, para actividades particulares antes o después de la jornada de trabajo. Estas actividades no tienen la cobertura de la Ley N° 16.744. Asimismo, el uso de las dependencias ya señaladas en horario de colación, no da derecho a la cobertura de la Ley N° 16.744.

Se prohíbe expresamente el uso de las dependencias deportivas para actividades particulares dentro de la jornada de trabajo.

Las actividades deportivas extraprogramáticas son de carácter voluntario y por ello no opera la cobertura de la ley N° 16.744.

El uso de las dependencias deportivas deberá realizarse conforme a lo establecido en los reglamentos respectivos.

TITULO VII: SANCIONES

Art.35°: Cuando el Trabajador infrinja las disposiciones del presente Reglamento Interno será sancionado por el Jefe del establecimiento correspondiente, de acuerdo a la gravedad de la falta, con amonestación verbal, amonestación escrita o multa de hasta un veinticinco por ciento de la remuneración diaria del Trabajador.

Para estos efectos, se entenderá por remuneración diaria la remuneración bruta percibida por el Trabajador en el mes inmediatamente anterior a aquél en que cometa la infracción, la que estará compuesta por la sumatoria de los conceptos fijos que se perciben mes a mes, dividida por treinta.

Art.36°: El Trabajador afectado por la aplicación de una multa podrá reclamar por escrito ante el superior jerárquico de la jefatura que le impuso la sanción, dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir del momento en que ésta le haya sido notificada.

El superior jerárquico podrá solicitar los informes verbales o escritos que estime pertinentes, debiendo resolver la cuestión en el plazo de 15 días hábiles contados desde la interposición del reclamo.

Art.37°: No obstante, de la aplicación de la multa podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Lo dispuesto en este Título es sin perjuicio de la caducidad del contrato de trabajo si la infracción cometida configura alguna de las causales indicadas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Art.38°: De acuerdo a lo instruido por la Ley 16.744, se transcribe a continuación el artículo 20 del Decreto 40 que reglamenta dicha Ley:

El reglamento contemplará sanciones a los Trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario (remuneración) diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los Trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744 (Inciso modificado por DECRETO N° 50, Diario Oficial del 21 de Julio de 1988).

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un Trabajador, el



Servicio de Salud respectivo podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuesto en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas Empresas que no están obligadas a contar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.

TITULO VIII: ESTÍMULOS

Art.39°: La Empresa, a través de la Gerencia de Personas y Organización, premiará anualmente a los Trabajadores que se destaquen por la formación de hábitos en prevención de riesgos. Los requisitos para postular serán establecidos por el Área de Seguridad y Salud Ocupacional.

TITULO IX: DE LOS COMITES PARITARIOS Y GRUPOS DE PREVENCIÓN

Art.40°: En conformidad a la Ley N° 16.744, se organizarán Comités de Higiene y Seguridad en todos aquellos lugares en que trabajen más de 25 personas, sin perjuicio de que la Gerencia de Personas y Organización de Enel Generación Chile S.A. pueda organizar dichos comités en otros lugares que no cuenten con el mínimo de Trabajadores exigidos por la Ley.

Art.41°: Los Comités Paritarios estarán constituidos por tres representantes de los Trabajadores y tres representantes patronales en carácter de titulares. Por cada miembro titular se elegirá un miembro suplente.

El Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional formará parte de dichos Comités sin derecho a voto y podrá delegar sus funciones.

Art.42°: Tanto la designación o elección de los miembros del Comité Paritario, como las atribuciones y funciones que a éste le corresponden, se regirán por las normas contenidas en la Ley N° 16.744 y el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 21 de febrero de 1969.

Art.43°: El Comité Paritario deberá actuar en forma coordinada con Seguridad y Salud Ocupacional de Enel Generación Chile S.A., que es el organismo asesor que establece las pautas generales de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Art.44°: Enel Generación Chile S.A. dará las facilidades y adoptará las medidas necesarias para que funcionen adecuadamente los Comités Paritarios.

Art.45°: La Gerencia de Personas y Organización determinará las faenas en las que, por estar los Trabajadores más expuestos a accidentes, se deberán organizar Grupos de Prevención de Riesgos.

Art.46°: Existirán dos tipos de grupos de Prevención de Riesgos:

Los primeros corresponderán a las diferentes actividades de un mismo establecimiento de la explotación eléctrica o del Edificio Central.

Los segundos corresponderán a grupos que se ocupen de situaciones especiales, tales como: grupos de riesgo de incendios, grupos de accidentes del tránsito, monitores, etc.

Cada Grupo de Prevención de Riesgos será presidido por el jefe de la actividad o unidad respectiva. El secretario será elegido por los miembros del Grupo.

Art.47°: Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad permanecerán en funciones mientras dura la Empresa, faena, sucursal o agencia.

TITULO X: PREVENCIÓN DE INCENDIOS

Art.48°: Todo Trabajador que actúa como Monitor de Emergencia en la instalación en la cual trabaja, deberá conocer la ubicación de los equipos contra incendio con que cuenta su zona de trabajo, saber su modo de uso y aplicación según el tipo de fuego que deba controlarse.

Ante una situación de Emergencia, ya sea por Incendio, Sismo, aviso de Bomba, accidente o enfermedad común u otra situación que ponga en riesgo a los usuarios o instalaciones, todo trabajador debe obedecer las instrucciones que impartirá el Monitor de Emergencia.

Un Monitor de Emergencia es un trabajador que en forma voluntaria asume este cargo, que lo embiste de la responsabilidad para liderar las actuaciones a realizar ante una emergencia.

Art.49°: Cada Trabajador deberá informar a su Jefatura o al Área de Seguridad y Salud Ocupacional si observa algún extintor descargado o que presente alguna anomalía.

Art.50°: Al término de cada jornada de trabajo, el Trabajador deberá dejar desconectadas las estufas, calentadores de agua y cualquier otro artefacto que genere calor. Queda prohibido el uso de estos elementos en las instalaciones que contemplen calefacción y máquinas de agua (frío, caliente).

Art.51°: Cuando se efectúen trabajos de soldadura u otros procesos que generen calor o chispas, deberá contarse con un extintor portátil a la mano.

Art.52°: Cuando ocurra un amago de incendio, el Trabajador que se percate de ello, si se encuentra entrenado en el uso de equipos contra incendio, deberá actuar usándolos y dar la alarma a quienes se encuentren cerca.

Art.53°: En las diferentes áreas de la Empresa podrán encontrarse equipos de extinción de incendio de los siguientes tipos:

CLASE	TIPO DE MATERIAL	AGENTE EXTINTOR
A.- Sólidos	Madera Papel Cartón Plástico Textil	Polvo Químico Seco (PQS)
B.- Líquidos Inflamables	Bencina Grasa Pintura Gas Parafina	Polvo Químico Seco (PQS) Bióxido de carbono (CO2)
C.- Equipos Eléctricos Energizados	Motor Interruptor Computador Cable	Polvo Químico Seco (PQS) Bióxido de carbono (CO2)

	Tablero Eléctrico	
--	--------------------------	--

Art.54°: El acceso a los equipos contra incendio deberá mantenerse despejado e informar al Área de Seguridad y Salud Ocupacional, Servicios Generales ó a la jefatura correspondiente, en los establecimientos de terreno, en forma inmediata, cuando se hayan ocupado, para proceder a su recarga.

Art.55°: Si comienza un incendio de mayores proporciones, cada Trabajador deberá ceñirse al plan de evacuación con que cuente su establecimiento, en el caso de terreno, ó el Edificio Central con rapidez y orden, sin descontrolarse, a fin de evitar los accidentes causados por el pánico.

TITULO XI: DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

D.S. N° 50 “EL DERECHO A SABER” DE LA OBLIGACION DE INFORMAR (D.S. N° 40, TITULO VI)

Art.56°: En cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 50, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Empresa se obliga a:

Informar oportuna y convenientemente a todos sus Trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada Empresa.

En especial, se debe informar sobre los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en su trabajo.

Asimismo, la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspectos y olor), sobre los límites de exposición permisibles de estos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que se deben adoptar para evitar tales riesgos.

Mantener equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que pudieran presentarse en los sitios de trabajo.

Informar de lo precedentemente descrito a través de Seguridad y Salud Ocupacional y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, al momento de contratar a los Trabajadores o cuando se inician actividades que implican riesgos.

Los riesgos más frecuentes a los que están expuestos los Trabajadores de la Empresa, así como sus consecuencias y las medidas preventivas más elementales respecto de cada uno de ellos, son los que se indican en el cuadro siguiente, para las modalidades de trabajo remoto y/o presencial:

PELIGRO Y CONSECUENCIAS	AGENTE	MEDIDAS PREVENTIVAS
Inhalación de partículas que contengan sílice	Ambiente con partículas de sílice en suspensión	Usar los EPP definidos en Protocolos de la empresa Participar en programa de vigilancia médica establecido por la empresa.
Riesgo Psicosocial	Entorno de trabajo	Participar activamente en la implementación de “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo” LEY 16744 / DS109 y DS 101
ATRAPAMIENTO	Por máquinas fijas o en movimiento	Concentrarse en la labor que está realizando

Posibilidad de sufrir una lesión por atrapamiento o aplastamiento, de cualquier parte del cuerpo por mecanismos de máquinas o entre objetos, piezas o materiales	Por herramientas manuales	Coordinar las labores efectuadas por dos o más personas
	Equipos o herramientas pesadas	Usar técnicas de manejo manual de materiales para mover objetos
	Por herramientas portátiles eléctricas Por mecanismos en movimiento	Solicitar ayuda cuando sea necesario Utilizar iluminación de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente
	Por máquinas herramientas	
CAIDA MISMO NIVEL Este riesgo puede identificarse cuando existen en el suelo obstáculos o sustancias que pueden provocar una caída por tropiezo o resbalón	Por deficiencias del suelo	Mantener el orden y aseo
	Por pisar o tropezar con objetos en el suelo	Usar ceras antideslizantes en las tareas donde sea necesario
	Por existencia de vertidos de líquidos	No correr
	Por agua lluvia	Utilizar iluminación de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente
	Por nieve o escarcha	Usar casco de seguridad y zapatos de seguridad
	Por obstáculos en la zona de trabajo	Utilizar señalización No transportar objetos que obstruyan la visión Señalizar, zonas enceradas y con derrames de líquidos
CAIDA DISTINTO NIVEL Existe este riesgo cuando se realizan trabajos, aunque sea ocasionalmente en zonas elevadas sin protección adecuada, como barandillas, cuerdas de vida, etc. En los accesos a estas zonas y en huecos existentes en pisos y zonas de trabajo	Desde escalas y/o escaleras	Mantener orden y aseo
	De postes o estructuras eléctricas	No correr
	De equipos o instalaciones a distintos niveles	Usar superficies de trabajos con resguardo o barandas
	Desde andamios y plataformas temporales	Cuando corresponda usar cinturón de seguridad o arné.
	Desde apoyo de madera y/o hormigón	Usar amarras o fijaciones en escaleras y/o andamios o estructuras auxiliares
	Desde estructura, pórticos, grúas, etc.	Utilizar iluminación de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente
	Desde tejados y muros Caída al agua	Utilizar salvavidas y cuerda de seguridad. Colocar señalizaciones
CONTACTO CON PRODUCTOS QUÍMICOS Posibilidad de lesiones producidas por contactos con sustancias agresivas o afecciones motivadas por presencia de estos en el ambiente	Con sustancias químicas	Rotular adecuadamente los elementos
	Con sustancias irritantes/ alergizantes	Evitar salpicaduras en manejo de los elementos químicos utilizando técnicas apropiadas
PELIGRO Y CONSECUENCIAS	AGENTE	MEDIDAS PREVENTIVAS
	Con sustancias corrosivas	Usar E.P.P., tales como: guantes, coletes, protección visual, capuchón, etc.
	Con sustancias cáusticas	Utilizar almacenaje y recipientes adecuados Usar protección facial y/o respiratoria Conocer el producto y riesgos de su manipulación
CONTACTO CON Posibilidad de cortes, quemaduras o lesiones	Con fluidos o sustancias calientes/fríos	Mantener el orden y aseo

ocasionadas por contacto con superficies o productos calientes o fríos	Con focos de calor/frío	Usar ropa de trabajo apropiada a la faena a realizar y/o coleteo de cuero si es necesario
	Con proyecciones calientes/fríos	Usar los E.P.P., tales como: Guantes, polainas, capuchón, traje de cuero
	Con superficies abrasivas	Utilizar resguardos apropiados de acuerdo al peligro presente
	Con superficies cortantes	
ELECTROCUCION O QUEMADURAS POR CIRCULACION ELECTRICA Posibilidad de lesiones o daños producidos por el paso de corriente por el cuerpo	Contactos directos	Abrir con cortes visibles todas las fuentes de energía
	Contactos indirectos	Bloquear los aparatos de corte y señalizar en el mando de éstos
	Descargas Eléctricas (inductiva/capacitiva)	No manipular equipos y herramientas que se desconozcan Verificar la ausencia de tensión Usar equipos y artefactos eléctricos en buen estado con enchufes adecuados Poner a tierra y en cortocircuito todas las posibles entradas de tensión. Usar ropa 100% de algodón y E.P.P. tales como: Guantes alta/baja tensión, tierras provisionales (individuales), etc. Delimitar la zona de trabajo y colocar señales de seguridad
QUEMADURAS POR EXPOSICION A ARCOS ELECTRICOS Posibilidad de lesiones o daños producidos por un arco eléctrico	Calor	No acortar bajo ningún motivo las distancias de seguridad establecidas
	Proyecciones	Usar los E.P.P., tales como: Guantes alta/baja tensión, tierras personales, etc.
	Radiaciones no ionizantes	Delimitar zonas de trabajos y colocar señales de seguridad Usar ropa de trabajo 100% de algodón
EXPLOSION O INFLAMACION DE MATERIALES Posibilidad de que se produzca o se propague un incendio como consecuencia de la actividad laboral y las condiciones del lugar de trabajo	Acumulación de material combustible	No sobrecargar circuitos eléctricos
	Almacenamiento y trasvase de productos inflamables	Prohibición de fumar
	Focos de ignición	Mantener el orden y aseo
	Atmósfera inflamable	Controlar y revisar fuentes de calor
	Llamas abiertas	No recargar enchufes
	Descarga de electricidad estática	Delimitar el área cuando se trabaja con fuentes de calor
PELIGRO Y CONSECUENCIAS	AGENTE	MEDIDAS PREVENTIVAS
	Sobrecarga de la red eléctrica	Utilizar instalaciones eléctricas normalizadas
	Proyección de partículas calientes	Utilizar E.P.P. como: coletes, caretas, guantes, etc.
EXPOSICION A RUIDO Posibilidad de producirse una lesión auditiva por exposición a un nivel de ruido superior a los límites admisibles. Este riesgo se evalúa por medición y cálculo del nivel equivalente	Exposición a ruidos (maquinarias, herramientas, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> Participar y cumplir obligatoriamente con las disposiciones definidas según la implementación del "Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido" (Prexor). Utilizar protección auditiva (tipo tapón y/o fonos) Controlar tiempo de exposición de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente. Delimitar zona ruidosa y señalizar nivel de ruido.

EXPOSICION A TEMPERATURAS EXTREMAS Posibilidad de daño por permanencia en ambiente con calor o frío excesivo. Este riesgo se evalúa mediante medición y comparación con los valores de referencia	Exposición prolongada al calor	Utilizar ventilación forzada
	Exposición prolongada al frío	Hidratación adecuada
	Cambios bruscos de temperaturas	Controlar tiempos de exposición de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.
	Estrés térmico	Calefacción del área de trabajo Utilizar ropa de abrigo y calzado adecuado
EXPOSICION O CONTACTOS CON RADIACIONES IONIZANTES Posibilidad de lesión o afección por la acción de radiaciones ionizantes. Este riesgo se evalúa por medición	Contacto con productos radioactivos	Señalizar adecuadamente las zonas comprometidas
	Radiaciones ionizantes (rayos X, gamma, etc.)	Controlar tiempo de exposición de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente
EXPOSICION O CONTACTOS CON RADIACIONES NO IONIZANTES Posibilidad de lesión por la acción de radiaciones no ionizantes		Utilizar elementos de protección personal (Ej. Lentes especiales)
	Exposición a radiación no ionizante infrarroja	Controlar tiempo de exposición de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente
	Exposición a radiación visible o luminosa	Aislar zona de trabajo Señalizar
MANEJO MANUAL DE CARGAS Posibilidad de fatiga física al producirse un desequilibrio ligero entre las exigencias de la tarea y la capacidad física del Trabajador	Movimientos repetitivos	Realizar ejercicios físicos en el puesto de trabajo
	Espacios de trabajos reducidos	Utilizar equipos de izar
	Condiciones climáticas exteriores desfavorables	Usar técnicas de manejo manual de materiales para mover objetos
	Cargas estáticas	Solicitar ayuda cuando sea necesario
	Cargas dinámicas	No sobreexigir su capacidad física
	Levantamiento inadecuado	Disponer de la fisiología adecuada para la tarea
PELIGRO Y CONSECUENCIAS	AGENTE	MEDIDAS PREVENTIVAS
CHOQUES Y GOLPES Este riesgo puede presentarse cuando existe la posibilidad de que provoquen lesiones derivadas de choques o golpes con elementos tales como partes salientes de máquinas, instalaciones o materiales estrechamiento de zonas de paso, vigas o ductos a baja altura	Contra objetos fijos	Disponer de vías de tránsito
	Contra objetos móviles	Colocar en puertas y ventanas de vidrio cintas adhesivas visibles
	Golpes por herramientas manuales	Usar cascos y zapatos de seguridad
	Golpes por otros objetos	Señalizar partes salientes en zonas de tránsito, en equipos o maquinarias
	Golpes por herramientas portátiles eléctricas	Tener espacios adecuados para el trabajo
	Partes móviles de equipos	Mantener el orden y aseo
	Partes salientes en equipos de desplazamiento Grúas(puentes, pluma, portal)	Caminar con atención a las condiciones de la zona de tránsito y del entorno

DESPRENDIMIENTOS, DESPLOMES Y DERRUMBES El riesgo puede presentarse por la posibilidad de desplome o derrumbamiento de estructuras físicas o temporales	Desprendimiento de elementos de montajes fijos	Usar E.P.P. Tales como: antiparras, trompas para el polvo, etc.
	Desprendimiento de muros	Acuñar
	Desplomes de muros	Delimitar zona insegura
	Hundimientos de zanjas o galerías	Verificar entibamiento en excavaciones en suelos secos y húmedos
CORTES POR MANEJO DE HERRAMIENTAS Posibilidad de sufrir una lesión por objetos cortantes, punzantes o abrasivos, herramientas y útiles manuales máquinas y herramientas, etc.	Caída de rocas	
	Socavamiento del terreno	
	Por herramientas portátiles eléctricas	Verificar la habilidad en el manejo de las herramientas
	Por herramientas manuales	Usar herramientas en buen estado, apropiadas y con sus protecciones
	Por máquinas fijas	Usar los elementos de protección personal adecuados
CAIDA DE OBJETOS Este riesgo se presenta cuando existe la posibilidad de caídas de objetos o materiales durante la ejecución de trabajos o en operaciones de transportes y elevación por medios manuales o mecánicos. Además, puede presentarse cuando existe la posibilidad de caídas de objetos que no están siendo manipulados y se caen de su emplazamiento	Por objetos o superficies	Utilizar guantes anti corte
	Por objetos punzantes	
	Por manipulación manual de objetos y herramientas	Mantener el orden y aseo
	Caídas de elementos manipulados con aparatos elevadores	Ocupar técnicas apropiadas para el transporte y almacenamiento de materiales
PELIGRO Y CONSECUENCIAS	AGENTE	MEDIDAS PREVENTIVAS
	Caída de elementos apilados	Ocupar E.P.P., tales como: Casco de seguridad, zapatos de seguridad, etc. Solicitar ayuda cuando sea necesario Delimitar y señalizar zona de trabajo
ATROPELLO O GOLPE POR MANEJO DE MAQUINARIAS AUTOMOTRIZ O VEHICULOS Posibilidad de que se produzca un accidente al utilizar maquinaria o vehículos dentro del lugar de trabajo	Atropello de peatones	Concentrarse en su trabajo
	Choques y golpes contra elementos fijos	Conducir a velocidad prudente y razonable
	Volcamiento de vehículos (caída)	No beber alcohol
	Caída de cargas	No consumir medicamentos que puedan producir somnolencia
	Choques y golpes entre vehículos	Utilizar vías normales de circulación
ASFIXIA O INTOXICACIÓN EN LABORES EN ESPACIOS CONFINADOS Posibilidad de quedarse recluso o aislado en recintos cerrados o de sufrir algún accidente como	Caída a cauces	Manejar a la defensiva Trabajadores deben transitar por vías definidas para ellos Verificar licencia para el manejo
	Recintos cerrados con atmósferas bajas en oxígeno	Ocupar los elementos de protección personal correspondientes

consecuencia de la atmósfera respirable en dicho recinto	Recintos cerrados con riesgo de puesta en marcha accidental de elementos móviles o fluidos	Utilizar detectores de: Gases, deficiencia de oxígeno, exposímetro, etc.
	Exposición a gas	Utilizar ventilación forzada
	Exposición a vapor	Disponer protección respiratoria con filtros correspondientes
TRAFICO FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO Posibilidad de sufrir una lesión por golpe o atropello por un vehículo (perteneciente o no a la Empresa) durante la jornada laboral, fuera del lugar de trabajo. Excluye los accidentes de trayecto	Accidentes del tránsito	Utilizar cinturón de seguridad al conducir Realizar mantenimiento preventivo a los vehículos Conducir a la defensiva Utilizar las vías normales de circulación No consumir sustancias psicotrópicas o estupefacientes al momento de conducir Conductor debe estar autorizado No conducir en estado de ebriedad Concentrarse en la conducción
PELIGRO Y CONSECUENCIAS	AGENTE	MEDIDAS PREVENTIVAS
AGRESION DE ANIMALES Riesgo de lesiones o afecciones por la acción de animales	Picadura de insectos	En caso de los insectos usar repelentes
	Ataques de perros, etc.	Visualizar la zona y no exponerse, si existen animales o insectos peligrosos para las personas
	Agresiones de otros animales	
EXPOSICION A VIBRACIONES Posibilidad de que se produzcan lesiones por exposición prolongada a vibraciones mecánicas. Este riesgo se evalúa por medición y comparación con los valores de referencias	Exposición a vibraciones (martillos, neumáticos, vibradores de hormigón, etc.)	Controlar tiempo de exposición de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente
		Aplicar pausas de trabajo
POSTURAS INDEBIDAS DE TRABAJO Este riesgo se presenta en los puestos de trabajos mal diseñados, no confortables para el Trabajador, cabe recordar que los daños no se presentan al instante, si no que a largo plazo	Carga postural estática	Diseño del puesto de trabajo
	Peligros asociados a levantar/manejar objetos manualmente	Ocupar técnica apropiadas de levantamiento y manejo de materiales
		Utilizar en forma correcta las sillas y sillones
EXPOSICION A PROYECCION DE PARTICULAS EN SUSPENSION Posibilidad de sufrir incapacidades, quemaduras, contusiones por proyección violenta de partículas y/o afecciones por presencia de	Proyecciones de partículas	Usar E.P.P como: caretas, coletes, guantes, etc.

partículas en suspensión	Partículas en suspensión	Mascarillas con filtro para polvos Utilizar biombos Utilizar ventilación forzada Usar protección respiratoria con los filtros que correspondan.
Exposición a riesgo biológico de contagio por COVID-19	Contagio de virus COVID-19	Utilizar siempre mascarillas autorizadas por la empresa, con una postura correcta que proteja de forma completa las vías respiratorias (nariz y boca). Mantener una distancia física de 2 metros entre personas dentro de las instalaciones de Enel. Mantener un constante lavado de manos cada 2 horas y de mínimo 20 segundos. Seguir y cumplir con las instrucciones y medidas implementadas en todas las instalaciones.

Los Trabajadores que por razones de trabajo deban conducir vehículos arrendados o proporcionados por la Empresa, deberán:

- Contar con licencia de conducir vigente.
- Aprobar los exámenes exigidos por la Empresa.
- No conducir por más de cinco horas continuadas. Realizar descansos y pausas cada dos horas de manejo en lugares habilitados para estos fines.
- Sólo podrán viajar el máximo de personas que soporte la capacidad del vehículo, incluido el conductor.
- Cumplir todas las normas de seguridad al conducir.

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 21220, Art. 152, quáter M, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para aquellos casos en que se estipule que el trabajo Remoto o Remoto parcial se prestará desde el domicilio u otro lugar previamente determinado, la Empresa se obliga a:

Establecer y comunicar las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir.

La siguiente tabla ejemplifica las condiciones de Seguridad y Salud que se deben establecer:

CLASIFICACIÓN	ÁMBITO DE SST	DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD
Puesto de trabajo - Superficie mínima	Seguridad	El espacio del lugar de trabajo, en términos de volumen, requerido para el emplazamiento del puesto de trabajo debe ser suficiente para poder acomodar todos los elementos necesarios para la función.
Puesto de trabajo - Pisos	Seguridad	El pavimento y/o revestimiento del PISO donde se emplaza el puesto de trabajo debe ser sólido y no resbaladizo.
Puesto de trabajo - Elementos estructurales	Seguridad	Las paredes circundantes, los cielos rasos, las puertas, las ventanas y demás ELEMENTOS ESTRUCTURALES del puesto de trabajo, deben estar en buen estado de limpieza y conservación.

CLASIFICACIÓN	ÁMBITO DE SST	DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD
Superficie de tránsito - Pasillos	Seguridad	Los PASILLOS, por donde debe transitar se mantendrán libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia.
Superficie de tránsito - Pasillos	Seguridad	Los CABLES DE LOS EQUIPOS de trabajo u otros artefactos domiciliarios (calefactores, estufas, televisores, etc.) deben recogerse y estar ubicados de forma que no interfieran con el seguro desplazamiento del trabajador.
Instalaciones eléctricas - Recepción final	Seguridad	El lugar determinado para efectuar el teletrabajo cuenta con el registro donde se CERTIFIQUE el estado de la <u>instalación eléctrica</u> , según lo establecido por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) a los propietarios de una instalación que cumple con la norma eléctrica vigente. (Norma Chilena de Electricidad NCH Ele. 4/2003).
Instalaciones eléctricas - Condiciones generales	Seguridad	Los ENCHUFES y/o TOMACORRIENTES murales utilizados deben estar en perfectas condiciones (no presentan ninguna clase de daños), dado que podrían generar un cortocircuito y/o un posible incendio.
Instalaciones eléctricas - Prohibiciones	Seguridad	Queda PROHIBIDO el uso de enchufes tipo "triples" o alargadores tipo "regletas" ya que sobrecargan el sistema eléctrico.
Instalaciones de gas licuado - Condiciones generales	Seguridad	De ser requerido su uso, el lugar donde se efectúa el teletrabajo debe contar con el registros donde se CERTIFIQUE el estado de la <u>instalación de gas licuado</u> .
Condiciones de los servicios higiénicos	Seguridad	El recinto donde se realizan las labores de teletrabajo debe disponer de SERVICIOS HIGIÉNICOS, de uso individual o colectivo, en buen estado de funcionamiento. Además, se deben mantener en perfecto estado de higiene y protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario.
Condiciones de orden y aseo	Seguridad	El puesto de trabajo debe mantenerse en condiciones de ORDEN y LIMPIEZA, con tal de evitar la acumulación de residuos y/o desperdicios en el suelo o sobre el plano de trabajo.
Prevención de incendios	Seguridad	Se PROHÍBE FUMAR o emplear útiles de ignición en el puesto de trabajo.
Prevención de incendios	Seguridad	La UBICACIÓN de aparatos de calefacción, como estufas o calefactores, deberán estar separados de materiales y/o productos inflamables.
Prevención de incendios	Seguridad	Debe tener presente la ubicación y en buen estado los dispositivos contra incendios.
Vías de evacuación y salidas de emergencias	Seguridad	Deben estar definidas o identificadas las VÍAS DE EVACUACIÓN y SALIDAS de emergencias del lugar donde realiza el teletrabajo.

CLASIFICACIÓN	ÁMBITO DE SST	DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD
Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio, mesa o similar	Ergonomía	El plano de trabajo (escritorio, mesa o similar) tenga las DIMENSIONES mínimas para adaptarse a los requisitos de las tareas del trabajo, permitiendo una disposición flexible de la pantalla, el teclado, el mouse, los documentos, entre otros.
Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio, mesa o similar	Ergonomía	El plano de trabajo (escritorio, mesa o similar) posea un ESPACIO INFERIOR libre de obstáculos para permitir una ubicación segura y cómoda de las extremidades inferiores del trabajador, permitiendo el movimiento de estas.
Mobiliario - Silla	Ergonomía	La silla de trabajo cuente con una BASE ESTABLE de 5 apoyos y con ruedas semifrenadas.
Mobiliario - Silla	Ergonomía	La silla de trabajo cuente con AJUSTE DE ALTURA del asiento, del cojín lumbar y la inclinación del respaldo.
Mobiliario - Silla	Ergonomía	La silla de trabajo cuente con APOYA BRAZOS regulables en altura en caso de que los brazos no puedan ser apoyados sobre el plano de trabajo (2/3 de los antebrazos).
Posturas de Trabajo	Ergonomía	El trabajador deberá adoptar los aspectos de HIGIENE POSTURAL frente al uso de notebook o PC, considerando lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Posición del monitor frente al usuario a una distancia entre 50 cm. a 70 cm. del usuario, la zona superior del monitor debe estar alineada con la línea de visión horizontal • Los brazos deben estar apoyados sobre el plano de trabajo o en los apoya brazos de la silla • La espalda debe estar apoyada en el respaldo de la silla (zona lumbar y dorsal) y la inclinación del respaldo se debe regular entre 90° y 105°. • Los pies deben estar apoyados en el piso o en reposa pies, mientras las rodillas flectadas en un ángulo superior a 90° • No se debe trabajar desde la cama, sofá u otra estancia. En caso que se requiera sólo se puede realizar por períodos breves (no mayor a 30 minutos) y como forma de alternar la postura sentado
Iluminación	Ergonomía	Las condiciones para mantener una buena ILUMINACIÓN del puesto de trabajo son: <ul style="list-style-type: none"> • Disponer el lugar de trabajo en una ubicación con buena luz natural, que resulte cómoda al trabajador • Complementar el aporte de luz natural con iluminación artificial general. La ubicación recomendable para ésta es sobre la ubicación del trabajador y la temperatura de color recomendable es blanca neutra
Iluminación	Ergonomía	Se debe mantener ajustado el BRILLO de las pantallas para que resulte adecuado al entorno y no genere molestia visual.

CLASIFICACIÓN	ÁMBITO DE SST	DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD
Ruido	Ergonomía	Se deben mantener las FUENTES DE RUIDO INTERNAS en intensidades controladas, por ejemplo: timbre del celular silenciado o con vibración ubicado al lado del teclado o monitor, alertas sin sonido en plataformas de trabajo, timbre en volumen bajo, utilización de audífonos en videoconferencias.
Temperatura	Ergonomía	El puesto de trabajo debe mantenerse CONFORTABLE térmicamente.

En cumplimiento a lo establecido en el art. 154 del Código del Trabajo, el reglamento interno debe contemplar las instrucciones, métodos de trabajo y/o medidas preventivas de higiene y seguridad que deben cumplir los trabajadores que realizan labores en modalidad Remoto o Remoto parcial.

DESCRIPCIÓN DE LA EXPOSICIÓN	TIPO POTENCIAL DE INCIDENTE	INSTRUCCIÓN QUE DEBE CONSIDERAR EN SUS ACTIVIDADES DIARIAS
Ejecución de actividades diarias	Conjunto de incidentes potenciales	Debe mantener el espacio mínimo del lugar de trabajo, en términos de volumen, para el emplazamiento del puesto de trabajo.
Ejecución de actividades diarias	Sobrecarga postural (Sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Las actividades laborales solo se deben efectuar en el puesto de trabajo determinado para sus labores. Respete la prohibición de efectuar actividades en lugares distintos, como por ejemplo: sillones, cama, etc.
Ejecución de actividades diarias	Caídas a un mismo nivel	Mantenga siempre el piso donde se emplaza el puesto de trabajo en buenas condiciones. Si verifica que el pavimento o revestimiento presentan imperfecciones, solúcelo a la brevedad.
Ejecución de actividades diarias	Golpeado con/contra objetos fijos (inmóviles)	Mantenga siempre en buen estado de limpieza y conservación los elementos estructurales del puesto de trabajo (paredes circundantes, cielos rasos, puertas, ventanas, etc.), contribuyendo así a su seguridad.
Desplazamiento requeridos para la ejecución de las actividades	Caídas a un mismo nivel	Mantenga siempre los pasillos por donde debe transitar libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia. Procure caminar despacio, sin correr y mirando siempre hacia delante.
Desplazamiento requeridos para la ejecución de las actividades	Caídas a un mismo nivel	Mantenga siempre los cables de los equipos de trabajo u otros artefactos domiciliarios (calefactores, estufas, televisores, etc.) recogidos y ubicados de forma que no interfieran con su desplazamiento seguro.
Desplazamiento requeridos para la	Caída a distinto nivel - Superficies anguladas	Utilice los pasamanos de la (s) escalera(s) obligatoriamente mientras se desplaza por ellas.

DESCRIPCIÓN DE LA EXPOSICIÓN	TIPO POTENCIAL DE INCIDENTE	INSTRUCCIÓN QUE DEBE CONSIDERAR EN SUS ACTIVIDADES DIARIAS
ejecución de las actividades		
Uso de las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo	Contacto directo con la electricidad, recibir una descarga eléctrica (fuente, cables, etc.)	Las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo deben contar con el registro donde se certifique el estado de la instalación eléctrica bajo NCH Ele. 4/2003.
Uso de las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo	Contacto directo con la electricidad, recibir una descarga eléctrica (fuente, cables, etc.)	Se debe mantener los enchufes y/o tomacorrientes murales utilizados en el puesto de trabajo en perfectas condiciones, dado que podrían generar un cortocircuito y/o un posible incendio. Si detecta que algún interruptor o tomacorriente mural presenta daños, está suelto o carece de cubierta protectora solúcelo inmediatamente.
Uso de las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo	Contacto directo con la electricidad, recibir una descarga eléctrica (fuente, cables, etc.)	Queda prohibido el uso de enchufes tipo "triple" o alargadores tipo "regleta". La utilización de estos elementos sobrecarga el sistema eléctrico y pueden generar un cortocircuito.
Uso de las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo	Emanación de gas, incendios	Las actividades de mantención a las instalaciones eléctricas deben ser realizadas únicamente por personal autorizado y certificado por la SEC.
Uso de las instalaciones gas con ocasión de las actividades diarias	Incendio (fuego no controlado)	Al momento de manipular gas licuado siga las instrucciones de seguridad del equipo que está utilizando.
Uso de servicios higiénicos	Conjunto de incidentes potenciales	Los servicios higiénicos, de uso individual o colectivo, deben mantenerse en buen estado de funcionamiento e higiene y protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario.
Uso de herramientas manuales	Contacto con un agente material cortante	Si utiliza herramientas manuales (corcheteras, perforadoras, tijeras, etc.), utilícelas de forma correcta y no debe utilizarlas con otros fines que no sean los propios para las que fueron diseñadas.
Ejecución de actividades diarias	Conjunto de incidentes potenciales	El orden y la limpieza evitan muchos accidentes. Siga las instrucciones entregadas por la organización sobre las condiciones de orden y limpieza que se deben mantener en el puesto de trabajo.
Prevención y respuesta a emergencias	Incendio (fuego no controlado)	Está prohibido fumar o emplear útiles de ignición mientras se encuentre en el puesto de trabajo.
Prevención y respuesta a emergencias	Incendio (fuego no controlado)	Nunca ubique los aparatos de calefacción, como estufas o calefactores, cerca de materiales o productos inflamables.

DESCRIPCIÓN DE LA EXPOSICIÓN	TIPO POTENCIAL DE INCIDENTE	INSTRUCCIÓN QUE DEBE CONSIDERAR EN SUS ACTIVIDADES DIARIAS
Prevención y respuesta a emergencias	Incendio (fuego no controlado)	No deposite objetos que obstaculicen la visión y accesibilidad al extintor. La ubicación debe mantenerse libre de cualquier obstáculo, asegurando que se encuentran con su mantención al día y en condiciones de funcionamiento máximo.
Prevención y respuesta a emergencias	Conjunto de incidentes potenciales	Realice pequeños ensayos de evacuación y compruebe la que las vías de evacuación y salidas de emergencias permiten el acceso al exterior y se encuentran plenamente operativas.
Dimensiones del plano de trabajo	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Coloque estratégicamente los elementos que debe utilizar en sus tareas diarias, procurando que los elementos de mayor uso queden dentro de su alcance funcional sobre el plano de trabajo (pantalla, teclado, mouse, documentos, etc.) de manera que el espacio sea amplio, cómodo y fácil de utilizar.
Espacio inferior del plano de trabajo	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Mantenga el espacio inferior de su escritorio, mesa o plano de trabajo similar despejado, procurando no acumular objetos ya que le impedirían sentarse correctamente y mantener movilidad en sus extremidades inferiores. Además, eventualmente, generan un riesgo de caída ya que podría enredar sus pies.
Terminaciones y color del plano de trabajo	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Utilice un plano de trabajo (escritorio, mesa o similar) con una superficie de color neutro, de preferencia sin acabado reflectante (para reducir los reflejos), además asegure que posee bordes y esquinas redondeados.
Estabilidad de la silla	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Utilice una silla estable que cuente con una base de 5 apoyos y ruedas semi frenadas.
Ajuste de la silla	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Utilice una silla de trabajo que cuente con ajuste de altura del asiento, del cojín lumbar y la inclinación del respaldo.
Ajuste de los apoyabrazos	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	En caso de no poder apoyar correctamente los antebrazos sobre el plano de trabajo utilice una silla con apoya brazos que se pueda regular a la altura del plano.

DESCRIPCIÓN DE LA EXPOSICIÓN	TIPO POTENCIAL DE INCIDENTE	INSTRUCCIÓN QUE DEBE CONSIDERAR EN SUS ACTIVIDADES DIARIAS
Digitación continua sin pausas	Sobreesfuerzo no especificados en otra parte	Realice descansos de 8 minutos cada 50 minutos de digitación continua.
Postura estática sin pausas	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Realice micro pausas de trabajo (1 a 2 minutos cada media hora de trabajo continuo). Respete sus pausas formales de 15 minutos cada 3 horas de trabajo.
Desarrollo de actividades sobre el plano de trabajo	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	<p>Mantenga una adecuada postura frente al computador que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posición del monitor frente al usuario a una distancia entre 50 a 70 cm. del usuario, la zona superior del monitor debe estar alineada con la línea de visión horizontal. • Los brazos deben estar apoyados sobre el plano de trabajo o en los apoya brazos de la silla. • La espalda debe estar apoyada en el respaldo de la silla (zona lumbar y dorsal) y la inclinación del respaldo se debe regular entre 90° y 105°. • Los pies deben estar apoyados en el piso o en reposa pies, mientras las rodillas flectadas en un ángulo superior a 90°. • No se debe trabajar desde la cama, sofá u otra estancia. Sólo se puede por períodos breves (no mayor a 30 minutos) y como forma de alternar la postura sentado.
Iluminación artificial o natural insuficiente	Incidentes no clasificados (otros)	Mantenga su puesto de trabajo con una buena fuente de luz natural o artificial que permita una adecuada visualización de todos los elementos de trabajo.
Iluminación natural excesiva	Incidentes no clasificados (otros)	Utilice los elementos disponibles para el control de la luz natural (persianas, cortinas, pantallas).
Presencia de deslumbramientos directos	Incidentes no clasificados (otros)	<p>Disponga la pantalla del notebook o monitor de forma perpendicular al principal ingreso de luz natural o principal fuente de iluminación artificial.</p> <p>Utilice los elementos de control de ingreso de luz natural (persianas, cortinas, pantallas), para evitar la incidencia directa molesta de luz natural en el campo visual.</p>
Presencia de deslumbramientos indirectos	Incidentes no clasificados (otros)	Disponga el lugar de trabajo sobre superficies opacas, de baja reflexión de luz y ubicar las luminarias de forma lateral al lugar de trabajo o sobre la ubicación del trabajador.

DESCRIPCIÓN DE LA EXPOSICIÓN	TIPO POTENCIAL DE INCIDENTE	INSTRUCCIÓN QUE DEBE CONSIDERAR EN SUS ACTIVIDADES DIARIAS
Pantalla con brillo excesivo o insuficiente.	Incidentes no clasificados (otros)	Mantenga ajustado el brillo de las pantallas para que resulte adecuado al entorno y no genere molestia visual.
Ruido molesto desde el interior del hogar	Incidentes no clasificados (otros)	Mantener fuentes de ruido internas en intensidades controladas, por ejemplo: timbre del celular silenciado o con vibración ubicado al lado del teclado o monitor, alertas sin sonido en plataformas de trabajo, timbre en volumen bajo, utilización de audífonos en videoconferencias.
Escuchar videoconferencia con audífonos a alto volumen	Incidentes no clasificados (otros)	No subir el volumen por sobre la mitad de lo que permite el dispositivo.
Renovaciones de aire insuficientes	Incidentes no clasificados (otros)	Ventilar al menos tres veces al día por 10 minutos. Lo recomendable es contar con un ingreso y una salida de aire abiertos (puede ser una puerta y una ventana).
Disconfort térmico	Incidentes no clasificados (otros)	Procure mantener una temperatura confortable durante su trabajo.
Manejo manual de cajas u objetos	Sobreesfuerzos físicos al levantar objetos	Cuando tenga que levantar cargas, utilice el siguiente método de levantamiento seguro: coloque un pie detrás de la carga y otro al costado, doble las rodillas manteniendo la espalda recta al ponerse en cuclillas, pegue el mentón al pecho, tome firmemente el objeto que se pretende levantar por medio de un correcto agarre palmar, mantenga los brazos y codos pegados al cuerpo y levante la carga utilizando la fuerza de los muslos evitando curvar la columna.
Establecimiento de límites de tiempos laborales y de desconexión.	Enfermedad profesional de salud mental	Debe respetar los horarios de trabajo acordados con el empleador, asegurando mantener una desconexión de al menos 12 horas seguidas.
Pausas durante la jornada laboral.	Enfermedad profesional de salud mental	Debe respetar los horarios de colación acordados con el empleador.
Uso de Tecnologías de la Información	Enfermedad profesional de salud mental	Avise a su Gestor si no posee capacitación específica sobre las tecnologías que debe utilizar en sus actividades de teletrabajo.
Carga laboral	Enfermedad profesional de salud mental	Mantenga siempre planificada su carga de trabajo, acordando con su jefatura directa los plazos de entrega.
Comunicación con pares y jefaturas	Enfermedad profesional de salud mental	Participe en las reuniones periódicas que efectúa su jefatura directa.
No conformidad normativa	Conjunto de incidentes potenciales	Cumpla todas las instrucciones establecidas por la organización, relacionadas con los procedimientos y métodos seguros de trabajo, entregados en la obligación de informar (ODI).

DESCRIPCIÓN DE LA EXPOSICIÓN	TIPO POTENCIAL DE INCIDENTE	INSTRUCCIÓN QUE DEBE CONSIDERAR EN SUS ACTIVIDADES DIARIAS
No conformidad normativa	Conjunto de incidentes potenciales	Siga siempre los métodos prácticos de trabajo seguro, indicados en las comunicaciones periódicas que realiza su organización.
No conformidad normativa	Conjunto de incidentes potenciales	Debe participar en todas las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo que realice su organización. Una vez efectuadas estas capacitaciones, debe aplicar todas las medidas preventivas que fueron entregadas.

Art.57°: En relación con el riesgo de contagio del COVID 19 y sus variantes y con la finalidad de prevenir, dar protección a la vida y salud de los trabajadores y contribuir al control de los contagios del virus COVID 19, la empresa podrá solicitar para el ingreso a las dependencias, que todos los trabajadores que concurren presencialmente opten alternativamente por exhibir su pase de movilidad habilitado o someterse a un examen de PCR u otro que detecte la presencia del virus, con la frecuencia que se determine como segura para prevenir riesgo de contagio.

En caso que el trabajador opte por someterse a un examen PCR, éste deberá realizarse con una antelación de máximo 72 horas antes de ingresar a las instalaciones de Enel o de salir a terreno realizado por el laboratorio contratado por Enel y así sucesivamente durante la semana o turno laboral estipulado en su contrato de trabajo, o una prueba de antígeno con una antelación de máximo 48 horas tomado por un centro de salud habilitado por la Seremi o entidad delegada para realización de este test y así sucesivamente durante la semana o turno laboral estipulado en su contrato de trabajo, o alguna prueba COVID-19 que sea autorizada por el Ministerio de Salud con la frecuencia que se determine para prevenir el riesgo de contagio.

Asimismo, durante las jornadas laborales, se podrán realizar exámenes PCR o pruebas de antígenos COVID-19 de forma aleatoria, a modo de prevenir el COVID-19 y sus distintas variantes. Para esto se considerarán a todos los trabajadores que se encuentran en los diferentes establecimientos de Enel y en terreno.

TITULO XII: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL (LEY N° 20.949, CON VIGENCIA 17.09.2017)

Art.58°: Todo Trabajador, cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas.

El Peso Máximo de Carga Humana está regulada por la Ley N° 20.949, que se traduce en lo siguiente:

Art.59°: La empresa velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

- a) Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
- b) Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, y
- c) Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.



La empresa procurará los medios adecuados para que los Trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

- a) Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos;
- b) Información acerca de la carga que debe manejar manualmente;
- c) Uso correcto de las ayudas mecánicas;
- d) Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario, y
- e) Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

Art.60°: La empresa procurará organizar los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

Art.61°: Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.

Art.62°: Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

Art.63°: Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

TITULO XIII: DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA (LEY 20.096 – DE VIGENCIA 23.03.2006)

Art.64°: La ley N° 20096, “Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los Trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.”




Art.65°: La expresión “estar expuestos a radiación ultravioleta” que utiliza el artículo 19 de la ley N° 20.096, se refiere a los Trabajadores que por razones ocupacionales deben estar permanentemente al aire libre, en contacto directo con la radiación del sol o dispersa generada por nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB, de 280nm a 315nm, si los rangos UVC de 180nm a 280nm son retenidos en las capas atmosféricas por lo que no inciden significativamente en el medio ambiente.

Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los distintos rangos de radiación, para el caso de Trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N° 20.096, respecto

de Trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los Trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

- La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.
Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el Trabajador transpire o se lave la parte expuesta.
Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.
- Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- Usar ropa de vestir adecuada para el Trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
LUZ VERDE  <u>NORMAL</u> Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o baja.	Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, se puede permanecer hasta 1 hora durante el peak de sol fuerte, desde las 11:00 hasta las 15:00 horas sin quemarse. Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.
LUZ AMARILLA  <u>ALERTA AMARILLA</u> Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.
LUZ NARANJA  <u>ALERTA NARANJA</u> Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.

LUZ ROJA**ALERTA ROJA**

Valor del índice 10 – 15

Categoría de exposición: muy alta

(Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).

Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.

Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos.

Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.

Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.

Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 15 cada 2 horas.

TITULO XIV: DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE TRANSTORNOS MÚSCULOS ESQUELÉTICOS

Art.66º: Enel Generación Chile S.A., en concordancia con el DS 594 se compromete a evaluar los peligros y hacer control de los riesgos estableciendo evaluaciones cualitativas y programas preventivos según lo exige el protocolo MINSAL TMER-EESS ,

TITULO XV: DE LA NORMA TÉCNICA N° 125 DENOMINADA “PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO (PREXOR)

Art. 67º: El propósito de esta norma técnica tiene por objetivo Entregar las directrices tanto para la elaboración, aplicación y control de los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos al agente ruido y contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través el establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

Art. 68º: La aplicación de este protocolo se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras expuestos ocupacionalmente a ruido, quienes debido a la actividad que desempeñan, pueden desarrollar una Hipoacusia Sensorio neural Laboral (HSNL) por dicha Exposición. Además, deberán conocerlo los expertos en prevención de riesgos de las empresas, los miembros de comité(s) paritario(s), los dirigentes sindicales, trabajadores y los empleadores de las empresas en que existe la exposición ocupacional a ruido. Esta difusión deberá quedar acreditada a través de un acta suscrita por el administrador de la Ley N° 16.744 o empresa, según corresponda, y todas las personas que tomaron conocimiento del protocolo, la que deberá ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Art. 69º: La aplicación del presente protocolo es de carácter obligatorio para los administradores del seguro de la Ley N° 16.744, para las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido, correspondiendo a la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y a las Inspecciones del Trabajo, fiscalizar su cumplimiento en las materias de su competencia.

TITULO XVI: DE LA LEY TABACO (LEY 20.660)

Art. 70º: la ley 20.105, que modifica la ley 19.419 en materias relativas a la publicidad y consumo de tabaco, establece en su art. 10º “se prohíbe fumar en los siguientes lugares incluyendo los patios y espacios al aire libre interiores:

- a) Establecimientos de educación, pre-básica, básica y media.
- b) Recintos donde se expendan combustibles.
- c) Aquellos en que se fabriquen, procesen o depositen, manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- d) Medios de transporte de uso público o colectivo.
- e) Ascensores.

El 1 de marzo de 2013 comenzó a regir la ley del tabaco (Ley N°20.660), que aumenta las restricciones al consumo, venta y publicidad del cigarro.

Solo se podrá fumar en las áreas habilitados para fumadores al aire libre y lejos al menos 10 metros de productos inflamables

TITULO XVII: DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Artículo 71º: Como lo establece la Ley 16.744, será el empleador quién deberá realizar la identificación y evaluación de riesgo definida en el presente protocolo, que confirmará o no la exposición a factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo, y determinará si la organización ingresa al programa de vigilancia de la institución administradora del seguro de la ley 16.744 a la que esté afiliado.

Los Riesgos Psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo. Mediante resolución exenta N°336 fue aprobado el protocolo de vigilancia de riesgos Psicosociales en el trabajo. Cuyo objetivo es contar con un instrumento que entregue las orientaciones técnicas para valorar, medir y evaluar la exposición a riesgos psicosocial al interior de la empresa y organizaciones del país.

Art. 72º: Este protocolo comienza a regir en periodo de marcha blanca desde el 01 de septiembre del 2013, el cual tendrá una duración de dos años y en este tiempo será implementado en los siguientes sectores:

- a) Comercio (Retail)
- b) Transporte.
- c) Intermediación Financiera.

Art. 73º: Durante este proceso de información la autoridad sanitaria inspeccionará y fiscalizará en los tres sectores antes mencionados, solicitando que los riesgos sean evaluados y autogestionados por parte de cada empleador. Este proceso de evaluación se inicia con el cuestionario SUCESO ISTAS 21 versión breve y los resultados de estas evaluaciones deben ser gestionados por la empresa y entregados al organismo administrador (Mutual C.Ch.C.), independiente del nivel de riesgo que obtengan.

Art. 74º: Como lo establece la Ley 16.744, será el empleador quién deberá realizar la identificación y evaluación de riesgo definida en el presente protocolo, que confirmará o no la exposición a factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo, y determinará si la organización ingresa al programa de vigilancia de la institución administradora del seguro de la ley 16.744 a la que esté afiliado.

Los pasos a seguir por la empresa son los siguientes:

1. Implementar el Programa de riesgo psicosocial laboral.
2. Aplicar el cuestionario SUCESO ISTAS 21 breve a la totalidad de los trabajadores.
3. Entrega de resultados por parte del Organismo administrador correspondiente
4. Auto gestionar las medidas correctivas para disminuir sus riesgos (excepto el nivel de riesgo mayor en que deben ser asesorados por el organismo administrador)

TITULO XVIII: DEL PLAN DE ERRADICACIÓN DE LA SILICOSIS

Art. 75°: Debido al gran Número de trabajadores que en Chile se encuentran expuestos a Sílice y por lo tanto en riesgo de adquirir Silicosis y otras patologías asociadas, es que se ha adquirido y establecido el compromiso nacional destinado a controlar, disminuir y erradicar la Silicosis mediante la aplicación de un Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis **PLANESI**.

Para ello se crea el **MANUAL SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIAS DE LA SILICOSIS**, Aprobado mediante resolución exenta N° 847, el 20 de octubre de 2009.

- a) El propósito principal es contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de la Silicosis.
- b) La vigilancia ambiental de los lugares de trabajo.
- c) Protocolo para la toma de muestras de sílice libre cristalina en aire.
- d) La vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a sílice.

Art. 76°: Se describen Directrices Generalizadas sobre Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empresas con Riesgo de Exposición a Sílice.

En Toda faena productiva que se realizan actividades donde los trabajadores pueden estar expuestos al riesgo de sílice en el aire respirable, se deberá ante la sospecha de este riesgo:

- a) Solicitar a su Organismo Administrador (OA) de la Ley 16.744 que concurra a las respectivas centrales para realizar, en conjunto, la identificación de presencia de sílice en las distintas áreas de trabajo.
- b) Si se confirma la presencia de sílice, se debe solicitar al Organismo Administrador la realización de mediciones ambientales de sílice y mediciones personales (dosimetrías) para definir a los trabajadores expuestos.
- c) Solicitar al organismo administrador el informe técnico con los resultados de las mediciones realizadas, y las recomendaciones de control de riesgos necesarias de implementar.
- d) Se deberá implementar las medidas de seguridad y control indicadas por el Organismo Administrador, el Departamento de Prevención de Riesgos (DPR) y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), según corresponda, de conformidad con las facultades que la ley N°16.744 reconoce a estas entidades.
- e) Se deberá confeccionar el listado de los trabajadores que se desempeñan en puestos de trabajo con exposición a 50% o más del LPP establecido en el DS 594/1999 del MINSAL, para su inclusión en el Programa de Vigilancia de la Salud (PVS) que debe desarrollar su OA.
- f) Se deberá Facilitar la asistencia de los trabajadores a los controles médicos programados para el cumplimiento del Programa de vigilancia de Salud.



En caso de haber trabajadores con resolución de incapacidad permanente por silicosis otorgada por la COMPIN respectiva, se debe considerar la reubicación en puestos de trabajo sin exposición a sílice.

TITULO XIX: DISPOSICIONES GENERALES

Art.77°: Según lo dispuesto en los artículos 153 al 157 del Código del Trabajo, como asimismo en el artículo 67 de la ley N° 16.744 sobre accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales y en el artículo 14 del Decreto Supremo 40 dictado el año 1969 por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, toda Empresa que ocupe normalmente 10 o más Trabajadores permanentes está obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo cuyo cumplimiento será obligatorio para las partes involucradas, debiendo el empleador entregar un ejemplar a cada Trabajador.

Art.78°: En virtud a lo dispuesto en el Artículo N° 156 del Código del Trabajo, el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad comenzará a regir en el plazo de los 30 días siguientes de la fecha en que es de conocimiento de los Trabajadores.



COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

En _____, con fecha _____. Yo, el trabajador abajo firmante, declaro haber recibido en forma gratuita una copia íntegra del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa ENEL GENERACIÓN CHILE S.A. de acuerdo a lo establecido en el artículo 156 inciso 2 del Código del Trabajo y al artículo 14 del Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 07 de marzo de 1969 como Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de Orden, Higiene y Seguridad en él contenidas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de éste o que expresamente lo indique.

Nombre Trabajador
Rut:

Firma del Trabajador

Este comprobante se archivará en la Carpeta Personal del Trabajador.