



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ENTRE COMPAÑÍA MINERA DOÑA INÉS DE COLLAHUASI SCM
Y SINDICATO DE EMPRESA COMPAÑÍA MINERA
DOÑA INÉS DE COLLAHUASI SCM

» Vigencia desde el 01 de noviembre
de 2017 al 31 de octubre de 2020





CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ENTRE
COMPAÑÍA MINERA DOÑA INÉS DE COLLAHUASI SCM
Y
SINDICATO DE EMPRESA COMPAÑÍA MINERA
DOÑA INÉS DE COLLAHUASI SCM

» Vigencia desde el 01 de noviembre
de 2017 al 31 de octubre de 2020



➤ ÍNDICE

CAPÍTULO I DEFINICIONES, VIGENCIA Y ALCANCE	7
Definiciones	8
Primera: Partes a quienes afecta	10
Segunda: Período de vigencia del convenio colectivo de trabajo	10
CAPÍTULO II BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS	11
Tercera: Reajustabilidad de sueldos base y de beneficios en dinero	12
Cuarta: Indemnización por años de servicio	13
Quinta: Bono de gestión trimestral (BGT)	13
Sexta: Bono de producción mensual (BPM)	20
Séptima: Gratificación garantizada	26
Octava: Aporte a fondo de pensiones	26
Novena: Retiro programado	28
Décima: Asignaciones por vacaciones continuas	30
Undécima: Anticipo de vacaciones	31
Duodécima: Compensación días progresivos	31
Décima tercera: Permisos pagados	32
Décima cuarta: Asignación por condiciones especiales de faena	32
Décima quinta: Asignación de continuidad de operaciones y reunión de seguridad	33
Décima sexta: Bono de reemplazo	36
Décima séptima: Bono de emergencia o fuerza mayor	36
Décima octava: Bono cambio de turno imprevisto	37
Décima novena: Asignación de zona	37
Vigésima: Bono turno noche	37
Vigésima primera: Bono descanso unificado	37
Vigésima segunda: Pago días festivos	38
Vigésima tercera: Bono capacitación	38
Vigésima cuarta: Transporte	38
Vigésima quinta: Alimentación	39



CAPÍTULO III BENEFICIOS SOCIALES: SALUD, EDUCACIÓN, HABITACIÓN Y OTROS	41
Vigésima sexta: Seguro de salud	42
Vigésima séptima: Licencia médica y subsidio por enfermedad	44
Vigésima octava: Asignación por control médico ocupacional	45
Vigésima novena: Seguro por muerte o incapacidad	45
Trigésima: Asignación útiles escolares	46
Trigésima primera: Beca escolar	47
Trigésima segunda: Beca por excelencia académica	48
Trigésima tercera: Asignación preescolar	48
Trigésima cuarta: Beca estudios superiores de cónyuge o conviviente	49
Trigésima quinta: Aporte fondo universitario de trabajador	49
Trigésima sexta: Seguro escolar fallecimiento o invalidez de trabajador	50
Trigésima séptima: Plan habitacional	50
Trigésima octava: Bono casa	52
Trigésima novena: Bono del beneficio de sala cuna	52
Cuadragésima: Asignación de fiestas patrias	52
Cuadragésima primera: Asignación de navidad	53
CAPÍTULO IV CLÁUSULAS FINALES Y TRANSITORIAS	55
Cuadragésima segunda: Incompatibilidad de beneficios	56
Cuadragésima tercera: Reemplazo de beneficios	56
Cuadragésima cuarta: Beneficios individuales	56
Cuadragésima quinta: Extensión de beneficios	56
Cuadragésima sexta: Anexos	57
Cláusulas transitorias	57
Primera transitoria: Acuerdo del sindicato para la implementación o renovación de la jornada excepcional 7x7	57
Segunda transitoria: Plan especial de retiro	58
Tercera transitoria: Vigencia y mandato	60



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM

Y

Sindicato de Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM

En Iquique a 05 de mayo de 2017, entre la Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, con domicilio en esta ciudad, Avenida Baquedano N° 902, representada legalmente para estos efectos por sus Apoderados don Fernando Hernández Ortega, Vicepresidente Recursos Humanos, don Francisco Carvajal Palacios, Vicepresidente Ejecutivo Operaciones, don Iñigo Otondo Ruiz, Gerente Servicios Operacionales, don Gaetano Manniello Guagama, Gerente Relaciones Laborales y don Alfredo Maldonado Correa, Superintendente Relaciones Laborales, en adelante indistintamente la “Empresa” o la “Compañía”, por una parte, y por la otra, la Comisión Negociadora del Sindicato de Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, en adelante también el “Sindicato”, en representación de los Trabajadores socios de dicha organización sindical que se individualizan en la nómina que se agrega al final de este Convenio, nómina que se considerará como parte integrante del mismo para todos los efectos legales, comisión formada por los Dirigentes Sindicales, don Felipe Román Briones, en su calidad de Presidente, don Jaime Tobar Miranda, en su calidad de Secretario, don Roberto González Romo, en su calidad de Tesorero y los Directores, don Michal Valenzuela Altamirano, don José Vergara Aguirre, don Cristian Salinas Guardia y don Juan Pavez Fuentes, todos domiciliados en Iquique, calle Esmeralda N° 761; ambas en conjunto denominadas también como “Las Partes”, se ha acordado el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo de acuerdo al artículo 314 del Código del Trabajo y su normativa complementaria, el que consta de las Cláusulas que a continuación se expresan:



CAPÍTULO I

DEFINICIONES, VIGENCIA Y ALCANCE



DEFINICIONES

Para efectos de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las partes acuerdan que cada vez que se utilicen las expresiones que a continuación se definen, debe dárseles a éstas el significado que para cada caso se indica en esta cláusula:

1. Trabajador:

Toda persona natural con contrato de trabajo indefinido vigente con Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM y que se incluye en la nómina del Anexo N°1 que forma parte integrante de este Convenio para todos los efectos legales.

2. Empresa, Compañía o Empleador:

Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM.

3. Sindicato:

Sindicato de Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM.

4. Hijo e Hija:

Aquella persona cuya filiación se encuentra determinada de conformidad a las reglas previstas en el Título VII del Libro I del Código Civil (hijas e hijos matrimoniales y no matrimoniales y adoptados plenamente o en trámite de adopción y respecto de los cuales se ha obtenido sentencia ejecutoriada que otorga el cuidado personal del menor, de conformidad a lo que dispone el artículo 19 de la Ley N° 19.620).

5. Hijastro o Hijastra:

Es toda persona que tenga la calidad de hijo o hija, de acuerdo a lo establecido en el punto anterior, del cónyuge y/o conviviente del trabajador respecto de la cual éste haya presentado previamente a la Compañía el certificado de estado civil de conviviente o bien una declaración jurada de convivencia.

6. Cargas Familiares:

Se entiende que son todas aquellas personas que tienen derecho a asignación familiar con relación al trabajador y que hayan sido reconocidos por el organismo previsional correspondiente.

7. Cónyuge:

Persona unida con el trabajador por un contrato de matrimonio vigente.

8. Conviviente:

Es la persona con quien el trabajador al momento de verificarse los supuestos que dan derecho a solicitar el beneficio correspondiente esté cohabitando en el mismo lugar y, además: **(i)** mantiene un acuerdo de unión civil vigente suscrito bajo la Ley

N°20.830 o, (ii) mantiene una unión de hecho durante un plazo ininterrumpido de a lo menos 5 años, si no tienen hijos en común, o bien, durante un plazo ininterrumpido de 2 años, en caso de existir hijos en común, y respecto del cual éste haya presentado previamente a la Compañía la declaración jurada de convivencia, según se establece en el procedimiento respectivo.

Con todo, para la aplicación de este convenio, en aquellos casos en que el trabajador mantenga vínculo matrimonial o de unión civil vigente y, a la vez, convivencia con otra persona distinta de su cónyuge o conviviente civil, según se trate, deberá optar por una de ellas para aplicar los beneficios de este convenio colectivo.

9. Padre o Madre (Padres):

Ascendiente de primer grado del trabajador o cualquiera de las personas a quienes la legislación vigente les confiera la calidad de Padre o Madre.

10. Suegro o Suegra:

Toda persona natural que sea padre o madre del cónyuge o conviviente del trabajador, respecto del cual éste haya acreditado previamente a la Compañía la convivencia.

11. Índice de Precios al Consumidor, IPC:

Cada vez que se use cualquiera de estas expresiones se hace referencia al Índice de Precios al Consumidor que mensualmente fija el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo y el índice o indicativo que lo reemplace.

12. Unidad de Fomento o UF:

Es la unidad de medida reajutable basada en la variación del Índice de Precios al Consumidor informada por el Banco Central de Chile.

13. Límite Máximo Imponible:

De conformidad a lo que dispone el artículo 16 del DL 3.500, de 1980, la remuneración y renta mensual tendrán un límite máximo imponible señalado en la referida norma, reajustadas considerando la variación del índice de remuneraciones reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) entre noviembre del año anteprecedente y noviembre del precedente, respecto del año en que comenzará a aplicarse, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 90 del citado decreto.

El tope imponible así reajustado, comenzará a regir el primer día de cada año calendario y será determinado mediante resolución de la Superintendencia de Pensiones.

Con todo, el tope imponible será reajustado siempre que la variación del índice antes mencionada sea positiva. Si fuese negativa, el tope mantendrá su valor vigente en unidades de fomento y sólo se reajustará en la oportunidad en que se produzca una variación positiva que corresponda por aplicación del inciso primero del artículo 16 del DL 3.500 de 1980.

14. Budget o Presupuesto:

Corresponde al ejercicio presupuestario oficial vigente para el año calendario que corresponda; el cual considera los indicadores principales de desempeño de la Compañía, en base mensual, trimestral y anual.

15. Alcance de los Beneficios:

Todos los beneficios contenidos en este instrumento están pactados en montos brutos y, en consecuencia, de ellos habrá que descontar las imposiciones, impuestos y demás deducciones que sean de cargo del trabajador, con excepción de los que expresamente se establecen en montos líquidos.

PRIMERA: PARTES A QUIENES AFECTA

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM y a los socios del Sindicato de Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM afectados a la negociación que se incluyen en la nómina contenida al final de este instrumento y que se considera parte integrante de este Convenio para todos los efectos legales.

Asimismo, el presente Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores que la empresa decida extender los beneficios y que por su parte acepten la extensión de los beneficios pactada entre la Empresa y el Sindicato, conforme a lo establecido en la cláusula cuadragésima quinta, desde la fecha que suscriban el anexo al contrato de trabajo en que aceptan la extensión de beneficios.

SEGUNDA: PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de 36 meses, contados desde el 1° de noviembre del año 2017 hasta el 31 de octubre del año 2020, ambas fechas inclusive.

CAPÍTULO II

BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS



TERCERA: REAJUSTABILIDAD DE SUELDOS BASE Y DE BENEFICIOS EN DINERO

- a) El sueldo base, las asignaciones y los bonos establecidos en pesos, vigentes al 31 de octubre del año 2017, de los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo, se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el 1º de mayo del año 2017 y el 31 de octubre del 2017. El presente reajuste no es acumulable con cualquier otro reajuste pactado en iguales o similares términos en otro instrumento colectivo que rija en el período señalado.
- b) A partir del 1º de noviembre del año 2017 el sueldo base, las asignaciones y los bonos establecidos en pesos de los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo, se reajustarán en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas u organismo que lo reemplace, cada vez que esta variación acumulada supere el valor positivo de dos coma cinco por ciento (2,5%).



Si transcurrieren seis meses sin que la variación del referido Índice supere el dos coma cinco por ciento (2,5%), el Sueldo Base, las asignaciones y los bonos establecidos en pesos de los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo se reajustará en el porcentaje de variación que aquel Índice hubiere experimentado en dicho período de seis meses.

Para los efectos del primer reajuste que corresponda aplicar se considerará como fecha inicial para la base de cálculo, el 1º de noviembre del año 2017.

Cada vez que por aplicación de esta cláusula se hayan reajustado los Sueldos Base, las asignaciones y los bonos establecidos en pesos, la nueva acumulación neta positiva o en su caso el nuevo plazo de seis meses, comenzará a calcularse desde cero a partir de la fecha en que se haya efectuado el último reajuste, y así sucesivamente.

En cada oportunidad en que corresponda aplicar el reajuste, éste se efectuará sobre el Sueldo Base, las asignaciones y los bonos establecidos en pesos vigentes en el mes en que oficialmente se publique el índice de variación del IPC cuya acumulación supere el dos coma cinco por ciento o el acumulado de los seis meses, según fuere el caso, y a partir de ese mismo mes.

Los reajustes que se apliquen en virtud de esta cláusula serán imputables, es decir no acumulativos, a cualquier reajuste de sueldos o remuneraciones que se otorgue o disponga en virtud de leyes o disposiciones de autoridad de carácter obligatorio o de cualquiera otra naturaleza.

CUARTA: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

La Compañía pagará una Indemnización por Años de Servicio en favor del trabajador al término de su contrato individual de trabajo, la que se registrará por las normas siguientes:

Se pagará un total equivalente a treinta días del último Sueldo Base Mensual por cada año completo y fracción superior a seis meses de servicios prestados continuamente a la Compañía.

Esta indemnización procederá exclusivamente cuando la terminación del Contrato Individual del trabajador se produzca por aplicación de alguna de las causales establecidas en los actuales números 1), 2), 3) y 6) del artículo 159 del Código del Trabajo, es decir, mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, muerte del trabajador y caso fortuito o fuerza mayor.

Respecto de la causal de término de contrato establecida en el artículo 159 número 2) del Código del Trabajo, esto es, renuncia del trabajador, la indemnización convenida en esta cláusula se pagará solamente si el trabajador, al tiempo de hacerla efectiva, hubiere cumplido 24 meses de servicios continuos en la Compañía. Además, será necesario que la renuncia se presente formalmente, esto es, suscrita ante ministro de fe y cumpliendo todos los requisitos legales para que pueda ser invocada por el empleador, y con la anticipación mínima establecida en la disposición legal antes citada.

En caso de término del contrato individual de trabajo por aplicación del actual artículo 161 del Código del Trabajo, la Compañía pagará al trabajador la indemnización legal correspondiente, rigiéndose su cálculo por lo dispuesto en el actual artículo 172 del Código del Trabajo, sin que se apliquen los límites máximos establecidos en el inciso final de dicha disposición y en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal.

Las indemnizaciones establecidas en esta cláusula son incompatibles con cualquiera otra indemnización que proceda a causa o con ocasión de la extinción del contrato de trabajo por las causales legales del término del contrato individual de trabajo, señaladas precedentemente.

QUINTA: BONO DE GESTIÓN TRIMESTRAL (BGT)

La Compañía pagará a los trabajadores trimestralmente y sujeto al cumplimiento de las condiciones establecidas en la presente cláusula, un Bono de Gestión Trimestral. El devengamiento y monto del BGT considera las siguientes variables:

1.- Factor de Cumplimiento (FC), que es el resultado del polinomio de cálculo que contempla las siguientes variables:

1.1 Utilización Efectiva (UE).

1.2 Producción Total de Cobre Fino (CuF).

1.3 Costo Operacional Ajustado (C).

$$FC=[30\% \times UE + 50\% \times CuF + 20\% \times C]$$

2.- Base de Cálculo (BC).

3.- Factor Escala (FE).

4.- Factor de Ajuste (FA).

5.- Factor de Días Trabajados (FDT).

El monto del Bono de Gestión Trimestral se determinará según el valor del Factor de Cumplimiento, de acuerdo a la siguiente forma:

a. Cuando el Factor de Cumplimiento sea menor al 97% en el trimestre, se multiplicará por la Base de Cálculo y por el Factor de Días Trabajados, para obtener el monto total del bono en pesos.

$$BGT=FC \times BC \times FDT$$

b. Cuando el Factor de Cumplimiento sea mayor o igual a 97% y menor a 101%, se multiplicará por la Base de Cálculo, por el Factor Escala y por el Factor de Días Trabajados, para obtener el monto total del bono en pesos.

$$BGT=FC \times BC \times FE \times FDT$$

c. Cuando el Factor de Cumplimiento sea mayor o igual a 101%, se multiplicará por la Base de Cálculo, por el Factor de Escala, por el Factor de Ajuste y por el Factor de Días Trabajados, para obtener el monto total del bono en pesos.

$$BGT=FC \times BC \times FE \times FA \times FDT$$

El resultado porcentual máximo del Factor de Cumplimiento que se aplicará para el pago del Bono de Gestión Trimestral será igual a 105%, aun cuando el cumplimiento real del mismo período sea superior a tal porcentaje.

Definición de Componentes:

1.- Factor de Cumplimiento (FC): Valor porcentual resultante de la suma ponderada de los cumplimientos reales de las variables de Utilización Efectiva, Producción Total de Cobre Fino y Costo Operacional Ajustado:

1.1) Utilización Efectiva: Variable que está determinada por dos componentes, una basada en la utilización efectiva transporte mina y otra basada en la utilización efectiva planta concentradora, cuya fórmula de cálculo es la siguiente:

$$UE = 50\% \times UE_{Mina} + 50\% \times UE_{Planta}$$

1.1 A) Utilización Efectiva Mina (UE_{Mina}): Se entiende por Utilización Efectiva Mina el periodo de tiempo en el cual los camiones de extracción minera operados por personal dependiente de la Compañía realizan su función principal consistente en desplazarse vacíos hacia los puntos de carga, recibir material, transportarlo y descargarlo en los puntos de destino, excluyéndose las demoras operacionales que tengan lugar en las actividades previamente señaladas.

La componente de Utilización Efectiva Mina busca incrementar la proporción de tiempo en que los camiones mineros de extracción se encuentran realizando su función principal, y se determina en base al Índice de Turnos Logrados (ITL).

El ITL corresponde a la proporción de turnos en el trimestre en los cuales los camiones de extracción minera que componen la flota de transporte de la mina logran, en promedio, igual o menos que 35 minutos de Demoras No Programadas (DNP) en un turno de 12 horas, respecto de los turnos totales del mismo período. Esta variable queda definida a partir de la siguiente expresión:

$$ITL = 100\% \times \frac{N^{\circ} \text{ Turnos } [DNP_{\text{promedio}} \leq 35 \text{ min}]}{N^{\circ} \text{ Turnos } [\text{Totales}]}$$

En donde:

DNP_{promedio} = Demoras No Programadas en un turno de 12 horas promediadas para todos los camiones de extracción de la flota de transporte operada por la Compañía.

Son Demoras No Programadas u Operacionales todas aquellas que inciden de manera individual y/o colectiva, directa o indirectamente, en la continuidad y eficiencia de los procesos asociados al transporte Mina, tales como: tiempos muertos, fallas de coordinación operacional, esperas excesivas, entre otras.

En el sistema DISPATCH las Demoras No Programadas u Operacionales son los siguientes estados de tiempo del camión: obstrucción de vía, combustible y rellenos, espera combustible, problema en pala, chancador general y otros categorizados como tal. El sistema DISPATCH, o cualquiera que lo reemplace, constituye el mecanismo oficial convenido por las Partes para medir las categorías de tiempo del camión. Cabe señalar que la enumeración anterior respecto de las Demoras No Programadas u Operacionales, no es taxativa.

En la siguiente tabla se muestra el resultado de la componente UE_{Mina} para diferentes niveles de cumplimiento del ITL, basado en las definiciones anteriores.

Índice de Turnos Logrados (ITL)	UE_{Mina}
0% a 24,9%	0% - 99,9%
25% a 34,9%	100% - 100,9%
35% a 44,9%	101% - 101,9%
45% a 54,9%	102% - 102,9%
55% a 64,9%	103% - 103,9%
65% a 74,9%	104% - 104,9%
≥ 75%	105%

Los resultados del UE_{Mina} para valores intermedios de los rangos de ITL explicitados en la anterior tabla se obtendrá mediante interpolación lineal.

1.1 B) Utilización Efectiva Planta (UE_{Planta}): Se entiende por Utilización Efectiva Planta el tiempo durante el cual los molinos SAG de la Planta Concentradora están en operación continua y normal, respecto del tiempo en el cual éstas se encuentran disponibles.

La componente de Utilización Efectiva Planta en el BGT busca promover la reducción de las horas asociadas a Detenciones Operacionales de los molinos SAG de la Planta Concentradora en el trimestre respectivo.

Son Detenciones Operacionales todos aquellos eventos ocasionados mediata o inmediatamente, de manera individual y/o colectiva, directa o indirectamente, que interrumpen la continuidad operacional de los Molinos SAG, tales como: detenciones por falsa activación de sistemas de protección, demora excesiva en bloqueo operacional de equipos, interrupción de suministro eléctrico por manipulación inadecuada del sistema, falla de comunicaciones por daño a fibra óptica, rotura de línea de agua o pulpa por intervención de terceros, entre otras.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los siguientes eventos no serán considerados como Detenciones Operacionales:

- Condiciones climáticas y otras asociadas a desastres naturales no previstos, que generen detención de línea(s) de molienda.
- Fallas en el Suministro Eléctrico debido a factores externos no atribuibles a la Compañía.
- Falta de Suministros Críticos que ocasionen la detención de línea(s) de molienda.

Las Detenciones Operacionales están clasificadas en base a los sistemas de registro y almacenamiento en línea de la Compañía (DCS y PI System) y los que eventualmente los reemplazaren en el futuro, que son los mecanismos oficiales convenidos por las Partes para estos efectos.

La UE_{Planta} se determinará en base al indicador de Ineficiencias Operativas (IOp). Este indicador (IOp) será la suma de las horas de Detención Operacional durante el trimestre respectivo.

En la siguiente tabla se muestra el resultado de la componente UE_{Planta} para los diferentes niveles de cumplimiento del Indicador Ineficiencias Operacionales (IOp):

Ineficiencia Operativa (IOp) [hrs.]	UE_{Planta}
> 13,50	0%
13,50 a 8,01	0,1% - 99,9%
8,00 a 7,31	100% - 100,9%
7,30 a 6,61	101% - 101,9%
6,60 a 5,91	102% - 102,9%
5,90 a 5,21	103% - 103,9%
5,20 a 4,51	104% - 104,9%
< 4,51	105%

Los resultados del UE_{Planta} para valores intermedios de los rangos de IOp explicitados en la anterior tabla se obtendrán mediante interpolación lineal.

En caso de alguna modificación estructural del circuito de molienda, la Compañía definirá los nuevos parámetros que se requieran para la aplicación de la presente cláusula a la nueva realidad, de manera equivalente a los criterios originalmente pactados.

1.2) Producción Total de Cobre Fino (CuF): Producción total de Cobre Fino Filtrado en Puerto, más Cátodos producidos en el trimestre respectivo, medidas en toneladas.

El cumplimiento de la Producción Total de Cobre Fino se calculará como el cociente entre la producción Total de Cobre Fino real y el presupuesto oficial de producción de Cobre fino, expresada en porcentaje durante el trimestre correspondiente.

1.3) Costo Operacional Ajustado (C): Se trata del Costo Unitario de Producción del trimestre respectivo, que corresponde a la división de los gastos totales de producción por el cobre fino producido (fino filtrado en puerto + cátodos producidos) expresado en libras.

$$\text{Cumplimiento } C = 100\% - \frac{[\text{Costo}_{\text{Real}} - \text{Costo}_{\text{Budget}}]}{\text{Costo}_{\text{Budget}}}$$

Costo de producción es el costo de caja operacional excluidos los costos por realización, y está medido en US\$ por libra de cobre fino producido.

El costo real de producción se ajustará de tal forma que dicho ajuste compense los impactos que sobre dicho costo tengan: i) las variaciones de los precios de la energía eléctrica, combustible diésel, ácido sulfúrico y ii) las variaciones del tipo de cambio dólar americano respecto del peso chileno.

2.- Base de Cálculo (BC): Monto trimestral de dinero expresado en pesos chilenos que asciende a la suma de \$680.696 (seiscientos ochenta mil seiscientos noventa y seis) pesos Brutos.

3.- Factor Escala (FE): Es un factor que depende de la categoría salarial a la que pertenece cada trabajador el último día del período de aplicación del bono, conforme a la siguiente Tabla:

Categoría	Factor Escala
Entrenamiento	1,00
E	1,00
D	1,05
C	1,15
B	1,30
A	1,50
Técnico	1,72

4.- Factor de Ajuste (FA): Tiene aplicación cuando el Factor de Cumplimiento (FC) sea igual o superior al 101% y hasta el 105%, aun cuando el cumplimiento real del mismo período sea superior a tal porcentaje (105%):

Factor Cumplimiento	Factor Ajuste
101%	1,19
102%	1,45
103%	1,70
104%	1,95
105%	2,20

5.- Factor de Días Trabajados (FDT): Es el cociente entre el total de días efectivamente trabajados y el total de días laborables correspondientes a cada trabajador, ambas cifras medidas en el período de aplicación del Bono (trimestre).

El total de días efectivamente trabajados en el período, a efectos del cálculo de este Bono, será la suma de todos los días del período en los cuales el trabajador efectivamente se presentó a trabajar y se encontraba disponible para prestar sus servicios. Excepcionalmente, para estos efectos también se entenderán como efectivamente trabajados, los días que el trabajador se ausente a causa de vacaciones legales, licencias médicas por accidentes del trabajo y los días de permiso con goce de sueldo debidamente autorizados.

El total de días laborables del período, a efectos del cálculo de este Bono, corresponde a la suma de todos los días del período correspondiente a su jornada laboral.

Mes de Pago

Los meses de pago del presente Bono son Abril, Julio, Octubre y Enero en que tenga vigencia el presente Convenio Colectivo, es decir, un mes luego del término del trimestre respectivo por razones técnicas en su determinación.

Término de Relación Contractual

En caso de término de la relación laboral por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a percibir el bono en forma proporcional al tiempo trabajado en el respectivo período, conforme al valor del bono pagado en el trimestre anterior.



Aproximación del resultado del Factor de Cumplimiento

En caso de que el Factor de Cumplimiento, arroje una cifra con decimales, se realizará por parte de la Compañía una aproximación de tal valor, de acuerdo a lo que se indica a continuación y hasta el máximo de 105%:

- a. Cuando el decimal sea menor a cinco (0.5), se aproximará la cifra respectiva al número entero inferior.
- b. Cuando el decimal sea igual o mayor a cinco (0.5), se aproximará la cifra respectiva al número entero superior.

Definición Metas

Será atribución exclusiva de la Compañía, en ejercicio de sus facultades privativas de administración, determinar las metas anuales de los presupuestos oficiales para el procedimiento de cálculo de este Bono, las que podrán variar como resultado de los cambios tecnológicos que se introduzcan a los procesos productivos y/o administrativos y/o por aumentos de la capacidad de producción de la Compañía. Esta información se comunicará oportunamente al Sindicato.

Externalidades

Para el cálculo del presente Bono se considerarán como externalidades los siguientes casos:

- a. Impactos por condiciones climáticas y otros eventos de la naturaleza no considerados en el Budget.
- b. Falla del suministro eléctrico por causas no imputables a la Compañía.
- c. Detenciones voluntarias de la Compañía asociadas a reflexiones de seguridad.

SEXTA: BONO DE PRODUCCIÓN MENSUAL (BPM)

La Compañía pagará a los trabajadores, mensualmente y sujeto al cumplimiento de las condiciones establecidas en la presente cláusula, un Bono de Producción Mensual (en adelante BPM). El devengamiento y monto del BPM considera los siguientes componentes:

$$BPM = [MM + UP + RCh] \times FDT$$

- A. Movimiento Mina (MM)
- B. Utilización Planta Concentradora (UP)
- C. Rendimiento Chancado (RCh)
- D. Factor Días Trabajados (FDT)

Definición de Componentes:

A. Movimiento Mina (MM): Corresponde a la suma de movimiento Expit, más los remanejos.

El Movimiento Expit es aquel constituido por el mineral más el lastre que se extrae directamente desde los rajos en operación. Por su parte, los Remanejos indican los movimientos del material que no vienen de extracción desde los rajos (Expit), sino que proviene desde stocks.

El cumplimiento del MM, se determinará de la siguiente forma:

$$\text{Cumplimiento MM} = 100\% \times \frac{\text{Movimiento Mina Real}}{\text{Movimiento Mina Budget}}$$

B. Utilización de la Planta Concentradora (UP): Corresponde a las horas totales de operación de las líneas 1, 2 y 3 de molienda, ponderadas por la capacidad de producción de cada una de ellas, en relación a las horas totales del período (mes) y que se expresan de la siguiente forma:

$$UP = \left[21,43\% \times \left(\frac{\text{Horas de operación}}{\text{Horas Período}} \right)_{\text{Línea 1}} + 21,43\% \times \left(\frac{\text{Horas de operación}}{\text{Horas Período}} \right)_{\text{Línea 2}} + 57,14\% \times \left(\frac{\text{Horas de operación}}{\text{Horas Período}} \right)_{\text{Línea 3}} \right]$$

Donde:

Horas de Operación: Total de Horas Reales de equipos en operación efectiva.

Horas Período: Total de horas nominales del mes correspondiente.

El cumplimiento de la UP, se determinará de la siguiente forma:

$$\text{Cumplimiento UP} = 100\% \times \frac{\text{Utilización Planta Real}}{\text{Utilización Planta Budget}}$$

C. Rendimiento Chancado (RCh): Este indicador busca disminuir la variabilidad existente entre el rendimiento del proceso de chancado de mineral durante los períodos de colación, respecto de los rendimientos durante los períodos normales de un día operacional.

Se medirá mediante el factor Razón Rendimiento (RR) según:

$$RR = 100\% \times \frac{TPH_{\text{colación}}}{TPH_{\text{normal}}}$$

TPH_{colación}: Rendimiento horario chancador Rosario en períodos de colación (ver tabla siguiente).

TPH_{normal}: Rendimiento horario chancador Rosario en períodos normales (ver tabla siguiente).

Por “Período de Colación” y “Período Normal” se entiende:

Período	Definiciones
Período Colación	Período en el cual se desarrollan las colaciones operativas en la mina y chancado, las cuales corresponden a las siguientes horas: 01:00 a 02:59, de 05:00 a 05:59 en turno noche, y las horas 12:00 a 14:59 en turno día.
Período Normal	Período en el cual la operación de mina y chancado se encuentran operando en régimen. Este período corresponde a las siguientes horas: 21:00 a 00:59, 03:00 a 04:59 y de 06:00 a 07:59 en turno noche, y las horas 09:00 a 11:59, de 15:00 a 19:59 en turno día. No se considera período normal las horas de cambio de turno (08:00 a las 08:59 y desde las 20:00 a 20:59)

Cualquier cambio que se determine en los períodos antes indicados significarán automáticamente un ajuste en la descripción antes señalada.

El cumplimiento Rendimiento Chancado (RCh) se determinará a partir de la siguiente tabla:

RR	Cumplimiento RCh
< 86,0%	0%
86,0%	95%
87,0%	96%
88,0%	97%
89,0%	98%
90,0%	99%
91,0%	100%
92,0%	101%
92,5%	102%
93,0%	103%
94,0%	104%
≥ 95,0%	105%

D. Factor de Días Trabajados: Es el cociente entre el total de días efectivamente trabajados y el total de días laborables correspondientes a cada trabajador, ambas cifras medidas en el período de aplicación del bono.

El total de días efectivamente trabajados en el período, para efectos del cálculo de este Bono, será la suma de todos los días del período en los cuales el trabajador efectivamente se presentó a trabajar. Excepcionalmente, para estos efectos también se entenderán como efectivamente trabajados, los días que el trabajador se ausente a causa de vacaciones legales, licencias médicas por accidentes del trabajo y los días de permiso con goce de sueldo debidamente autorizados.

El total de días laborables del período, a efectos del cálculo de este Bono, corresponde a la suma de todos los días del período correspondiente a su jornada laboral.

Fórmula de Pago:

El BPM se pagará siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones en forma copulativa:

- a) El cumplimiento de Cobre Fino (filtrado en Puerto más cátodos producidos) sea igual o superior al 101% del presupuesto o Budget.
- b) El número de accidentes con tiempo perdido (CTP) del estamento OAS sea igual a cero para el mes en evaluación.

Cumplíndose las condiciones definidas en el punto anterior, la fórmula en que operan las variables para el pago del incentivo es la siguiente:

$$BPM = \left[\frac{\text{Valor Tabla}}{\text{Cumplimiento MM}} + \frac{\text{Valor Tabla}}{\text{Cumplimiento UP}} + \frac{\text{Valor Tabla}}{\text{Cumplimiento RCh}} \right] \times FDT$$

Las componentes de MM, UP y RCh aplicarán cuando sus respectivos cumplimientos, de forma individual, sean iguales o superiores al 95%. Todos los factores tienen como límite máximo superior 105% de cumplimiento. De lo expresado se desprende que en el BPM pueden o no operar alguna de las variables en cada período.

A continuación se presentan los Valores en pesos chilenos de las Tablas de Cumplimiento para cada componente (MM, UP y RCh):

Cumplimiento MM	Cumplimiento CuF				
	101%	102%	103%	104%	105%
0% - 94%	0	0	0	0	0
95%	29.991	43.939	53.875	61.806	70.739
96%	30.903	45.763	56.611	65.453	75.299
97%	31.814	47.586	59.344	69.099	79.856
98%	32.726	49.408	62.079	72.745	84.413
99%	33.637	51.232	64.814	76.390	88.970
100%	34.548	53.053	67.549	80.038	93.529
101%	35.461	54.878	70.283	83.684	98.087
102%	36.372	56.700	73.018	87.331	102.645
103%	37.283	58.523	75.753	90.977	107.202
104%	38.195	60.346	78.488	94.623	111.760
105%	39.107	62.170	81.223	98.268	116.318

Cumplimiento UP	Cumplimiento CuF				
	101%	102%	103%	104%	105%
0% - 94%	0	0	0	0	0
95%	29.991	43.939	53.875	61.806	70.739
96%	30.903	45.763	56.611	65.453	75.299
97%	31.814	47.586	59.344	69.099	79.856
98%	32.726	49.408	62.079	72.745	84.413
99%	33.637	51.232	64.814	76.390	88.970
100%	34.548	53.053	67.549	80.038	93.529
101%	35.461	54.878	70.283	83.684	98.087
102%	36.372	56.700	73.018	87.331	102.645
103%	37.283	58.523	75.753	90.977	107.202
104%	38.195	60.346	78.488	94.623	111.760
105%	39.107	62.170	81.223	98.268	116.318

Cumplimiento RCh	Cumplimiento CuF				
	101%	102%	103%	104%	105%
0% - 94%	0	0	0	0	0
95%	6.000	8.500	12.000	16.000	28.000
96%	12.000	17.875	24.000	29.500	49.750
97%	18.000	27.250	36.000	43.000	71.500
98%	24.000	36.625	48.000	56.500	93.250
99%	30.000	46.000	60.000	70.000	115.000
100%	40.000	56.000	70.000	83.000	135.000
101%	46.000	65.200	82.000	94.400	153.000
102%	52.000	74.400	94.000	105.800	171.000
103%	58.000	83.600	106.000	117.200	189.000
104%	64.000	92.800	118.000	128.600	207.000
105%	70.000	102.000	130.000	140.000	225.000

El BPM se pagará por mes vencido junto a la remuneración del mes siguiente a aquel en que se devenga, desfase asociado a razones técnicas en su determinación.

Aproximación del Resultado de Cumplimiento

En caso de que el porcentaje de Cumplimiento del Bono de Producción Mensual arroje una cifra con decimales, se realizará por parte de la Compañía una aproximación de tal valor, de acuerdo a lo que se indica a continuación y hasta el máximo de 105%:

- a) Cuando el decimal sea menor a cinco (0.5), se aproximará la cifra respectiva al número entero inferior.
- b) Cuando el decimal sea igual o mayor a cinco (0.5), se aproximará la cifra respectiva al número entero superior.

Definición Metas

Será responsabilidad de la Compañía, en ejercicio de sus facultades privativas de administración, determinar las metas anuales para el procedimiento de cálculo de este bono, las que podrán variar como resultado de, entre otros, los cambios tecnológicos que se introduzcan a los procesos productivos y/o administrativos y/o por aumento de la capacidad de producción. Esta información se comunicará oportunamente por la Compañía al Sindicato.

Externalidades:

Para el cálculo del presente Bono se considerará como externalidades los siguientes casos:

- a. Impactos por condiciones climáticas y otros eventos de la naturaleza no consideradas en el Budget.
- b. Falla del suministro eléctrico por causas no imputables a la Compañía.
- c. Detenciones voluntarias de la Compañía asociadas a reflexiones de seguridad.

SÉPTIMA: GRATIFICACIÓN GARANTIZADA

La Compañía pagará a los trabajadores que estén sujetos al presente Convenio Colectivo de Trabajo una gratificación legal anual de 4,75 (cuatro y tres cuartos) ingresos mínimos mensuales, que se pagará en forma proporcional al tiempo de vigencia de su contrato individual de trabajo durante el año calendario respectivo.

La gratificación establecida en esta cláusula se pagará en ejercicio de la opción establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, independientemente de los resultados tributarios de la Compañía. Los errores o las omisiones de pago en que incurra la Empresa, no deberán interpretarse en el sentido que ésta ha modificado su opción, correspondiendo en tal caso liquidar las diferencias.

La Compañía anticipará de este beneficio la suma equivalente a 3,8 ingresos mínimos mensuales (de aquellos mencionados en el inciso primero de la presente cláusula), en el mes de julio del año calendario a que correspondan dichas gratificaciones, las que se liquidarán durante el mes de febrero del año siguiente.

En caso de término de la relación laboral con posterioridad a dicho anticipo y antes del 31 de diciembre del año respectivo, la Compañía queda irrevocablemente facultada para descontar el monto de dinero anticipado en exceso de la gratificación efectivamente devengada, de toda remuneración, indemnización o pago que deba efectuar al trabajador y para imputar dichas cantidades al pago de la deuda.

Los trabajadores que ingresaren a la Compañía con posterioridad al mes de julio de cada año, tendrán derecho a percibir dicha gratificación en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados en el año calendario. El pago y liquidación en este caso se efectuará en el mes de febrero del año siguiente.

OCTAVA: APOORTE A FONDO DE PENSIONES

El trabajador que se encuentre afiliado al sistema previsional a que se refiere el D.L. 3.500, de 1980, que se desempeñe en un cargo calificado como trabajo pesado por

la Comisión Ergonómica Nacional (cotización obligatoria 2% de cargo del trabajador y 2% de cargo de la Empresa), y que voluntariamente decida efectuar una cotización voluntaria adicional en su Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) o depósitos de ahorro previsional voluntario en una de las instituciones autorizadas, hasta por un monto equivalente a un 2% de su remuneración imponible, tendrá derecho a que la Compañía entere en su AFP o en una de las instituciones autorizadas a título de depósito convenido, una suma igual al valor de su cotización voluntaria o ahorro previsional voluntario, hasta el monto máximo del 2% antes señalado.

El trabajador que se encuentre afiliado al sistema previsional a que se refiere el D.L. 3.500, de 1980, que se desempeñe en un cargo calificado como trabajo semipesado por la Comisión Ergonómica Nacional (cotización obligatoria 1% de cargo del trabajador y 1% de cargo de la Empresa), y que voluntariamente decida efectuar una cotización voluntaria adicional en su Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) o depósitos de ahorro previsional voluntario en una de las instituciones autorizadas, hasta por un monto equivalente a un 2% de su remuneración imponible, tendrá derecho a que la Compañía entere en su AFP o en una de las instituciones autorizadas, a título de depósito convenido, una suma igual al valor de su cotización voluntaria o ahorro previsional voluntario, hasta el monto máximo del 2% antes señalado.

El trabajador que se encuentre afiliado al sistema previsional a que se refiere el D.L. 3.500, de 1980, que se desempeñe en un cargo no calificado como trabajo pesado o semipesado por la Comisión Ergonómica Nacional, y que voluntariamente decida efectuar una cotización voluntaria adicional en su Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) o depósitos de ahorro previsional voluntario en una de las instituciones autorizadas, hasta por un monto equivalente a un 3% de su remuneración imponible, tendrá derecho a que la Compañía entere en su AFP o en una de las instituciones autorizadas, a título de depósito convenido, una suma igual al valor de su cotización voluntaria o ahorro previsional voluntario, hasta el monto máximo del 3% antes señalado.

Este beneficio deberá ser solicitado por el trabajador a la Gerencia Recursos Humanos, por escrito y con 30 días de anticipación.

En todo caso, el aporte que en virtud de este beneficio entere, pague o cotice la Compañía será incompatible con cualquier otro pago, prima de seguro, aporte o cotización previsional adicional u obligatoria que sea de cargo de la Empresa y que se ordene, disponga, cree o declare hacia el futuro por ley o la autoridad, sea que se genere a causa o con ocasión de la Ley N° 19.404 o cualquier otra norma, de las condiciones del trabajo que se desarrolla en la Compañía, su ubicación o cualquier otro motivo relacionado con dicho trabajo; de tal forma que si alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordenare, dispusiere, creare o declarare aportes o cotizaciones previsionales o cualquier otro pago o primas en relación con el trabajador,

que sean de cargo de la Empresa, cualquiera sea el monto de aquéllas, el beneficio establecido en esta cláusula terminará, de pleno derecho, en el mismo momento en que dicho nuevo pago, prima o aporte o cotización obligatoria se haga exigible respecto del trabajador, y en caso que aquél tenga efecto retroactivo, se imputarán al mismo las sumas enteradas por la Compañía en virtud de esta cláusula.

NOVENA: RETIRO PROGRAMADO

Podrán acogerse al retiro programado los trabajadores que conforme a su contrato individual de trabajo tengan asignada su sede en las faenas mineras de la Compañía, ubicadas en el distrito de Collahuasi y sus zonas de interés, en la comuna de Pica, o en la faena de Puerto, comuna de Iquique, que se encuentren afiliados al sistema previsional a que se refiere el D.L. 3.500, de 1980, bajo las siguientes condiciones:

a) Si se encontraren afectados por una enfermedad que le impida desempeñar las funciones para las cuales ha sido contratado, lo que será certificado privativamente para efectos de este beneficio por el área médica de la Compañía y que renuncien voluntariamente a su contrato de trabajo, tendrán derecho a:

1. Que la Compañía entere a título de depósito convenido en su AFP o en una de las instituciones autorizadas para recibir ahorro previsional voluntario, la suma requerida para completar los fondos necesarios para jubilar, hasta un máximo equivalente a 250 UF (doscientas cincuenta Unidades de Fomento).
2. Que la Compañía les entregue la suma equivalente a un sueldo base mensual por cada año de servicio continuo que hubieren prestado en Collahuasi, con un mínimo de 500 UF (quinientas Unidades de Fomento).
3. Que la Compañía efectúe un aporte adicional de 12 meses de cotización de salud, que se enterará directamente por la Empresa a la Institución de Salud a que se encuentre afiliado el trabajador al término de su contrato de trabajo, por un monto que ascenderá a un 7% (siete por ciento) de la última remuneración mensual hasta un máximo equivalente al tope legal imponible, con el objeto de solventar parte de su cobertura de salud posterior a su retiro de la empresa.
4. **(i)** La suma de hasta \$2.000.000.- (dos millones de pesos) a título de reconversión laboral, destinada a capacitación para que el trabajador pueda reinsertarse en el mercado laboral, o bien, **(ii)** un seguro de convertibilidad de salud, definido por la Compañía, de 1 año de vigencia hasta por la suma de \$2.000.000.- (dos millones de pesos), que incluye un deducible de hasta \$ 1.500.000.- (un millón quinientos mil pesos). Tales beneficios (“i” y “ii”) son alternativos e incompatibles entre sí, no pudiendo acumularse, debiendo el trabajador optar por unos de ellos, lo que comunicará por escrito a la Compañía.

5. Una asesoría individual a cada trabajador acogido a este Plan de Retiro a fin de facilitarle sus trámites ante el organismo previsional correspondiente. Este beneficio se aplicará al trabajador que lo solicite por escrito a la Empresa en la misma fecha en que presente su renuncia voluntaria.

Para obtener estos beneficios, será necesario que el trabajador haya efectuado los aportes previsionales a que se refiere la cláusula novena anterior, en forma continuada e ininterrumpida, a lo menos desde el 1° de noviembre del año 2017 en adelante, o desde la fecha de su contratación si fuere posterior, y que efectivamente jubile o presente su renuncia voluntaria a la Compañía.

b) Si tuvieren 50 años de edad o más, que hayan cumplido diez (10) años de servicio continuos para la Empresa, y que renuncien voluntariamente a la Compañía. En tal caso tendrán derecho a:

1. Que la Compañía entere a título de depósito convenido en su AFP o en una de las instituciones autorizadas para recibir ahorro previsional voluntario, la suma requerida para completar los fondos necesarios para jubilar, hasta un máximo equivalente a 250 UF (doscientas cincuenta Unidades de Fomento).
2. Que la Compañía les entregue la suma equivalente a 15 días de sueldo base mensual por cada año de servicio continuo que hubieren prestado en Collahuasi, con un mínimo de 500 UF (quinientas Unidades de Fomento).
3. Un aporte adicional de 12 meses de cotización de salud que se enterará directamente por la empresa a la Institución de Salud a que se encuentre afiliado el trabajador al término de su contrato de trabajo, por un monto que ascenderá a un 7% (siete por ciento) de la última remuneración mensual hasta un máximo equivalente al tope legal imponible, con el objeto de solventar parte de su cobertura de salud posterior a su retiro de la empresa.
4. **(i)** La suma de hasta \$2.000.000.- (dos millones de pesos) a título de reconversión laboral, destinada a capacitación para que el trabajador pueda reinsertarse en el mercado laboral, o bien, **(ii)** un seguro de convertibilidad de salud, definido por la Compañía, de 1 año de vigencia hasta por la suma de \$2.000.000.- (dos millones de pesos), que incluye un deducible de hasta \$ 1.500.000.- (un millón quinientos mil pesos). Tales beneficios (“i” y “ii”) son alternativos e incompatibles, no pudiendo acumularse, debiendo el trabajador optar por unos de ellos, lo que comunicará por escrito a la Compañía.
5. Una asesoría individual a cada trabajador acogido a este Plan de Retiro a fin de facilitarle sus trámites ante el organismo previsional correspondiente. Este beneficio se aplicará al trabajador que lo solicite por escrito a la Empresa en la misma fecha en que presente su renuncia voluntaria.

El beneficio establecido en el número 4 de las letras a) y b) no se reajustará en la forma establecida en la cláusula tercera del Convenio Colectivo.

En el caso que el trabajador cumpla con los requisitos para optar a ambos beneficios letras a) y b) de esta cláusula, deberá optar por uno solo de estos: letra a) o letra b), por cuanto son incompatibles entre sí.

El beneficio del Retiro Programado se otorgará a un máximo de quince (15) trabajadores por cada año de vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo; este tope máximo no es acumulable ni traspasable de un año a otro. Sin embargo, la Compañía facultativamente podrá aumentar la cantidad de trabajadores que puedan acogerse al Retiro Programado, siempre que se trate de aquellos que cumplan los requisitos establecidos en la letra a) anterior.

Este beneficio será adicional a las indemnizaciones por años de servicio a que tengan derecho los trabajadores en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

La procedencia, selección y pago de este beneficio se registrará por el procedimiento que establezca la Compañía, dándose preferencia a quien primero solicite el beneficio y cumpla los requisitos para tener derecho al mismo.

En caso de que el trabajador sufriere un accidente fatal en las faenas de la Compañía, sus herederos legales tendrán derecho a percibir los beneficios establecidos para aquellos trabajadores de la letra a) anterior de la presente cláusula, en su valor en pesos al día del pago efectivo, el que se incorporará en el respectivo finiquito. **El pago del beneficio referido no implica reconocimiento de responsabilidad de ninguna clase por parte de la Compañía respecto de los hechos o circunstancias en que se produjere tal accidente.**

DÉCIMA: ASIGNACIONES POR VACACIONES CONTINUAS

El trabajador que cumpla con los requisitos legales para hacer uso de su feriado anual y que haga uso efectivo de un período de feriado continuo y total de 15 días tendrá derecho a una Asignación de Vacaciones equivalente a un 70% de su Sueldo Base Mensual, más una Asignación Adicional equivalente a UF 8 (ocho Unidades de Fomento).

Por su parte, el trabajador que cumpla con los requisitos legales para hacer uso de su feriado anual y que haga uso efectivo de un período de feriado continuo y total de 10 días tendrá derecho a una Asignación de Vacaciones equivalente a un 70% de su Sueldo Base Mensual, más una Asignación Adicional equivalente a UF 9 (nueve Unidades de Fomento).

Las asignaciones se pagarán íntegramente cada vez que el trabajador lo solicite expresamente y haga uso efectivo y continuo de la totalidad de los días de vacaciones conforme a alguna de las alternativas antes mencionadas.

Tales asignaciones se devengarán en forma mensual a partir de cada aniversario de la fecha de ingreso del trabajador a la Compañía y se liquidarán conjuntamente con las remuneraciones del mes en que haga uso de su feriado legal en la forma señalada.

Durante el período de vacaciones se pagará la remuneración íntegra según se especifica en el artículo **71 del Código** del Trabajo, esto es, que la remuneración íntegra comprenderá el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados para el cálculo de los bonos variables de pago mensual, entre los cuales se incluyen la asignación por condiciones de continuidad de operaciones y reunión seguridad, asignación por condiciones especiales de faena, descanso unificado, turno noche y toda otra remuneración variable que se pague en forma mensual.



UNDÉCIMA: ANTICIPO DE VACACIONES

El trabajador que habiendo hecho uso efectivo de 10 días continuos de su feriado anual y haya reservado el saldo de los 5 días que legalmente le corresponden, podrá solicitar a la Compañía que le anticipe del próximo período de feriado legal hasta un máximo de 5 días, a objeto de poder hacer uso de 10 días continuos de feriado, sin perjuicio de acordar con la Compañía la fecha en que podrá hacer uso de este beneficio.

En este caso, el trabajador tendrá derecho al pago de las asignaciones establecidas en la cláusula anterior, debiendo en todo caso cumplir con los demás requisitos o condiciones allí pactadas.

DUODÉCIMA: COMPENSACIÓN DÍAS PROGRESIVOS

El trabajador que tenga derecho legal a feriado progresivo, podrá solicitar se le compense cada día de ese feriado por un monto equivalente a \$135.567.- (ciento treinta y cinco mil quinientos sesenta y siete pesos). La solicitud deberá efectuarla el trabajador por escrito y de acuerdo al procedimiento existente al efecto.

En todo caso, si en el futuro la ley introdujere alguna norma adicional o modificatoria a la forma de compensar el o los días de este feriado, se estará a lo dispuesto en ella, en la medida que sea mayor a lo pactado en esta cláusula.

Sin perjuicio de lo anterior, si el trabajador opta por hacer uso efectivo de su día o días de feriado progresivo, deberá solicitar y acordar dicho feriado, de preferencia, los días de término de su respectivo turno.

DÉCIMA TERCERA: PERMISOS PAGADOS



La Compañía otorgará a los trabajadores regidos por el presente Convenio, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o hija, de muerte de un hijastro o hijastra que viva a sus expensas, muerte de su cónyuge o conviviente, respecto de quien haya efectuado la declaración o comunicación de dicha calidad, muerte de alguno de sus padres o suegros: dos días de permisos pagados. Estos días serán adicionales a los permisos legales correspondientes.

Este beneficio deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.

Asimismo, en caso de fallecimiento de alguno de los padres o suegros del trabajador, la Compañía le pagará una Asignación de Ayuda Mortuoria equivalente a 3,65 UF (tres coma sesenta y cinco Unidades de Fomento) en cada oportunidad.

Los trabajadores podrán, mediante declaración jurada simple y previa, optar por aplicar este beneficio en caso de fallecimiento de alguno de sus abuelos, debiendo así indicarlo expresamente en dicha declaración, en cuyo caso, se sustituirá y no será aplicable este beneficio en caso de fallecimiento de alguno de sus padres, según se declare.



Con todo, la Asignación de Ayuda Mortuoria y los días de permiso establecidos en esta cláusula serán incompatibles con cualquier otro nuevo permiso o beneficio igual o similar que la ley establezca a futuro o por el aumento de los permisos establecidos en la ley actualmente vigente con ocasión o causa de nacimiento o fallecimiento de las personas a que se refiere esta cláusula.

DÉCIMA CUARTA: ASIGNACIÓN POR CONDICIONES ESPECIALES DE FAENA

La Compañía pagará al trabajador regido por el presente Convenio Colectivo que, conforme a su contrato individual de trabajo tenga asignada su sede en Faena Cordillera, una Asignación Especial de \$3.800.- (tres mil ochocientos pesos) por cada jornada diaria de doce horas efectivamente trabajadas en dicha sede, en la medida que el trabajador cumpla en forma copulativa en la jornada diaria respectiva las siguientes condiciones:

- a. Cuente con licencia municipal e interna vigente, en la medida que el desempeño de su cargo lo requiera;
- b. Tenga examen ocupacional vigente, y;
- c. Cuente con las certificaciones acordes al cargo vigente.

Esta Asignación se pagará mensualmente.

En caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones especiales relacionadas con las condiciones geográficas, físicas o ambientales o con la naturaleza del trabajo desempeñado por el trabajador, el gasto, pago o desembolso que para la Compañía signifique dicha obligación se imputará y descontará de la Asignación establecida en esta cláusula.

DÉCIMA QUINTA: ASIGNACIÓN DE CONTINUIDAD DE OPERACIONES Y REUNIÓN DE SEGURIDAD

Las Partes tienen conocimiento y están de acuerdo que en el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos establecido en la resolución respectiva como “7 por 7” que se labora en la faena cordillera del Distrito Collahuasi, comuna de Pica y en la faena Puerto del sector Puerto Patache de la comuna de Iquique, existen trabajadores que desempeñan ciertas funciones, las que por su naturaleza requieren ser ejecutadas de manera continua e ininterrumpida durante las veinticuatro (24) horas del día.

La jornada excepcional de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tiene como consecuencia que los trabajadores afectos a ella deban laborar en ciclos que comprenden alternancia regular y programada de jornadas diarias y jornadas nocturnas y que, dependiendo de la función que realicen, existen diversos requerimientos que necesariamente deben cumplirse por dichos trabajadores para asegurar tanto las condiciones de seguridad de los trabajadores, como la continuidad de las operaciones y el cuidado de los activos de la Empresa.



Entre otros, dichos requerimientos, se traducen en la necesidad que los trabajadores se presenten con treinta (30) minutos de anticipación al inicio de la jornada respectiva para:

- Recibir las instrucciones respectivas y para trasladarse hacia su puesto de trabajo para ejecutar las obligaciones previstas en el Contrato de Trabajo;
- Efectuar el autoabastecimiento de combustible en equipos móviles, en los casos que corresponda;
- Cumplir con los requerimientos indispensables para realizar el cambio de vestuario o de equipamiento, en los casos que corresponda;
- Concurrir y participar diariamente en las reuniones de inicio de turno seguro y/o actividades de similar naturaleza;

También, el trabajador deberá esperar su cambio de turno por aproximadamente cinco (5) minutos al término de la jornada diaria, asegurando con ello la continuidad de las operaciones.

En consideración a lo anterior, la Compañía pagará a cada trabajador que cumpla copulativamente las condiciones señaladas en los párrafos anteriores y demás circunstancias necesarias para asegurar la continuidad de las faenas de la empresa, una Asignación por Condiciones de Continuidad de Operaciones y Reunión de Seguridad, de un monto de \$18.118 (dieciocho mil ciento dieciocho pesos) por cada jornada diaria efectivamente trabajada.

No habrá derecho al pago de la Asignación de Continuidad de Operaciones y Reunión de Seguridad por todo el período en que por causa de un mandato de la autoridad judicial o administrativa no se pueda realizar una o todas actividades que aseguran la continuidad de operaciones y/o la reunión de seguridad a que se refiere esta cláusula.



Adicionalmente, la Compañía pagará a cada trabajador, una Asignación de Continuidad de Operaciones Variable (ACO Variable), en base a lo siguiente:

$$ACO_{Variable} = ACO_{Variable\ Mina} + ACO_{Variable\ Planta}$$

Donde:

ACO_{Variable} : Monto Total de Asignación Continuidad de Operaciones Variable.

ACO_{Variable Mina} : Monto variable de Asignación Continuidad Operacional, en función del cumplimiento de la proporción Cambio Turno Mina.

ACO_{Variable Planta} : Monto variable de Asignación Continuidad Operacional, en función del cumplimiento de la proporción del rendimiento entre el Turno Día y el Turno Noche.

Determinación ACO_{Variable Mina}

La proporción Cambio Turno Mina se define como el cociente entre el tonelaje **promediado** de la última hora del turno anterior y la primera hora del turno actual, y el **promedio** de las tres mejores horas del turno anterior. Los tonelajes previamente indicados corresponden a movimiento total mina.

$$Proporción\ Cambio\ Turno\ Mina = 100\% \times \frac{\left[\begin{matrix} Movimiento\ última \\ hora\ turno\ anterior \end{matrix} \quad \begin{matrix} Movimiento\ primera \\ hora\ turno\ actual \end{matrix} \right]_{promedio}}{\left[\begin{matrix} Movimiento\ tres\ mejores \\ horas\ del\ turno\ anterior \end{matrix} \right]_{promedio}}$$

El sistema DISPATCH, o cualquiera que en el futuro lo reemplace, constituye el mecanismo oficial convenido por las Partes para medir los tonelajes movidos. Para los efectos de esta cláusula no se considerarán los tonelajes asociados a descargas manuales.

Se calculará el nivel de cumplimiento mensual del indicador Proporción Cambio Turno Mina contando los turnos en que dicha proporción sea igual o mayor a 80%, y dividiendo por el total de turnos del mes en cuestión.

Desde la siguiente tabla se obtiene el monto mensual del ACO_{Variable Mina}, el cual se pagará de forma individual a cada trabajador, en razón de los días efectivamente trabajados.

ACO _{Variable Mina}	
Cumplimiento Proporción Cambio Turno Mina Mensual	Monto Mensual (valor en pesos)
0%	\$ 0
20%	\$ 7.050
40%	\$ 14.100
60%	\$ 21.150
80%	\$ 28.200
100%	\$ 35.250

Los resultados del ACO_{Variable Mina} para valores intermedios de los rangos del cumplimiento de la proporción Cambio Turno Mina Mensual explicitados en la anterior tabla se obtendrán mediante interpolación lineal.

Determinación ACO_{Variable Planta}

El cumplimiento de ACO_{Variable Planta} se determinará mediante la proporción de rendimiento entre el turno Día y el turno Noche, según la siguiente fórmula:

$$Cumplimiento\ rendimiento_{Turno\ Día-Turno\ Noche} = 100\% \times \frac{TPH_{Turno\ Día}}{TPH_{Turno\ Noche}}$$

Donde:

TPH_{Turno Día}: Rendimiento Planta Concentradora Turno Día (promedio mensual)

TPH_{Turno Noche}: Rendimiento Planta Concentradora Turno Noche (promedio mensual)

Se utilizará el Sistema PI System, o cualquiera que en el futuro lo reemplace, para medir el mineral procesado por turnos en la Planta Concentradora, mecanismo oficiales convenidos por las Partes para estos efectos.

Desde la siguiente tabla se obtiene el monto mensual del ACO_{Variable Planta}, el cual se pagará de forma individual a cada trabajador en razón de los días efectivamente trabajados.

ACO _{Variable Planta}	
Cumplimiento Rendimiento Turno Día / Turno Noche	Monto Mensual (valor en pesos)
≤ 94%	\$ 0
95%	\$ 8.813
96%	\$ 17.625
97%	\$ 26.438
≥ 98%	\$ 35.250

Los resultados del ACO_{Variable Planta} para valores intermedios de los rangos del cumplimiento del Rendimiento Turno Día/Turno Noche explicitados en la anterior tabla se obtendrán mediante interpolación lineal.

DÉCIMA SEXTA: BONO DE REEMPLAZO

La Compañía pagará al trabajador regido por el presente Convenio Colectivo que se desempeñe en calidad de reemplazante en un cargo OAS correspondiente a una categoría superior a la propia, para el cual se encuentre certificado y siempre que esté debidamente autorizado por su Supervisor y por el Gerente del Área respectiva, una Asignación por turno de reemplazo, que corresponderá a la diferencia entre el valor día de su Sueldo Base Mensual y el valor día del Sueldo Base correspondiente al nivel inferior de la categoría salarial asociada al cargo que reemplaza, por cada día de reemplazo y su día de descanso correspondiente.

La procedencia y pago de este beneficio se regirán por el procedimiento que establezca la Compañía. Con todo, no darán derecho a este Bono de Reemplazo aquellas labores realizadas por trabajadores que no cuenten con la debida certificación o autorización expresa para desempeñarse como reemplazante en el cargo respectivo, considerándose en este caso dichas labores como actividades de entrenamiento y capacitación para los efectos del sistema de Desarrollo de Carrera.

DÉCIMA SÉPTIMA: BONO DE EMERGENCIA O FUERZA MAYOR



En caso que el trabajador deba prestar servicios más allá de su jornada ordinaria normal en virtud de la ocurrencia de cualquiera de las causales contempladas en el artículo 29 del Código del Trabajo, la Compañía le pagará un bono por el valor equivalente a dos (2) horas extraordinarias por cada hora efectivamente trabajada fuera de la jornada ordinaria.

DÉCIMA OCTAVA: BONO CAMBIO DE TURNO IMPREVISTO

La Empresa pagará a cada trabajador a quien se le avise en forma imprevista y dentro de su ciclo de trabajo, un cambio de turno sea día noche o noche-día, un bono equivalente al valor de 12 (doce) horas de su Sueldo Base Mensual. El cambio de turno señalado solo procederá en situaciones de emergencia, de fuerza mayor, y/o de común acuerdo entre el trabajador y su jefatura. Dado el carácter excepcional de este cambio, no podrá en caso alguno convertirse en una práctica habitual. Al trabajador a quien se le haya solicitado el cambio de turno imprevisto se le deberá garantizar un descanso mínimo de 8 horas continuas antes del inicio del turno siguiente.

DÉCIMA NOVENA: ASIGNACIÓN DE ZONA

La Compañía pagará mensualmente al trabajador regido por el presente Convenio que, conforme a su contrato individual de trabajo tenga asignada su sede en el Distrito Collahuasi, comuna de Pica y Puerto Patache, y por las condiciones en que se desempeñan, una Asignación Especial equivalente a un 3% (tres por ciento) de su Sueldo Base Mensual.

Las partes establecen que, en caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones especiales relacionadas con las condiciones geográficas, físicas o ambientales o con la naturaleza del trabajo desempeñado por el trabajador el gasto, pago o desembolso que para la Compañía signifique dicha obligación se imputará y descontará de la Asignación establecida en esta cláusula.

VIGÉSIMA: BONO TURNO NOCHE

En consideración a que las partes están de acuerdo que, en la Jornada Excepcional, que se labora en Distrito Collahuasi, comuna de Pica, y en la faena de Puerto de la comuna de Iquique, existen trabajadores que desempeñan turno nocturno, la Compañía pagará a cada trabajador que se desempeñe en el turno descrito, un monto de \$6.000.- (seis mil pesos) por cada jornada diaria que se labore efectivamente de noche.

VIGÉSIMA PRIMERA: BONO DESCANSO UNIFICADO

La Compañía pagará al trabajador que labore en Jornada Excepcional en Distrito Collahuasi, comuna de Pica, y en la faena de Puerto de la comuna de Iquique, un bono de \$3.560 (tres mil quinientos sesenta pesos) por jornada diurna diaria efectivamente trabajada, con descanso ininterrumpido de una (1) hora por descanso diario para colación.

VIGÉSIMA SEGUNDA: PAGO DÍAS FESTIVOS

La Compañía pagará a los trabajadores regidos por el presente Convenio que laboren efectivamente en días y turnos de doce horas y que trabajen en días declarados por Ley como festivos una Asignación equivalente al 0,0083333 multiplicado por el valor del sueldo base más asignaciones de pago mensual, por cada hora efectivamente trabajada en día festivo.

Esta Asignación también procederá por los días festivos que caigan en domingo, efectivamente laborados.

VIGÉSIMA TERCERA: BONO CAPACITACIÓN

A cada trabajador que durante sus días de descanso participe en capacitación, de acuerdo al procedimiento establecido por la Compañía, la Empresa le pagará un bono ascendente a 2,5 UF por cada día de descanso efectivamente ocupado en dicha capacitación. Este bono también se pagará a las capacitaciones del Equipo de Emergencia que se efectúen durante los días señalados. Se excluye de dicho pago la asistencia al Desarrollo de Carrera y cualquier otra capacitación que se considere para reconversión laboral por la Empresa.

VIGÉSIMA CUARTA: TRANSPORTE

El trabajador afecto a este Convenio Colectivo podrá hacer uso de transporte gratuito desde Iquique hacia las faenas mineras del Distrito Collahuasi y Faena Puerto. Del mismo modo, el trabajador que tenga su residencia en la ciudad de Arica podrá hacer uso de transporte gratuito desde dicha ciudad hacia las faenas mineras del Distrito Collahuasi y viceversa.

Además, el trabajador que tenga su residencia en la ciudad de Antofagasta o Tocopilla, podrá hacer uso gratuito del servicio Antofagasta – Coposa – Antofagasta, para traslado de quienes tengan turnos 7x7. Este servicio considera además recorrido y recogida de pasajeros en la localidad de Tocopilla.

Asimismo, la Compañía proveerá de transporte a los trabajadores desde y hacia Coposa y que residen en la ciudad de La Serena, Vallenar, Copiapó, Chañaral, que tengan turnos 7x7. Tal servicio contempla además paradas en el Cruce María Elena y Cruce Baquedano y el recorrido y recogida de sector de Pozo Almonte para enlace con personal que labora en Faena Puerto.

Las condiciones, traslados, medios, horarios, recorridos y recogidas serán fijados por la Compañía.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes dejan constancia que el uso de transporte otorgado por la Compañía es de uso facultativo para el trabajador, el que puede acceder a las faenas mineras por sus propios medios, según estime pertinente y sin que ello implique responsabilidad para la Compañía.

VIGÉSIMA QUINTA: ALIMENTACIÓN

La Compañía proporcionará alimentación gratuita en faena a los trabajadores que se desempeñen en el Distrito Collahuasi y en Faena Puerto durante su permanencia en dichos lugares.

En el caso de trabajadores regidos por el presente Convenio que, conforme a su contrato individual de trabajo, tengan asignada su sede en las minas del Distrito Collahuasi, comuna de Pica y Faena Puerto, que se desempeñen en jornada de 7x7, en labores que por su naturaleza se realicen en forma continua sin paralizarse (24 horas al día), la Compañía proporcionará alimentación caliente para el personal que realice descanso unificado, en el tiempo correspondiente a colación, durante el turno de trabajo. La alimentación fuerte se entregará antes del inicio y después del término del turno.

Además, se proporcionará por la Compañía alimentación caliente durante la colación que tomen los trabajadores del turno de noche.





CAPÍTULO III

**BENEFICIOS SOCIALES: SALUD, EDUCACIÓN,
HABITACIÓN Y OTROS**



VIGÉSIMA SEXTA: SEGURO DE SALUD

La Compañía tomará un seguro colectivo de salud en beneficio de los trabajadores regidos por el presente Convenio Colectivo, destinado a reembolsar parte de los gastos médicos, dentales y de medicamentos no cubiertos por la respectiva Institución de Salud Previsional del trabajador y otro Organismo de Salud.

Las prestaciones de salud se otorgarán en conformidad al procedimiento que se determine o a las condiciones de la póliza de la Compañía de Seguros con la que se contrate dicho servicio, de la manera siguiente:

Gastos Médicos:

La póliza permitirá reembolsar un porcentaje de los gastos de hospitalización, honorarios médicos y gastos ambulatorios no cubiertos por la respectiva Institución de Salud Previsional u otro Organismo de Salud, en que incurra el trabajador, su cónyuge o su conviviente, hijos e hijas del trabajador que tengan la calidad de cargas familiares reconocidas.

Las prestaciones hospitalarias, siempre que no se trate de alguna de aquellas expresamente excluidas en la póliza respectiva (exclusiones), tendrán cobertura del 100% sin Tope en el Seguro Complementario de Salud, bajo la condición de que haga uso de los Prestadores Preferentes de su Institución de Salud Previsional que le garanticen a lo menos una cobertura del **70% del valor de las referidas prestaciones.**

Gastos Dentales:

La póliza permitirá reembolsar el 100% de los gastos dentales en que incurra el trabajador, su cónyuge o conviviente, hijos e hijas del trabajador que tengan la calidad de cargas familiares reconocidas, con un tope anual de 80 Unidades de Fomento, que se atiendan en las clínicas en convenio con prestaciones paquetizadas. El porcentaje a bonificar dependerá del arancel cobrado por el prestador, según se indica en el procedimiento de salud. En caso de que la atención dental sea recibida en clínicas o centros odontológicos que no tengan suscrito el convenio respectivo, el reembolso mencionado será de un 80% con un tope anual de 80 Unidades de Fomento.

Gastos de Medicamentos:

La Póliza permitirá reembolsar un porcentaje de los gastos de medicamentos prescritos por un médico al trabajador, su cónyuge o conviviente, hijos e hijas del trabajador que tengan la calidad de cargas familiares reconocidas. El porcentaje referido será aquel fijado para cada caso en el anexo N° 3 sobre coberturas de Seguro Complementario de Salud OAS que se adjunta al presente convenio.

Se reembolsará el 80% de los gastos de medicamentos prescritos por un médico al trabajador, su cónyuge o conviviente, hijos e hijas del trabajador que tengan la calidad de cargas familiares reconocidas.

Estos reembolsos se efectuarán en forma posterior a la tramitación que deberá realizar el trabajador en el organismo de salud previsional a que esté afiliado.

En aquellos casos en que un mismo evento se generen gastos superiores a las 250 Unidades de Fomento, registrá el seguro catastrófico e hipercatastrófico con tope anual de 5.000 Unidades de Fomento, asegurándose una bonificación del 100% sin tope para los gastos hospitalarios, ambulatorios y medicamentos derivados de la misma patología (excepto Clínica Alemana y Clínica Las Condes).



Catastrófico - Hipercatastrófico	% Bonificación	Tope
Hospitalario (Incluye Día Cama-Servicios Hosp.Y HMQ)	100%	Sin Tope
Hospitalario Clínicas Alemana. CLC (Incluye Día Cama-Servicios Hosp Y HMQ)	80%	Sin Tope
Ambulatorio	100%	Sin Tope
Prótesis y Órtesis	100%	Sin Tope
Medicamentos	100%	Sin Tope
Otras Prestaciones	100%	Sin Tope

En aquellos casos en que el trabajador mantenga vínculo matrimonial vigente o unión civil y a la vez convivencia con otra persona distinta de su cónyuge o conviviente civil, deberá optar por una de ellas como beneficiaria de este seguro.

La procedencia de estos beneficios así como las modalidades, condiciones y montos se regularán por la póliza que rija, la que en la determinación de los beneficios que comprenda para su renovación, considerará la variación de los índices de siniestralidad así como el valor unitario de las prestaciones.

Una Comisión integrada por el representante del Sindicato y otro de Recursos Humanos hará seguimiento, control e identificación de oportunidades en la administración de los beneficios de salud.

En todo caso, la Compañía garantiza el pago de los montos señalados precedentemente, en caso que procediera el beneficio de acuerdo a las condiciones y modalidades del beneficio contratado.



Otros beneficios de salud:

En caso de que el trabajador, su cónyuge, hijos o hijas que tengan la calidad de cargas familiares reconocidas por éste o ésta, sólo en casos de prestaciones ambulatorias, atenciones de urgencia y que requieran consultas, exámenes y procedimientos diagnósticos, podrán hacer uso del denominado sistema I-Med, que permitirá la recepción de atención médica inmediata en cada caso y de acuerdo a la disponibilidad del centro médico, clínica u hospital al que concurrieren y en la medida en que la respectiva Compañía de seguros tenga suscrito un convenio relativo al uso del sistema mencionado, con la exclusión expresa de la Clínica Alemana, Clínica Las Condes y Clínica San Carlos de Apoquindo, además, de la exclusión de gastos por medicamentos.

VIGÉSIMA SÉPTIMA: LICENCIA MÉDICA Y SUBSIDIO POR ENFERMEDAD

a) Pago días no cubiertos por subsidio

La Compañía pagará al trabajador que se haya acogido a licencia médica autorizada por el organismo previsional pertinente, la diferencia de Sueldo Base no cubierta por el subsidio previsional, por un máximo de nueve días laborales por cada año de vigencia de este Convenio, independientemente del número de licencias médicas que hayan sido presentadas. Respecto de trabajadores cuyo Sueldo Base sea superior al límite máximo imponible, según lo establecido en el DL N°3.500, que se hayan acogido a licencia médica con derecho a Subsidio Previsional, **la Compañía le pagará por cada día acogido a Subsidio la diferencia entre el valor del límite máximo imponible y el valor de su Sueldo Base, lo que no será considerado en el cómputo de los nueve días laborales mencionados precedentemente.**



En casos graves y calificados, definidos por la Compañía a su sólo y exclusivo criterio, ésta podrá extender este beneficio a un mayor número de días.

El máximo de días de aplicación de este beneficio mencionado en el párrafo primero de esta cláusula, no se aplicará en caso de **licencias médicas otorgadas por causa de accidentes del trabajo.**

El trabajador estará obligado a reembolsar los fondos que hubiere recibido a consecuencia de una licencia rechazada o disminuida. En tal caso la Compañía queda facultada para deducir tales fondos de la liquidación de remuneraciones y beneficios del trabajador conforme a lo dispuesto en el artículo **58 del Código del Trabajo.**



b) Anticipo de pago de subsidio por licencia

Sin perjuicio del beneficio establecido precedentemente la Compañía anticipará al trabajador que presente licencia médica, la proporción del Sueldo Base que del subsidio le pueda corresponder por dicha licencia, quedando la Compañía autorizada para gestionar y percibir el monto del subsidio del organismo previsional.

Si posteriormente el organismo previsional efectúa pagos superiores al anticipado por la Compañía esta diferencia será incluida en las remuneraciones del trabajador correspondientes al mes en que se reciba el pago del subsidio. En el caso de que dicho pago sea menor al anticipado al trabajador, esa diferencia se descontará de las remuneraciones del trabajador del mes en que se reciba la información de acuerdo al artículo 58 del Código del Trabajo.

Si el subsidio no fuere pagado por la institución respectiva dentro de 90 días contados desde la emisión de la licencia sea por causa imputable al trabajador o por decisión de la Institución pagadora, la Compañía descontará de la remuneración del trabajador del mes inmediatamente siguiente al plazo indicado, el anticipo que hubiere efectuado, lo que se ajusta a lo establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo. Asimismo, cesará de pleno derecho la vigencia del beneficio contemplado en esta letra, debiendo el trabajador realizar los trámites que sean necesarios para el cobro del subsidio por licencia médica.

En caso de retardo o rechazo de la licencia médica, la Compañía otorgará la asesoría necesaria para la tramitación, en todas las instancias, de la licencia ante los organismos respectivos.

VIGÉSIMA OCTAVA: ASIGNACIÓN POR CONTROL MÉDICO OCUPACIONAL

A cada trabajador que, excepcionalmente y de conformidad a lo previsto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a los planes y políticas de salud ocupacional, deba realizarse controles de salud ocupacional fuera de su jornada de trabajo, la Compañía le pagará una asignación equivalente a un día de su Sueldo Base Mensual.

VIGÉSIMA NOVENA: SEGURO POR MUERTE O INCAPACIDAD

La Compañía tomará un seguro colectivo para cubrir a los trabajadores regidos por el presente Convenio por los siguientes riesgos y montos:

Muerte del trabajador: Por un monto equivalente a 24 meses de su último Sueldo Base. Si dicha muerte es accidental el monto total a pagar será equivalente a 48 meses de su último Sueldo Base.

Invalidez permanente de dos tercios o más del trabajador: Por un monto equivalente a 24 meses de su último Sueldo Base. La invalidez descrita deberá ser decretada por resolución competente dictada por el organismo respectivo, siendo condición esencial que el contrato de trabajo se extinga por mutuo acuerdo de las partes o renuncia voluntaria del trabajador para que tenga derecho a la cobertura señalada.

Para los efectos de las coberturas mencionadas precedentemente (muerte del trabajador e invalidez permanente dos tercios o más), se considerará un valor mínimo de Sueldo Base Mensual equivalente al límite máximo imponible según lo establecido en el DL N° 3.500.

Muerte del cónyuge del trabajador, o del conviviente: Cuota Mortuoria con un monto equivalente a 150 UF, con el fin de apoyar los gastos funerarios en los que haya incurrido el trabajador a consecuencia del fallecimiento del cónyuge o conviviente que registró en la póliza, debiendo presentar los documentos originales de gasto, boletas o facturas para liquidación del reembolso por los gastos efectuados.

En aquellos casos en que el trabajador mantenga vínculo matrimonial vigente o unión civil y a la vez convivencia con otra persona distinta de su cónyuge o conviviente civil, deberá optar por una de ellas como causante de este seguro al momento de hacer la declaración jurada de convivencia.

Muerte de un hijo o hija del trabajador (carga familiar legal): Cuota Mortuoria con un monto equivalente a 150 UF, con el fin de apoyar los gastos funerarios en los que haya incurrido el trabajador a consecuencia del fallecimiento del hijo o hija, debiendo presentar los documentos originales de gasto, boletas o facturas para liquidación del reembolso por los gastos efectuados.

En caso de que ambos padres tengan la calidad de trabajadores de Collahuasi, sólo podrá cobrar el beneficio uno de ellos; aquél que lo tuviese registrado como carga familiar.

La procedencia, condiciones y modalidades de pago de los beneficios descritos serán aquellos establecidos en la póliza que registró este beneficio.

En todo caso, la Compañía garantiza el pago de los montos señalados precedentemente, en caso que procediera el beneficio de acuerdo a las condiciones y modalidades del beneficio contratado.

TRIGÉSIMA: ASIGNACIÓN ÚTILES ESCOLARES

La Compañía pagará al trabajador una vez al año una Asignación Escolar de 12 UF (doce Unidades de Fomento) como ayuda para la adquisición de uniformes y útiles escolares, por cada hijo o hija que tenga derecho a Beca Escolar o Asignación Preescolar, conforme a los términos de este Convenio Colectivo.

También se pagará esta asignación a los hijos e hijas de trabajadores que efectúen estudios en los niveles señalados en el extranjero.

Esta Asignación se pagará en el mes de Febrero de cada año junto con la liquidación de remuneraciones del respectivo mes, o en la oportunidad en que se acrediten los requisitos para impetrar el beneficio.

En caso de que ambos padres tengan la calidad de trabajadores de Collahuasi, sólo podrá cobrar el beneficio aquel que lo tuviese registrado como carga familiar.

TRIGÉSIMA PRIMERA: BECA ESCOLAR

La Compañía pagará una Beca Escolar por un monto máximo anual de UF 55 (cincuenta y cinco Unidades de Fomento) por cada hijo o hija de trabajador afecto a este Convenio Colectivo que tenga la calidad de carga familiar reconocida, cuyo límite máximo de edad sean veinticuatro años de edad y que esté efectivamente asistiendo a un establecimiento educacional de enseñanza básica o media reconocido por el Estado. El monto de esta Beca será equivalente al 75% del costo de la matrícula y colegiatura anual, hasta el tope máximo antes indicado.

En el caso de hijos e hijas de trabajadores que sean carga familiar reconocida del trabajador afectos a este Convenio Colectivo que estén efectivamente asistiendo en Chile a un establecimiento de educación superior reconocido por el Estado como son las Universidades, Institutos profesionales, Centros de Formación Técnica y Escuelas Matrices, el monto de la Beca de Estudios será equivalente al 85% del costo de la matrícula y colegiatura anual, con un tope máximo de 95 UF (noventa y cinco Unidades de Fomento) por cada hijo o hija. Este beneficio se pagará por la cantidad de semestres o años curriculares de duración de la carrera, permitiéndose hasta un cambio de carrera, en cuyo caso se considerará para el pago del beneficio la duración curricular de la segunda carrera, descontándose de ésta los años o semestres por los cuales se haya recibido efectivamente la Beca por la carrera anteriormente cursada.

En todos los casos anteriores la Beca procederá única y exclusivamente cuando el trabajador acredite de manera fehaciente mediante los documentos pertinentes la efectividad de la escolaridad y de las condiciones que la hacen procedente. El monto líquido de la misma deberá ser pagado por la Compañía directamente al establecimiento educacional respectivo, para lo cual ésta queda irrevocablemente autorizada.

Esta Beca se pagará anual o semestralmente según los requerimientos de matrícula y colegiatura de la respectiva entidad educacional.

También se pagará esta beca a los hijos e hijas de trabajadores que efectúen estudios en los niveles señalados en el extranjero. En tal caso, se deberá acreditar por el trabajador la efectividad de tal hecho mediante los documentos respectivos, emitidos por la casa de estudios y visados por el Cónsul de Chile del país de que se trate.

En caso de que ambos padres tengan la calidad de trabajadores de Collahuasi, sólo podrá cobrar el beneficio aquel que lo tuviese registrado como carga familiar.

TRIGÉSIMA SEGUNDA: BECA POR EXCELENCIA ACADÉMICA

La Compañía pagará una Beca por Excelencia Académica por un monto anual de 30 UF para carreras profesionales de pre-grado y para carreras técnico profesionales, a los hijos de los trabajadores que tengan la calidad de carga familiar reconocida, con el fin de incentivar la excelencia académica en los hijos de los Trabajadores.

La Beca por Excelencia Académica procederá única y exclusivamente cuando el hijo o hija del Trabajador acredite de manera fehaciente mediante los documentos pertinentes y según procedimiento, que:

- a. Ha obtenido 600 o más puntos ponderados en la PSU rendida en el año académico anterior (50% matemáticas y 50% lenguaje).
- b. Ha aprobado el 100% de los ramos cursados en el año académico anterior, en carreras universitarias o técnicos profesionales impartidas en Chile por un establecimiento de educación superior reconocido por el Estado.

El alumno podrá optar a esta Beca de Excelencia Académica en una ocasión por rendir la PSU y por un máximo de cinco (5) años, la cual podrá extender hasta siete (7) años, en el caso de corresponder a su primera carrera, siempre y cuando el régimen o malla curricular de la respectiva carrera lo amerite y contemple.

Esta asignación se regirá según el procedimiento interno.

TRIGÉSIMA TERCERA: ASIGNACIÓN PREESCOLAR

La Compañía pagará una Asignación Preescolar por un monto máximo de 40 UF por cada hijo o hija de trabajador que tenga la calidad de carga familiar reconocida, que haya cumplido los cuatro años de edad y que esté efectivamente asistiendo a los niveles de transición (kinder o prekinder) en un establecimiento de educación preescolar reconocido por el Estado. El monto de esta Asignación será equivalente al 75% del costo de la matrícula y colegiatura anual, hasta el tope máximo antes indicado.

Dicha Asignación procederá única y exclusivamente cuando el trabajador acredite de manera fehaciente mediante los documentos pertinentes la efectividad de la educación preescolar y de las demás condiciones que la hacen procedente. El monto líquido de la misma deberá ser pagado por la Compañía directamente al establecimiento educacional respectivo, para lo cual ésta queda irrevocablemente autorizada.

Esta Asignación se pagará anual o semestralmente según los requerimientos de matrícula y colegiatura de la respectiva entidad o establecimiento educacional.

En caso de que ambos padres tengan la calidad de trabajadores de Collahuasi, sólo podrá cobrar el beneficio aquel que lo tuviese registrado como carga familiar.

TRIGÉSIMA CUARTA: BECA ESTUDIOS SUPERIORES DE CÓNYUGE O CONVIVIENTE

La Compañía otorgará quince (15) becas anuales por un monto de 40 UF cada una, para cónyuges o convivientes de trabajadores a fin de que puedan financiar los gastos involucrados en sus estudios en establecimientos de educación superior reconocidos por el Estado de Chile.

El procedimiento aplicable y los requisitos exigibles se establecerán en el Reglamento de Becas de la Compañía, el que también señalará la forma de postulación y participación de la Directiva Sindical en la selección.

TRIGÉSIMA QUINTA: APOORTE FONDO UNIVERSITARIO DE TRABAJADOR

La Compañía otorgará veinticinco (25) becas anuales para que trabajadores puedan financiar los gastos involucrados en sus estudios técnicos y universitarios, siempre y cuando estén relacionados con el giro del negocio, del modo que los cursos financiados con las becas tengan aplicación en la actividad de la empresa o redunden en un perfeccionamiento del trabajador mejorando su desempeño laboral. En el caso de trabajador mayor de 45 años no existirá restricción respecto de la carrera que elijere, posibilidad que, en todo caso, estará sujeta a las condiciones establecidas en el procedimiento existente al efecto.

Esta beca cubrirá el 100% (cien por ciento) del costo de matrícula y arancel.

El procedimiento aplicable y los requisitos exigibles se establecerán en un Reglamento de Becas de la Compañía.

Un Comité de Becas será el organismo encargado de la administración del programa de becas y selección de becados, incluyendo los criterios de selección de becados. El Comité de Becas estará compuesto por tres directores de la manera que se señala:

- a. Un representante de la Vicepresidencia de Operaciones.
- b. Un representante de RR.HH.
- c. Un representante del Sindicato de Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM.

Estas becas se irán renovando cada año, en la medida que los trabajadores favorecidos aprueben los ramos del período respectivo.

Los trabajadores favorecidos por esta beca deberán permanecer a lo menos 3 años en la Compañía, contados desde el término de la carrera, lo que se regulará en el Reglamento respectivo.

TRIGÉSIMA SEXTA: SEGURO ESCOLAR FALLECIMIENTO O INVALIDEZ DE TRABAJADOR

La Compañía tomará un seguro de escolaridad para que en caso de fallecimiento o invalidez igual o superior a dos tercios del trabajador, sus hijos que sean cargas familiares, puedan continuar y terminar sus estudios básicos y medios, incluyendo la obtención de un título técnico o profesional.

El monto a financiar en el seguro será de 100 UF por cada hijo señalado precedentemente al año y estará vigente hasta que se cumplan los 24 años de edad.

La procedencia de este beneficio, así como las modalidades y condiciones del mismo, se regularán por la póliza respectiva.

En todo caso, la Compañía garantiza el pago de los montos señalados precedentemente, en caso que procediera el beneficio de acuerdo a las condiciones y modalidades del beneficio contratado.

TRIGÉSIMA SÉPTIMA: PLAN HABITACIONAL

Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo de Trabajo, que presten servicios para la Compañía en la Primera Región de Tarapacá y que residan o decidan radicarse en la Región de Tarapacá, podrán postular al Plan Habitacional que consiste en la solicitud de un préstamo por el equivalente al 25% del valor de una casa habitación con un tope de 500 Unidades de Fomento.

De la misma forma, los trabajadores que presten servicios para la Compañía en la Primera Región de Tarapacá y que residan o decidan residir en las demás regiones del país, podrán postular al Plan referido solicitando un préstamo por el equivalente al 25% del valor de una casa habitación con un tope de 400 Unidades de Fomento.

Este beneficio debe ser destinado única y exclusivamente a adquirir una vivienda en dichas Regiones, si no fuere propietario de un inmueble en la misma, o para prepagar un préstamo hipotecario contraído con anterioridad para adquirir una vivienda en dichas Regiones.

Los trabajadores podrán postular a un total de 700 cupos para obtener este beneficio durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, cupos que se distribuirán de la siguiente manera: 300 cupos el año 1 y 200 cupos los años 2 y 3 respectivamente.

Para postular al Plan Habitacional el trabajador tendrá que cumplir los siguientes requisitos copulativos:

- a. Tener contrato de trabajo de duración indefinida.
- b. Tener antigüedad mínima de dos años en la empresa.
- c. Cada empleado tendrá derecho a acogerse al beneficio del Plan Habitacional, sólo por una vez durante su permanencia laboral en Collahuasi, aun cuando ésta sea fraccionada en dos o más períodos de contratación.
- d. No podrán postular a este beneficio aquellos trabajadores o trabajadoras que hayan sido favorecidos previamente con un beneficio de Plan Habitacional otorgado por la Compañía.
- e. En su caso, acreditar que dispone de los fondos necesarios o que tiene aprobado el crédito necesario para financiar el saldo del precio.

Este beneficio deberá pagarse en 72 (setenta y dos) cuotas mensuales, iguales y sucesivas a partir del mes siguiente al de suscripción de la escritura respectiva, debiendo constituirse las garantías hipotecarias necesaria de la Compañía. El pago de dichas cuotas se efectuará mediante su descuento de la remuneración mensual del trabajador, para lo cual se autoriza desde ya a su empleador.

Conjuntamente con el descuento de cada cuota, el trabajador recibirá una bonificación transitoria en su remuneración bruta mensual igual al monto de la cuota descontada.

Los impuestos y gastos que se devenguen con ocasión del otorgamiento del préstamo, escrituras públicas e inscripciones conservatorias pertinentes, serán de cargo del trabajador y podrán ser descontados de su remuneración mensual correspondiente al mes en que se producen, para lo cual autoriza desde ya a la Compañía.

En caso que el Trabajador termine voluntariamente su vínculo contractual con la Compañía, antes de los setenta y dos (72) meses referidos precedentemente, la deuda devengará los intereses estipulados en la escritura. En este caso, el trabajador deberá pagar el saldo insoluto del préstamo, más los intereses sobre este saldo a partir de la fecha de firma de este Convenio, con los dineros resultantes de la indemnización por años de servicio a que pudiere tener derecho. Si ésta no fuere suficiente, el trabajador tendrá un plazo máximo de 6 meses, a contar de la fecha que dejó de pertenecer a la Compañía, para pagar el saldo adeudado. En todo caso, la Compañía queda

irrevocablemente facultada para descontar el saldo de la deuda, de toda remuneración, indemnización o pago que deba efectuar al trabajador y para imputar dichas cantidades al pago de la deuda.

Las condiciones de procedencia de este beneficio, garantías y demás condiciones necesarias para acogerse al mismo, se regularán en el procedimiento que establezca la Compañía y en la respectiva escritura pública de préstamo.

El trabajador que hubiere obtenido el beneficio del préstamo habitacional, que acredite la compra de un inmueble y tuviere un saldo pendiente a la época en que postule al Plan Habitacional, deberá pagar este saldo con el nuevo beneficio que obtenga y constituir las garantías hipotecarias que corresponden, de conformidad a lo que se establece en la presente cláusula.

TRIGÉSIMA OCTAVA: BONO CASA

La Compañía pagará a cada trabajador regido por el presente Convenio y que presten servicios para la Compañía dentro de la primera región de Tarapacá, un bono de \$56.725 (cincuenta y seis mil setecientos veinticinco pesos) mensuales.

TRIGÉSIMA NOVENA: BONO DEL BENEFICIO DE SALA CUNA

La Compañía pagará un bono de atención y cuidado de los hijos menores de dos años a aquellas trabajadoras que tengan hijos menores de dos años, a título de Bono por Beneficio de Sala Cuna. El monto de este bono ascenderá hasta la suma mensual de \$300.000.- (trescientos mil pesos).

El Bono Compensatorio del Beneficio de Sala Cuna es incompatible con cualquiera de las modalidades de goce de dicho beneficio que regula el Código del Trabajo, cesando de pleno derecho si la trabajadora comienza o reanuda el goce de la sala cuna en alguna de las formas estipuladas en el Código del Trabajo.

CUADRAGÉSIMA: ASIGNACIÓN DE FIESTAS PATRIAS

El trabajador regido por el presente Convenio con contrato de trabajo indefinido vigente al 10 de septiembre tendrá derecho a una Asignación de Fiestas Patrias equivalente a 10 UF (diez Unidades de Fomento), según el valor vigente en pesos al 30 de septiembre de cada año. Esta Asignación se pagará el 15 de septiembre de cada año y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones del mes de septiembre del año respectivo.

CUADRAGÉSIMA PRIMERA: ASIGNACIÓN DE NAVIDAD

El Trabajador regido por el presente Convenio Colectivo con contrato de trabajo indefinido vigente al 10 de diciembre tendrá derecho a una Asignación de Navidad equivalente a 16 UF (dieciséis Unidades de Fomento), según el valor vigente en pesos al 30 de diciembre de cada año. Esta Asignación se pagará el 15 de diciembre de cada año y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones del mes de diciembre del año respectivo.



CAPÍTULO IV

CLÁUSULAS FINALES Y TRANSITORIAS



CLÁUSULAS FINALES:

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA: INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS

Sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas especialmente en las cláusulas precedentes, las estipulaciones y beneficios contenidos en este Convenio Colectivo serán incompatibles con cualquier beneficio de similar o parecida naturaleza establecido o declarado por la ley o por la autoridad. En consecuencia, los beneficios establecidos en este Convenio se imputarán a cualquier pago, desembolso o gasto que la Compañía deba realizar a causa o con ocasión de obligaciones establecidas o declaradas a partir de la fecha de vigencia de este Convenio, por la ley o la autoridad.

CUADRAGÉSIMA TERCERA: REEMPLAZO DE BENEFICIOS

A partir de su entrada en vigencia, el presente Convenio Colectivo de Trabajo reemplaza en su totalidad a los beneficios contenidos en el Convenio Colectivo del Trabajo suscrito con fecha 14 de Junio del año 2013 y sus complementos.

CUADRAGÉSIMA CUARTA: BENEFICIOS INDIVIDUALES

Las partes contratantes declaran que las cláusulas de este Convenio Colectivo no podrán afectar en caso alguno los contratos individuales de trabajo en todo aquello que no esté regulado en el presente Convenio Colectivo, siendo incompatible cualquier beneficio pagado por la misma causa.

CUADRAGÉSIMA QUINTA: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes acuerdan que la Empresa podrá extender la aplicación de todo o parte de las estipulaciones del presente Convenio Colectivo a todos o parte de los trabajadores de la Empresa, actuales o futuros, que no tengan afiliación sindical al momento de la suscripción del Convenio o durante su vigencia. Para acceder a estos beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión de beneficios y obligarse a pagar al Sindicato el cien por ciento del valor de la cuota sindical ordinaria.

Las partes fijan como criterio objetivo, general y no arbitrario para extender los beneficios a los trabajadores sin afiliación sindical el hecho que sólo se considerará extensión de beneficios la efectuada a los trabajadores que desempeñen las funciones de operadores, mantenedores y administrativos (rol OAS).

CUADRAGÉSIMA SEXTA: ANEXOS

Todos los Anexos establecidos y mencionados expresamente en el presente Convenio serán suscritos por los Presidentes de las respectivas Comisiones Negociadoras, quedando expresamente facultados para ello.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS:

PRIMERA TRANSITORIA: ACUERDO DEL SINDICATO PARA LA IMPLEMENTACIÓN O RENOVACIÓN DE LA JORNADA EXCEPCIONAL 7X7

Las partes convienen y en consecuencia el sindicato otorga su acuerdo y autorización expresa en este acto para que en las faenas que se desarrollan en el distrito de Collahuasi, Plantas, Minas y todas sus Gerencias y Oficinas, así como las faenas Puerto, se labore en sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos conforme lo dispone el artículo 38, incisos penúltimo y final del Código del Trabajo o las normas legales futuras sobre la materia, y para que la Dirección del Trabajo autorice en su oportunidad una Jornada Excepcional 7x7 mediante resolución administrativa, compuesta por turnos de trabajo rotativos diurnos y nocturnos, siendo el horario del turno diurno de 8:00 a 20:00 horas y el horario del turno nocturno de 20:00 a 08:00 horas, de tal forma que en la jornada nocturna el turno se termina a las 08:00 horas del día siguiente.

Considerando que este sistema excepcional de trabajo y descansos vigente en la empresa es beneficioso para todos los trabajadores afectos al mismo, el Sindicato compareciente, en virtud de sus facultades legales y estatutarias para representar a todos sus afiliados, actuales y futuros, viene en este acto a otorgar su acuerdo y autorización para que la Empresa, en la época que defina, solicite a la Dirección del Trabajo la implementación o renovación del sistema excepcional de trabajo y descansos antes señalado, por el período de 3 años que regirá desde julio de 2020 al mismo mes del año 2023, para todas las faenas de Collahuasi anteriormente indicadas.

En virtud del presente acto y conforme a las normas pertinentes del artículo 38 del Código del Trabajo, las partes dan por cumplido el requisito de acuerdo y autorización del Sindicato para que Collahuasi solicite y obtenga de la Dirección del Trabajo, en su oportunidad, la implementación o renovación del sistema excepcional vigente, y la empresa queda habilitada para presentar en la oportunidad pertinente el presente acuerdo y autorización sindical expresa para efectuar las solicitudes antes indicadas, según defina.

Para todos los efectos legales y administrativos, y en virtud de la representación legal y estatutaria que le asiste al Sindicato sobre todos los socios de la organización, aquél



otorga el presente acuerdo y autorización tanto para los trabajadores actualmente afectos al sistema excepcional y en razón de los puestos de trabajo que se encuentran desempeñando, que sean sus afiliados a la fecha del presente Convenio Colectivo, como también respecto de todos los trabajadores que ocupen puestos de trabajo distintos a los antes señalados o nuevos puestos de trabajo y que deban estar afectos al sistema excepcional vigente y que sean socios del Sindicato a la época de la presentación de solicitud de autorización o renovación a la Dirección del Trabajo por parte de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, y para los efectos de la aplicación efectiva de este acuerdo y autorización, las partes, y en especial el Sindicato, acuerdan realizar cualquier gestión o trámite adicional o la subsanación de cualquier observación, impedimento o requisito que disponga la autoridad, con el objeto de obtener de manera efectiva la implementación o renovación del sistema excepcional.

Adicionalmente, el Sindicato otorga su acuerdo y autorización para que la Empresa complemente o solicite nuevas resoluciones de sistema excepcional dentro de la vigencia del plazo de 3 años a que se hizo referencia en el párrafo segundo de esta cláusula, para incorporar nuevos cargos o puestos de trabajo, según lo determinen las necesidades operacionales.

SEGUNDA TRANSITORIA: PLAN ESPECIAL DE RETIRO

La empresa otorgará por única vez un Plan Especial para los trabajadores que opten por retirarse voluntariamente de la Compañía, cumpliendo con los requisitos que se indican en esta cláusula.

Este Plan Especial de Retiro tendrá una vigencia transitoria, teniendo derecho al mismo los trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

- a. Trabajadores con contrato de trabajo indefinido, que tengan cumplidos los 55 años de edad y que hayan desempeñado servicios continuos en la Compañía a lo menos por 10 (diez) años.
- b. Que padezcan alguna enfermedad crónica o incapacitante que les impida prestar adecuadamente sus servicios en Collahuasi, lo que será certificado de manera privativa por el área médica de la Compañía.
- c. Que tengan una antigüedad ininterrumpida en la Compañía mayor a 5 años, sin límite de edad, caso en el cual existirá un cupo máximo de 50 beneficiarios.

Los requisitos antes indicados en las letras a), b) y c) deben cumplirse hasta el 31 de enero de 2018, además, el trabajador respectivo debe presentar a la Compañía por escrito su renuncia voluntaria con todas las formalidades legales entre el 1 de noviembre de 2017 y el 31 de enero de 2018, para hacerla efectiva a más tardar el 31 de marzo de 2018.

Cumplidos estos requisitos, los trabajadores tendrán derecho a incrementar el monto de su indemnización por años de servicio en un monto equivalente a 1 Sueldo Base Mensual en caso de trabajadores que padecen de alguna enfermedad crónica o profesional (letra b)); o en 15 días de Sueldo Base Mensual en caso de trabajadores que se acogen por edad (letra a) o antigüedad (letra c)), por cada año de servicios continuos e ininterrumpidos prestados para la Compañía, con un monto mínimo de 500 UF (quinientas Unidades de Fomento) a su valor en pesos a la fecha del término de los servicios para la Compañía. El trabajador podrá optar a recibir el pago de este monto adicional mediante el entero que la Compañía haga a título de depósito convenido en su AFP o en una de las instituciones autorizadas para recibir ahorro previsional voluntario.

Adicionalmente, el trabajador que se acoja al presente Plan Especial de Retiro tendrá derecho a que la Compañía le otorgue los siguientes beneficios:

- 1) Un aporte adicional de 12 meses de cotización de salud que se enterará directamente por la empresa a la Institución de Salud Previsional a que se encuentre afiliado el trabajador al término de su contrato de trabajo por un monto que ascenderá a un 7% (siete por ciento) de la última remuneración mensual hasta un máximo equivalente al tope legal imponible, con el objeto de solventar parte de su cobertura de salud posterior a su retiro de la empresa.
- 2) Un seguro de salud, por un año, en beneficio del trabajador, destinado a reembolsar parte de los gastos médicos y de medicamentos no cubiertos por la respectiva Institución de Salud Previsional a que se encuentre afiliado, excluyéndose los gastos de atención dental, los que no estarán cubiertos por este seguro. Las prestaciones de salud se otorgarán en conformidad a las condiciones de la póliza de la Compañía de Seguros con la que la Empresa contrate dicho servicio.
- 3) Un aporte en beca escolar durante el año calendario 2018, según los estudios que cursen los hijos o hijas que sean carga familiar durante ese año, beneficio que se aplicará en los mismos términos y condiciones establecidos en el beneficio denominado “Beca Escolar” pactado en la cláusula trigésima primera de este Convenio Colectivo.
- 4) Financiamiento del curso de reconversión laboral que escoja el trabajador, por un valor máximo de \$2.000.000 brutos (dos millones de pesos), para ser realizado en una institución de educación técnica o profesional reconocida por el Estado. O bien, podrá optar por recibir este monto como capital para un emprendimiento empresarial.
- 5) Una asesoría individual a cada trabajador acogido a este Plan de Retiro a fin de facilitarle la gestión de sus trámites ante el organismo previsional correspondiente. Este beneficio se aplicará al trabajador que lo solicite por escrito a la empresa en la misma fecha en que presente su renuncia voluntaria.

6) Finalmente, la Compañía entregará un aporte como depósito convenido en la AFP al que se encuentre afiliado de 250 UF a los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en esta cláusula, sea de edad o de enfermedad. A solicitud del trabajador este aporte podrá ser incorporado en el finiquito como bono, siendo el equivalente en moneda nacional su valor bruto.

Los beneficios establecidos en esta cláusula son incompatibles con los beneficios del Retiro Programado pactado en la cláusula novena del presente Convenio Colectivo.

TERCERA TRANSITORIA: VIGENCIA Y MANDATO

Las partes acuerdan que, al día de su entrada en vigencia, el 1° de noviembre del año 2017, el presente Convenio Colectivo reemplazará en todas sus partes al Convenio Colectivo de Trabajo suscrito por partes con fecha 14 de junio del año 2013 cuya vigencia expira el 31 de octubre de 2017 y sus respectivos anexos, declarando en este acto la Compañía y el Sindicato que cuentan con el mandato de sus representados para negociar anticipadamente y suscribir el presente Convenio Colectivo de vigencia diferida.

El presente convenio tiene la validez de instrumento colectivo de acuerdo a la ley, produciendo plenos efectos entre las partes que suscriben desde su entrada en vigencia y hasta su vencimiento.





