



CONVENIO COLECTIVO  
DE TRABAJO | 2020  
2023



## ÍNDICE

### > CAPÍTULO I: DEFINICIONES, VIGENCIA Y ALCANCE

<b>Cláusula primera:</b> Definiciones .....	<b>8</b>
<b>Cláusula segunda:</b> Partes a quienes afecta .....	<b>10</b>
<b>Cláusula tercera:</b> Periodo de vigencia del convenio colectivo de trabajo .....	<b>10</b>

### > CAPÍTULO II: BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

<b>Cláusula cuarta:</b> Reajustabilidad de sueldo base y de beneficios en pesos.....	<b>12</b>
<b>Cláusula quinta:</b> Indemnización por años de servicio .....	<b>13</b>
<b>Cláusula sexta:</b> Bono de Gestión Trimestral (BGT).....	<b>14</b>
<b>Cláusula séptima:</b> Bono de Producción Mensual (BPM) .....	<b>19</b>
<b>Cláusula octava:</b> Beneficio Complementario por Prácticas Optimizadas (BCPO) .....	<b>25</b>
<b>Cláusula novena:</b> Gratificación garantizada .....	<b>31</b>
<b>Cláusula décima:</b> Aporte a fondo de pensiones .....	<b>31</b>
<b>Cláusula décima primera:</b> Retiro programado .....	<b>32</b>
<b>Cláusula décima segunda:</b> Asignaciones por vacaciones continuas .....	<b>35</b>
<b>Cláusula décima tercera:</b> Anticipo de vacaciones .....	<b>36</b>
<b>Cláusula décima cuarta:</b> Compensación días progresivos .....	<b>36</b>
<b>Cláusula décima quinta:</b> Permisos pagados .....	<b>36</b>
<b>Cláusula décima sexta:</b> Asignación por condiciones especiales de faena .....	<b>37</b>
<b>Cláusula décima séptima:</b> Asignación de continuidad de operaciones y reunión de seguridad .....	<b>37</b>
<b>Cláusula décima octava:</b> Bono de reemplazo de OAS a OAS.....	<b>41</b>
<b>Cláusula décima novena:</b> Bono de reemplazo de OAS a SPS.....	<b>41</b>
<b>Cláusula vigésima:</b> Bono de emergencia o fuerza mayor.....	<b>41</b>
<b>Cláusula vigésima primera:</b> Bono cambio de turno imprevisto .....	<b>42</b>
<b>Cláusula vigésima segunda:</b> Asignación de zona .....	<b>42</b>
<b>Cláusula vigésima tercera:</b> Bono turno noche .....	<b>42</b>
<b>Cláusula vigésima cuarta:</b> Bono descanso unificado .....	<b>42</b>
<b>Cláusula vigésima quinta:</b> Asignación pago días festivos.....	<b>42</b>
<b>Cláusula vigésima sexta:</b> Bono capacitación.....	<b>43</b>
<b>Cláusula vigésima séptima:</b> Transporte .....	<b>43</b>
<b>Cláusula vigésima octava:</b> Alimentación.....	<b>43</b>
<b>Cláusula vigésima novena:</b> Asignación brigada de emergencia .....	<b>44</b>
<b>Cláusula trigésima:</b> Asignación Maestro Guía .....	<b>44</b>

## > CAPÍTULO III: **BENEFICIOS SOCIALES: SALUD, EDUCACIÓN, HABITACIÓN Y OTROS**

<b>Cláusula trigésima primera:</b> Seguro de salud.....	<b>46</b>
<b>Cláusula trigésima segunda:</b> Licencia médica y subsidio por enfermedad.....	<b>48</b>
<b>Cláusula trigésima tercera:</b> Asignación por control médico ocupacional.....	<b>49</b>
<b>Cláusula trigésima cuarta:</b> Seguro por muerte o incapacidad.....	<b>49</b>
<b>Cláusula trigésima quinta:</b> Asignación útiles escolares.....	<b>50</b>
<b>Cláusula trigésima sexta:</b> Beca escolar.....	<b>50</b>
<b>Cláusula trigésima séptima:</b> Beca por excelencia académica.....	<b>51</b>
<b>Cláusula trigésima octava:</b> Asignación preescolar.....	<b>51</b>
<b>Cláusula trigésima novena:</b> Beca estudios superiores de cónyuge o conviviente.....	<b>52</b>
<b>Cláusula cuadragésima:</b> Beca de inglés e-learning para hijos o hijas.....	<b>52</b>
<b>Cláusula cuadragésima primera:</b> Aporte fondo universitario de trabajador.....	<b>52</b>
<b>Cláusula cuadragésima segunda:</b> Seguro escolar fallecimiento o invalidez de trabajador.....	<b>53</b>
<b>Cláusula cuadragésima tercera:</b> Fondo compartido de apoyo a la discapacidad.....	<b>53</b>
<b>Cláusula cuadragésima cuarta:</b> Plan habitacional.....	<b>53</b>
<b>Cláusula cuadragésima quinta:</b> Bono casa.....	<b>55</b>
<b>Cláusula cuadragésima sexta:</b> Bono compensatorio sala cuna.....	<b>56</b>
<b>Cláusula cuadragésima séptima:</b> Asignación de Fiestas Patrias.....	<b>56</b>
<b>Cláusula cuadragésima octava:</b> Asignación de Navidad.....	<b>56</b>

## > CAPÍTULO IV: **CLÁUSULAS FINALES**

<b>Cláusula cuadragésima novena:</b> Incompatibilidad de beneficios.....	<b>58</b>
<b>Cláusula quincuagésima:</b> Reemplazo de beneficios.....	<b>58</b>
<b>Cláusula quincuagésima primera:</b> Beneficios individuales.....	<b>58</b>
<b>Cláusula quincuagésima segunda:</b> Extensión beneficios.....	<b>58</b>
<b>Cláusula quincuagésima tercera:</b> Incremento real sueldo base.....	<b>59</b>
<b>Cláusula quincuagésima cuarta:</b> Anexos.....	<b>59</b>
<b>Cláusula quincuagésima quinta:</b> Acuerdo del sindicato para la implementación, modificación o renovación de la jornada excepcional 7x7.....	<b>59</b>
<b>Cláusula quincuagésima sexta:</b> Vigencia y mandato.....	<b>60</b>

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En Iquique a 30 de marzo de 2020, entre Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, en adelante indistintamente la “Empresa” o la “Compañía”, RUT N°89.468.900-5, con domicilio en Avenida Baquedano N°902, Iquique, representada legalmente por la Comisión Negociadora integrada por los señores Fernando Hernández Ortega, Vicepresidente Recursos Humanos; Dalibor Dragicevic Pizarro, Vicepresidente Ejecutivo Operaciones; Pablo Pizarro Contreras, Gerente Relaciones Laborales; Leonardo Biaggini Núñez, Gerente Riesgos y Control Gestión, y; Alfredo Maldonado Correa, Superintendente Relaciones Laborales, por una parte, y; por la otra, el Sindicato de Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, en adelante también el “Sindicato”, RSU 01010313, con domicilio en calle Esmeralda N°761, Iquique, representado por su directorio, integrado por los señores Felipe Román Briones, Presidente; Jaime Tobar Miranda, Secretario; José Vergara Aguirre, Tesorero; Juan Pávez Fuentes, Primer Director; Luis Rojas Contreras, Segundo Director; German Ávalos Pizarro, Tercer Director, y; Cristian Salinas Guardia, Cuarto Director, quienes actúan debidamente autorizados por la asamblea sindical para los efectos de celebrar el presente instrumento colectivo en representación de los socios de dicha organización sindical, que se individualizan en la nómina que se contiene en Anexo N°1 de este instrumento y, que se considera parte integrante del mismo para todos los efectos legales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, se celebra el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo:

CAPÍTULO I

# DEFINICIONES, VIGENCIA Y ALCANCE



## CLÁUSULA PRIMERA: 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 del presente Convenio Colectivo 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 o 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:

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 el Trabajador 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 Colectivo, 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. Faena Cordillera:**

Conjunto de las instalaciones y rajos de explotación de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, ubicadas en el altiplano chileno, sector conocido también como Distrito Collahuasi, en la comuna de Pica a 180 km., al sureste de la ciudad de Iquique.

**15. Puerto Collahuasi:**

Conjunto de instalaciones de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM ubicadas en el sector Punta Patache, costa de la I región, a 65 km., al sur de la ciudad de Iquique.

**16. Supervisores, Profesionales y Similares (SPS):**

Son aquellos trabajadores contratados por la Compañía que, de acuerdo a sus funciones y responsabilidades, se encuentran asignados a la escala salarial correspondiente a dicho estamento, según lo definido por la Empresa.

**17. Operadores, Administrativos y Similares (OAS):**

Corresponde a los trabajadores cuyas funciones y responsabilidades, corresponden a Operadores, Administrativos y Similares, asignados a la escala salarial establecida en la cláusula cuarta del Convenio Colectivo.

**18. 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.

**19. Alcance de los Beneficios:**

Todos los beneficios contenidos en este Convenio Colectivo 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 beneficios que expresamente se establecen en montos líquidos.

**CLÁUSULA SEGUNDA: 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 colectiva no reglada que se incluyen en la nómina contenida al final de este instrumento, bajo el Anexo N°1, y que se considera parte integrante de este Convenio Colectivo 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 quincuagésima segunda, desde la fecha que suscriban el anexo al contrato de trabajo en que aceptan la extensión de beneficios.

**CLÁUSULA TERCERA: 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 2020 hasta el 31 de octubre del año 2023, ambas fechas inclusive.



# BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS



## CLÁUSULA CUARTA: REAJUSTABILIDAD DE SUELDO BASE Y DE BENEFICIOS EN PESOS

- a. El sueldo base, las asignaciones y los bonos establecidos en pesos chilenos, vigentes al 31 de octubre del año 2020, 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, entre el 1° de mayo del año 2020 y el 31 de octubre del 2020. 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 1° de noviembre del año 2020 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 1° de noviembre del año 2020.

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.

El sueldo base correspondiente a las diferentes categorías de la Escala de los Operadores, Administrativos y Similares (OAS), vigente a la fecha de celebración de este Convenio Colectivo, es el siguiente:

ESCALA OAS		
CATEGORIA	INFERIOR	SUPERIOR
Ent	\$966.030	\$1.032.017
E	\$1.153.279	\$1.233.502
D	\$1.319.818	\$1.405.180
C	\$1.496.459	\$1.594.055
B	\$1.698.419	\$1.809.993
A	\$1.931.101	\$2.070.433
TEC/MON	\$2.220.362	\$2.381.677

### CLÁUSULA QUINTA: INDEMNIZACION 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.

## CLÁUSULA SEXTA: 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<sub>Mina</sub>):** Se entiende por Utilización Efectiva Mina el período 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 fórmula:

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

En donde:

DNP<sub>promedio</sub> = 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 UEMina para diferentes niveles de cumplimiento del ITL, basado en las definiciones anteriores.

Índice de Turnos Logrados (ITL)	UE <sub>Mina</sub>
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<sub>Mina</sub> 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<sub>Planta</sub>):** 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 mediatamente 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<sub>Planta</sub> 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<sub>Planta</sub> para los diferentes niveles de cumplimiento del Indicador Ineficiencias Operacionales (IOp):

Ineficiencia Operativa (IOp) [hrs.]	UE <sub>Planta</sub>
> 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<sub>Planta</sub> 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.

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

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 que asciende a la suma de \$ 728.650 (setecientos veintiocho mil seiscientos cincuenta) pesos.

**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 BGT, conforme a la siguiente Tabla:

Categoría	Factor Escala
Escala	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 BGT (trimestre).

El total de días efectivamente trabajados en el período, a efectos del cálculo del BGT, 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 del BGT, 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 del BGT, 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 BGT 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.

**CLÁUSULA SÉPTIMA: 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:

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

**TPH<sub>colación</sub>**: Rendimiento horario chancador Rosario en períodos de colación (ver tabla siguiente).

**TPH<sub>normal</sub>**: 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.

Cumpléndose 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 de las Tablas de Cumplimiento para cada componente (MM, UP y RCh):

CUMPLIMIENTO CuF					
Cumplimiento MM	101%	102%	103%	104%	105%
0%-94%	0	0	0	0	0
95%	32.104	47.034	57.670	66.160	75.722
96%	33.080	48.987	60.599	70.064	80.604
97%	34.055	50.938	63.525	73.967	85.482
98%	35.032	52.889	66.452	77.870	90.360
99%	36.007	54.841	69.380	81.772	95.238
100%	36.982	56.791	72.308	85.677	100.118
101%	37.959	58.744	75.234	89.579	104.997
102%	38.934	60.694	78.162	93.483	109.876
103%	39.910	62.646	81.090	97.386	114.754
104%	40.886	64.597	84.017	101.289	119.633
105%	41.862	66.550	86.945	105.191	124.512

CUMPLIMIENTO CuF					
Cumplimiento UP	101%	102%	103%	104%	105%
0%-94%	0	0	0	0	0
95%	32.104	47.034	57.670	66.160	75.722
96%	33.080	48.987	60.599	70.064	80.604
97%	34.055	50.938	63.525	73.967	85.482
98%	35.032	52.889	66.452	77.870	90.360
99%	36.007	54.841	69.380	81.772	95.238
100%	36.982	56.791	72.308	85.677	100.118
101%	37.959	58.744	75.234	89.579	104.997
102%	38.934	60.694	78.162	93.483	109.876
103%	39.910	62.646	81.090	97.386	114.754
104%	40.886	64.597	84.017	101.289	119.633
105%	41.862	66.550	86.945	105.191	124.512

Cumplimiento RCH	CUMPLIMIENTO CuF				
	101%	102%	103%	104%	105%
0%-94%	0	0	0	0	0
95%	6.343	8.986	12.686	16.914	29.600
96%	12.686	18.896	25.371	31.185	52.592
97%	19.028	28.807	38.057	45.457	75.585
98%	25.371	38.717	50.742	59.728	98.577
99%	31.714	48.628	63.428	73.999	121.570
100%	42.285	59.199	73.999	87.742	142.712
101%	48.628	68.925	86.685	99.793	161.741
102%	54.971	78.650	99.370	111.844	180.769
103%	61.313	88.376	112.056	123.895	199.797
104%	67.656	98.102	124.741	135.947	218.826
105%	73.999	107.827	137.427	147.998	237.854

El BPM se pagará por mes vencido junto a la remuneración del mes siguiente a aquel en que se devenga, desfase que se debe 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%:

- Quando el decimal sea menor a cinco (0,5), se aproximará la cifra respectiva al número entero inferior.
- Quando 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:

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

## CLÁUSULA OCTAVA: BENEFICIO COMPLEMENTARIO POR PRÁCTICAS OPTIMIZADAS (BCPO)

La Compañía pagará anualmente a los trabajadores un Beneficio Complementario por Prácticas Optimizadas (BCPO), sujeto al cumplimiento de las condiciones establecidas en la presente cláusula. De este modo, el devengamiento y monto del BCPO se encuentra sujeto a las siguientes fórmula y componentes:

$$BCPO = [MPM_{ENERO} + MPM_{FEBRERO} + \dots + MPM_{DICIEMBRE}] + [MPT_{TRIM 1} + MPT_{TRIM 2} + MPT_{TRIM 3} + MPT_{TRIM 4}]$$

Donde:

- a. **MPM** = Mejores Prácticas Mensuales.
- b. **MPT** = Mejores Prácticas Trimestrales.

De este modo, el BCPO se determinará mediante la sumatoria anual de las Mejores Prácticas Mensuales (MPM) calculadas por cada mes del año calendario respectivo más la sumatoria anual de las Mejores Prácticas Trimestrales (MPT) calculadas por cada trimestre del año calendario respectivo.

### > Definición componentes:

a. Mejores Prácticas Mensuales (MPM): Es un monto en pesos, determinado mensualmente, que resulta de la multiplicación del Valor Tabla Rendimiento Chancado (VTRCh) por el Factor Práctica Mensual (FPM) y por el Factor Días Trabajados (FDT):

$$MPM = VTRCh \times FPM \times FDT$$

Donde:

a.1. Valor Tabla Rendimiento Chancado (VTRCh): Se determina en base del Rendimiento Chancado (RCh), que es el indicador que 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.

El Rendimiento Chancado se medirá mediante el factor Razón Rendimiento (RR) según:

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

**TPH<sub>colación</sub>**: Rendimiento horario chancador Rosario en períodos de colación (ver tabla siguiente).

**TPH<sub>normal</sub>**: 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 RCh se aplicará cuando su cumplimiento mensual sea igual o superior al 95%, teniendo como límite máximo superior 105% de cumplimiento, y siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones en forma copulativa:

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



A continuación, se presenta el Valor Tabla Rendimiento Chancado en pesos:

Valor Tabla Rendimiento Chancado (VTRCh)						
RR	Cumplimiento RCH	101%	102%	103%	104%	105%
< 86,0%	0%-94%	0	0	0	0	0
86,0%	95%	6.343	8.986	12.686	16.914	29.600
87,0%	96%	12.686	18.896	25.371	31.185	52.592
88,0%	97%	19.028	28.807	38.057	45.457	75.585
89,0%	98%	25.371	38.717	50.742	59.728	98.577
90,0%	99%	31.714	48.628	63.428	73.999	121.570
91,0%	100%	42.285	59.199	73.999	87.742	142.712
92%	101%	48.628	68.925	86.685	99.793	161.741
92,5%	102%	54.971	78.650	99.370	111.844	180.769
93,0%	103%	61.313	88.376	112.056	123.895	199.797
94%	104%	67.656	98.102	124.741	135.947	218.826
≥ 95,0%	105%	73.999	107.827	137.427	147.998	237.854

**a.2. Factor Práctica Mensual (FPM):** Este factor persigue incentivar y cumplir la demanda de rendimiento Mina-Chancado con el propósito de maximizar la producción en planta. Objetivo que se logra mediante la generación de las mejores coordinaciones operativas entre Mina, Chancado, Planta y todas las áreas de apoyo, para disminuir los impactos por eventuales bajas de tonelaje procesado en Mina - Chancado, que se producen durante toda la jornada.

El Factor Práctica Mensual se determina en función del Cumplimiento Set Point mensual, el cual, a su vez, se determina en base al Cumplimiento Set Point Diario, conforme a la siguiente fórmula:

$$\% \text{ Cumplimiento Set Point Diario} = \frac{[\text{Rendimiento Chancado Estando Operativo}]}{[\text{Set Point de Rendimiento}]} \times 100$$

Conforme a esta fórmula, el Rendimiento Chancado Estando Operativo (TPH) se determina en virtud de los rendimientos promedio diarios del Chancado Estando Operativo; mientras que el Set Point de Rendimiento es el valor de ajuste del tonelaje horario que puede procesar el chancado. De este modo, el Cumplimiento del Set Point diario es la razón del Rendimiento Chancado Estando Operativo y el Set Point de Rendimiento en el mismo periodo. Y, a su vez, el Cumplimiento Set Point Mensual corresponde al promedio de los Cumplimiento Set Point Diario del mes respectivo.

El Set Point de Rendimiento es fijado por la Compañía según el estado de los equipos de Chancado y Transporte, en virtud de sus facultades de dirección y administración.

Los valores de Rendimiento Chancado Estando Operativo y del Set Point de Rendimiento se obtendrán de los sistemas de registro y almacenamiento en línea de la Compañía (DCS y PI System), o los que eventualmente los reemplazaren en el futuro, que son los mecanismos oficiales convenidos por las Partes para estos efectos.

El FPM se determina en función de la siguiente tabla:

Cumplimiento Set Point mensual [%]	FPM
< o = 79,0	0,0
80,0	0,25
81,0	0,35
82,0	0,45
> o = 83,0	0,55

El FPM tiene un límite de 0,55, aun cuando el Cumplimiento Set Point Mensual sea superior a 83%.

Cuando el Cumplimiento Set Point Mensual arroje un resultado decimal se aplicarán las siguientes reglas:

- 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.

**a.3. Factor 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 mensualmente.

El total de días efectivamente trabajados en el mes, para efectos del cálculo de este BCPO, 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 BCPO, corresponde a la suma de todos los días del período correspondiente a su jornada laboral.

**b. Mejores Prácticas Trimestrales (MPT):** Es un monto en pesos, determinado trimestralmente, que resulta de la multiplicación del Factor Práctica Trimestral (FPT) por el Bono Gestión Trimestral Ponderado (BGTP) y por el Factor Días Trabajados:

$$MPT = FPT \times BGTP \times FDT$$

**b.1. Factor Práctica Trimestral (FPT):** Reconoce los resultados destacados de las Demoras no Programadas u Operacionales (DNP) del trimestre respectivo. El

reconocimiento de las DNP destacadas se materializan con un incentivo a los turnos que obtienen bajo 31 minutos promedio por camión.

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, es meramente ejemplificativa, no siendo, por tanto, taxativa.

El Factor Práctica Trimestral (FPT) es el valor promedio de los Factores Utilización Efectiva Mina (FUEM) de cada turno dentro del trimestre respectivo, tal como se expresa en la siguiente fórmula:

$$FPT = \frac{\text{Suma FUEM de cada Turno del Trimestre}}{\text{Cantidad Turnos Trimestre}}$$

El FUEM de cada turno es determinado en base a las Demoras No Programadas (DNP) en un turno de 12 horas promediadas para todos los camiones de extracción de la flota de transporte operada por la Compañía.

En la siguiente tabla se muestra el resultado del FUEM de cada turno para diferentes niveles de las DNP promedio turno, basado en las definiciones anteriores:

DNP promedio turno	FUEM cada turno
> 31 minutos	0
< o = 31 minutos y > 26 minutos	0 - 0,2
< o = 26 minutos	0,2

El FUEM de cada turno correspondiente a las DNP promedio turno que sean menores o igual que 31 minutos y mayor que 26 minutos se obtendrá mediante interpolación lineal entre 0 y 0,2. El FUEM de cada turno tiene un límite mínimo de 0, aun cuando las DNP promedio turno sean mayores a 31 minutos. Igualmente, el FUEM de cada turno tiene un límite máximo de 0,2, aun cuando las DNP promedio turno sean menores o igual que 26 minutos.

**b.2. Bono Gestión Trimestral Ponderado (BGTP):** Es el monto en pesos del Bono de Gestión Trimestral (BGT) de cada categoría salarial ponderado por la distribución de dotaciones promedio anual determinada en el Budget anual de la Compañía. El resultado del BGTP arrojará un monto único, aplicable por igual a todos los trabajadores, independiente de su categoría salarial.

El BGT es determinado por cada trimestre del año calendario respectivo en conformidad a la cláusula sexta del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**b.3. Factor 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 de las Mejores Prácticas Trimestrales (MPT), esto es, el trimestre correspondiente.

El total de días efectivamente trabajados en el período, a efectos del cálculo del MPT, 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 del MPT, corresponde a la suma de todos los días del período correspondiente a su jornada laboral.

**> Devengamiento y mes de pago del BCPO:**

El BCPO se devengará anualmente, al término del año calendario, y se pagará, por razones técnicas en su determinación en el mes de enero del año siguiente a su devengamiento, es decir, un mes luego del término del año calendario respectivo.

Excepcionalmente, y sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, sólo en los casos que el contrato de trabajo termine por aplicación de las causales contenidas en los artículos 159 N°1, 159 N°2, 159 N°3 y 161 del Código del Trabajo, esto es, mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, muerte del trabajador y necesidades de la empresa, respectivamente, antes del transcurso del año calendario, el BCPO de ese período se pagará por un monto equivalente al MPM y el MPT determinados hasta el momento de la extinción del contrato de trabajo. De existir un período respecto del cual no se haya determinado el MPM y MPT, se considerará el proporcional del último MPM y MPT determinados, según corresponda.

En el caso de muerte del trabajador, las cantidades a que tenga derecho el trabajador, le serán entregadas a las personas que se indican en el inciso segundo del artículo 60 del Código del Trabajo y en la forma que allí se establece.

Atendido el carácter anual y excepcional, el BCPO no se considera para la base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo a que tenga derecho el Trabajador.

**> Definición Metas:**

Será responsabilidad de la Compañía, en ejercicio de sus facultades privativas de administración, determinar las metas anuales para el procedimiento de cálculo del BCPO, 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.

### CLÁUSULA NOVENA: 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA: APORTE 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 de 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 aquellas, 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 aquel tenga efecto retroactivo, se imputarán al mismo las sumas enteradas por la Compañía en virtud de esta cláusula.

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: **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 el sector Punta Patache, 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 \$2.200.000.- (dos millones doscientos mil 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 \$2.200.000.- (dos millones doscientos mil 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 Retiro Programado 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.
6. Que la Compañía les otorgue la cobertura del seguro de salud, excluyendo el seguro dental, por 12 meses luego de la extinción del contrato de trabajo.
7. La extinción del saldo pendiente del Plan Habitacional en los casos con más de 3 años de antigüedad desde el otorgamiento del Plan Habitacional. Para estos efectos, la extinción de la obligación de pago del saldo insoluto del Plan Habitacional se considerará como una indemnización adicional y complementaria por término de contrato de trabajo, que se liquidará en el finiquito. Indemnización que, por estar pactada en el presente Convenio Colectivo, tendrá el tratamiento tributario contemplado en el artículo 178 del Código del Trabajo. En caso contrario, esto es, que no han transcurrido más de 3 años entre la extinción del contrato de trabajo y el otorgamiento del Plan Habitacional, el trabajador tendrá derecho a la extinción de la obligación de intereses del saldo del Plan Habitacional, siempre y cuando el trabajador cumpla los acuerdos de pago de la deuda pendiente celebrados al momento de la suscripción y ratificación del finiquito, en tiempo y forma, en caso contrario, el trabajador no tendrá derecho a tal extinción de los intereses.
8. Una vez que se haya efectivo el Retiro Programado, se otorgará a los hijos que sean carga legal del Trabajador, los beneficios propios de la Beca Escolar regulada en la cláusula trigésima sexta del presente Convenio Colectivo, por todo el año siguiente a la fecha de la renuncia voluntaria, mediante pago en el finiquito de una suma igual a la otorgada por este concepto en el año en que se hizo efectivo el retiro programado.

Para obtener estos beneficios, será necesario que el trabajador haya efectuado los aportes previsionales a que se refiere la cláusula decima anterior, en forma continuada e ininterrumpida, a lo menos desde el 1° de noviembre del año 2020 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.



El Retiro Programado 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 del Retiro Programado se regirá por el procedimiento que establezca la Compañía en virtud de sus facultades de organización y administración, dándose preferencia a quien primero solicite el beneficio y cumpla los requisitos para tener derecho al mismo.

En caso de que el trabajador sufre 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: 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 14 (catorce 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.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: 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.

## CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: 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 \$145.118.- (ciento cuarenta y cinco mil ciento dieciocho pesos). La solicitud deberá efectuarla el trabajador por escrito y de acuerdo al procedimiento existente al efecto en la Compañía.

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.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: PERMISOS PAGADOS

### > Permisos de nacimiento y fallecimiento

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, luego de transcurrido el permiso legal, cuando corresponda.

### > Asignación de Ayuda Mortuoria

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 5 UF (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.

### > Permiso de Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil

La Compañía otorgará a los trabajadores regidos por el presente Convenio que contraigan matrimonio o celebren un acuerdo de unión civil de conformidad a la Ley N°20.830 dos días laborales de permisos pagados, y solamente en los casos que los días del permiso legal no sean suficientes para completar el turno respectivo del Trabajador. Este permiso será adicional a los permisos legales correspondientes, debiendo tomarse conjuntamente con el permiso legal.

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, fallecimiento, matrimonio o acuerdo de unión civil de las personas a que se refiere esta cláusula.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: 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 Collahuasi, una Asignación Especial de \$3.993.- (tres mil novecientos noventa y tres 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. Cuento con licencia municipal e interna vigente, en la medida que el desempeño de su cargo lo requiera;
- b. Tenga examen ocupacional vigente, y;
- c. Cuento 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: ASIGNACION DE CONTINUIDAD DE OPERACIONES Y REUNION 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 Collahuasi, comuna de Pica, y en la faena Puerto Collahuasi del sector Punta 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 afectados 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 \$19.395 (diecinueve mil trescientos noventa y cinco 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<sub>Variable</sub>:** Monto Total de Asignación Continuidad de Operaciones Variable

**ACO<sub>Variable Mina</sub>:** Monto variable de Asignación Continuidad Operacional, en función del cumplimiento de la proporción Cambio Turno Mina.

**ACO<sub>Variable Planta</sub>:** 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<sub>Variable Mina</sub>

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.

$$\text{Proporción Cambio Turno Mina} = 100\% \times \frac{\left[ \frac{\text{Movimiento última hora turno anterior}}{\text{Movimiento primera hora turno actual}} \right] \text{Promedio}}{\left[ \text{Movimiento tres mejores horas del turno anterior} \right] \text{Promedio}}$$

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<sub>Variable Mina</sub>, el cual se pagará de forma individual a cada trabajador, en razón de los días efectivamente trabajados.

ACO <sub>Variable Mina</sub>	
Cumplimiento Proporción Cambio Turno Mina Mensual	Monto Mensual (valor en pesos)
0%	\$ 0
20%	\$ 7.453
40%	\$ 14.905
60%	\$ 22.358
80%	\$ 29.811
100%	\$ 37.263

Los resultados del ACO<sub>Variable Mina</sub> 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<sub>Variable Planta</sub>

El cumplimiento de ACO<sub>Variable Planta</sub> se determinará mediante la proporción de rendimiento entre el turno Día y el turno Noche, según la siguiente fórmula:

### > Determinación ACO<sub>Variable Planta</sub>

El cumplimiento de ACO<sub>Variable Planta</sub> se determinará mediante la proporción de rendimiento entre el turno Día y el turno Noche, según la siguiente fórmula:

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

Donde:

**TPH<sub>Turno Día</sub>**: Rendimiento Planta Concentradora Turno Día (promedio mensual)

**TPH<sub>Turno Noche</sub>**: 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 oficial convenido por las Partes para estos efectos.

Desde la siguiente tabla se obtiene el monto mensual del ACO<sub>Variable Planta</sub>, el cual se pagará de forma individual a cada trabajador en razón de los días efectivamente trabajados.

ACO <sub>Variable Planta</sub>	
Cumplimiento Rendimiento Turno Día / Turno Noche	Monto Mensual
(valor en pesos)	\$ 0
95%	\$9.317
96%	\$18.632
97%	\$ 27.948
≥ 98%	\$ 37.263
100%	\$ 37.263

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

En caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad judicial o administrativa, ordene, disponga, reconozca o declare procedente u obligatorias para la Compañía remuneraciones, beneficios y/o condiciones de trabajo, relacionadas con alguno o todos los conceptos que comprenden la actividades necesarias para garantizar la continuidad operacional descritas en esta cláusula y, en general, cualquiera otra, igual o semejante a éstas, así como cualquier otra medida que importe la limitación o prohibición de las mismas, derivadas o relacionadas con los requerimientos operacionales necesarios para el desarrollo de la jornada en condiciones de continuidad en los términos señalados en la presente cláusula, las Partes acuerdan que tales remuneraciones, beneficios y/o condiciones de trabajo o exceso de jornada de trabajo, si así fueran calificadas por la autoridad, se entenderá que quedan comprendidas en la presente Asignación y que son de naturaleza semejante a las establecidas en la presente cláusula, y que el pago de pudiera importar para la Compañía dicha obligación será imputable a la Asignación pactada en la presente cláusula, correspondiendo efectuar las compensaciones que procedan.

El desarrollo de las actividades de continuidad de operaciones y reuniones de seguridad es la causa del pago de la Asignación, de forma tal que si todas o alguna de las prácticas antes señaladas debe efectuarse dentro de la jornada de trabajo la Asignación acordada en la presente cláusula quedará sin efecto, de pleno derecho. Lo mismo ocurrirá si, cualquiera de las prácticas acordadas deja de ser aplicables por orden de la autoridad administrativa o judicial, en cuyo caso la Asignación se reducirá en forma proporcional.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: BONO DE REEMPLAZO DE OAS A OAS**

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 escrito por su Supervisor y por el Gerente del Área respectiva, un Bono 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 Bono 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: BONO DE REEMPLAZO DE OAS A SPS**

La Compañía pagará al trabajador regido por el presente Convenio Colectivo que se desempeñe en calidad de reemplazante en un cargo SPS, siempre que esté debidamente autorizado por escrito por el Gerente y el Vicepresidente del Área respectiva, un Bono de Reemplazo, que corresponderá al 35% del valor del sueldo base mensual de la categoría TEC/MON+ dividido por 30, por cada día de reemplazo y su día de descanso correspondiente.

La procedencia y pago de este Bono 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 autorización expresa, para desempeñarse como reemplazante en el cargo respectivo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA: 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: 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 12 horas continuas antes del inicio del turno siguiente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: ASIGNACIÓN DE ZONA**

La Compañía pagará mensualmente al trabajador regido por el presente Convenio Colectivo que, conforme a su contrato individual de trabajo tenga asignada su sede en la Faena Cordillera, comuna de Pica, y Puerto Collahuasi, comuna de Iquique, y por las condiciones en que se desempeñan, una Asignación Zona 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: BONO TURNO NOCHE**

En consideración a que las partes están de acuerdo que, en la Jornada Excepcional, en virtud de la cual se trabaja en Faena Cordillera, comuna de Pica, y en el Puerto Collahuasi, comuna de Iquique, existen trabajadores que desempeñan turno nocturno, la Compañía pagará a cada trabajador que se desempeñe en el turno nocturno, un monto de \$8.000.- (ocho mil pesos) por cada jornada diaria que se labore efectivamente de noche.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: BONO DESCANSO UNIFICADO**

La Compañía pagará al trabajador que labore en Jornada Excepcional en Faena Cordillera, comuna de Pica, y en el Puerto Collahuasi, comuna de Iquique, un bono de \$3.811 (tres mil ochocientos once pesos) por jornada diurna diaria efectivamente trabajada, con descanso ininterrumpido de una (1) hora por descanso diario para colación.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: ASIGNACIÓN PAGO DÍAS FESTIVOS**

La Compañía pagará a los trabajadores regidos por el presente Convenio Colectivo que laboren efectivamente en días y turnos de doce horas y que trabajen en días declarados por la legislación 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: **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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: **TRANSPORTE**

El trabajador afecto a este Convenio Colectivo podrá hacer uso de transporte gratuito desde Iquique hacia la Faena Cordillera y Puerto Collahuasi. Del mismo modo, el trabajador que tenga su residencia en la ciudad de Arica podrá hacer uso de transporte gratuito desde dicha ciudad hacia la faena Cordillera 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 residan 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA: **ALIMENTACIÓN**

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

En el caso de trabajadores regidos por el presente Convenio Colectivo que, conforme a su contrato individual de trabajo, tengan asignada su sede en la Faena Cordillera, comuna de Pica, y Puerto Collahuasi, comuna de Iquique, 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA: ASIGNACIÓN BRIGADA DE EMERGENCIA**

La Empresa pagará anualmente a los Trabajadores que, sean formalmente designados por la Compañía miembros de la Brigada de Emergencia existente en la Empresa, una Asignación ascendente a 8 UF, la cual será pagada conjuntamente con las remuneraciones del mes de enero del año siguiente a aquel en que se haya detentado la calidad de Brigadista de Emergencia. Para tener derecho a esta Asignación el Trabajador deberá cumplir las siguientes condiciones suspensivas, en forma copulativa: salud compatible para desempeñar las labores de Brigadista de Emergencia, asistir a todas las capacitaciones del año calendario respectivo relacionadas a emergencia que defina la Compañía y participar en todas las actividades de emergencia y rescate en que sea requerida su participación.

La calidad de Brigadista de Emergencia durará solamente un año calendario, pudiendo ser renovable a decisión de la Compañía, conforme al procedimiento interno.

En caso que el seguro vigente por muerte accidental del trabajador en el desempeño de las funciones de Brigadista de Emergencia y mientras detente esta calidad, no alcance a cubrir el monto de 5.000 UF, la Empresa complementará la diferencia faltante para llegar a 5.000 UF.

El número, designación y formalización de los Brigadistas de Emergencia será determinado anualmente por la Compañía en virtud de sus facultades de dirección y administración.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA: ASIGNACIÓN MAESTRO GUÍA**

La Empresa pagará anualmente al Trabajador que, formalmente y por escrito sea designado Maestro Guía, una Asignación ascendente a 8 UF, la cual será pagada conjuntamente con las remuneraciones del mes de enero del año siguiente a aquel en que se haya detentado la calidad de Maestro Guía, en la medida que el Trabajador cumpla las siguientes condiciones suspensivas, en forma copulativa: participar en todas las actividades vinculadas, directa o indirectamente, a la calidad de Maestro Guía y cumplir todas las funciones de formación e instrucción que le sean requeridas por la Compañía en el año calendario respectivo.

La calidad de Maestro Guía durará solamente un año calendario, pudiendo ser renovable a decisión de la Compañía, conforme al procedimiento interno.

La designación y formalización de Maestro Guía será determinado anualmente por la Compañía en virtud de sus facultades de dirección y administración.

# BENEFICIOS SOCIALES: SALUD, EDUCACIÓN, HABITACIÓN Y OTROS



## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA: 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.

Excepcionalmente, tratándose de hijos o hijas que tengan la calidad de cargas familiares reconocidas del trabajador, que hayan iniciado un tratamiento dental a los 23 años y que no haya finalizado a los 24 años de edad, el seguro se extenderá solamente respecto de dicho tratamiento durante sus 24 años de edad.

### > 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°2 sobre coberturas de Seguro Complementario de Salud OAS que se adjunta al presente Convenio Colectivo.

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 éste afiliado.

En aquellos casos en que un mismo evento se generen gastos superiores a las 250

Unidades de Fomento, regirá 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.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: LICENCIA MÉDICA Y SUBSIDIO POR ENFERMEDAD

### > 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 Colectivo, 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.

### > 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.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA: 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.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA: SEGURO POR MUERTE O INCAPACIDAD

La Compañía tomará un seguro colectivo para cubrir a los trabajadores regidos por el presente Convenio Colectivo 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 regirá 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: ASIGNACIÓN ÚTILES ESCOLARES**

La Compañía pagará al trabajador una vez al año una Asignación Escolar de 14 UF (catorce 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 aquél que lo tuviese registrado como carga familiar.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: BECA ESCOLAR**

La Compañía pagará una Beca Escolar por un monto máximo anual de UF 65 (sesenta 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 90% 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 95% del costo de la matrícula y colegiatura anual, con un tope máximo de 100 UF (cien 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA: BECA POR EXCELENCIA ACADÉMICA**

La Compañía pagará una Beca por Excelencia Académica, por un monto anual, de 50 UF para carreras profesionales de pre-grado y de 40 UF 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. Esta Beca procederá única y exclusivamente cuando el hijo o hija del Trabajador acredite de manera fehaciente mediante los documentos pertinentes y según procedimiento, haber 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.

Igualmente, la Compañía pagará una Beca por Excelencia Académica, por un monto anual, de 50 UF, a los hijos de los trabajadores que tengan la calidad de carga familiar reconocida, que han obtenido 600 o más puntos ponderados en la PSU rendida en el año académico anterior al pago (50% matemáticas y 50% lenguaje).

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 Beca se regirá según el procedimiento interno.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA: 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA: BECA ESTUDIOS SUPERIORES DE CÓNYUGE O CONVIVIENTE**

La Compañía otorgará dieciocho (18) 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.

### **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA: BECA DE INGLÉS E-LEARNING PARA HIJOS O HIJAS**

La Compañía otorgará 20 becas anuales para que los hijos o hijas que sean carga familiar de los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, que tengan al menos 1 año de antigüedad en la Compañía, puedan estudiar inglés en modalidad e-learning definida unilateralmente por la Compañía. Este beneficio se otorgará y regirá según procedimiento interno elaborado por la Empresa en virtud de sus facultades de organización y administración.

### **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA: APORTE 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 elige, 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.

### **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA: 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.

### **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA TERCERA: FONDO COMPARTIDO DE APOYO A LA DISCAPACIDAD**

La Compañía y el Sindicato se obligan a constituir un Fondo Compartido de Ayuda a la Discapacidad, aportando cada Parte a dicho fondo, anualmente, una suma igual con un tope de 250 UF por cada Parte.

El Fondo Compartido será destinado a otorgar ayuda a los trabajadores que tengan hijos que asistan a la Teletón, Coanil o Coaniquem, con el propósito de contribuir a financiar todo o parte de los gastos de cargo del Trabajador que conlleva asistir a tales instituciones.

El Fondo Compartido será destinado a financiar 50 cupos de 10 UF, para los fines indicados en el párrafo anterior, por cada año calendario.

### **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA CUARTA: 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, podrá 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 600 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 el Plan Habitacional destinado única y exclusivamente a adquirir viviendas durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, cupos que se distribuirán de la siguiente manera: 300 cupos el año 1 de vigencia del Convenio Colectivo y 200 cupos los años 2 y 3 de vigencia del Convenio Colectivo respectivamente.

También, los trabajadores podrán postular a un préstamo de 300 UF, a título de Plan Habitacional, destinado única y exclusivamente a financiar la construcción de una vivienda en terreno que sea de propiedad exclusiva del Trabajador, siempre y cuando el Trabajador no fuere propietario de una vivienda y presente a la Empresa el permiso de construcción otorgado por el organismo municipal respectivo. Esta modalidad de Plan Habitacional tiene un tope de 20 cupos por cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

Para postular al Plan Habitacional establecido en esta cláusula, en cualquiera de sus modalidades, 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 trabajador 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.

El Plan Habitacional 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 del Plan Habitacional, el trabajador recibirá una bonificación transitoria en su remuneración bruta mensual igual al monto de la cuota descontada. Tratándose del préstamo de 300 UF, a título de Plan Habitacional, antes señalado, esta bonificación solamente comenzará a tener lugar una vez presentada por el Trabajador a la Empresa la recepción municipal de la construcción de la vivienda, la que deberá realizar el trabajador en un plazo máximo de 1 año contado desde el otorgamiento del Plan Habitacional. Si el trabajador no cumple con esta obligación, la Empresa se entiende autorizada para descontar desde las remuneraciones el préstamo de 300 UF otorgado en virtud del Plan Habitacional, en 72 (setenta y dos) cuotas mensuales y sucesivas a partir del mes siguiente de transcurrido el año desde el otorgamiento del Plan Habitacional.

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.

Sin embargo, en caso que la relación laboral se extinga por la causal de necesidades de la empresa prevista en el artículo 161, inciso 1°, del Código del Trabajo, antes de los setenta y dos (72) meses referidos precedentemente, se extingue el saldo del préstamo habitacional que le hubiere otorgado la Compañía pendiente al momento del término del contrato de trabajo. Asimismo, se extingue la obligación de pago de intereses de dicho préstamo. Para estos efectos, la extinción de la obligación de pago del saldo insoluto del préstamo habitacional se considerará como una indemnización adicional y complementaria por término de contrato de trabajo, que se liquidará en el finiquito. Indemnización que, por estar pactada en el presente convenio colectivo, tendrá el tratamiento tributario contemplado en el artículo 178 del Código del Trabajo.

Por otra parte, si el vínculo contractual con la Compañía termina por alguna de las causales del artículo 159 del Código del Trabajo antes de los setenta y dos (72) meses antes señalados, el trabajador tendrá derecho a la extinción de la obligación de intereses del saldo del préstamo habitacional, siempre y cuando cumpla los acuerdos de pago de la deuda pendiente celebrados al momento de la firma y ratificación del finiquito, en forma y tiempo, en caso contrario, no tendrá derecho a tal extinción de los intereses.

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.

## **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA QUINTA: 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 \$60.721 (sesenta mil setecientos veintiún pesos) mensuales.

### **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEXTA: BONO COMPENSATORIO 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 Compensatorio de Sala Cuna. El monto de este bono ascenderá a la suma mensual de \$315.215.- (trescientos quince mil doscientos quince pesos).

Este bono se comenzará a otorgar al término del descanso post natal a la trabajadora que cumpla las condiciones mencionadas en el párrafo primero de la presente cláusula hasta el mes en que el hijo cumpla dos años de edad.

El Bono Compensatorio Sala Cuna es incompatible con cualquiera de las modalidades de goce del beneficio Sala Cuna 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.

El presente Bono se otorgará en los mismos términos y límites expuestos anteriormente al padre trabajador a quien se le haya conferido el cuidado personal exclusivo del hijo menor de dos años por sentencia judicial firme y mientras conserve el cuidado personal exclusivo.

### **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA: 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 12 UF (doce 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.

### **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA OCTAVA: 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.

# CLÁUSULAS FINALES



## **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA NOVENA: 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 judicial o administrativa. En consecuencia, los beneficios establecidos en este Convenio Colectivo 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.

## **CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA: 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 5 de mayo del año 2017, sus anexos y complementos.

## **CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA PRIMERA: 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.

## **CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, las Partes acuerdan que la Empresa a su sola voluntad, podrá extender la aplicación de la totalidad, una parte o un porcentaje de los beneficios del Convenio Colectivo y de los beneficios convenidos con motivo de la firma del mismo a los trabajadores no socios del Sindicato que la Empresa defina y que no son parte del instrumento colectivo.

Los beneficios extendidos se aplicarán a los trabajadores con los alcances que correspondan en razón de su naturaleza, condiciones, plazos y requisitos de devengamiento.

Conforme a lo dispuesto en la disposición legal antes citada, los trabajadores a quienes se les extiendan los beneficios deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar al Sindicato, durante la vigencia del Convenio Colectivo y mientras gocen de sus beneficios, el 100% de la cuota sindical mensual ordinaria. Esta cuota dejará de ser pagada por los trabajadores a quienes se le hayan extendido los beneficios del Convenio Colectivo si se afilian al Sindicato y solamente mientras conserven la calidad de socios, tiempo durante el cual esos trabajadores enterarán al Sindicato la cuota sindical propia de afiliado o socio.

Sin perjuicio que el presente acuerdo de extensión de beneficios le otorga a la Empresa las más amplias facultades para extender los beneficios a todos los trabajadores que defina, las Partes fijan como criterios objetivos, generales y no arbitrarios que se trate de trabajadores con cargo del Rol OAS, o la denominación de cargo que en el futuro los reemplace, con contrato de trabajo indefinido.



Las partes dejan expresa constancia que no constituyen extensión de beneficios las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

### **CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA TERCERA: INCREMENTO REAL SUELDO BASE**

La Compañía incrementará el sueldo base de cada Trabajador, en forma extraordinaria y por una sola vez, en \$30.000 (treinta mil pesos) en el mes de noviembre del año 2020. Incremento que no forma parte del piso de negociación colectiva, de acuerdo al artículo 336 del Código del Trabajo.

### **CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA CUARTA: ANEXOS**

Los Anexos números 1 y 2, mencionados expresamente en el presente Convenio Colectivo, serán suscritos por las respectivas Comisiones Negociadoras de ambas partes, conjuntamente con el Convenio Colectivo.

### **CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA QUINTA: ACUERDO DEL SINDICATO PARA LA IMPLEMENTACION, MODIFICACIÓN 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 Cordillera, Plantas, Minas y todas sus Gerencias y Oficinas, así como las faenas Puerto Collahuasi, 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 2023 al mismo mes del año 2026, 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, modificación 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, modificación 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, se obligan a 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, autorización, modificación o renovación del sistema excepcional de jornadas y descansos aplicables a los trabajadores socios del Sindicato.

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 hace referencia en los párrafos primero y segundo de esta cláusula, para incorporar nuevos cargos o puestos de trabajo, según lo determinen las necesidades operacionales. Igualmente, el presente acuerdo del Sindicato comprende modificaciones o ajustes a la jornada excepcional vigente en virtud de una futura modificación legal a la jornada de trabajo y descansos que, conlleve la necesidad de modificar o ajustar la jornada excepcional y descansos aplicables a los socios del Sindicato.

### **CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA SEXTA: VIGENCIA Y MANDATO**

Las Partes acuerdan que, al día de su entrada en vigencia, el 1° de noviembre del año 2020, el presente Convenio Colectivo reemplazará en todas sus partes al Convenio Colectivo de Trabajo suscrito por Partes con fecha 05 de mayo del año 2017 cuya vigencia expira el 31 de octubre de 2020 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 Colectivo 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.

