

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2024-2027**

**ENTRE**

**MINERA SPENCE S.A.**

**Y**

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S.A.**



## ÍNDICE

### **CLÁUSULA PRIMERA: ASPECTOS GENERALES**

- 1.1 Propósito y ámbito del Contrato Colectivo
  - 1.1.1 Intención de las partes
  - 1.1.2 Partes a quienes afecta el Contrato Colectivo
  - 1.1.3 Ámbito del Contrato Colectivo
- 1.2 Relaciones laborales colaborativas y calidad de vida
- 1.3 Definiciones

### **CLÁUSULA SEGUNDA: REAJUSTABILIDAD FUTURA**

### **CLÁUSULA TERCERA: SUELDO BASE Y GRATIFICACIÓN**

- 3.1 Sueldo base
- 3.2 Escala de sueldo base
- 3.3 Gratificación Legal

### **CLAUSULA CUARTA: BONOS Y ASIGNACIONES**

- 4.1 Asignación de casa
- 4.2 Bono turno noche
- 4.3 Llamada de emergencia y mantenimiento mayor programado
  - 4.3.1 Llamada de emergencia
  - 4.3.2 Mantenimiento mayor programado
- 4.4 Brigada de emergencia
- 4.5 Bono de reemplazo supervisor
- 4.6 Compensación de feriado progresivo
- 4.7 Asignación de Movilización para Trabajadores con residencia fuera de Antofagasta y Calama
- 4.8 Bono trabajo en días festivos

4.9 Bono días especiales de trabajo

**CLÁUSULA QUINTA: INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD**

5.1 Bono de Continuidad Operacional

5.2 Bono de Producción Mensual (BPM)

5.2.1 Determinación del Bono de Producción Mensual

5.2.2 Externalidades

5.2.3 Fecha de Pago

5.3 Bono de Gestión Trimestral (BGT)

5.3.1 Reglas y condiciones

5.3.2 Determinación del Factor de Rendimiento

5.3.3 Determinación del Factor Multiplicador Cobre Pagable Total

5.3.4 Monto del Bono de Gestión Trimestral

5.3.5 Externalidades

5.3.6 Fecha de pago

5.3.7 Ámbito de aplicación

5.4 Incentivo de Productividad Trimestral (IPT)

5.4.1 Incentivo fijo

5.4.2 Incentivo variable

5.4.3 Externalidades

5.4.4 Fecha de pago

5.5 Bono Anual del Negocio (BAN)

5.5.1 Productividad Operacional

5.5.2 Volumen del negocio

5.5.3 Incentivo de Productividad por producciones excepcionales

5.5.4 Externalidades



5.5.5 Presentismo

5.5.6 Reglas finales

5.6 Funciones alternativas y/o complementarias

5.7 Reunión trimestral bipartita de productividad

5.8 Entrega información relativa a Incentivos de Productividad

**CLÁUSULA SEXTA: DESEMPEÑO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO LABORAL**

6.1 Evaluación de desempeño

6.2 Capacitación del Trabajador

6.3 Programa de Desarrollo Laboral

6.4 Programa de Reconocimiento en el Cargo

**CLÁUSULA SÉPTIMA: BENEFICIOS**

7.1 Aporte Adicional de Salud

7.2 Aporte Caja de Compensación

7.3 Fiesta familiar de Navidad

7.4 Asignaciones en caso de fallecimiento

7.5 Permisos en caso de fallecimiento

7.6 Permiso en caso de nacimiento

7.7 Bono de matrimonio o acuerdo de unión civil

7.8 Bono por nacimiento de hijos

7.9 Complemento de subsidio por enfermedad

7.10 Subsidio por licencia por enfermedad inferior a 11 días

7.11 Garantía de atención médica hospitalaria

7.12 Préstamo médico

7.13 Exámenes médicos en tiempo de descanso

7.14 Beca de Educación Superior

7.14.1 Becas de Excelencia Académica

7.14.2 Becas de Apoyo de Estudios Superiores

7.15 Seguro de escolaridad

7.16 Programa de beneficios flexibles

7.16.1 Reglas generales

7.16.2 Seguros básicos de salud, dental y catastrófico

a) Seguro básico de salud

b) Seguro básico dental

c) Seguro básico catastrófico

d) Seguro de vida

e) Planes opcionales de seguro de salud, dental y catastrófico (upgrades)

f) Bonificación especial del costo prima de cargo de la Empresa

7.16.3 Aguinaldo de Fiestas Patrias

7.16.4 Aguinaldo de Navidad

7.16.5 Bono de vacaciones

7.16.6 Beca de estudio para hijos del Trabajador

7.16.7 Asignación de estudios al cónyuge o conviviente

7.16.8 Beca de estudio para el Trabajador

7.16.9 Retiro libre disponibilidad

7.17 Beca de estudios para trabajadores destacados

7.18 Asignación especial para hijos que asisten a la Teletón, Coanil, Coaniquem o presentan Síndrome de Down o Trastorno del Especto Autista

7.19 Vacaciones por graduación de hijo

**CLÁUSULA OCTAVA: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS**

8.1 Alimentación

8.2 Beneficio sala cuna

8.3 Protección de Trabajadoras en períodos de embarazo y lactancia.

**CLÁUSULA NOVENA: INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

- 9.1 Indemnización por renuncia voluntaria en caso de pensión de invalidez
- 9.2 Indemnización por renuncia voluntaria en caso de jubilación
- 9.3 Indemnización por fallecimiento del trabajador
- 9.4 Indemnización por mutuo acuerdo de las partes
- 9.5 Indemnización por renuncia voluntaria - cupos sindicales
- 9.6 Plan de egreso extraordinario por edad y antigüedad
- 9.7 Indemnización término de contrato de trabajo por la causa de necesidades de la empresa

**CLÁUSULA DÉCIMA: FORMA DE PAGO DE LOS BENEFICIOS.**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONTINGENCIAS**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: LEY 21.561. COMPENSACIÓN DE DIFERENCIA HORARIA EN JORNADAS EXCEPCIONALES.**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: HORAS DE TRABAJO SINDICALES CONTRACTUALES ADICIONALES A LAS LEGALES**

**CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: DISPOSICIONES FINALES**

- 14.1 Saldos al término del Contrato de Trabajo
- 14.2 Incompatibilidad de Beneficios
- 14.3 Reemplazo de Beneficios
- 14.4 Gestión Electrónica de Documentación Laboral
- 14.5 Tratamiento de los datos personales de los Trabajadores

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: VIGENCIA Y MANDATO**

**CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

**Cláusula primera transitoria:** Compensación extraordinaria del feriado progresivo.

**Cláusula segunda transitoria:** Transición del período de evaluación de desempeño.

**Cláusula tercera transitoria:** Capacitación para evaluación de desempeño.

**Cláusula cuarta transitoria:** Regularización del Programa de Desarrollo Laboral (PDL).

**Cláusula quinta transitoria:** Cartillas de evaluación.

**Cláusula sexta transitoria:** Condiciones voluntarias y extraordinarias de egreso.

**Cláusula séptima transitoria:** Capacitación extraordinaria para reconversión laboral.

**Cláusula octava transitoria:** Comienzo vigencia Bonos de la cláusula Quinta.

**Cláusula novena transitoria:** Pago excepcional Bono BAN FY24.

**Cláusula décima transitoria:** Acumulación extraordinaria de cupos sindicales de plan de egreso.

**Cláusula décima primera transitoria:** Programa de cursos para el reemplazo de supervisores.

**Cláusula décima segunda transitoria:** Plan de prueba de sistema de registro electrónico de asistencia.

**Cláusula décima tercera transitoria:** Plan de egreso extraordinario por condiciones de salud que se otorga sólo por motivo de la firma del contrato colectivo.

**Cláusula décima cuarta transitoria:** Plan de egreso extraordinario por antigüedad que se otorga sólo por motivo de la firma del contrato colectivo.

**Cláusula décima quinta transitoria:** Plan de retiro especial voluntario que se otorga sólo por motivo de la firma del contrato colectivo.

**Cláusula décima sexta transitoria:** Reajustabilidad aplicable en el mes de julio de 2024.

**Cláusula décima séptima transitoria:** Antelación de la presentación de la renuncia para indemnización por renuncia voluntaria - cupos sindicales.

**Cláusula décima octava transitoria:** Prohibición de doble pago en virtud de instrumentos colectivos.

**Anexo 1:** Nómina de trabajadores

**Anexo 2:** Coberturas mínimas de seguros de salud, dental y catastrófico

**Anexo 3:** Acta de acuerdo de extensión de beneficios

**Anexo 4:** Tratamiento de los datos personales de los trabajadores

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Antofagasta, a 14 de junio de 2024, entre **MINERA SPENCE S.A., RUT 86.542.100 - 1**, en adelante también la "Compañía" o la "Empresa", representada legalmente por la comisión negociadora compuesta por doña Eliana Yanet Calderón Leguizamón, don Patricio Arturo Alfaro Tapia y doña Ann Mely Mayfu Chang Rivera, todos domiciliados para estos efectos en calle Carretera A-25, kilómetro 52 s/n, comuna de Sierra Gorda, Región de Antofagasta, por una parte, y; por la otra el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S.A.**, registro sindical único N°02010549, en adelante también el "Sindicato", representado por la comisión negociadora sindical compuesta por don Ronald Salcedo Guerra, Presidente; don Rodrigo Araya Nanjari, Secretario; don Ronald Aguirre Hofmann, Tesorero; don Rosendo Collao Ibáñez, Director; doña Nidia Johnson Esquivel, Directora; doña Flor Sánchez Rocha, Directora; y doña Danixa González Dinamarca, Directora, todos domiciliados, para estos efectos, en calle Salar de Pujsa N° 4178, Antofagasta, quienes actúan debidamente autorizados 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, se celebra el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

### **CLÁUSULA PRIMERA: ASPECTOS GENERALES.**

#### **1.1 Propósito y ámbito del Contrato Colectivo.**

##### **1.1.1 Intención de las partes**

Es intención de las partes:

- a) Fijar claramente los derechos y obligaciones recíprocas relacionadas con remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, con las condiciones comunes de trabajo.
- b) Prevenir conflictos entre ellas.
- c) Mantener y asegurar sus buenas relaciones durante la vigencia de este Contrato Colectivo.

##### **1.1.2 Partes a quienes afecta el Contrato Colectivo**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo afecta, por una parte, a Minera Spence S.A. y, por la otra, a los trabajadores con contrato de trabajo indefinido, afiliados al Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A. con derecho a negociar colectivamente, incluidos en la nómina del Anexo N°1 de este Contrato Colectivo de Trabajo y que, para todos los efectos legales y contractuales, constituye parte integrante del mismo.

Asimismo, se aplica el Contrato Colectivo a los trabajadores con contrato de trabajo indefinido respecto de quienes la Empresa y el Sindicato acuerdan la extensión de beneficios, conforme a lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo.

### 1.1.3 Ámbito del Contrato Colectivo

Este Contrato Colectivo de Trabajo constituye el único y completo acuerdo en materia de remuneraciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo. Por lo tanto, este Contrato Colectivo sustituye y reemplaza íntegra y totalmente el Contrato Colectivo celebrado entre las partes con fecha 11 de junio de 2021, que tenía vigencia entre el 1 de junio de 2021 y el 31 de mayo de 2024 el que, como resultado de la suscripción del presente instrumento colectivo queda sin efecto. Asimismo, sustituye íntegramente a todo convenio o contrato verbal o escrito, expreso o tácito, especial o general, que pudiera haber existido entre las partes anteriormente, salvo lo que esté expresamente pactado en los respectivos contratos individuales de trabajo y sus anexos, y no sea modificado por el presente Contrato Colectivo.

### 1.2 Relaciones laborales colaborativas y calidad de vida.

Las partes mantendrán relaciones laborales colaborativas, para lo cual privilegiarán mecanismos de comunicación y colaboración mutua.

La Compañía continuará con su política de dar prioridad a la calidad de vida laboral y a mantener alternativas de vida sana en la faena. Asimismo, mantendrá las instalaciones para aseo, descanso y recreación en óptimas condiciones. El Sindicato se compromete a apoyar a que sus socios efectúen un uso adecuado de las instalaciones y a la conservación del orden y la limpieza en las mismas.

Como parte de la agenda laboral, las partes mantendrán una Comisión de Calidad de Vida, conformada por la Directiva Sindical y el equipo de Relaciones Laborales, para tratar ciertas materias en las reuniones que mantienen de manera periódica. Minera Spence S.A. informará a esta comisión acerca de los programas sobre estas materias, a fin de que la comisión efectúe recomendaciones sobre las mismas. Las materias mencionadas, corresponden a las siguientes:

- Guías de calidad de vida.
- Alimentación en casinos.
- Actividad física.
- Prevención del consumo de tabaco, alcohol y drogas.
- Licencias médicas, enfermedades crónicas y ausentismo.

Asimismo, la Empresa mantendrá convenios con Centros Recreacionales, Deportivos, Gimnasios u otros equivalentes, en las ciudades de Arica, Iquique, Calama, Antofagasta, Copiapó, La Serena, Coquimbo, Viña del Mar y Santiago, que se encuentren disponibles. En el caso de existir la posibilidad de nuevos convenios para acceder a gimnasios la Empresa evaluará, en virtud de sus facultades de dirección y administración, la incorporación de los trabajadores a dichos beneficios.

Las prestaciones básicas y comunes de centros deportivos y gimnasios serán sin costo (inscripción y uso de instalaciones), para:

- el Trabajador;
- el Cónyuge del Trabajador que sea carga familiar;

- el Conviviente Civil y Conviviente del Trabajador que sea autorizado por la Empresa por acreditar -mediante certificado de cotizaciones previsionales- la ausencia de ingresos a lo menos en los tres meses anteriores a la solicitud de incorporación al beneficio;
- el hijo del Trabajador que sea carga familiar. Respecto de los mayores de 14 años y menores de 18 años, deberán cumplirse los requisitos de responsabilidad y de condiciones médicas que el gimnasio o centro deportivo exija de conformidad con sus políticas.

La Compañía otorgará el traslado hasta las comunas de Calama y Antofagasta, a aquellos trabajadores que, por enfermedad del mismo trabajador certificada por el facultativo competente, o por fallecimiento de su cónyuge, de su conviviente, de su hijo, de su padre o de su madre, de su hermano y/o por su feriado anual por diez días hábiles, deban abandonar o reincorporarse a la faena durante su ciclo de trabajo en virtud de la jornada excepcional que les sea aplicable.

El mismo traslado, incluyendo además a la comuna de Sierra Gorda, se otorgará a los trabajadores que tengan un hijo/a menor de edad, o menor bajo tutela legal diagnosticado con Trastorno del Espectro Autista (TEA) y que deban abandonar o reincorporarse a la faena en los términos del artículo 66 quinquies del Código del Trabajo. Será el área de Servicio a las Personas la encargada de coordinar y gestionar los traslados que sean necesarios en función de este párrafo, con la excepción del traslado a Antofagasta, el cual será gestionado directamente con la jefatura respectiva.

La Compañía otorgará el traslado hasta la comuna de Sierra Gorda, a aquellos trabajadores que, por fallecimiento de su suegro o suegra deban abandonar o reincorporarse a la faena durante su ciclo de trabajo en virtud de la jornada excepcional que les sea aplicable.

En caso alguno serán objeto de esta Agenda de Trabajo aquellas materias que limitan o restrinjan, o que pueden limitar o restringir, las facultades de Minera Spence S.A. de organizar, dirigir y administrar la Empresa. Se excluirán, también, aquellas materias que sean relacionadas con los procesos de la Compañía, o que sean sensibles o reservadas para el negocio.

### 1.3 Definiciones.

Para efectos de la interpretación y aplicación del presente Contrato 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 se indica:

**a) Trabajador o Trabajadores:** Son aquellos trabajadores con contrato de trabajo indefinido vigente con Minera Spence S.A., que son socios del Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A. y que se individualizan en el Anexo N°1 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Cuando se use la expresión "trabajador" o "trabajadores" se entenderá que esta expresión se refiere indistintamente a trabajador(es) o trabajadora(s), salvo que desprenda expresamente del contexto que se refiere a uno u otra

**b) Empleador, Empresa o Compañía:** Es Minera Spence S.A.

**c) Sindicato:** Es el Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A.

- d) **Índice de Precios al Consumidor (IPC):** Es la unidad de medida reajutable basada en la Variación del Índice de Precios al Consumidor que fija mensualmente el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), o bien, el organismo que lo reemplace o haga sus veces, que expresa la variación de precios al consumidor.
- e) **Unidad de Fomento (UF):** Es la unidad de medida reajutable basada en la variación del Índice de Precios al Consumidor, informada por el Banco Central de Chile. Todos los montos establecidos en Unidades de Fomento serán convertidos en pesos chilenos, al valor que tal unidad reajutable tenga al momento de liquidar las remuneraciones o beneficios expresados en tal unidad de medida reajutable.
- f) **Cargas Familiares:** Son todas aquellas personas que formalmente estén reconocidas como tales por el organismo previsional correspondiente.
- g) **Hijos:** Son los hijos del Trabajador de filiación matrimonial o no matrimonial, o adoptados en conformidad a la ley, siempre que sean Cargas Familiares de acuerdo con lo definido anteriormente. Para los efectos de recibir o impetrar los beneficios que el Contrato Colectivo establece para o en relación con los hijos, se considerarán también como tales los menores de edad que estén al cuidado del Trabajador por resolución judicial, mientras posean el carácter de Carga Familiar del propio Trabajador.
- h) **Cónyuge.** Es la persona que está unida al Trabajador mediante vínculo matrimonial celebrado e inscrito en el Servicio de Registro Civil e identificación, de acuerdo con la legislación civil chilena que define y regula el matrimonio.
- i) **Conviviente:** Es la mujer o el hombre con quien el Trabajador mantiene una cohabitación y relación afectiva, durante un plazo de 2 años si no tienen hijos en común, o bien, durante un plazo menor en casos de existir hijos en común. La acreditación de esta circunstancia se hará mediante una declaración jurada, en formato provisto por la Empresa, expedida ante un Notario Público, que será responsabilidad del Trabajador mantener actualizada.
- j) **Conviviente civil.** Es la mujer o el hombre con quien el Trabajador celebró el acuerdo de unión civil, de conformidad a la Ley N° 20.830.
- k) **Hermano o hermana:** Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia al "hermano" o "hermana", se entenderá que se alude a la persona con quien el trabajador o trabajadora tiene en común ambos progenitores, o solo uno de ellos, es decir, hermanos de doble conjunción o de simple conjunción, en los términos establecidos en la legislación civil.
- l) **Suegro o suegra:** Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia al "suegro" o "suegra", se entenderá que se alude al padre o madre del cónyuge, conviviente civil o conviviente del trabajador o trabajadora.
- m) **Año fiscal:** Es el período de doce (12) meses que se extiende entre el 1° de julio de un año calendario y el 30 de junio del año calendario siguiente. A modo de ejemplo, el año fiscal 2025 (FY25) comienza el 1° de julio de 2024 y termina el 30 de junio de 2025.
- n) **Año calendario o año:** Es el período de doce (12) meses que se extiende entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del mismo año.

- o) **Año de vigencia del Contrato Colectivo:** Es el período de doce (12) meses que principia a partir del primer día de vigencia de este Contrato Colectivo.
- p) **Valores de las remuneraciones y beneficios:** Todos los montos y cantidades expresadas en moneda de curso legal, o bien, las sumas expresadas en Unidades de Fomento o cualquiera otra moneda o unidad reajutable señaladas en el presente contrato colectivo se refieren a montos brutos, antes de impuesto o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido. En este último caso, se entiende por monto líquido aquella suma que resulta luego de aplicar los descuentos legales por causa de impuestos o cotizaciones previsionales que se deduzcan o corresponda deducir, en ambos casos, de cargo del Trabajador.
- q) **Sueldo base:** Es el estipendio fijo, en dinero, que bajo esta denominación específica se identifica en la cláusula tercera del presente instrumento colectivo, que se paga por períodos mensuales y que el Trabajador recibe por la prestación de sus servicios.
- r) **Normas generales sobre pago de remuneraciones y otros beneficios pactados en dinero:** La Empresa otorgará un anticipo de remuneraciones equivalente al 32% de la suma del Sueldo Base más la Asignación de Casa. Las remuneraciones serán pagadas mediante depósito en la cuenta bancaria que los Trabajadores dispongan para tal efecto o, en caso de que no fuere posible efectuar dicho depósito, mediante vale a la vista. Las denominaciones de las remuneraciones contenidas en el presente Contrato Colectivo podrán variar en las respectivas liquidaciones de remuneraciones; en ningún caso podrá haber duplicidad de beneficios.
- s) **Nivel:** Es la posición en la escala de sueldo base que corresponde a cada Trabajador de acuerdo a la clasificación de su cargo y que se compone de sus respectivas categorías.
- t) **Categoría:** Es la posición existente dentro de cada nivel, que determina el sueldo base que corresponde a cada Trabajador de acuerdo a su grado de desarrollo en el cargo.
- u) **Ascenso:** Es el movimiento organizacional que implica un aumento en el sueldo base, que se produce cuando un Trabajador se cambia desde una categoría inferior a una categoría superior dentro de un mismo nivel, en la medida que cumpla con los requisitos.
- v) **Promoción:** Es el movimiento organizacional que implica un aumento en el sueldo base, que se produce cuando un Trabajador cambia de cargo desde un nivel inferior a un nivel superior, en la medida que existan vacantes y cumpla con los requisitos.
- w) **Budget:** Es el plan de la Compañía para cada año fiscal y, que incorpora las metas productivas junto con todos los proyectos, actividades necesarias operacionales y de mantenimiento, mejoramientos y/o cambios de procesos, que sean requeridos para cumplir con dichas metas.
- x) **Forecast Q1 (También denominado Forecast 11):** Es el plan confeccionado antes del inicio de cada año fiscal y que estima las proyecciones de números físicos entre las fechas 1 de Julio de un año y el 30 de junio del año calendario siguiente en función de los compromisos establecidos en el Budget. En el Forecast Q1 se actualiza la proyección del Budget, incluyendo las actividades de proyectos, mejoramientos y/o cambios.

- y) **Forecast Mensual:** Es el plan que define la meta de producción del mes respectivo. Incluye todas las actividades de mantenimiento, proyectos, mejoramientos y/o cambios de las condiciones de ese mes.
- z) **Imputación de beneficios legales:** Todo beneficio de origen legal actualmente vigente o que se establezca en el futuro, y que sea de igual o similar naturaleza a los pactados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, será imputado a éstos, siendo ambos incompatibles.

## **CLÁUSULA SEGUNDA: REAJUSTABILIDAD FUTURA.**

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo todas las remuneraciones, beneficios y cantidades expresados en moneda de curso legal, a excepción del Aporte Adicional de Salud contenido en la cláusula séptima (7.1), se reajustarán semestralmente en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor habida en los 6 meses inmediatamente anteriores a cada reajuste. Los reajustes se aplicarán los días 1° de enero y 1° de julio de cada año de vigencia del Contrato Colectivo. Así, a modo de ejemplo, el reajuste a aplicar en el mes de julio de 2025 considerará el 100% de la variación de Índice de Precios al Consumidor habida entre enero y junio del año 2025.

Las cantidades expresadas en este Contrato Colectivo en Unidades de Fomento no estarán afectas a reajuste según IPC, toda vez que el valor de equivalencia en moneda de curso legal de dicha unidad se reajusta legalmente conforme a ese índice (IPC).

En caso de que la variación experimentada por el IPC en el período semestral fuese negativa, la Empresa no aplicará la reajustabilidad a las remuneraciones y beneficios señalados.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la variación del IPC sea igual o superior al 2%, antes de cumplirse el semestre respectivo, se anticipará el reajuste a contar del mes siguiente en que ello ocurra. En tal caso, en la fecha determinada contractualmente para el reajuste, se aplicará el correspondiente al período con deducción del que se hubiere anticipado por haberse alcanzado o superado el 2% antes señalado.

## **CLÁUSULA TERCERA: SUELDO BASE Y GRATIFICACIÓN.**

### **3.1 Sueldo base.**

El Sueldo Base de cada Trabajador será aquel que se encuentre establecido en su contrato individual de trabajo y que corresponda a alguna de las categorías remuneracionales establecidas en la escala señalada en la cláusula siguiente. En caso de que la última liquidación de remuneraciones señale un sueldo base mayor que el establecido en el contrato de trabajo, se estará a lo que señale la liquidación, salvo error manifiesto.

### **3.2 Escala de sueldo base.**

Los niveles y categorías de sueldos base de los Trabajadores vigentes al inicio de este Contrato Colectivo, son los siguientes:

Nivel	Categoría	Sueldo Base
4	4.2	\$3.207.736
	4.1	\$3.046.308
	4.0	\$2.892.911
3	3.3	\$2.747.391
	3.2	\$2.608.621
	3.1	\$2.476.982
	3.0	\$2.351.896
2	2.3	\$2.233.193
	2.2	\$2.119.887
	2.1	\$1.980.580
	2.0	\$1,879,192
1	1.3	\$1.771.831
	1.2	\$1.680.030
	1.1	\$1.592.820

Las partes declaran que la tabla precedente de sueldos base, reemplaza y sustituye totalmente los sueldos base estipulados en cualquier contrato individual o instrumento colectivo de trabajo vigente a esta fecha.

Asimismo, las partes dejan expresa constancia que a todos los sueldos base expresados en la tabla anterior se les ha aplicado un incremento real de \$44.000.

### 3.3 Gratificación legal.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, la Empresa opta expresamente por pagar a sus Trabajadores una Gratificación Legal anual ascendente al 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope máximo de 4,75 ingresos mínimos mensuales, según el valor que tenga este ingreso en el mes de diciembre de cada año.

Esta gratificación tendrá el carácter de garantizada, esto es, se pagará sea cual fuere la utilidad que obtuviere la Empresa, incluso si el resultado fuese negativo, y con este pago la Compañía quedará eximida de la obligación establecida en el artículo 47 del mismo Código.

La Empresa pagará la gratificación mediante doce cuotas mensuales, cada una de ellas equivalente a un doceavo de la suma que corresponda de conformidad al párrafo primero anterior, considerando también el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales. En el mes de diciembre de cada año la Empresa liquidará la diferencia que se produzca, eventualmente, por la variación del monto del ingreso mínimo mensual que se verifica durante el año.

Los errores en el abono o el pago, así como en el cálculo, o las omisiones en que incurra la Empresa, no deberán interpretarse en el sentido que ésta ha optado por pagar esta remuneración.

de origen legal a sus trabajadores conforme al artículo 47 del Código del Trabajo, correspondiendo en tal caso liquidar y pagar las diferencias adeudadas.

#### **CLÁUSULA CUARTA: BONOS Y ASIGNACIONES.**

##### **4.1 Asignación de casa.**

La Empresa pagará mensualmente a cada Trabajador una Asignación de Casa que desempeñe sus funciones en la II Región.

Esta asignación tiene por finalidad contribuir al pago de parte de los gastos de vivienda en que debe incurrir el Trabajador y ascenderá a \$158.000.- mensuales.

##### **4.2 Bono turno noche.**

El Trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos (sea este uno de los vigentes en la empresa u otro que se autorice en el futuro) percibirá mensualmente un bono ascendente a la suma de \$82.000.- por prestar efectivamente sus servicios en turno nocturno, o bien, por tener disposición para laborar en tal turno cuando la Empresa así lo requiera.

Sin perjuicio de lo anterior, para que el Trabajador tenga derecho a recibir este Bono deberá prestar efectivamente sus servicios durante, a lo menos, un turno diario nocturno en un trimestre. Por ello, en caso de que en un determinado trimestre, un Trabajador no trabaje efectivamente en turnos nocturnos o se niegue a hacerlo habiendo sido requerido por la Empresa, dejará de recibir el Bono hasta el mes en que efectivamente labore en un turno diario nocturno.

El Trabajador que preste efectivamente sus servicios en un segundo turno nocturno dentro de un mismo período mensual, recibirá únicamente en dicho mes un segundo bono por la suma de \$82.000. Para la realización y pago de este segundo bono, el Trabajador deberá, en conjunto con su supervisor, completar un formulario para activar el pago. Este bono se pagará junto con las remuneraciones del mes en que se realice el segundo turno nocturno o en el mes inmediatamente siguiente, dependiendo de la fecha de cierre del proceso de remuneraciones.

Se deja expresa constancia de que este bono compensa la flexibilidad y disponibilidad del Trabajador para trabajar en ciclos no regulares durante los horarios nocturnos ya señalados.

El pago para los trabajadores que tengan en su contrato una jornada rotativa donde los turnos de noche estén incorporados, se hará el pago automático del beneficio, en caso de haber un trabajador que realice turnos de noche sin tener en su sistema de turnos contemplado el pago automático, deberá en conjunto con su supervisor completar un formulario para activar el inicio del pago de acuerdo a las cláusulas de este bono.

##### **4.3 Llamada de emergencia y mantenimiento mayor programado.**

###### **4.3.1 Llamada de emergencia.**

Al Trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos existente en la Empresa que, por una circunstancia de emergencia, sea citado a trabajar y efectivamente preste sus servicios durante uno o más de sus días de descanso, le será compensado el o los días trabajados con igual número de días de descanso, los que serán otorgados en conjunto con el siguiente o subsiguiente lapso de días de descanso. El tiempo trabajado por este concepto se pagará como sobretiempo.

Si el llamado de emergencia se efectúa durante las horas de descanso a que el Trabajador tiene derecho durante los días que cumple su turno, el tiempo trabajado fuera del horario normal de trabajo será pagado como sobretiempo y se le compensará en descanso el mismo número de horas trabajadas. En todo caso, por cada llamada de este tipo se pagará como mínimo una hora de sobretiempo.

Además, se compensarán las horas destinadas a atender los llamados de emergencia, cuando éstos se produzcan después de una hora del horario de término del respectivo turno, o faltando a lo menos una hora para que se inicie el turno normal del Trabajador. En tal caso las horas de descanso entregadas en compensación serán de una extensión mínima equivalente al tiempo que trabajó en virtud del llamado de emergencia, descanso adicional que se computará a contar del inicio del turno regular más próximo. El tiempo trabajado por este concepto se pagará como sobretiempo.

Si por efectos de una llamada de emergencia se produce un cambio efectivo de turno entre el día y la noche, o viceversa, se asegurará un descanso mínimo de 12 horas antes de iniciar el turno diario correspondiente. Asimismo, si por efecto de cambio de turno día a noche se extienda su turno laboral, el día trabajado en adicional le será compensado con un día de descanso y el tiempo trabajado en adicional le será pagado como sobretiempo.

#### 4.3.2 Mantenimiento mayor programado.

Si como consecuencia de un mantenimiento mayor programado el Trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos existente en la Empresa es citado a trabajar y efectivamente presta sus servicios de forma voluntaria durante uno o más de sus días de descanso, le será compensado el o los días trabajados con igual número de días de descanso, los que serán otorgados en conjunto con el siguiente o subsiguiente lapso de días de descanso. Además, el tiempo trabajado por este concepto se pagará con un recargo de un 100% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

En dicho caso, la Empresa costeará los traslados para la asistencia al mantenimiento programado y aquellos que correspondan para retornar al Trabajador a su domicilio, si correspondiese. Para estos efectos, la Empresa también podrá utilizar los medios de transporte que habitualmente se encuentran disponibles para el traslado de trabajadores desde y hacia la faena.

#### 4.4 Brigada de emergencia.

La Empresa otorgará anualmente a los Trabajadores que sean formalmente miembros de la Brigada de Emergencia existente en la Empresa, por cada año de servicio en ella, un Bono ascendente a \$478.231.- el cual será pagado conjuntamente con las remuneraciones del mes de noviembre de cada año calendario.

En todo caso, este Bono se pagará a los Trabajadores en forma proporcional al tiempo servido en la Brigada en cada año calendario.

#### **4.5 Bono de reemplazo supervisor.**

La Empresa pagará a cada Trabajador, que sea requerido formalmente y por escrito para reemplazar el cargo de un Supervisor, un bono ascendente a \$34.500.- por cada turno diario completo laborado. Este Bono se pagará por cada turno diario efectiva y completamente laborado, más los días de descanso asociados. Así, por ejemplo, si el Trabajador labora efectivamente como reemplazo 2 días, el bono se calculará en relación a un total de 4 días del mes.

Este Bono sólo procederá en caso de licencia médica, capacitación y feriado legal del Supervisor reemplazado, o bien, cuando el cargo se encuentre vacante, en forma permanente o temporal.

Ningún Trabajador reemplazará las funciones de un Supervisor sin que se le entregue previamente la instrucción escrita de su jefatura y alcance de sus responsabilidades. Para este efecto, será responsabilidad del Supervisor llenar el formulario de reemplazo y responsabilidades del Trabajador, la aceptación del mismo, debiendo firmar ambos dicho formulario, quedando copia del mismo en poder de cada una de las partes.

El reporte de este formulario deberá realizarse regularmente dentro del turno del reemplazo efectivamente realizado, de modo que el pago del tiempo de reemplazo se realice conjuntamente con las remuneraciones del mes en que se realizaron los reemplazos o a más tardar en la liquidación de remuneraciones del mes siguiente.

El reemplazo efectuado en el rol de Supervisor cuyo cargo no se encuentre vacante, deberá ser considerado siempre como transitorio, no obstante el tiempo que transcurra el Trabajador en dicho cargo de reemplazo, debiendo el Trabajador reemplazante volver a desempeñar sus funciones tan pronto el titular del cargo retorne a sus labores.

En caso de que el cargo del Supervisor reemplazado se encuentre vacante y, siempre que el reemplazo se extienda por más de 6 meses consecutivos, el Trabajador reemplazante deberá retornar a su cargo original. En este caso la Empresa estará obligada a pronunciarse en el marco del Programa de Desarrollo Laboral en relación a las posibilidades y requisitos que debe cumplir a efectos de postular a una promoción.

La Compañía deberá informar al Sindicato cada 6 meses la nómina de trabajadores que hayan reemplazado Supervisores en conformidad a la presente cláusula.

La Empresa realizará entrenamientos a aquellos trabajadores que sean elegibles para reemplazar a Supervisores en materia de responsabilidades que conlleva el cargo de Supervisor. Los entrenamientos estarán determinados por un programa de cursos que la Empresa implementará con el objeto de otorgar las herramientas necesarias para la realización del reemplazo. Su contenido y periodicidad se definirá por la Compañía en virtud de sus facultades de dirección y administración, de acuerdo a las necesidades del momento, debiendo dejarse constancia de la participación y del grado de aprobación del curso en la carpeta del Trabajador respectivo.

#### 4.6 Compensación de feriado progresivo.

El Trabajador que durante la vigencia de su relación laboral decida que se le compense en dinero los días de feriado progresivo que legalmente le correspondan de acuerdo al artículo 68 del Código del Trabajo, tendrá derecho a que su compensación monetaria se calcule bajo la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Base de Cálculo} \times 1,7}{30} = \text{valor día feriado progresivo}$$

La Base de Cálculo estará conformada por: Sueldo Base, Gratificación Legal mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operacional Mensual, Bono Producción Mensual, Bono Turno Noche. Las licencias médicas no afectarán la Base de Cálculo.

La fórmula contenida en esta cláusula se aplicará exclusivamente a las compensaciones efectuadas durante la vigencia de la relación laboral y, por consiguiente, no se aplicará a los pagos que se efectúen en el finiquito laboral o con posterioridad al término del contrato de trabajo.

La Empresa llevará registro separado de los días de feriado progresivo con el objeto de permitir al Trabajador su compensación en dinero.

#### 4.7 Asignación de Movilización para Trabajadores con residencia fuera de Antofagasta y Calama.

La Empresa pagará una Asignación de Movilización de \$45.000.- pesos mensuales a los trabajadores socios del Sindicato que se encuentren afectados a este instrumento colectivo sujetos a un sistema de jornada excepcional 7x7, que no cuenten con un servicio de traslado o acercamiento proporcionado por la Empresa, entre la faena de Minera Spence y las localidades en que residen ubicadas fuera de las ciudades de Antofagasta y Calama. Para los trabajadores que se encuentren sujetos a las mismas circunstancias anteriores, pero que estén afectados a un sistema de jornada excepcional 4x3, el monto de la Asignación será de \$60.000.- mensuales.

Para tener derecho a la Asignación de Movilización será necesario que el Trabajador acredite anualmente, durante los meses de noviembre y diciembre, su domicilio ante la Empresa, esto es, la circunstancia de no residir en las ciudades de Antofagasta y Calama. Lo que deberá efectuar mediante certificado de residencia extendido por la Municipalidad respectiva o por la Junta de Vecinos del lugar en que resida el Trabajador o a través de declaración jurada notarial.

#### 4.8 Bono trabajo en días festivos.

Los Trabajadores que se desempeñen en algún sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, que laboren en un día que la ley declare como festivo, tendrán derecho a percibir, además, de la remuneración correspondiente, una compensación en dinero equivalente al pago de una jornada diaria calculada como sobretiempo. Dicho pago se efectuará, incluso, cuando el festivo se produzca en día domingo, así como también el domingo de Resurrección.

Con lo anterior las partes declaran que la Empresa cumple con la obligación de compensar los días festivos efectivamente trabajados en el ciclo de trabajo que autoriza la Dirección del Trabajo en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, por la cual autoriza sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos.

Este bono será compatible con el Bono por Días Especiales de la cláusula siguiente.

#### **4.9 Bono días especiales de trabajo.**

La Empresa pagará un Bono de días especiales a aquellos Trabajadores que trabajen efectivamente en los siguientes turnos:

- Turno diurno, que se inicia a las 08:00 horas o a las 7:30 horas o a las 7:00 horas del 1° de mayo.
- Turno noche, que se inicia a las 20:00 horas o a las 19:30 horas o a las 19:00 horas del 1° de mayo.
- Turno diurno, que se inicia a las 08:00 horas o a las 7:30 horas o a las 7:00 horas del 18 de septiembre.
- Turno noche, que se inicia a las 20:00 horas o a las 19:30 horas o a las 19:00 horas del 18 de septiembre.
- Turno diurno, que se inicia a las 08:00 horas o a las 7:30 horas o a las 7:00 horas del 19 de septiembre.
- Turno noche que se inicia a las 20:00 horas o a las 19:30 horas o a las 19:00 horas del 19 de septiembre.
- Turno noche, que se inicia a las 20:00 horas o a las 19:30 horas o a las 19:00 horas del 24 de diciembre.
- Turno diurno, que se inicia a las 08:00 horas o a las 7:30 horas o a las 7:00 horas del 25 de diciembre.
- Turno noche, que se inicia a las 20:00 horas o a las 19:30 horas o a las 19:00 horas del 31 de diciembre.
- Turno diurno, que se inicia a las 08:00 horas o a las 7:30 horas o a las 7:00 horas del 1° de enero.
- Turno diurno, que se inicia a las 08:00 horas o a las 7:30 horas o a las 7:00 horas del Domingo de Resurrección.
- Turno noche, que se inicia a las 20:00 horas o a las 19:30 horas o a las 19:00 horas del Domingo de Resurrección.

El valor de este Bono ascenderá a la suma de \$80.000.- por cada uno de los turnos de 12 horas efectivamente trabajadas.

## **CLÁUSULA QUINTA: INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD.**

### **5.1 Bono de continuidad operacional.**

La Empresa pagará a cada Trabajador afecto al presente Contrato Colectivo un Bono de Continuidad Operacional ascendente a la suma de \$240.000.- mensuales.

Este Bono se establece en consideración a que las partes están de acuerdo en que en los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, en práctica en las faenas de la Empresa, existe personal que desempeña funciones que por su naturaleza requieren continuidad, esto es, son ejecutadas durante las 24 horas del día.

Lo anteriormente expuesto implica que dichos trabajadores deban laborar en ciclos que comprenden alternancia regular y/o programada en jornadas diarias y jornadas nocturnas y que, dependiendo de la función que realicen, existen diversas situaciones que necesariamente deben darse para no perjudicar la continuidad de la operación, como por ejemplo, y sin que la enumeración que sigue sea exclusiva o excluyente: la concurrencia del trabajador a reuniones programadas de coordinación previas al inicio de su turno laboral; la necesidad que se traslade y se presente con la debida anticipación a su puesto de trabajo; la necesidad que el trabajador espere su cambio de turno y que lo efectúe en su puesto de trabajo; el traslado desde el lugar de trabajo a comedores; y el cambio de ropa de trabajo o de equipamiento de seguridad u otros, que se exija para alguno de ellos.

La Compañía podrá determinar que otros puestos de trabajo que se encuentren en faenas, adicionales a los señalados en el párrafo anterior, requieren de continuidad de la operación.

En caso de ciclos de trabajo rotativos, la Empresa asegurará el cumplimiento de los horarios de salida proveyendo el transporte suficiente y adecuado.

Se rebajará del monto de este Bono en el equivalente a \$7.323.- por cada día en que el Trabajador no asista a las reuniones programadas de coordinación previas al inicio del turno. En todo caso, las reuniones previas tendrán una duración máxima de 15 minutos y no podrán iniciarse antes de 20 minutos del comienzo de la respectiva jornada diaria.

Asimismo, 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 comunes de trabajo, relacionadas con los cambios de turno, continuidad de labores, incluido traslados, colación, cambio de vestuarios o equipamientos y, en general, cualquiera otra, igual o semejante a éstas, 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 comunes de trabajo se entenderá que quedan comprendidas en el presente Bono y que son de naturaleza semejante a las establecidas en la presente cláusula, y que el pago o compensación que pudiera importar para la Compañía dicha obligación será imputable al Bono pactado en la presente cláusula.

Si por cualquier causa no se pudiere realizar de forma permanente cualquiera de estas prácticas, las partes se obligan a negociar un nuevo acuerdo con el objeto de suplir los impactos en

productividad derivadas de la imposibilidad de ejecutar estas prácticas. Esta negociación incorporará todas las variables del Bono, incluyendo el pago.

Este Bono se pagará mensualmente conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquel en que se ha devengado, debido a razones técnicas en la determinación y liquidación del mismo.

Las prácticas operacionales no afectarán el cumplimiento de la jornada laboral de los trabajadores.

## 5.2 Bono de Producción Mensual (BPM).

La Empresa pagará mensualmente un bono denominado “**Bono de Producción Mensual**” a todos los trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos, cualquiera sea el área en que se desempeñen, de conformidad a las reglas y condiciones que se detallan a continuación.

El monto del Bono de Producción Mensual será único, independiente del área de trabajo en que el Trabajador se desempeñe y su valor dependerá del porcentaje de cumplimiento del Forecast Mensual de Producción.

El Bono se pagará a cada Trabajador en forma proporcional a los días efectivamente trabajados por aquél en el mes respectivo.

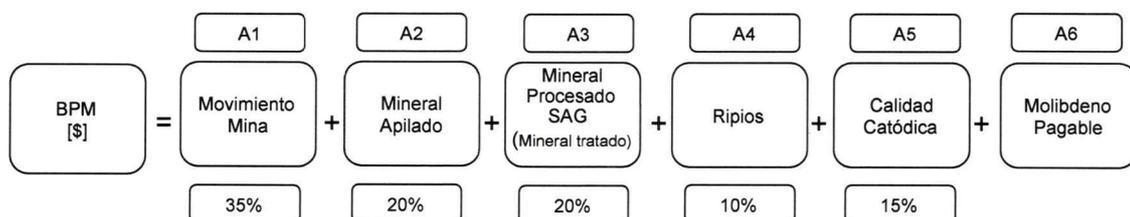
La base de cálculo del Bono de Producción Mensual está compuesta por la siguiente fórmula:

$$\text{BPM} = \text{A1} + \text{A2} + \text{A3} + \text{A4} + \text{A5} + \text{A6}$$

Donde:

- **A1** = Cumplimiento real de meta de movimiento mina en el mes respectivo.
- **A2** = Cumplimiento real de meta de mineral apilado asociado al proceso de producción de cátodos de cobre en el mes respectivo.
- **A3** = Cumplimiento real de meta de mineral procesado SAG (mineral tratado), asociado al proceso de producción de concentradora en el mes respectivo.
- **A4** = Cumplimiento real de meta de ripios por rotopala en el mes respectivo.
- **A5** = Cumplimiento real de meta de calidad de cátodos de cobre en el mes respectivo.
- **A6** = Producción real de molibdeno pagable en el mes respectivo.

Las proporciones de cada uno de los componentes se presentan en la siguiente figura:



### 5.2.1 Determinación del Bono de Producción Mensual.

El porcentaje de cumplimiento real del mes en relación con el plan mensual (Forecast Mensual de Producción) del mismo mes, de movimiento mina, mineral apilado, mineral procesado SAG (mineral tratado), retiro de rípios y calidad de cátodos de cobre, se llevará a la tabla siguiente, que arroja el monto del Bono de Producción Mensual:

Cumplimiento	Movimiento Mina (35%)	Mineral Apilado (20%)	Mineral Procesado SAG (Mineral Tratado) (20%)	Rípios (10%)	Calidad Catódica (15%)
>110%	Ex Lineal	Ex Lineal	Ex Lineal	Ex Lineal	Ex Lineal
110%	\$314.220	\$179.557	\$179.557	\$89.777	\$134.664
109%	\$295.625	\$168.928	\$168.928	\$84.465	\$126.697
108%	\$277.025	\$158.298	\$158.298	\$79.149	\$118.725
107%	\$258.546	\$147.740	\$147.740	\$73.870	\$110.807
106%	\$239.825	\$137.044	\$137.044	\$68.521	\$102.781
105%	\$221.227	\$126.416	\$126.416	\$63.206	\$94.815
104%	\$202.628	\$115.786	\$115.786	\$57.894	\$86.840
103%	\$184.027	\$105.158	\$105.158	\$52.577	\$78.869
102%	\$165.427	\$94.532	\$94.532	\$47.265	\$70.896
101%	\$146.829	\$83.902	\$83.902	\$41.953	\$62.928
100%	\$128.232	\$73.275	\$73.275	\$36.638	\$54.955
99%	\$123.550	\$70.601	\$70.601	\$35.302	\$52.951
98%	\$118.872	\$67.927	\$67.927	\$33.961	\$50.943
97%	\$114.194	\$65.252	\$65.252	\$32.624	\$48.940
96%	\$109.512	\$62.577	\$62.577	\$31.292	\$46.934
95%	\$104.835	\$59.906	\$59.906	\$29.953	\$44.928
94%	\$100.272	\$57.300	\$57.300	\$28.650	\$42.976
93%	\$95.475	\$54.557	\$54.557	\$27.279	\$40.919

92%	\$90.793	\$51.882	\$51.882	\$25.941	\$38.912
91%	\$86.116	\$49.210	\$49.210	\$24.602	\$36.908
90%	\$81.437	\$46.536	\$46.536	\$23.267	\$34.900
<90%	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0

Los porcentajes de cumplimiento de los componentes indicados en la tabla precedente serán el cociente que resulte de dividir el resultado real obtenido en el mes y el valor planificado para el mismo mes (Forecast Mensual de Producción), multiplicado por cien (100), dando como resultado un porcentaje (%).

Los resultados en decimales que sean iguales o superiores a 0,5 se aproximarán al número entero superior y aquéllos que sean inferiores a 0,5 se aproximarán al número entero inferior.

En caso de que los porcentajes de cumplimiento de cualquiera de los componentes de movimiento mina, mineral apilado, mineral procesado SAG (mineral tratado), retiro de ripios y calidad de cátodos de cobre supere el 110%, se aplicará extrapolación lineal, utilizando para su cálculo los últimos dos cumplimientos superiores y sus montos en pesos respectivos, de acuerdo a la tabla anterior.

El cumplimiento se medirá contra el valor de cumplimiento mensual en relación al Forecast Mensual de Producción; es decir, cada uno de los componentes se calculará como el valor total Real del mes, comparado contra el total del Forecast Mensual de Producción para ese mismo mes. El Forecast Mensual de Producción será informado y entregado por la Empresa al Sindicato antes del inicio de cada mes.

La determinación de la variable A6, producción real de molibdeno pagable por mes, estará dada por el rango en el que se encuentre la producción real de molibdeno del mes, cuyos valores de pago estarán dados por la siguiente tabla.

<b>Rango de Producción mensual Molibdeno (ton)</b>	<b>Molibdeno pagable (\$)</b>
<40	\$ 0
40-60	\$ 14.436
61-80	\$ 25.847
81-100	\$ 28.907
101-130	\$ 31.968
131-160	\$ 35.028
161-190	\$ 38.809
191-220	\$ 41.149
221-250	\$ 44.558

251-280	\$	47.967
281-310	\$	51.376
>= 311	\$	54.785

El resultado de la producción real de molibdeno no extrapola sobre 311 ton, manteniendo el mismo monto que se considera para 311 ton.

### 5.2.2 Externalidades

Para el cálculo del presente Bono en función de las variables A1 a A5, en caso de que se produzca una detención catalogada como "Stand By" dentro del modelo de tiempos definidos en este número (5.2.2) se adicionará al total real del mes, el valor del Forecast Mensual de Producción por el tiempo correspondiente a la detención mencionada anteriormente, con el objeto de compensar el efecto externo en el cumplimiento del plan. Estas detenciones son:

- Catástrofes naturales que afecten el regular funcionamiento productivo de la faena. Se incluyen dentro de estas catástrofes naturales los eventos climáticos tales como lluvia, neblina u otros, que requieran la detención de las actividades productivas.
- Falta de suministro de energía externo a la faena que impacte las actividades productivas.

Lo señalado anteriormente será aplicable también respecto de la tabla de molibdeno pagable, en cuyo caso se calculará la producción de molibdeno del tiempo de detención en función del promedio real de producción de molibdeno de los 15 días con producción previos a la ocurrencia del evento.

Únicamente para el cálculo de las variables "Movimiento Mina" (Variable A1) y "Mineral Apilado" (Variable A2), se considerará también como externalidad los efectos del centelleo ionosférico que produzca una detención de la flota de carguío y transporte.

### 5.2.3 Fecha de pago

El Bono de Producción Mensual se pagará al Trabajador junto con las remuneraciones correspondientes al mes siguiente al de su devengamiento, debido a razones técnicas en la determinación y liquidación del mismo.

## 5.3 Bono de Gestión Trimestral (BGT).

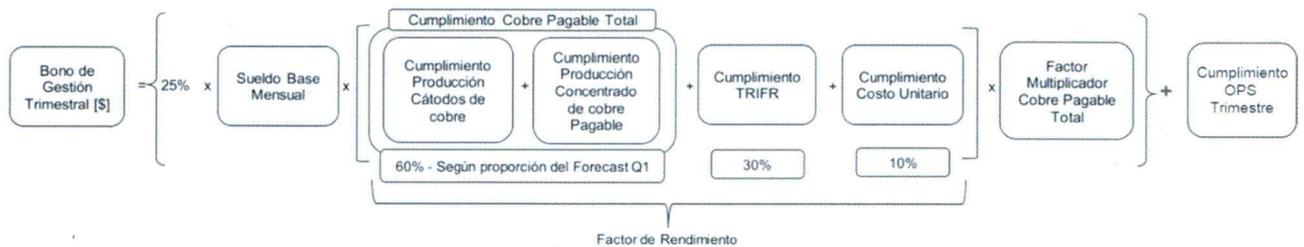
### 5.3.1 Reglas y condiciones

La Empresa pagará al término de cada trimestre, si fuere procedente, a cada uno de los Trabajadores, un Bono de Gestión, que estará integrado por las siguientes componentes:

- a. Cumplimiento Producción de Cobre Pagable Total, que incluye Producción de Cátodos de cobre y Concentrado de cobre Pagable.
- b. Cumplimiento TRIFR.

- c. Cumplimiento Costo Operacional Unitario.
- d. Cumplimiento en Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS).

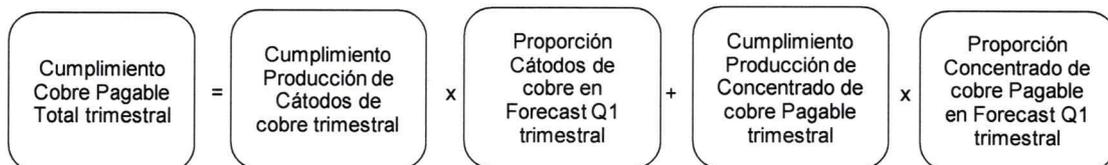
El Bono de Gestión Trimestral se determina conforme a la siguiente fórmula:



Donde:

**a) Cumplimiento Cobre Pagable Total:** Corresponde a la cantidad real de toneladas de cátodos de cobre y de concentrado de cobre pagable producidas en el trimestre respectivo, cuyo proceso de elaboración ha concluido totalmente, encontrándose, por tanto, terminados y enzunchados, para el caso de los cátodos de cobre y dispuestos en los rotocontenedores en el caso del concentrado de cobre pagable y será comparado contra el Forecast Q1 para el mismo trimestre.

Se entenderá por proporcionalidad del Forecast Q1 para el caso de cátodos de cobre, a la proporción que representa la producción de cátodos de cobre del Forecast Q1 para el trimestre respectivo, sobre la producción de cobre pagable total del Forecast Q1 del mismo trimestre. En cambio, la proporcionalidad del Forecast Q1 para el concentrado de cobre pagable, se calculará como la proporción de concentrado de cobre pagable del Forecast Q1 para el trimestre respectivo, sobre la producción de cobre pagable total del Forecast Q1 del mismo trimestre:



A título meramente ejemplar y solamente para fines clarificatorios, la aplicación de la fórmula anterior se ilustra con el siguiente ejemplo:

Producción de cátodos de cobre según Forecast Q1 (trimestre 1) = 33.000 toneladas.  
 Producción de concentrado de cobre pagable según Forecast Q1 (trimestre 1) = 51.000 toneladas.  
 Producción de cobre pagable total según Forecast Q1 (trimestre 1) = 84.000 toneladas.

Proporcionalidad de cátodos de cobre = 33.000 / 84.000 = 39%.  
 Proporcionalidad de concentrado de cobre pagable = 51.000 / 84.000 = 61%.

Cumplimiento producción de cátodos de cobre = 98%.

Cumplimiento producción de concentrado de cobre pagable = 103%.

Por tanto, el cumplimiento ponderado de cobre pagable según proporción del Forecast Q1, sería el siguiente en el ejemplo anterior:

Cumplimiento cobre pagable total = 98% x 39% + 103% x 61% = 101,1%.

**a.1. Para Cumplimiento Producción Cátodos de Cobre se aplicará la siguiente fórmula:**

$$\left[ \begin{array}{c} \text{[%]} \\ \text{Cumplimiento} \\ \text{Trimestre} \\ \text{Producción} \\ \text{Total Cátodos} \\ \text{de cobre} \end{array} \right] = \left[ \left( \left[ \begin{array}{c} \text{Total} \\ \text{Producción} \\ \text{Cátodos de} \\ \text{cobre real del} \\ \text{trimestre} \\ \text{[Ton]} \end{array} \right] \div \left[ \begin{array}{c} \text{Total} \\ \text{Producción} \\ \text{Cátodos de} \\ \text{cobre Forecast} \\ \text{Q1 del trimestre} \\ \text{[Ton]} \end{array} \right] \right) \times 100 \right] (\%)$$

**a.2. Para Cumplimiento Producción Concentrado de Cobre Pagable se aplicará la siguiente fórmula:**

$$\left[ \begin{array}{c} \text{[%]} \\ \text{Cumplimiento} \\ \text{Trimestre} \\ \text{Producción} \\ \text{Total} \\ \text{Concentrado de} \\ \text{cobre pagable} \end{array} \right] = \left[ \left( \left[ \begin{array}{c} \text{Total} \\ \text{Producción} \\ \text{Concentrado de} \\ \text{cobre pagable} \\ \text{real del} \\ \text{trimestre} \\ \text{[Ton]} \end{array} \right] \div \left[ \begin{array}{c} \text{Total} \\ \text{Producción} \\ \text{Concentrado de} \\ \text{cobre pagable} \\ \text{Forecast Q1 del} \\ \text{trimestre} \\ \text{[Ton]} \end{array} \right] \right) \times 100 \right] (\%)$$

**b) Cumplimiento de TRIFR:** Es el índice de la Compañía que da cuenta de los incidentes con tiempo perdido y con tratamiento médico, conforme a la normativa interna de la Empresa. Este índice incluirá a todo el personal propio y al personal de las empresas contratistas de operaciones, que prestan servicios dentro de la faena minera, excluido el personal contratista de Proyectos. Para efectos de este bono, se considerará como valor mensual contabilizado para el TRIFR el promedio móvil de los últimos dos meses. Por ejemplo, se contabilizará para el mes de septiembre, el promedio entre el mes de agosto y septiembre del mismo año y para el mes de octubre, el promedio entre el mes de septiembre y octubre del mismo año. De manera general la siguiente fórmula describe la evaluación del cumplimiento del TRIFR:

$$\left[ \begin{array}{c} \text{Cumplimiento} \\ \text{TRIFR} \end{array} \right] = \left[ \left( \left[ 1 - \frac{\text{valor contabilizado TRIFR real}}{\text{Meta anual TRIFR}} \right] + 1 \right) \times 100 \right] (\%)$$

**c) Cumplimiento de Costo operacional unitario:** Es el valor resultante en dólares de los Estados Unidos de América de los costos operacionales dividido por la producción de cobre pagable (Cátodos de Cobre y Concentrado de Cobre Pagable). Este valor será obtenido de los reportes de gestión mensuales de la Empresa y será comparado contra el Forecast Q1 para el mismo trimestre. La siguiente fórmula describe la evaluación del cumplimiento del Costo Operacional Unitario del trimestre respectivo:

$$\text{Cumplimiento Costo Trimestral} = \left[ \left( 1 - \frac{\text{Costo operacional unitario real del trimestre}}{\text{Costo operacional unitario Forecast Q1 del trimestre}} + 1 \right) \times 100 \right] (\%)$$

Al inicio de cada año fiscal, en Julio, la Empresa informará y entregará al Sindicato el Forecast Q1 de producción y costos para cada mes del año fiscal. Para el caso del TRIFR, la meta será igual a 2,0 durante toda la vigencia del presente Contrato Colectivo. Sin embargo, si la meta del TRIFR de la Compañía fuere superior a 2,0 se ocupará la meta de la Compañía para efectos de cálculo del Bono.

Para el cálculo de este Bono se aislarán y eliminarán los efectos que se produzcan por cambios en los métodos de contabilización y los efectos del tipo de cambio en los costos.

Las partes acuerdan que el Bono de Gestión Trimestral se mide con respecto al Forecast Q1 desde el FY25 en adelante.

**d) Cumplimiento de OPS:** Las OPS corresponden a las observaciones preventivas de seguridad que se realizan como parte de la gestión de seguridad en terreno. El cumplimiento de esta variable se medirá según la totalidad de OPS realizadas por el estamento de operadores y mantenedores, de manera trimestral. La meta trimestral de OPS será de 4.800, para todo el grupo de operadores y mantenedores, y será fija durante la vigencia de este Contrato Colectivo, es decir únicamente hasta el 31 de mayo de 2027.

Según el cumplimiento de OPS se asignará trimestralmente el valor estipulado en la siguiente tabla:

Porcentaje Cumplimiento de OPS	Asignación según Cumplimiento de OPS
<90%	\$0
90%	\$10.000
91%	\$10.600
92%	\$11.200
93%	\$11.800

94%	\$12.400
95%	\$13.000
96%	\$13.600
97%	\$14.200
98%	\$14.800
99%	\$15.400
100%	\$16.000
101%	\$17.000
102%	\$18.000
103%	\$19.000
104%	\$20.000
105%	\$21.000
106%	\$22.000
107%	\$23.000
108%	\$24.000
109%	\$25.000
>= 110%	\$26.000

El resultado del cumplimiento de OPS no extrapola sobre 110%, manteniendo el mismo monto que se considera para 110%.

### 5.3.2 Determinación del Factor de Rendimiento.

Para cada componente existe un cumplimiento alcanzado, que se expresa en un porcentaje de rendimiento. En el caso del componente "Producción de Cobre Pagable Total (Cátodos de Cobre y Concentrado de Cobre pagable)" el valor máximo se consigue por el incremento sobre la meta. En cambio, en el "TRIFR" y en el "Costo Operacional Unitario" el cumplimiento máximo se logra por una reducción del valor planificado como meta. El Factor de Rendimiento se calcula utilizando la siguiente fórmula:

$$\text{Factor de Rendimiento} = 0,60 \times R1 + 0,30 \times R2 + 0,10 \times R3$$

El resultado individual de cumplimiento de cada uno de los componentes del Bono de Gestión Trimestral se relaciona con un factor de rendimiento o logro efectivo de cada componente R1, R2 y R3, siendo el resultado final del Bono de Gestión Trimestral, la sumatoria de cada uno de los factores de rendimiento ponderados por su peso relativo, según se presenta en la tabla descrita a continuación:

Factor rendimiento	Componentes	Peso relativo	Resultado
R1	Cumplimiento Producción cobre pagable total (cátodos de cobre y concentrado de cobre pagable)	60%	R1 x 0,6
R2	Cumplimiento TRIFR	30%	R2 x 0,3
R3	Cumplimiento Costo Operacional Unitario	10%	R3 x 0,1
<b>Resultado Total</b>		100%	(R1 x 0,6 + R2 x 0,3 + R3 x 0,1)

El producto entre el factor de rendimiento (R1, R2, R3) y el peso relativo (0,6 / 0,3 / 0,1) corresponde al resultado en porcentaje de cada uno de los componentes de Producción de Cobre Pagable total, TRIFR y Costo Operacional Unitario respectivamente, conforme lo indica la tabla precedente.

**a) Determinación del factor de rendimiento individual de los componentes Producción de Cobre Pagable total y Costo Operacional Unitario.**

El factor de rendimiento individual de los componentes Producción de Cobre Pagable total (R1) y Costo Operacional Unitario (R3) se calculará individualmente en función de la siguiente tabla:

CUMPLIMIENTO PRODUCCIÓN DE COBRE PAGABLE TOTAL Y COSTO OPERACIONAL UNITARIO	FACTOR DE RENDIMIENTO (%)
>105%	Extrapolación Lineal
105%	200
104%	180
103%	160
102%	140
101%	120
100%	100
99%	99
98%	98
97%	97
96%	96
95%	95
94%	94

93%	93
92%	92
91%	91
90%	90
89%	89
88%	88
87%	87
86%	86
85%	85
<85%	0

En caso de que el cumplimiento de cada uno de los componentes Producción de Cobre Pagable Total y Costo Operacional Unitario supere el 105%, se aplicará extrapolación lineal, utilizando para su cálculo los últimos dos cumplimientos superiores y sus respectivos factores de rendimiento, de acuerdo a la tabla anterior.

Los resultados en decimales que sean iguales o superiores a 0,5 se aproximarán al número entero superior y aquéllos que sean inferiores a 0,5 se aproximarán al número entero inferior.

**b) Determinación del factor de rendimiento individual TRIFR.**

El factor de rendimiento individual del componente TRIFR (R2) se calculará en función de la siguiente tabla:

CUMPLIMIENTO TRIFR	FACTOR DE RENDIMIENTO (%)
>110%	300
110%	300
109%	280
108%	260
107%	240
106%	220
105%	200
104%	180
103%	160
102%	140
101%	120
100%	100
99%	99
98%	98
97%	97
96%	96

95%	95
94%	94
93%	93
92%	92
91%	91
90%	90
89%	89
88%	88
87%	87
86%	86
85%	85
84%	84
83%	83
82%	82
81%	81
80%	80
<80%	0

Las partes convienen que no se aplica extrapolación lineal en el TRIFR. De esta forma, el Factor de Rendimiento Individual del TRIFR máximo a considerar será hasta el 300%, que se alcanzará al 110% de cumplimiento, aun cuando el cumplimiento real del mismo en el trimestre respectivo sea superior a 110%.

Para la componente TRIFR el cumplimiento del indicador y respectivo factor de rendimiento se determinará separadamente por mes y el resultado final para el trimestre será la suma del factor de rendimiento multiplicado por 10% para cada mes del trimestre en evaluación, según la siguiente fórmula:

$$\text{Resultado TRIFR Trimestral [R2 x 0,3]} = \left[ \left( 0,10 \times \text{Factor Rendimiento Mes 1} \right) + \left( 0,10 \times \text{Factor Rendimiento Mes 2} \right) + \left( 0,10 \times \text{Factor Rendimiento Mes 3} \right) \right] (\%)$$

En donde el factor de rendimiento del mes 1 se obtiene de relacionar el cumplimiento del TRIFR de dicho mes y el factor de rendimiento para ese cumplimiento expresado en la tabla anterior de la letra b) del número 5.3.2. Se determina de la misma forma el factor de rendimiento del mes 2 y el factor de rendimiento del mes 3 respectivamente.

Para el cálculo del cumplimiento del TRIFR de algún mes se usa la misma fórmula establecida en la letra b) del número 5.3.1 (Reglas y condiciones) de la presente cláusula, a propósito del TRIFR, que es la siguiente:

$$\text{Cumplimiento TRIFR Mes 1} = \left[ \left( 1 - \frac{\text{valor contabilizado TRIFR real del mes 1}}{\text{Meta anual TRIFR}} + 1 \right) \times 100 \right] (\%)$$

Misma fórmula que se aplica para el cálculo del cumplimiento del TRIFR del mes 2 y para el cumplimiento del TRIFR del mes 3 respectivamente.

Los resultados en decimales que sean iguales o superiores a 0,5 se aproximarán al número entero superior y aquéllos que sean inferiores a 0,5 se aproximarán al número entero inferior.

#### Del reconocimiento aportado por el TRIFR:

El resultado total de la fórmula establecida en el punto b) de la presente cláusula (Determinación del factor de rendimiento individual TRIFR), relativa al resultado TRIFR Trimestral respecto del Factor de Rendimiento Individual del TRIFR, será incrementado en un 2,5% cuando el resultado del índice mensual para el TRIFR sea igual a 0.

#### Metodología de cálculo del Resultado del TRIFR (R2 x 0,3)

Al resultado final de la suma anterior (Resultado TRIFR Trimestral), se le sumará el reconocimiento aportado por TRIFR, es decir, 2,5% por cada mes con resultado del índice mensual para TRIFR en 0, según corresponda, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Resultado TRIFR Trimestral Total} = \left( \text{Resultado TRIFR Trimestral (R2 x 0,3)} + 2,5 \times \text{Nº de meses por resultado del índice mensual para TRIFR en 0} \right) (\%)$$

#### 5.3.3 Determinación del Factor Multiplicador Cobre Pagable Total.

Con el objeto de incentivar la producción, en la determinación del monto final del Bono de Gestión Trimestral se utilizará un factor multiplicador según sea el Resultado del Cobre Pagable Total, expresado como cociente entre la producción real y el Forecast Q1 para el trimestre respectivo, multiplicado por cien (100), dando como resultado un porcentaje (%), como se indica en la tabla siguiente:

Cumplimiento Producción Cobre Pagable Total	F. Multiplicador Cobre Pagable Total
>110,0%	Ex. Lineal
109,1% - 110,0%	196%
108,1% - 109,0%	193%
107,1% - 108,0%	190%
106,1% - 107,0%	187%
105,1% - 106,0%	184%
104,1% - 105,0%	181%
103,1% - 104,0%	178%
102,1% - 103,0%	175%
101,1% - 102,0%	172%
100,1% - 101,0%	168%
99,1% - 100,0%	163%
90,1% - 99,0%	160%
85,1% - 90,0%	156%
<85,0%	0%

En caso de que el cumplimiento de producción de cobre pagable total supere el 110% se aplicará extrapolación lineal, utilizando para su cálculo los últimos dos cumplimientos de cobre pagable total y sus respectivos factores multiplicadores, de acuerdo a la tabla anterior. Se acotarán los resultados a un valor porcentual con un decimal.

El Factor Multiplicador de Cobre Pagable Total se considera como la adherencia del total de producción de cátodos de cobre y concentrado de cobre pagable sobre el Forecast Q1 para el trimestre respectivo.

**5.3.4 Monto del Bono de Gestión Trimestral.**

El monto del Bono de Gestión Trimestral a pagar a cada Trabajador será calculado según la fórmula indicada a continuación:

$$\text{Bono de Gestión Trimestral} = 25\% \times \text{Sueldo Base Mensual} \times \left( \frac{0,60 \times R1 + \text{Resultado TRIFR Trimestre} + 0,10 \times R3}{100} \right) \times \left( \frac{\text{Factor Multiplicador}}{100} \right) + \text{Cumplimiento OPS trimestre}$$

**Donde:**

**R1:** Es el factor de rendimiento del cumplimiento de producción de cobre pagable total.

**R3:** Es el factor de rendimiento del cumplimiento del costo operacional unitario.

El Resultado TRIFR del Trimestre Total, el Factor Multiplicador Cobre Pagable Total y el Cumplimiento OPS trimestre son determinados en la forma establecida en los números 5.3.2 letra b), 5.3.3 y 5.3.1 letra d) respectivamente de la presente cláusula.

El sueldo base que se considerará para los efectos del cálculo será el vigente para el Trabajador al último día del trimestre respectivo. El Bono de Gestión Trimestral será pagado al Trabajador en forma proporcional al tiempo trabajado en el período trimestral respectivo.

**5.3.5 Externalidades**

Para el cálculo del Bono de Gestión Trimestral, en caso de que se produzca una detención catalogada como "Stand By" dentro del modelo de tiempos definidos en este número (5.3.5) se adicionará al total real del mes, el valor del Forecast Mensual por el tiempo correspondiente a la detención mencionada anteriormente, con el objeto de compensar el efecto externo en el cumplimiento del plan. Estas detenciones son:

- Catástrofes naturales que afecten el regular funcionamiento productivo de la faena. Se incluyen dentro de estas catástrofes naturales los eventos climáticos tales como lluvia, neblina u otros, que requieran la detención de las actividades productivas.
- Falta de suministro de energía externo a la faena que impacte las actividades productivas.

**5.3.6 Fecha de pago**

El Bono de Gestión Trimestral será liquidado y pagado conjuntamente con la remuneración del mes siguiente al período de tres meses respectivo, debido a razones técnicas en la determinación y liquidación del mismo. De manera que, por ejemplo, el bono del trimestre julio a septiembre 2024, se pagará en octubre de 2024, y así sucesivamente.

**5.3.7 Ámbito de aplicación**

A los Trabajadores que ingresen a la Empresa con posterioridad al inicio de un trimestre y les resulte aplicable el presente Contrato Colectivo, el Bono de Gestión Trimestral les será pagado en forma proporcional al tiempo trabajado en dicho período trimestral. En cualquier caso, para que el Trabajador tenga derecho al pago del Bono de Gestión Trimestral deberá tener contrato de trabajo vigente al término del trimestre respectivo. Sin perjuicio de lo señalado, el Trabajador cuyo contrato de trabajo termine antes de completar el trimestre respectivo tendrá derecho al pago en forma proporcional al tiempo trabajado, el que será incluido en su finiquito.

Las partes convienen que la regulación del Bono de Gestión Trimestral rige desde el FY25.

## 5.4 Incentivo de Productividad Trimestral (IPT).

Con el objeto de incentivar una mayor productividad, lograr mejores prácticas operacionales y laborar en sistemas de trabajo flexibles, la Empresa pagará cada tres meses, un bono cuyo monto estará compuesto por la suma de un monto fijo y un monto variable.

Los términos y condiciones de este incentivo son las siguientes:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Incentivo de} \\ \text{Productividad} \\ \text{Trimestral} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Incentivo Fijo} \\ \text{(Necesidades Operacionales)} \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{Incentivo Variable} \\ \text{Up Time Real} \\ \hline \end{array}$$

**Donde:**

### 5.4.1 Incentivo fijo

En compensación por la disponibilidad del Trabajador para realizar reemplazos cuando las necesidades operacionales así lo requieran y por su asistencia y participación en reuniones informativas, de coordinación y/o de seguridad, el monto fijo del incentivo será la suma de \$199.019.- por el trimestre respectivo.

Adicionalmente, el Trabajador que voluntariamente permita el uso de su teléfono celular para fines laborales, tendrá un incremento en el incentivo fijo de \$36.000 por trimestre. Se entenderá que el Trabajador consiente en dicho uso, a menos que dentro del mes de julio de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, informe por escrito su decisión en contrario, decisión que producirá efectos respecto del período anual completo. La disponibilidad del teléfono celular estará limitada al uso e implementación, dentro de la jornada laboral, de herramientas tecnológicas en materias como seguridad, salud, transporte, BOS y otras asociadas al rol del Trabajador.

Todo lo anterior implica que el Trabajador debe estar disponible para efectuar las siguientes tareas:

**a) Disponibilidad para reemplazos.** Consiste en el desempeño laboral o reemplazo transitorio de un Trabajador (OAS) situado en un nivel o categoría inferior a otro Trabajador de nivel o categoría superior, por ausencia o imposibilidad de trabajo por cualquier motivo, o cuando la posición se encuentre vacante.

El reemplazo deberá efectuarse con la sola autorización e instrucción de la Jefatura respectiva y será requisito que el Trabajador cuente con la debida capacitación, certificación o acreditación para el cargo reemplazado. La negativa injustificada del Trabajador a efectuar el reemplazo, que sólo podrá estar fundada en no contar con la capacitación o acreditación requerida, no dará lugar al pago de este Bono durante el trimestre respectivo.

En caso de que un Trabajador haya reemplazado por tres meses continuos a un Trabajador de nivel superior cuyo cargo se encuentre vacante, la Compañía deberá abrir un proceso donde el Trabajador reemplazante podrá participar, en la medida que cumpla con todos los requisitos

definidos en el procedimiento de promociones. En caso contrario cesará el reemplazo y el Trabajador deberá retomar sus funciones.

El reemplazo de un Trabajador de nivel superior que se encuentre gozando de licencia médica por maternidad, licencia médica por otros motivos o actividades de desarrollo, el reemplazo se extenderá por todo el periodo requerido. En todos los demás casos que se cumplan tres meses de reemplazo de un cargo de nivel superior que no se encuentre vacante, la Empresa deberá comunicar cómo será tratado este caso.

No se considerará para los efectos de calcular el tiempo de reemplazo el tiempo en horas de entrenamiento requerido para la certificación o acreditación en los programas de capacitación o de desarrollo laboral.

El reemplazo se consignará en un formulario completado por el Supervisor del Trabajador firmado por ambas partes, quedando una copia en poder del Trabajador.

**b) Disponibilidad para reuniones.** Consiste en la participación del Trabajador en las reuniones mensuales (60 minutos) y trimestrales (90 minutos), fuera del horario de trabajo, sean éstas de información, coordinación y/o seguridad. La asistencia a estas reuniones será voluntaria para el Trabajador.

#### 5.4.2 Incentivo variable

Con el objeto de incentivar la disminución del tiempo de detención de la Planta de Área Seca, la Empresa pagará a cada Trabajador una suma de dinero variable, que se determinará en razón de los resultados del "Up Time Real", de acuerdo a las reglas que se establecen a continuación:

**a)** Se deberá obtener el Up Time Real Mensual, el cual se determinará como el valor de tonelaje real mensual dividido por la cantidad de días del mes menos los mantenimientos de 24 horas continuas dentro del mes respectivo. El número anterior debe ser dividido por el rendimiento real informado por la Compañía. A modo de ejemplo, si en un mes de 31 días se logran 1.900.000 toneladas de apilamiento, y en el mes hubo un mantenimiento continuo de 24 horas continuas, el valor del Up Time Real a considerar para el pago será:

a.  $1.900.000 / (31-1) = 63.333 \text{ tpd.}$

b.  $63.333 / \text{rendimiento real} = \text{Up Time Real (horas).}$

El rendimiento real mensual se determinará de la siguiente forma:  $\text{Apilado} / [\text{Disponibilidad (\%)} \times \text{Utilización (\%)} \times 24 \text{ hrs} \times \text{Días del Mes (Nº)}]$ , es decir:

$$\frac{\text{Apilado Real (TON)}}{\text{Disponibilidad (\%)} \times \text{Utilización (\%)} \times 24 \text{ hrs} \times \text{Días del Mes (Nº)}}$$

Para los efectos del Incentivo Variable, el mantenimiento de 24 horas continuas equivale a un día de mantenimiento para efectos de la resta al total de días del mes respectivo.

b) Al valor del Up Time Real, expresado en unidades de tiempo, se le asignará un monto de conformidad a los rangos de tiempo en que la Planta se encuentre en operación, según se señala en la siguiente tabla:

<b>Tabla UpTime Apilado (Incentivo Variable)</b>		
<b>Uptime Equivalente Mínimo</b>	<b>Uptime Equivalente Máximo</b>	<b>Pago</b>
0,00	15,0	\$0
15,01	15,5	\$77.190
15,51	16,0	\$117.815
16,01	16,5	\$157.827
16,51	17,0	\$205.739
17,01	17,5	\$265.140
17,51	18,0	\$346.578
18,01	18,5	\$417.724
18,51	19,0	\$492.102
19,01	19,5	\$539.611
19,51	20,0	\$587.121
20,01	20,5	\$649.572
20,51	21,0	\$712.028
21,01	21,5	\$772.471
21,51	22,0	\$816.693
22,01	>22,01	\$842.072

El monto a pagar como incentivo variable del respectivo trimestre será la suma de los montos de dinero obtenidos en cada uno de los meses que componen el respectivo trimestre.

#### **5.4.3 Externalidades**

Para el cálculo del Incentivo de Productividad Trimestral, en caso de que se produzca una detención catalogada como "Stand By" dentro del modelo de tiempos definidos en este número (5.4.3) se adicionará al total real del mes, el valor del Forecast Mensual por el tiempo correspondiente a la detención mencionada anteriormente, con el objeto de compensar el efecto externo en el cumplimiento del plan. Estas detenciones son:

- Catástrofes naturales que afecten el regular funcionamiento productivo de la faena. Se incluyen dentro de estas catástrofes naturales los eventos climáticos tales como lluvia, neblina u otros, que requieran la detención de las actividades productivas.
- Falta de suministro de energía externo a la faena que impacte las actividades productivas.

Adicionalmente, no se considerarán en el cálculo mensual del Up Time las mantenciones programadas de 24 horas continuas.

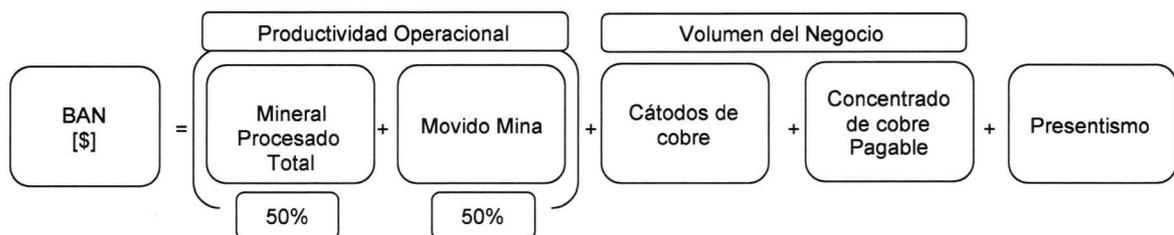
Únicamente para el cálculo de la variable “Up Time Real” se considerará también como externalidad los efectos del centelleo ionosférico que produzca una detención de la alimentación hacia chancador primario de la línea de cátodos.

#### 5.4.4 Fecha de pago

El Incentivo de Productividad Trimestral se pagará junto con las remuneraciones del mes siguiente al trimestre respectivo, debido a razones técnicas en la determinación y liquidación del mismo. De manera que, por ejemplo, el Incentivo de Productividad del trimestre julio a septiembre del 2024 se pagará en el mes de octubre del 2024.

#### 5.5 Bono Anual del Negocio (BAN).

Se pagará un Bono Anual del Negocio (“BAN”), el cual premiará los resultados obtenidos por la Empresa en un determinado año fiscal y que estará compuesto por tres variables: **(a)** Productividad Operacional, **(b)** Volumen del Negocio y, **(c)** Presentismo. Los valores en dinero que corresponden a cada una de las variables se sumarán para determinar el valor total del BAN, siendo calculadas en base a las reglas que siguen:



Donde:

##### 5.5.1 Productividad Operacional

Mide el porcentaje de cumplimiento del plan de Mineral Procesado Total (50%), que incluye el mineral apilado en el proceso de lixiviación y el mineral procesado (mineral tratado) en el proceso de concentradora (SAG), y el porcentaje de cumplimiento del plan de Movimiento Mina (50%) en el año fiscal respectivo, calculados ambos porcentajes como toneladas reales versus toneladas programadas en el Forecast Q1 de la Empresa para el mismo año fiscal. Al porcentaje de cumplimiento que se obtenga de la suma de ambas variables, le corresponderá un monto en dinero, todo según se señala en las tablas a continuación:

*[Firmas manuscritas]*

$$\underbrace{50\% \times [\%] \text{ Cumplimiento Mineral Procesado} + 50\% \times [\%] \text{ Cumplimiento Movido Mina}}_{\text{Productividad Operacional}}$$

Cumplimiento	Productividad Operacional
>105%	Ex. Lineal
105%	\$2.331.613
104%	\$2.139.232
103%	\$1.946.853
102%	\$1.754.478
101%	\$1.562.092
100%	\$1.384.997
99%	\$1.193.920
98%	\$1.096.376
97%	\$998.833
96%	\$901.287
95%	\$803.741
<95%	\$0

En caso de que el porcentaje de cumplimiento de la productividad operacional supere el 105% se aplicará extrapolación lineal, utilizando para su cálculo los últimos dos porcentajes de cumplimiento y sus respectivos montos en pesos chilenos, de acuerdo a la tabla anterior.

Los resultados en decimales que sean iguales o superiores a 0,5 se aproximarán al número entero superior y aquéllos que sean inferiores a 0,5 se aproximarán al número entero inferior. Se acotarán los resultados a un valor porcentual sin decimales.

### 5.5.2 Volumen del Negocio

Mide el porcentaje de cumplimiento del programa de producción de cobre pagable total que incluye la producción de cátodos de cobre y concentrado de cobre pagable en toneladas en el año fiscal respectivo, calculado este porcentaje como toneladas reales versus toneladas programadas en el Forecast Q1 de la Empresa para el mismo año fiscal.

Al porcentaje de cumplimiento que se obtenga le corresponderá un monto en dinero. El cumplimiento de cátodos de cobre y concentrado de cobre pagable ingresan por separado a la tabla siguiente, siendo la resultante de ambos montos a pago el correspondiente a Volumen del Negocio, según se expresa en la siguiente tabla:

<b>Volumen del Negocio</b>			
<b>Cumplimiento Cátodos de Cobre</b>	<b>Cátodos de Cobre</b>	<b>Cumplimiento Concentrado de Cobre Pagable</b>	<b>Concentrado de Cobre Pagable</b>
>105%	Ex. Lineal	>105%	Ex. Lineal
105%	\$1.165.807	105%	\$1.165.807
104%	\$1.069.616	104%	\$1.069.616
103%	\$973.426	103%	\$973.426
102%	\$877.239	102%	\$877.239
101%	\$781.046	101%	\$781.046
100%	\$692.499	100%	\$692.499
99%	\$596.960	99%	\$596.960
98%	\$548.188	98%	\$548.188
97%	\$499.416	97%	\$499.416
96%	\$450.643	96%	\$450.643
95%	\$401.871	95%	\$401.871
<95%	\$0	<95%	\$0

En caso de que el porcentaje de cumplimiento del programa de producción supere el 105% se aplicará extrapolación lineal, utilizando para su cálculo los últimos dos porcentajes de cumplimiento del programa de producción y sus respectivos montos en pesos chilenos, de acuerdo a la tabla anterior.

Los resultados en decimales que sean iguales o superiores a 0,5 se aproximarán al número entero superior y aquéllos que sean inferiores a 0,5 se aproximarán al número entero inferior.

### **5.5.3 Incentivo de productividad por producciones excepcionales**

Adicionalmente se activará un incentivo de productividad por producciones excepcionales, cuando se cumplan las siguientes condiciones:

**a.** 2% adicional sobre el pago por productividad operacional y volumen del negocio, cuando la producción de cobre pagable total sea superior a las 250.000 toneladas de cobre pagable total e inferior a las 300.000 toneladas de cobre pagable total, siempre y cuando el cumplimiento del volumen del negocio sea mayor o igual a 97%.

**b.** Adicionalmente se le sumará 1% a lo indicado en párrafo anterior sobre el pago por

productividad operacional y volumen del negocio, cuando la producción de cobre pagable total sea superior a las 300.000 toneladas de cobre pagable total, siempre y cuando el cumplimiento del volumen del negocio sea mayor o igual a 97%.

Para el caso que la producción no sea superior a las 250.000 toneladas de cobre pagable total no se aplicará el incentivo de Productividad por producciones excepcionales establecido en esta cláusula.

El Incentivo de Productividad por Producciones Excepcionales no tiene efectos en la determinación y pago de la Variable de Presentismo.

#### 5.5.4 Externalidades

Para el cálculo del Bono Anual del Negocio en caso de que se produzca una detención catalogada como "Stand By" dentro del modelo de tiempos definidos en este número (5.5.3) se adicionará al total real del mes, el valor del Forecast Mensual por el tiempo correspondiente a la detención mencionada anteriormente, con el objeto de compensar el efecto externo en el cumplimiento del plan. Estas detenciones son:

- Catástrofes naturales que afecten el regular funcionamiento productivo de la faena. Se incluyen dentro de estas catástrofes naturales los eventos climáticos tales como lluvia, neblina u otros, que requieran la detención de las actividades productivas.
- Falta de suministro de energía externo a la faena que impacte las actividades productivas.

Únicamente para el cálculo de la variable "Productividad Operacional" en sus componentes "Movido Mina" y "Mineral Procesado Total", se considerará también como externalidad los efectos del centelleo ionosférico que produzca una detención de la flota de carguío y transporte y la detención de alimentación hacia chancado primario de la línea de cátodos.

#### 5.5.5 Presentismo

Mide la asistencia de cada Trabajador a su lugar de trabajo, esto es, a los equipos, máquinas o instalaciones para desarrollar sus actividades laborales. Esta variable se determinará según se expresa en la siguiente tabla:

Días Ausentismo	Presentismo %	Presentismo	CLP Pesos
-	100%	100%	\$850.790
1	99%	100% - 1 día efectivo	\$753.296
2	99%	100% - 2 días efectivos	\$753.296
3	98%	100% - 3 días efectivos	\$753.296
4	98%	100% - 4 días efectivos	\$585.746
5	97%	100% - 5 días efectivos	\$583.848
6	96%	100% - 6 días efectivos	\$581.949
7	96%	100% - 7 días efectivos	\$580.054
8	95%	100% - 8 días efectivos	\$412.968
9	95%	100% - 9 días efectivos	\$370.451

10	94%	100% - 10 días efectivos	\$328.211
11	93%	100% - 11 días efectivos	\$286.236
12	93%	100% - 12 días efectivos	\$244.537
13	92%	100% - 13 días efectivos	\$203.105
14	92%	100% - 14 días efectivos	\$161.941
15	91%	100% - 15 días efectivos	\$0

La asistencia se calcula considerando los días efectivamente trabajados con contrato de trabajo indefinido durante el año fiscal correspondiente, respecto del número total de días posibles y programados para cada Trabajador. En consecuencia, no se considerarán aquellos días que correspondan a días de descanso de acuerdo con el sistema excepcional al que se encuentre afecto el trabajador.

Asimismo, para determinar los días efectivamente trabajados, se excluirán del cálculo los siguientes casos:

- (i) Días de vacaciones.
- (ii) Días asociados a permisos por el reposo pre y post natal, y el post natal parental.
- (iii) Días asociados a licencias por accidentes del trabajo.
- (iv) Días asociados a licencias médicas por cirugías o tratamientos de enfermedades catastróficas. Se entenderá por enfermedades catastróficas aquellas enfermedades o patologías de alto costo que hayan activado la Cobertura Adicional para Enfermedades Catastróficas (CAEC) en el sistema previsional y las que se encuentren incorporadas en el Decreto Supremo del Ministerio de Salud al que se refiere el artículo quinto de la ley 20.850, cualquiera sea su costo. Se excluyen expresamente las licencias derivadas de enfermedades o patologías mentales o psicológicas, salvo aquellas emitidas por el organismo administrador de la Ley 16.744.

### 5.5.6 Reglas finales

El Bono Anual del Negocio se pagará a cada Trabajador a partir del resultado que exista a la finalización del año fiscal, cuando proceda, junto con la remuneración del mes de agosto de cada año, debido a razones técnicas en la determinación y liquidación del mismo.

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, 161 del Código del Trabajo, esto es, mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, muerte del trabajador y necesidades de la empresa, respectivamente, este bono se pagará en forma proporcional a los meses completos efectivamente trabajados por el Trabajador durante el año fiscal respectivo, calculado en base al cumplimiento del año acumulado actual versus Forecast Q1. 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. Bono Anual del Negocio que no se considera para la base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo a que tenga derecho el Trabajador.

En la eventualidad que el Forecast Q1 oficial informado por la Compañía sea modificado por BHP, se considerará como Forecast Q1 para efectos del cálculo del Bono Anual del Negocio el

Forecast Q1 modificado, el cual será debidamente informado por la Compañía al Sindicato.

Las partes convienen que la regulación del Bono Anual del Negocio rige desde el FY25.

### **5.6 Funciones alternativas y/o complementarias.**

El Trabajador se compromete a desempeñar adecuada y oportunamente las funciones para las cuales ha sido contratado, así como las tareas, actividades o funciones específicas para las cuales se encuentra capacitado, acreditado o certificado, sean estas alternativas o complementarias y, que según la práctica, la naturaleza y/o la descripción respectiva, se encuentren relacionadas con las funciones pactadas en los anexos de polifuncionalidad de los contratos individuales de trabajo o que se relacionen con las funciones estipuladas en el reglamento interno de la empresa, vigente a la fecha de entrada en vigencia de este instrumento colectivo, en su caso.

### **5.7 Reunión trimestral bipartita de productividad.**

La Compañía y el Sindicato se reunirán trimestralmente con el fin de observar el desempeño de todos los indicadores de productividad y HSE. Ambas partes expondrán su visión respecto de las medidas de mejora tendientes a lograr la meta de cero daño, profundizar la productividad y mejorar el desempeño organizacional con el objeto de lograr el cumplimiento de las metas anuales. En esa oportunidad la Compañía expondrá los resultados operacionales del año fiscal mediante la exhibición de la información oficial de la Empresa, los costos agregados de la Empresa y los indicadores de presentismo.

Para estos efectos, la reunión trimestral será realizada preferentemente en la última semana del mes siguiente al término de cada trimestre del año fiscal respectivo. Si alguna circunstancia afectara la disponibilidad de la Empresa para realizarla en dicha oportunidad, se informará por correo electrónico al Sindicato, debiendo realizarse la reunión trimestral en la semana inmediatamente anterior o posterior a la ya señalada.

### **5.8 Entrega información relativa a Incentivos de Productividad.**

La Compañía entregará por escrito al Sindicato información de las variables de cálculo de los Bonos de Producción, Bono de Gestión Trimestral, Incentivo de productividad Trimestral y Bono Anual del Negocio, lo que hará dentro de los diez primeros días del mes siguiente al término del período de medición de dichos bonos, o al día hábil siguiente si el décimo día recae en sábado, domingo o festivo.

Asimismo, la Empresa entregará también por escrito, mensualmente, el resumen de cierre de producción del período respectivo o el documento que prepare la Empresa y que contenga dicha información.

## **CLÁUSULA SEXTA: DESEMPEÑO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO LABORAL**

### **6.1 Evaluación de desempeño.**

La Empresa mantendrá un sistema de evaluación de desempeño anual para cada año fiscal, con una revisión intermedia y que deberá considerar:

1. HSE.
2. Calidad del trabajo.
3. Historia laboral.

Cada una de estas dimensiones será evaluada en forma individual, desagregadas en factores que describan los comportamientos observables, en una escala de 5 categorías (o niveles), graduadas desde un bajo a un alto desempeño con posibilidad de fracción decimal. El resultado de la evaluación será el promedio simple de los factores de la evaluación de cada factor. No serán evaluados los trabajadores que se hubieren ausentado por licencias médicas durante más del 50% del año fiscal en evaluación. Estos trabajadores se considerarán para efectos de la calificación de la evaluación de desempeño como "sin evaluación".

El procedimiento de evaluación de desempeño será debidamente comunicado a todos los trabajadores y al Sindicato, y contemplará, al menos, la ponderación de cada ámbito de evaluación, las diversas etapas de la evaluación de desempeño y las fechas en que deben llevarse a cabo, incluyéndose entre las mismas necesariamente una etapa de autoevaluación intermedia voluntaria y su respectiva revisión intermedia, lo más próximas a la mitad del año fiscal a evaluar. Las principales etapas que contemplará el proceso de evaluación de desempeño serán las siguientes:

- **Paso 1. Autoevaluación Intermedia Voluntaria y Evaluación Intermedia (diciembre – marzo).**

El proceso de evaluación intermedia tendrá por objeto entregar retroalimentación al Trabajador respecto de su desempeño hasta la fecha, identificando sus logros y oportunidades de mejora, lo que se hará mediante un formulario simple de retroalimentación cuya copia se entregará al trabajador evaluado. La autoevaluación intermedia será voluntaria, debiendo el Trabajador hacerla en formulario digital durante el mes de diciembre de cada año, antes del día 31 de dicho mes. La retroalimentación o evaluación intermedia deberá ser hecha por el supervisor del trabajador entre el día 1 de enero y el 15 de marzo del año calendario siguiente. Los trabajadores que no hagan su autoevaluación voluntaria dentro del plazo indicado no tendrán evaluación intermedia.

- **Paso 2. Autoevaluación Anual Final (junio de cada año).**

El Trabajador podrá efectuar una autoevaluación anual hasta el día 30 de junio de cada año a través de formulario digital. Esta etapa de autoevaluación anual también será voluntaria para el Trabajador.

- **Paso 3. Evaluación Anual Final y Retroalimentación de Desempeño al Término del Período (julio – agosto de cada año).**

La evaluación anual final se realizará entre los meses de julio y agosto de cada año, sea que el Trabajador hubiere realizado o no la autoevaluación anual voluntaria, e incluirá una etapa de retroalimentación de desempeño para el nuevo período de evaluación durante el mes de agosto de cada año.

- **Paso 4. Apelación Evaluación Final (septiembre de cada año).**

El Trabajador que no estuviere de acuerdo con su calificación final, podrá apelar de la misma al cargo inmediatamente superior de su jefatura directa conforme al organigrama vigente (Superintendente o Líder equivalente) dentro de las dos semanas siguientes de recibida la evaluación final. La apelación será resuelta a más tardar el 30 de septiembre.

La evaluación del desempeño del Trabajador estará a cargo del supervisor vigente en la etapa del proceso correspondiente. Para que un supervisor pueda evaluar a un Trabajador debe haber sido jefatura directa de éste por al menos 90 días antes del inicio de la etapa del proceso de evaluación que corresponda realizar. En caso contrario la evaluación será realizada por el supervisor vigente en la etapa correspondiente en conjunto o con el apoyo de la jefatura directa anterior del trabajador y, si ésta faltare, con la jefatura inmediata del jefe directo del trabajador (Superintendente o Líder equivalente) según el organigrama vigente al momento de la evaluación.

Las modificaciones de este procedimiento deberán ser debidamente comunicadas a los trabajadores y al Sindicato, lo que incluye el contenido de las cartillas de evaluación.

## **6.2 Capacitación del Trabajador.**

La capacitación laboral constituye una inversión que beneficia a la Empresa y a los trabajadores. Contar con procesos de capacitación y perfeccionamiento permanente resulta de beneficio para el recurso humano y para fomentar la productividad de la Empresa, mejora las habilidades, aptitudes y conocimiento de los trabajadores y con esto el desempeño, productividad e imagen de la Empresa.

En consideración a lo señalado el empleador pone a disposición de los trabajadores la logística requerida para cumplir con esta necesidad.

El Trabajador que sea citado por la Empresa a capacitarse o entrenarse durante sus días de descanso, ya sea de manera presencial o de forma telemática, en materias o cursos distintos al Programa de Desarrollo Laboral - o el nombre que se le dé en el futuro - tendrá derecho a que las horas de capacitación efectivamente realizadas le sean pagadas con una suma equivalente al valor de sobretiempo. Para estos efectos se entenderá que por cada día de capacitación o entrenamiento las horas efectivas a considerar para el pago serán doce (12).

Adicionalmente, la Empresa se hará cargo del alojamiento y alimentación, de los Trabajadores que vivan fuera de la ciudad en que se realiza el curso.

Los Trabajadores que vivan en la ciudad donde se imparte el curso deberán recibir un bono de movilización de \$7.540.- por cada día de curso de capacitación, a menos que la Empresa disponga el traslado del personal en vehículos de su cargo.

Los Trabajadores que provengan de otras ciudades distintas a aquella en donde se imparte el curso de capacitación, deberán ser trasladados desde el lugar de alojamiento a aquel en donde se imparta el curso y viceversa, por cuenta de la Empresa, cuando ello sea necesario.

Estas actividades de capacitación deberán programarse al inicio o término del descanso del Trabajador cuando éste habite en una ciudad distinta a aquella donde se realice la actividad. En caso de que estas citaciones interrumpen el ciclo de descanso del Trabajador, la Empresa deberá pagar adicionalmente los gastos de traslado entre la ciudad en que el Trabajador mora o habita y el lugar donde se impartirá el curso de capacitación.

Las actividades de capacitaciones o entrenamientos no podrán superar de 8 horas efectivas diarias. Las actividades de capacitación llevadas a cabo fuera de la jornada laboral que no superen 1 día no darán derecho a descanso compensatorio. Sin embargo, en caso de que dichas capacitaciones duren más de 1 día continuo, deberá otorgarse a los trabajadores que participen en ellas un día de descanso compensatorio por cada día de capacitación que exceda de 1 día. Asimismo, estas actividades de capacitación en período de descanso deberán ser comunicadas por la Compañía al Trabajador con una antelación mínima de 2 turnos laborales.

El Trabajador contratado como Operador en Entrenamiento (en su etapa básica o avanzada) no podrá mantenerse por un plazo superior a seis (6) meses en cada una de esas etapas.

### **6.3 Programa de Desarrollo Laboral.**

El Programa de Desarrollo Laboral tiene como finalidad preparar a los trabajadores seleccionados, para ejercer puestos de mayor nivel de responsabilidad, de acuerdo a las oportunidades disponibles en la Empresa para los distintos niveles de cargos, lo que será revisado en forma anual. El cupo de trabajadores seleccionables para el Programa de Desarrollo Laboral se ajustará a la realidad de la Empresa, al inicio de cada proceso anual del Programa de Desarrollo Laboral, siendo determinado por la Empresa en virtud de sus facultades de dirección y administración. Antes del término de la revisión anual se informará al representante del Sindicato, la estructura vigente y eventuales vacantes.

La selección de los trabajadores invitados al programa contempla las siguientes etapas:

- Revisión de oportunidades de promoción por proceso y/o línea de desarrollo. Esta revisión identificará los trabajadores que en los dos últimos años no han sido llamados, para efectos de su eventual incorporación al proceso al tercer año, en caso de que cumpla con todos los demás requisitos indicados.
- Ranking de candidatos elegibles.
- Notificación de trabajadores seleccionados. La nómina de los trabajadores seleccionados y de los trabajadores que podrían acceder al Bono Tope Escala del año siguiente, se informará al Sindicato y a los trabajadores que corresponda dentro del mes de realizada la selección, esto es, en el mes de noviembre de cada año.
- Cumplimiento de los siguientes requisitos base para ser seleccionados para participar en el programa:
  - Mantener una evaluación de desempeño de nota igual o superior a 3,0, determinada en conformidad al procedimiento de evaluación de desempeño elaborado por la Empresa, sin perjuicio de modificaciones y complementos posteriores. No cumplen con este requisito los "sin evaluación".

- Presentar una asistencia mínima de 90% durante los últimos 12 meses, excluyendo licencias médicas y vacaciones.

Será condición para acceder a la promoción, haber finalizado y aprobado exitosamente la totalidad de las actividades contempladas en el programa de desarrollo, incluyendo el entrenamiento, la certificación o acreditación interna y/o externa según corresponda, de las competencias requeridas para ejercer el cargo de nivel superior. Adicionalmente, para acceder a la promoción el Trabajador no deberá tener amonestaciones en los últimos 12 meses anteriores a ésta ni deberá haber sufrido accidentes del trabajo calificados como de su responsabilidad durante el mismo período de tiempo.

La aprobación del programa de desarrollo indicado dará derecho al pago de un bono único por la aprobación y término exitoso del Programa de Desarrollo Laboral ("Bono PDL") equivalente a 34 UF.

Se pagará el 50% del Bono PDL por la aprobación de todos los cursos teóricos que conforman la malla curricular de la categoría del nivel que el trabajador cursa en cada año y el 50% restante del Bono PDL por la certificación o acreditación de las competencias prácticas.

Se entenderá certificada o acreditada la competencia práctica, cuando el Trabajador demuestre al menos un 80% de las habilidades requeridas.

Con todo, este bono se pagará una sola vez en cada año, en la forma prevista y en la oportunidad en que el Trabajador cumpla con las condiciones indicadas en los incisos anteriores. En consecuencia, el Bono PDL no tendrá carácter permanente.

En caso de que habiendo sido seleccionado un Trabajador para el programa de desarrollo laboral, la Empresa no hubiere implementado las capacitaciones y/o certificaciones del plan de entrenamiento correspondiente por causas que fueren imputables a ésta, la Empresa designará el entrenamiento más cercano en función de competencias para no afectar el programa de desarrollo. Para estos efectos, el Trabajador deberá levantar un requerimiento por falta de entrenamiento vía formulario hasta el 30 de abril del año siguiente a aquel en que hubiere sido seleccionado, según el procedimiento que la Empresa establezca para tales efectos. Si el Trabajador no reclamare dentro de plazo, no procederá la promoción. Por el contrario, si habiendo reclamado dentro de plazo el Trabajador no recibiere las capacitaciones y/o certificaciones conforme a lo indicado, será promovido en tanto cumpla los demás requisitos indicados previamente para acceder a la promoción.

Si habiendo sido designado el Trabajador al entrenamiento más cercano en función de competencias conforme a lo indicado en el párrafo precedente, la Empresa dentro del año siguiente no hubiere implementado nuevamente las capacitaciones y/o certificaciones del plan de entrenamiento respectivas por causas imputables a ésta, la Compañía anticipará al Trabajador la parte del Bono PDL correspondiente a la aprobación de los cursos teóricos que conforman la malla curricular respectiva, debiendo designarse al Trabajador al entrenamiento más cercano en función de competencias. El pago de la parte del Bono PDL correspondiente a la certificación o acreditación de las competencias prácticas, se realizará al momento en que el Trabajador reciba la certificación o acreditación respectiva. Para recibir el anticipo del Bono PDL respectivo el Trabajador deberá levantar un requerimiento por falta de entrenamiento vía formulario hasta el 30 de abril del año siguiente a aquel en que hubiere sido designado.

Los trabajadores que cumplan 4 años o más de permanencia en la escala final de los niveles 2.3, 3.3 y 4.2 y que, cumpliendo todos los requisitos para ser promovidos durante dicho período y contando con una asistencia mínima del 80% durante los últimos doce meses excluyendo sólo vacaciones, no hubieren podido ser promovidos al siguiente nivel por no haber vacantes disponibles, tendrán derecho al pago de un bono anual equivalente a UF11 ("Bono Tope Escala"). El Bono Tope Escala se pagará en el mes de diciembre de cada año sólo mientras el Trabajador mantenga el cumplimiento de los requisitos exigidos para su eventual promoción en el año del pago y no fuere seleccionado para el programa de desarrollo laboral ni fuere promovido. Será requisito necesario para tener derecho al pago del Bono Tope Escala que el Trabajador hubiere estado al menos en los últimos 12 meses anteriores al pago disponible y dispuesto a apoyar en la capacitación de trabajadores de menor escala de su nivel en los requerimientos de Technical Training (o el área que tenga a cargo los programas de entrenamiento). Se presumirá que el Trabajador estuvo disponible y dispuesto para apoyar en la capacitación de trabajadores de menor nivel, salvo que el Trabajador hubiera manifestado su negativa a participar conforme al procedimiento que establezca Technical Training, o se hubiera negado a participar en las actividades de apoyo respectivas habiendo sido citado por éstos, casos en que no tendrá derecho al pago del bono indicado. El Bono Tope Escala se perderá si el Trabajador fuere promovido.

#### **6.4 Programa de Reconocimiento en el Cargo.**

El Programa de Reconocimiento en el cargo tiene como finalidad reconocer la experiencia adquirida, la competencia y el desempeño superior de los trabajadores en su cargo, otorgando el ascenso a la siguiente categoría salarial correspondiente a su nivel actual, en base al cumplimiento de los siguientes requisitos copulativos:

- Haber permanecido 3 años en su categoría actual.
- No presentar amonestaciones en los últimos 12 meses.
- No haber sufrido accidentes del trabajo calificados como responsabilidad del trabajador en los últimos 12 meses.
- Mantener una evaluación de desempeño de nota igual o superior a 3,0, determinada en conformidad al procedimiento de evaluación de desempeño elaborado por la Empresa, sin perjuicio de modificaciones y complementos posteriores. Las personas calificadas con "sin evaluación" no requerirán cumplir con este requisito sólo para efectos del programa de reconocimiento en el cargo.
- Presentar una asistencia mínima de 80% durante los últimos 12 meses, excluyendo licencias médicas y vacaciones

La revisión de los trabajadores elegibles se realizará una vez al año en el mes de noviembre y será condición para obtener el ascenso mantener los requisitos variables antes definidos hasta la fecha en que se realiza el ascenso.

## **CLÁUSULA SÉPTIMA: BENEFICIOS.**

### **7.1 Aporte Adicional de Salud.**

La Compañía mantendrá el aporte mensual de \$7.500.- como contribución de financiamiento de la prima básica de afiliación individual de cargo del Trabajador a un seguro oncológico tomado con la Fundación Arturo López Pérez o con otro prestador, con el cual se mantenga convenio para tal efecto. Para hacer uso de este beneficio, cada Trabajador deberá inscribirse directamente con la institución correspondiente.

### **7.2 Aporte Caja de Compensación.**

La Compañía mantendrá el aporte de la Caja de Compensación en la cual se encuentre adherida la Empresa, para los efectos de cubrir las prestaciones de alojamiento en sus instalaciones.

La Empresa se compromete a otorgar la cobertura que sea necesaria hasta completar el 50% de la tarifa del alojamiento del que haga uso el Trabajador en cabañas o equivalentes, según su precio de lista (precio sin descuentos). Los descuentos generales o especiales que aplique u otorgue la Caja de Compensación al Trabajador, se imputarán al aporte que deba realizar la Empresa.

Considerando que la Empresa no tiene acceso a la información necesaria para el otorgamiento de la cobertura, para obtener el beneficio el Trabajador deberá presentar la cotización y la boleta entregadas por la Caja de Compensación que reflejen el descuento aplicado, de haberlo.

De esta manera, el Trabajador tendrá un descuento equivalente al 50% del costo en que deba incurrir para hacer uso del beneficio de alojamiento en cabañas o equivalentes, según el precio de lista.

### **7.3 Fiesta Familiar de Navidad.**

La Empresa mantendrá su práctica de financiar una fiesta familiar anual de Navidad en la ciudad de Antofagasta, para todos sus trabajadores sus cónyuges o convivientes o convivientes civiles y sus hijos, de conformidad a los procedimientos vigentes.

Las características de esta celebración serán definidas año a año de acuerdo a los presupuestos aprobados para este fin por la Empresa e informada al Sindicato a más tardar dentro del mes de noviembre de cada año.

### **7.4 Asignaciones en caso de fallecimiento.**

La Empresa pagará la suma de \$2.120.165.- en caso de fallecimiento del Trabajador. Esta asignación le será entregada a las personas que se indican en el inciso 2° del artículo 60 del Código del Trabajo y en la forma que allí se establece.

En caso de fallecimiento del padre o madre del Trabajador, la Empresa pagará por concepto de ayuda funeraria una asignación ascendente a \$1.014.680.- en cada caso. Lo anterior es sin perjuicio de casos especiales que se presentarán fundadamente a Relaciones Laborales.

La Empresa mantendrá vigente un seguro, a su cargo, por el equivalente a 75UF para otorgar al Trabajador una ayuda funeraria en caso de fallecimiento de su cónyuge o conviviente o conviviente civil, hijos sean o no carga familiar, incluido el hijo mortinato, o de una carga familiar distinta a las señaladas. El pago de este beneficio deberá ser gestionado directamente por el Trabajador en la compañía de seguros correspondiente.

Se deberá acreditar el fallecimiento mediante el correspondiente certificado de defunción dentro del plazo de 30 días, el que también servirá para justificar los permisos de la cláusula siguiente.

#### **7.5 Permisos en caso de fallecimiento.**

En caso de fallecimiento de un hijo del Trabajador, sea o no carga familiar, el Trabajador tendrá derecho a 10 días laborales de permiso con goce de remuneraciones.

En caso de fallecimiento de un hijo en período de gestación, el Trabajador tendrá derecho a 7 días laborales de permiso con goce de remuneraciones.

En caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil o conviviente del Trabajador, este tendrá derecho a 7 días laborales de permiso con goce de remuneraciones.

En caso de fallecimiento de un hermano (a), el Trabajador tendrá derecho a 4 días laborales de permiso con goce de remuneraciones.

En caso de fallecimiento del padre o madre del Trabajador se otorgarán 4 días laborales de permiso con goce de remuneraciones.

En caso de fallecimiento del suegro o suegra del Trabajador se le otorgarán 4 días laborales de permiso con goce de remuneraciones.

Los permisos pactados en esta cláusula comenzarán a correr desde el día siguiente al fallecimiento de la persona que origina el permiso. Para su cómputo no se contabilizarán los días de descanso del turno. Si el fallecimiento se produce durante el descanso semanal, el permiso comenzará el primer día del turno de trabajo siguiente. Si al concluir el permiso, restan dos o menos días de trabajo del turno, dichos días se adicionarán al permiso, debiendo el Trabajador retornar a sus labores al inicio del siguiente turno que le corresponda. En caso de fallecimiento del padre o madre del Trabajador, si al concluir el permiso restan tres o menos días de trabajo del turno, dichos días se adicionarán al permiso, debiendo el Trabajador retornar a sus labores al inicio del siguiente turno que le corresponda.

Si como consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, los días de permiso son inferiores a los establecidos en la ley, se aplicará la regla fijada en el Código del Trabajo.

En todos los casos, el Trabajador deberá presentar a la Empresa el certificado (s) emitido (s) por el Servicio de Registro Civil e Identificación que acredite el parentesco de la persona fallecida con el Trabajador o el certificado de defunción fetal, en su caso.

### **7.6 Permiso en caso de nacimiento.**

En caso de nacimiento de un hijo el Trabajador tendrá derecho a 2 días de permiso adicionales a los establecidos en la ley, siempre y cuando se los tome dentro del mismo turno de trabajo.

### **7.7 Bono de matrimonio o acuerdo de unión civil.**

La Empresa pagará al Trabajador que contraiga matrimonio o suscriba un Acuerdo de Unión Civil la suma de \$253.116.- Este bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente al de la presentación del certificado de matrimonio o acuerdo de unión civil por parte del Trabajador a la Empresa.

### **7.8 Bono por nacimiento de hijos.**

La Empresa pagará al Trabajador la suma de \$168.351.- cuando se produzca el nacimiento de un hijo. En el caso de nacimiento múltiple, se pagará un Bono por cada hijo.

Este bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente al de la presentación del certificado de nacimiento del hijo por parte del Trabajador a la Empresa.

### **7.9 Complemento de subsidio por enfermedad.**

El Trabajador que se acoja a licencia de medicina preventiva, curativa y/o enfermedad profesional o accidente del trabajo, tendrá derecho al pago de la diferencia entre el subsidio percibido por la Institución Previsional respectiva y la remuneración que le hubiere correspondido en caso de hallarse en actividad, siempre y cuando tal subsidio de la institución previsional correspondiente efectivamente proceda, y toda vez que la licencia otorgada sea superior a tres días y que se cumpla lo establecido en el párrafo siguiente.

Si al cabo de 90 días de inicio de la respectiva licencia médica, ésta no hubiere sido autorizada por el organismo administrador de salud, se suspenderá el pago del presente beneficio hasta regularizar dicha situación. En caso de no ser definitivamente aprobada, el Trabajador deberá reembolsar a la Empresa las sumas ya percibidas por este concepto, para cuyo efecto autoriza desde ya a la Compañía para efectuar el respectivo descuento de sus remuneraciones, con el límite establecido en el inciso tercero del artículo 58 del Código del Trabajo, que contempla un tope máximo correspondiente al 15% de descuento mensual.

### **7.10 Subsidio por licencia por enfermedad inferior a 11 días.**

La Empresa pagará la remuneración correspondiente hasta los tres primeros días de aquellas licencias médicas otorgadas a los Trabajadores, cuya duración sea hasta diez días, y que sean aceptadas por el órgano previsional respectivo. Los Trabajadores recibirán este complemento de subsidio junto con su remuneración mensual.

Con todo, las partes convienen que este beneficio sólo podrá ser utilizado por el Trabajador con un límite de pago de seis días por cada año de vigencia del Contrato Colectivo.

### **7.11 Garantía de atención médica hospitalaria.**

Con el objeto de que los Trabajadores puedan acceder a una atención hospitalaria expedita, la Empresa mantendrá convenios con establecimientos de salud en las ciudades de Arica, Iquique, Antofagasta, Calama, Tocopilla, Copiapó, La Serena, Viña del Mar, Concepción y Santiago, que les permitan gozar de prestaciones médicas hospitalarias y de urgencia al Trabajador y sus cargas familiares sin que deban otorgar garantías personales.

El Trabajador, dentro del plazo de 30 días desde que las atenciones hospitalarias hayan finalizado, deberá tramitar, obtener y presentar la documentación suficiente, para que el sistema de salud previsional respectivo pague las prestaciones que les correspondan. Si el Trabajador no realiza esta tramitación dentro del plazo establecido, sin que tenga causa justificada para ello, no tendrá derecho a gozar de este beneficio y la Empresa, si procede, podrá efectuar los descuentos de remuneraciones. El Trabajador autoriza desde ya a la Compañía para efectuar el respectivo descuento de sus remuneraciones por este concepto, hasta el tope legal.

### **7.12 Préstamo médico.**

La Empresa otorgará, a petición del Trabajador, un préstamo sin intereses para financiar la atención médico- hospitalaria, incluyendo exámenes ambulatorios, que requiera el Trabajador o sus cargas familiares como, asimismo, gastos de pasajes aéreos y alojamiento del paciente y un acompañante. Este préstamo será otorgado en casos de emergencia y previa entrega a la Compañía de un presupuesto estimativo de gastos que será presentado por el Sindicato.

Asimismo, la Empresa otorgará un préstamo, a petición del Trabajador, cuando el monto del pago o copago de salud que le corresponda financiar al Trabajador, para obtener la respectiva prestación, supere el 25% de su sueldo base mensual. El Trabajador deberá acreditar el monto del valor a financiar con el préstamo.

El plazo máximo para la devolución del préstamo no podrá exceder de 3 años y se deducirá de las remuneraciones del Trabajador con los topes establecidos en la ley. En caso de extinción de contrato de trabajo antes de periodo establecido para deducción, el saldo del préstamo se descontará del finiquito, constituyendo la presente cláusula autorización suficiente para ello. Constituye excepción a este descuento en el finiquito la compensación del préstamo regulada en las cláusulas 9.1 y 9.3 del contrato colectivo a propósito de la indemnización por renuncia voluntaria en caso de pensión de invalidez e indemnización por fallecimiento del trabajador respectivamente, caso en el cual se aplicará lo dispuesto en estas cláusulas.

### **7.13 Exámenes médicos en tiempo de descanso.**

El tiempo de descanso que el Trabajador disponga para someterse a exámenes médicos requeridos para el desempeño de sus labores, le será compensado mediante la devolución de cada día que hubiere destinado para la realización de estos exámenes.

En todo caso, el Trabajador podrá realizarse dichos exámenes médicos en la ciudad de su domicilio, en la medida que existan recintos médicos idóneos para tal efecto.

## **7.14 Becas de Educación Superior.**

La Empresa implementará un sistema de becas anuales por cada año calendario de vigencia del Contrato Colectivo, no acumulables, cuyos beneficiarios serán los hijos de los trabajadores menores de 25 años que tengan o no la calidad de carga familiar y su objetivo será, por una parte, reconocer a los estudiantes más destacados y, por la otra, contribuir por un año académico al pago de aranceles, derechos o mensualidades de los estudios de educación superior. Los trabajadores, incluidos aquellos no sindicalizados, deberán tener a lo menos un año de antigüedad en la Empresa al tiempo de la postulación y no podrán pertenecer a otra organización sindical.

Para estos efectos, se considerarán como estudios de educación superior aquellos cursados en instituciones de nivel Universitario y nivel Técnico reconocidas por el Estado de Chile, de a lo menos cuatro semestres de duración. También será aplicable el beneficio para estudios en Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas de Orden y Seguridad de Chile, esto es, la Escuela Militar, Escuela Naval, Escuela de Aviación, Escuela de Carabineros, Escuela de Investigaciones Policiales y Escuela de Gendarmería.

Las becas tendrán dos categorías distintas: Beca de Excelencia Académica y Beca de Apoyo de Estudios Superiores.

El proceso de postulación e inscripción para el otorgamiento de estas becas será común a todas ellas, procediendo la aplicación de una u otra beca en razón del rendimiento académico acreditado de cada hijo respecto del cual el trabajador solicite el pago.

El procedimiento definido por la Empresa para estos efectos determinará los requisitos de postulación y adjudicación de la beca.

### **7.14.1 Beca de Excelencia Académica.**

La Empresa entregará anualmente 35 Becas de Excelencia Académica que tienen por objeto reconocer a aquellos hijos de trabajadores que hayan tenido un rendimiento sobresaliente en sus estudios superiores. Esta beca se concursará anualmente y su monto será equivalente al valor del arancel, derecho o mensualidad anual de los estudios, con un tope anual de \$1.575.000.-

Accederán a esta beca los hijos de trabajadores que, dentro de los postulantes de cada año, acrediten el mejor rendimiento en el año académico inmediatamente anterior, sea este de educación superior o bien el último año de enseñanza media, lo cual se determinará de acuerdo al procedimiento que establezca la Empresa.

### **7.14.2 Beca de Apoyo de Estudios Superiores.**

La Empresa dispondrá de un fondo de UF1.665 (mil seiscientas sesenta y cinco unidades de fomento) anuales para destinar a Becas de Estudios Superiores, que tienen por objeto apoyar económicamente a los trabajadores por el gasto que implican los estudios superiores de sus hijos. Será necesario que se entregue el certificado de nacimiento y de alumno regular en la institución respectiva. Asimismo, deberá acreditarse la realización del gasto para fines tributarios.

A esta beca se inscribirá anualmente y su monto bruto será equivalente al resultado de dividir en partes iguales el monto anual del fondo por la cantidad de hijos de trabajadores que se encuentren cursando estudios superiores en el año respectivo.

No podrán acceder a esta beca los hijos de trabajadores que cursen estudios superiores que hayan recibido la Beca de Excelencia Académica.

#### **7.15 Seguro de escolaridad.**

La Compañía financiará un seguro de escolaridad para el caso de fallecimiento o invalidez total y permanente (2/3) del Trabajador. El seguro de escolaridad que contrate la Empresa incluirá cobertura de los hijos en gestación a partir de la semana 20 de gestación y de los hijos carga familiar del Trabajador desde la educación inicial reconocida por el Estado hasta la educación superior.

La indemnización corresponderá a un monto anual que será pagado directamente a la institución educacional - reconocida por el Ministerio de Educación - en la que se encuentre matriculado el beneficiario. Si el costo de los aranceles y matrículas es menor al capital asegurado, la diferencia será pagada al tutor del alumno.

Las condiciones y prestaciones que otorguen los seguros serán aquellas que establezcan las pólizas que al efecto suscriba la Compañía.

#### **7.16 Programa de beneficios flexibles.**

##### **7.16.1 Reglas generales**

**a)** Los beneficios flexibles son elegibles libremente por el Trabajador, pero sólo se pagarán si el Trabajador así lo solicita dando estricto cumplimiento a las modalidades, plazos, topes, condiciones y formalidades exigidas en cada caso.

**b)** El Trabajador tendrá derecho a elegir libremente y en forma anticipada, durante el mes de noviembre de cada año, las condiciones en que gozará de los beneficios durante el año siguiente.

**c)** El monto total anual que el Trabajador dispondrá para elegir los beneficios de este Programa será equivalente al 24% del sueldo base anual y gratificación legal percibida en un año, suma que será aportada anualmente por la Empresa.

**d)** El monto total anual que dispondrá el Trabajador para elegir los beneficios de este Programa, será proporcional al tiempo servido por éste en cada año calendario. No obstante lo anterior, el Trabajador dejará de percibir los beneficios en el momento que termine el contrato de trabajo, cualquiera que sea la causal de extinción de la relación laboral.

**e)** En el evento que el Trabajador no ejerza su derecho de elección en forma oportuna, se presumirá que ha optado por la cobertura mínima del Programa de Beneficios Flexibles. El exceso, si los hubiere, será pagado como un bono imponible y tributable, o bien, a elección del Trabajador podrá ser enterado en la cuenta individual de la Administradora de Fondos de Pensiones como depósito convenido, en este caso el Trabajador deberá acompañar oportunamente a la Empresa los formularios que requiera la institución previsional.

f) El pago de los impuestos por los beneficios flexibles que comprende el Programa será de cargo del Trabajador.

g) La información detallada respecto de cada uno de los beneficios que comprende el Programa le será proporcionada al Trabajador a través de normativa interna de la Compañía, el que no podrá contener condiciones menoscabantes en relación a las estipuladas en este Contrato Colectivo, sólo pudiendo ser modificado por mutuo acuerdo de las partes.

h) En el evento que el Trabajador supere en un año calendario el límite del monto total anual que dispone para la elección de beneficios en este Programa, el exceso será imputable al Programa de Beneficios Flexibles del año siguiente.

i) Si el Trabajador deja de pertenecer a la Empresa por cualquier causa y su gasto ha excedido el monto total anual, deberá reembolsar a la Empresa las sumas gastadas por este concepto, para cuyo efecto autoriza desde ya a la Compañía para efectuar el respectivo descuento de las eventuales indemnizaciones por término de contrato a que tendría Derecho.

j) En el evento que el contrato individual del Trabajador expire, tendrá derecho a recibir, como diferencia, el saldo del monto anual devengado a la fecha del término del contrato en relación a las sumas efectivamente percibidas a título de los diversos beneficios del Menú Flexible, si estas últimas fueren menores al monto devengado. Para este efecto se entiende que el monto total anual disponible del menú Flexible se devenga de manera uniforme y en partes iguales en el respectivo año calendario.

#### **7.16.2 Seguros básicos de salud, dental y catastrófico**

Sin perjuicio de lo señalado en la cláusula anterior (7.16.1), el Trabajador deberá contratar, con cargo al Programa de Beneficios Flexibles, los seguros básicos de salud, dental y catastrófico que le permitan gozar a él y sus cargas familiares de la cobertura mínima que se señala a continuación. Dos directores designados por el Sindicato deberán ser informados con anterioridad a la toma de decisión por parte de la Empresa, de los procesos y las distintas etapas de la licitación de los seguros, siendo la decisión de contratación y el pacto de las condiciones de los seguros, parte de las facultades de administración de la Empresa.

##### **a) Seguro básico de salud**

La cobertura del seguro básico de salud le debe permitir al Trabajador obtener el reembolso de los gastos médicos incurridos por él y sus cargas familiares, que no sean cubiertos por el órgano de salud previsional a que se encuentre afiliado, con los porcentajes de devoluciones, topes de prestaciones y deducibles establecidos en el Anexo N°2 de este Contrato Colectivo.

##### **b) Seguro básico dental**

La cobertura del seguro básico dental le debe permitir al Trabajador obtener el reembolso de los gastos por prestaciones dentales efectivamente realizadas por él y sus cargas familiares, en las condiciones establecidas en el Anexo N° 2 de este Contrato Colectivo.

**c) Seguro básico catastrófico**

La cobertura del seguro básico catastrófico le debe permitir al Trabajador el reembolso de los gastos médicos incurridos por él y sus cargas familiares, que no estén cubiertos por el seguro de salud, en las condiciones establecidas en el Anexo N°2 de este Contrato Colectivo.

**d) Seguro de vida**

La cobertura del seguro de vida comprenderá el fallecimiento, la muerte accidental, el desmembramiento y la incapacidad total y permanente (2/3) del Trabajador.

El Trabajador podrá definir libremente el monto del capital asegurado, aunque la cobertura mínima será equivalente a 24 sueldos base mensuales y gratificación anual para cada uno de los riesgos que comprende el seguro de vida.

La cobertura que el Trabajador podrá elegir comprenderá la opción del equivalente a 36 sueldos base mensuales y gratificación mensual, en las mismas condiciones señaladas anteriormente.

El valor de la prima asociada a la cobertura mínima del seguro, correspondiente a 24 sueldos base mensuales y gratificación mensual, será financiada por la Empresa, por lo que su valor no se considerará en el cálculo del monto total anual de que el Trabajador dispone como parte del Programa de Beneficios Flexibles. Sí será de cargo del Trabajador, con cargo al Programa, el monto de la diferencia del valor de la prima entre la cobertura mínima y la cobertura de 36 sueldos base mensuales y gratificación mensual, en caso de que el Trabajador optare por alguna de estas.

Los planes del seguro de vida tienen una vigencia de un año calendario en las condiciones de cobertura y precios descritas en ellos.

**e) Planes opcionales de seguro de salud, dental y catastrófico (upgrades)**

El Trabajador estará cubierto por un plan básico obligatorio regulado en la cláusula 7.16.2, que podrá complementar con otros planes opcionales descritos en documentos internos de la Empresa.

La diferencia de costo entre los seguros básicos obligatorios y los opcionales, será cubierta por las sumas del Programa de Beneficios Flexibles que el Trabajador escoja.

Los planes opcionales de seguro tienen una vigencia de un año calendario en las condiciones de cobertura y precios descritas en ellos.

El costo de la prima del seguro opcional dependerá del número de Cargas Familiares que tenga el Trabajador. Para estos efectos, existirán tres categorías: (a) sin cargas, (b) con una carga y (c) con 2 o más cargas.

**f) Bonificación especial del costo prima de cargo de la Empresa**

Considerando que el valor de la prima del seguro de salud, dental y catastrófico es de cargo del Trabajador, la Empresa bonificará dicho valor con un subsidio que alcanzará a: (a) 25% del costo

prima para Trabajadores sin cargas, (b) 50% del costo prima para Trabajadores con una carga y (c) 65% del costo prima para Trabajadores con 2 o más cargas.

El porcentaje de bonificación señalado se aplicará sobre el valor de la prima que efectivamente le corresponda al Trabajador, según si ha escogido el seguro básico o los Planes Opcionales (upgrades). En los casos que el valor de la prima aumente por variación en el número cargas, el subsidio se aplicará sobre la nueva prima, según se indica en el párrafo anterior.

Cuando el valor anual de las primas subsidiadas de los seguros de salud, dental y catastrófico sea inferior a 13,5 UF, la Empresa procederá a enterar la diferencia al Trabajador, conjuntamente con la liquidación anual del beneficio flexible.

### 7.16.3 Aguinaldo de Fiestas Patrias

El Trabajador podrá destinar por concepto de aguinaldo de Fiestas Patrias, con cargo a su Programa de Beneficios Flexibles, las siguientes sumas: **(a)** opción 1: 0 UF, **(b)** opción 2: 3 UF, **(c)** opción 3: 6 UF, **(d)** opción 4: 9 UF, **(e)** opción 5: 12 UF, **(f)** opción 6: 15 UF, **(g)** opción 7: 18 UF, y **(h)** opción 8: 21 UF.

Este beneficio será percibido por el Trabajador conjuntamente con el pago de la remuneración del mes de agosto de cada año. En todo caso, el Trabajador no estará obligado a destinar parte de su monto anual al goce de este beneficio.

### 7.16.4 Aguinaldo de Navidad

El Trabajador podrá destinar por concepto de aguinaldo de Navidad, con cargo a su Programa de Beneficios Flexibles, las siguientes sumas: **(a)** opción 1: 0 UF, **(b)** opción 2: 6 UF, **(c)** opción 3: 9 UF, **(d)** opción 4: 12 UF; **(e)** opción 5: 15 UF, **(f)** opción 6: 18 UF, **(g)** opción 7: 21 UF, **(h)** opción 8: 24 UF, **(i)** opción 9: 27 UF, y **(j)** opción 10: 30 UF.

Este beneficio será percibido por el Trabajador conjuntamente con el pago de la remuneración del mes de noviembre de cada año. En todo caso, el Trabajador no estará obligado a destinar parte de su monto anual al goce de este beneficio.

### 7.16.5 Bono de vacaciones

**a)** El Trabajador podrá destinar por concepto de bono de vacaciones cuando haga uso de su feriado anual y con cargo a su Programa de Beneficios Flexibles, las siguientes sumas equivalentes al: **(a)** opción 1: 25% de su sueldo base mensual, **(b)** opción 2: 50% de su sueldo base mensual, **(c)** opción 3: 75% de su sueldo base mensual, **(d)** opción 4: 100% de su sueldo base mensual, **(e)** opción 5: 125% de su sueldo base mensual y **(f)** opción 6: 150% del sueldo base mensual.

El bono de vacaciones se pagará una vez en la respectiva anualidad, en la misma fecha y conjuntamente con el pago de la remuneración mensual o del anticipo anterior al inicio del respectivo feriado legal y, en todo caso, a más tardar el último día de trabajo efectivo antes del inicio de las vacaciones del respectivo Trabajador. El feriado legal será programado respecto de todos los Trabajadores en forma trimestral.

En todo caso, el Trabajador no estará obligado a destinar parte de su monto anual al goce de este beneficio.

b) Sin perjuicio de lo anterior, el Trabajador podrá optar voluntariamente por acogerse a un sistema de vacaciones que implique el ejercicio de 10 días continuos de vacaciones, cada ocho meses aproximadamente, pudiendo hacer uso, en un lapso de dos años, de un máximo de tres períodos distintos de vacaciones de 10 días hábiles continuos cada uno, debiendo mediar, al menos, 4 meses entre cada período de 10 días. En este sistema, el Trabajador que haya hecho uso efectivo de 10 días continuos de su feriado anual y que haya reservado el saldo de 5 días respectivo, de ser necesario, podrá solicitar se le anticipen hasta un máximo de 5 días del período siguiente, a objeto de poder hacer uso de los 10 días continuos de vacaciones, sin perjuicio de acordar con la Empresa la fecha de ejercicio de este beneficio.

En este caso, el Trabajador tendrá derecho, cada vez que haga uso de uno de los períodos de 10 días continuos de vacaciones y en la medida que también haya gozado de un período de vacaciones inmediatamente anterior de 10 días, a recibir adicionalmente una Asignación de Vacaciones equivalente a 20 UF, de cargo de la Empresa. Este derecho no se verá afectado si entre dos períodos de 10 días continuos de vacaciones, el Trabajador hace uso del beneficio de días de vacaciones por graduación establecido en la cláusula 7.19 del Contrato Colectivo.

El Trabajador deberá solicitar la aprobación de su feriado al empleador en forma electrónica, teniendo en consideración las necesidades de buen servicio de los procesos productivos de la Compañía y la coordinación con los demás trabajadores del área.

El Trabajador tendrá derecho a optar con la debida anticipación por este sistema o por el sistema habitual de 15 días de vacaciones por año de trabajo descrito en la letra a), siendo incompatibles ambos entre sí. Cumplidos el ciclo de dos (2) años, el Trabajador podrá decidir por acogerse nuevamente a este sistema de vacaciones.

En todo caso, la utilización de este sistema alternativo y voluntario no limitará la determinación del monto del Flex que el Trabajador destine a vacaciones.

c) En caso de que al término del contrato de trabajo el Trabajador cumpliere los requisitos necesarios para hacer uso de feriado sin haber hecho uso del mismo, las sumas que correspondan a períodos completos de feriados devengados con derecho a los beneficios indicados en esta cláusula, según la opción que haya ejercido el Trabajador, que no se hubieren pagado, se liquidarán y pagarán en el finiquito respectivo según el sistema escogido. Durante el período de feriado, la remuneración íntegra del Trabajador se calculará conforme dispone el artículo 71 del Código del Trabajo.

#### **7.16.6 Beca de estudio para hijos del Trabajador**

La Empresa pagará al Trabajador, una vez al año, contra presentación del comprobante de pago de escolaridad, matrícula y certificado de alumno regular, a más tardar el día 7 del mes a aquél en que se quiera recibir el beneficio, una beca de estudio a sus hijos que sean cargas familiares y se encuentren cursando estudios de educación básica, media y superior, en una institución del Estado o reconocida por éste.

La entrega de los antecedentes fuera de la fecha indicada en el párrafo anterior en ningún caso producirá la pérdida del beneficio, sino sólo postergará la fecha del pago del beneficio, el cual se verificará a más tardar conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquél en que se hizo entrega de la documentación.

El Trabajador no tendrá limitación de disposición del Programa de Beneficios Flexibles para ser utilizado en este beneficio, hasta la concurrencia del gasto efectivo. Esta beca no será tributable, en los términos, condiciones y límites establecidos en la Ley de la Renta.

En caso de que el hijo se encuentre asistiendo al jardín infantil (2 a 4 años), prekinder y kinder, o bien cuando el Trabajador no haya presentado oportunamente los documentos exigidos en el inciso primero, se entenderá que se ha pagado una asignación de escolaridad y, en cuanto remuneración, afecta íntegramente al pago de impuestos.

En el evento que por las disposiciones pertinentes del Servicio de Impuestos Internos (S.I.I.), el nivel de kínder sea objeto de beca de estudios para el hijo del Trabajador, también se aplicará el régimen tributario a dichas becas.

#### **7.16.7 Asignación de estudios al cónyuge o conviviente**

La Empresa pagará al Trabajador, una vez al año, contra presentación del comprobante de pago de escolaridad, matrícula y certificado de alumno regular, una asignación de estudios al cónyuge que sea carga familiar, o bien, al cónyuge o conviviente o conviviente civil que tenga la calidad de beneficiario en los seguros básicos de salud, dental y catastrófico y se encuentre cursando estudios de educación básica, media y superior, en una institución del Estado o reconocida por éste.

El Trabajador no tendrá limitación de disposición del Programa de Beneficios Flexibles para ser utilizado en este beneficio, hasta la concurrencia del gasto efectivo.

#### **7.16.8 Beca de estudio para el Trabajador**

La Empresa pagará una vez al año, contra presentación del comprobante de pago de la matrícula y certificado de alumno regular, una beca de estudio, conforme al régimen de estudios regulares que acredite estar cursando el Trabajador en una institución del Estado o reconocida por éste.

El Trabajador no tendrá limitación de disposición del Programa de Beneficios Flexibles para ser utilizado en este beneficio, hasta la concurrencia del gasto efectivo.

Esta beca sólo permitirá continuar estudios que estén relacionados con el giro del negocio, de modo que los cursos financiados con las becas tengan aplicación en la actividad de la Empresa o redunden en un perfeccionamiento de los Trabajadores mejorando su desempeño laboral. Esta condición deberá ser certificada por la respectiva gerencia del área y/o Jefe/a Principal de Recursos Humanos.

Esta beca no será tributable, en los términos, condiciones y límites establecidos en la Ley de la Renta.

### **7.16.9 Retiro libre disponibilidad**

El Trabajador tendrá derecho a seleccionar como causa para el giro o retiro de fondos del menú Flexible, la libre disponibilidad de ellos, en una cantidad que no exceda el 50% de los fondos totales que le correspondan.

El Trabajador podrá realizar hasta un máximo de dos giros o retiros en el año calendario.

### **7.17 Becas de estudios para trabajadores destacados.**

La Compañía otorgará cada año calendario 20 becas de estudios para trabajadores destacados por la suma de \$715.000.- con el objeto de financiar costos de matrícula y arancel de carreras técnicas y profesionales en instituciones reconocidas por el Estado, Diplomados o Magíster.

Los carreras técnicas y profesionales, los Diplomados y Magíster deben estar relacionados con las labores para las cuales fue contratado el Trabajador o con la actividad minera.

El otorgamiento, goce y mantención de la Beca se regirá por el procedimiento interno elaborado por la Compañía en virtud de sus facultades de administración y dirección.

### **7.18 Asignación especial para hijos que asisten a la Teletón, Coanil, Coaniquem o presentan Síndrome de Down o Trastorno del Espectro Autista**

La Compañía otorgará al Trabajador que tenga hijos, sean o no carga familiar, que asistan a la Teletón, Coanil o Coaniquem una asignación anual de \$675.000.- (en adelante la "Asignación") por cada hijo que deba concurrir a alguna de las instituciones señaladas, destinada a financiar todo o parte de los gastos de cargo del Trabajador que conlleva asistir a tales instituciones. Igual Asignación corresponderá al Trabajador que tenga hijos con Síndrome de Down o con Trastorno del Espectro Autista, por cada hijo, sea o no carga familiar, con alguna de tales condiciones que deba concurrir a una escuela o centro especial reconocido por el Estado.

Para tener derecho a la Asignación el Trabajador deberá presentar a la Compañía, en el mes de octubre de cada año calendario, el certificado que acredite que su hijo está asistiendo a la Teletón, Coanil o Coaniquem o a una escuela o centro especial reconocido por el Estado, tratándose de padres de hijos con Síndrome de Down o con Trastorno del Espectro Autista, o bien el documento que acredite que se trata de un hijo carga familiar duplo. La Asignación se pagará en el mes siguiente a aquél en que se presente el certificado a que hace referencia la presente cláusula.

En caso de que por alguna condición no pueda asistir el hijo a la Teletón, Coanil, Coaniquem, a la escuela o centro especial reconocido por el Estado, según corresponda, igualmente se otorgará al Trabajador beneficiario la Asignación, para lo cual es requisito acreditar ante la Empresa que el hijo se encuentra realizando tratamientos profesionales especializados para la condición que presente el hijo, mediante certificado del médico tratante.

### **7.19 Vacaciones por graduación de hijo.**

La Empresa otorgará al Trabajador hasta 2 días, con cargo a sus vacaciones anuales, en caso de graduación de un hijo de alguno de los ciclos de escolaridad reconocidos por el Estado. Para

gozar de este beneficio el Trabajador deberá acreditar la graduación y su fecha con certificado emitido por la institución educacional respectiva.

El uso de los días de vacaciones por graduación no afectará el derecho a recibir el bono de vacaciones indicado en la cláusula 7.16.5 letra b), en el evento de que el Trabajador haga uso de 10 días continuos de vacaciones.

## **CLÁUSULA OCTAVA: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS.**

### **8.1 Alimentación.**

Teniendo en consideración que las Trabajadoras se desempeñan en la faena Spence, alejada de centros urbanos y en sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, la Empresa propondrá a cada Trabajadora, la que podrá libremente aceptar, que - una vez concluido su descanso postnatal y post-natal parental y por el tiempo que reste a su hijo para cumplir los 2 años de edad - el derecho de alimentación a que se refiere el artículo 206 del Código del Trabajo se haga efectivo a través de la acumulación de los tiempos de dicho permiso en cada ciclo de trabajo, más un tiempo adicional de cargo de la Empresa, el que en total alcanzará a 3 días completos para la alimentación y el cuidado personal de su hijo, por cada ciclo de trabajo de 7 días.

De esta forma, por concepto del permiso de alimentación hasta que el hijo cumpla los 2 años de edad, la Trabajadora cumplirá turnos efectivos en la faena Spence consistentes en 4 días de trabajo, seguidos de 10 días de descanso, el que se conforma por los 7 días de descanso que corresponden al sistema excepcional más los 3 días adicionales para alimentación y cuidado personal del hijo menor de dos años. Los 4 días de trabajo efectivos se cumplirán al inicio del turno regular que la Empresa mantiene actualmente. Lo anteriormente señalado en caso alguno significará una variación en la jornada laboral pactada con la Trabajadora y autorizada por la Dirección del Trabajo; por el contrario, lo que se pretende es que la Trabajadora haga uso de su derecho reconocido en el artículo 206 del Código del Trabajo, al término de su jornada laboral.

Con todo, las partes convienen que la Trabajadora se desempeñará sólo en turnos diurnos si ella así lo solicita, mientras se mantenga el derecho de alimentación y que, no obstante ello, seguirá percibiendo el beneficio correspondiente al Bono Turno Noche.

El traslado desde la faena Spence hacia la ciudad de Antofagasta o Calama, al inicio y término del respectivo ciclo efectivo de trabajo, será proporcionado por la Empresa, en los medios que ésta determine al efecto.

### **8.2 Beneficio sala cuna.**

Respecto de las Trabajadoras que se desempeñen en la faena Spence, en sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, la Empresa cumplirá su obligación de proporcionar sala cuna mediante un pago compensatorio equivalente a \$449.165.- mensuales, hasta que el menor cumpla los 2 años de edad.

Sin perjuicio de lo señalado en la cláusula 8.1, la Trabajadora residente en la ciudad de Antofagasta podrá usar, en caso de que sea necesario y por razones de salud justificadas del

hijo, el traslado en transporte regular de la Compañía, solicitando su cupo con anticipación para tener en conocimiento a su respectiva jefatura del ingreso tardío al turno.

### **8.3 Protección de Trabajadoras en períodos de embarazo y lactancia.**

En cumplimiento del artículo 202 del Código del Trabajo, durante el periodo de embarazo la Trabajadora que labore habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para la salud, deberá ser trasladada a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado, de acuerdo a la determinación que haga el área de salud de la Compañía, en conformidad con el procedimiento aplicable. Durante este tiempo, la Trabajadora percibirá el pago íntegro de sus remuneraciones incluyendo bonos diarios, mensuales, trimestrales, días festivos y días especiales, cuando el turno de trabajo al que pertenece la Trabajadora lo perciba, entendiéndose como efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales los tiempos adicionales de permiso para alimentación acordados en este instrumento.

Toda Trabajadora que sospeche de un posible embarazo deberá informarlo mediante correo electrónico a su Supervisor y al Área de Salud, a fin de adoptar las medidas de resguardo mientras se confirma su estado de gravidez.

En todo caso se deberá extender, para cada Trabajadora en la situación de embarazo, un anexo en que se expresen para su caso las condiciones generales establecidos en esta estipulación.

El empleador deberá aplicar el procedimiento interno que se encuentre vigente en todas las áreas de la Empresa y supervisar su correcta aplicación.

Igualmente, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 21.155, la Empresa mantendrá la habilitación de las habitaciones que utilicen las trabajadoras que se encuentren haciendo uso del derecho a alimentación, las que contarán con un mini refrigerador y un sillón para permitir la extracción y almacenamiento de leche materna durante el periodo de lactancia. La Trabajadora tendrá derecho a este beneficio hasta que su hijo/a cumpla dos años de edad o hasta el momento anterior en que cese la lactancia. Concluido este período, la Trabajadora deberá informar al área de Campamento, para la devolución de los implementos facilitados y así permitir su uso para otras trabajadoras en situación de lactancia.

## **CLÁUSULA NOVENA: INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

### **9.1 Indemnización por renuncia voluntaria en caso de pensión de invalidez.**

El Trabajador tendrá derecho a una indemnización convencional por años de servicio en caso de renuncia voluntaria por haber obtenido una pensión de invalidez. Esta indemnización convencional será equivalente a 39 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, sin tope de la base de cálculo. Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal Mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operacional Mensual, Bono Turno Noche y Bono Producción Mensual. Adicionalmente, se pagará una indemnización equivalente al 50% de un Sueldo Base.

Igualmente, la Empresa entregará al Trabajador un bono equivalente al saldo del préstamo habitacional, el saldo del préstamo médico regulado en la cláusula 7.12 del contrato colectivo y el saldo del préstamo personal otorgado solamente con la firma del contrato colectivo que el trabajador tuviere pendiente de pago con la Compañía al momento en que hiciere efectiva la renuncia voluntaria en caso de pensión de invalidez con las formalidades legales. Este bono se compensará directamente con el saldo adeudado por el trabajador a la Empresa por el préstamo habitacional, el préstamo médico regulado en la cláusula 7.12 del contrato colectivo y el préstamo personal otorgado solamente con la firma del contrato colectivo que tuviere el Trabajador con la Empresa.

## **9.2 Indemnización por renuncia voluntaria en caso de jubilación.**

El Trabajador tendrá derecho a una indemnización convencional por años de servicio por renuncia voluntaria en caso de acogerse a jubilación a la edad normal para pensionarse (ENP), o en forma anticipada. La renuncia deberá presentarse por el Trabajador dentro del plazo de 90 días de obtenida su pensión de jubilación. Esta indemnización convencional será equivalente a 39 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, sin tope de la base de cálculo. Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operacional mensual, Bono Turno Noche y Bono Producción mensual.

## **9.3 Indemnización por fallecimiento del trabajador.**

En caso de fallecimiento de un Trabajador, la Empresa pagará una indemnización convencional por años de servicio equivalente a 39 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, sin tope de la base de cálculo. Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operacional mensual, Bono Turno Noche y Bono Producción mensual. La suma que corresponda por concepto de esta indemnización lo recibirán las personas que se indican en el artículo 60 del Código del Trabajo y en la forma que allí se establece.

Igualmente, la Empresa entregará un bono equivalente al saldo del préstamo habitacional, el saldo del préstamo médico regulado en la cláusula 7.12 del contrato colectivo y el saldo del préstamo personal otorgado solamente con la firma del contrato colectivo que el trabajador fallecido tuviere pendiente de pago con la Compañía al momento del fallecimiento. Este bono se compensará directamente con el saldo adeudado por el trabajador a la Empresa por el préstamo habitacional, el préstamo médico regulado en la cláusula 7.12 del contrato colectivo y el préstamo personal otorgado solamente con la firma del contrato colectivo que tuviere el trabajador fallecido con la Empresa.

## **9.4 Indemnización por mutuo acuerdo de las partes.**

En caso de que el contrato de trabajo termine por la causal de mutuo acuerdo de las partes, el Trabajador tendrá derecho a una indemnización convencional por años de servicio equivalente a 39 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, sin tope de la base de cálculo.

Asimismo, si el Trabajador tiene una antigüedad de hasta 8 años para fines indemnizatorios, tendrá derecho a una indemnización convencional sustitutiva de aviso previo, equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada.

Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operacional mensual, Prima del seguro, Bono Turno Noche, Bono Producción mensual, Bono Gestión Trimestral mensualizado e Incentivo de Productividad Trimestral mensualizado. Tratándose de las remuneraciones variables incluidas en la base de cálculo se considerará el promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario completos trabajados.

#### **9.5 Indemnización por renuncia voluntaria - cupos sindicales.**

La Empresa pagará al Trabajador cuyo contrato de trabajo termine por renuncia voluntaria y que se acoja a un cupo sindical, una indemnización convencional por años de servicio equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, con un límite máximo de 21 años.

Será requisito para la procedencia de esta indemnización, que el Trabajador presente su carta de renuncia con las formalidades legales, con una antelación de a los menos 30 días previos a la fecha de terminación. Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual devengada estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal Mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operacional Mensual, Bono Turno Noche y Bono de Producción Mensual. Base de cálculo que no tiene tope.

La Empresa otorgará un total de 13 cupos por cada año de vigencia del Contrato Colectivo, los que, de no utilizarse, serán acumulados con los cupos del año de vigencia siguiente.

Respecto de los trabajadores que ocupen los cupos acumulados del año anterior, se aplicará la indemnización convencional indicada en el primer párrafo de este numeral, también, sin tope en la base de cálculo.

Las indemnizaciones pactadas en esta cláusula serán incompatibles con cualquier otra indemnización legal o convencional a que tenga derecho el trabajador. Las partes dejan expreso testimonio que este beneficio se imputará, compensará o formará parte de cualquier beneficio similar que se otorgue por ley y/o disposición obligatoria, actual o futura.

Los cupos sindicales pendientes no utilizados expirarán al término de la vigencia del presente Contrato Colectivo.

Para acceder a un cupo sindical será requisito esencial que el Trabajador tenga a lo menos 2 años de antigüedad en la Empresa. Si en un determinado año de vigencia de Contrato Colectivo existieren más candidatos que cupos disponibles, los beneficiarios se seleccionarán, en primer lugar, por antigüedad en la Empresa; si la antigüedad fuere igual, se estará a la antigüedad en el Sindicato; si la igualdad persistiere, la Empresa y el Sindicato resolverán de común acuerdo. Igualmente, para el devengamiento de esta indemnización convencional será condición suspensiva la revisión por parte de la Compañía de si el Trabajador postulante al cupo sindical no está siendo objeto de un proceso de investigación disciplinario al momento de la revisión. Por tanto, solamente si no está siendo investigado disciplinariamente o bien termina la investigación

sin establecer falta laboral, y cumpliendo los demás requisitos contractuales, el Trabajador podrá tener derecho a la indemnización convencional. Asimismo, si con posterioridad a la presentación de la renuncia y a la revisión del caso por la Empresa, se iniciase una investigación en contra del Trabajador por hechos considerados como de carácter grave, la terminación del contrato de trabajo se producirá igualmente por la causal de renuncia, pero el pago de la indemnización convencional quedará condicionado a que el Trabajador resulte absuelto en dicho proceso. De no ser procedente el pago de la indemnización convencional, el cupo se considerará como no utilizado.

La renuncia que se motive en la contratación del Trabajador en una empresa minera de propiedad de BHP o administrada por ésta, no se imputará al cupo sindical, teniendo en este caso el Trabajador derecho a recibir la indemnización convencional por años de servicio descrita en el primer párrafo de esta misma cláusula. Este beneficio es incompatible con cualquier otra indemnización legal o convencional que invoque o corresponda al Trabajador. Las partes dejan expreso testimonio que este beneficio se imputará, compensará o formará parte de cualquier beneficio similar que se otorgue por ley y/o disposición obligatoria, actual o futura.

#### **9.6 Indemnización plan de egreso extraordinario por edad y antigüedad.**

La Empresa pagará al Trabajador que tenga al menos 52 años de edad y 19 años de antigüedad laboral en la Compañía, cuyo contrato de trabajo termine por renuncia voluntaria y que se acoja a un cupo sindical, una indemnización convencional por años de servicio equivalente a 51 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, con un límite máximo de 21 años.

Para el devengamiento de esta indemnización convencional será condición suspensiva la revisión por parte de la Compañía de si el trabajador postulante no está siendo objeto de un proceso de investigación disciplinario al momento de la revisión. Por tanto, solamente si no está siendo investigado disciplinariamente o bien termina la investigación sin establecer falta laboral, y cumpliendo los demás requisitos contractuales, el Trabajador podrá tener derecho a la indemnización del plan de egreso extraordinario por edad y antigüedad.

La Empresa otorgará un total de 4 cupos sindicales por cada año de vigencia del Contrato Colectivo, los que no serán acumulables de no utilizarse todos en el año respectivo. Los cupos sindicales pendientes no utilizados expirarán al término de la vigencia del Contrato Colectivo. Los cupos sindicales se irán utilizando en orden de postulación de los trabajadores. Sin embargo, si existieren más candidatos simultáneos que cupos disponibles en el período respectivo, los beneficiarios se seleccionarán, en primer lugar, por antigüedad en la Empresa; si la antigüedad laboral en la Empresa fuere igual, se estará a la edad del trabajador; si la igualdad persistiere, la Empresa y el Sindicato resolverán de común acuerdo.

Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual devengada estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal Mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operacional Mensual, Bono Turno Noche y Bono de Producción Mensual. Base de cálculo que no tiene tope.

Las indemnizaciones pactadas en esta cláusula serán incompatibles con cualquier otra indemnización legal o convencional a que tenga derecho el trabajador. Las partes dejan expreso

testimonio que este beneficio se imputará, compensará o formará parte de cualquier beneficio similar que se otorgue por ley y/o disposición obligatoria, actual o futura.

La indemnización regulada en la presente cláusula comenzará a regir a partir del mes de julio del año 2024. Y, por tanto, desde esta fecha se otorgará la indemnización convencional a los trabajadores que cumplan los requisitos acordados y, solamente en la medida que no se hayan agotado los cupos sindicales establecidos en la cláusula cuarta del Acta de Acuerdo de Beneficios que se pagan por única vez por la sola firma del Contrato Colectivo.

#### **9.7 Indemnización término de contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa.**

La Empresa pagará al Trabajador cuyo contrato de trabajo termine por la causal de necesidades de la empresa prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo una indemnización convencional por años de servicio equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador con un límite máximo de 330 días de remuneración sin tope en la base de cálculo.

La Empresa, al pagar la indemnización por años de servicio que proceda por la causal de necesidades de la empresa, no imputará a ella los aportes de su cargo que haya realizado para el seguro de desempleo establecido en la ley N°19.728, renunciando el empleador en ese sentido a la imputación que establece el artículo 13 de esa ley.

Conjuntamente con la notificación de la terminación del contrato de trabajo, la Empresa hará entrega al Trabajador de las últimas 3 liquidaciones de remuneraciones devengadas que fueron utilizadas para determinar la base de cálculo de las indemnizaciones aplicables.

A más tardar en el mes de diciembre de 2024, la Empresa gestionará una capacitación para los miembros de la Directiva Sindical que esta determine, respecto de la forma de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato, la cual será presentada por los terceros prestadores de servicios a los cuales la Empresa encargue la realización de dichos cálculos, en presencia de personal de Spence.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA: FORMA DE PAGO DE LOS BENEFICIOS.**

Las partes declaran que todos y cualquiera de los beneficios no remuneratorios establecidos en este instrumento colectivo podrán ser otorgados o pagados a los trabajadores o beneficiarios directamente por la Compañía o a través de Cajas de Compensación y Asignación Familiar, u otro organismo que la Compañía unilateralmente determine.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONTINGENCIAS**

En caso de catástrofes climáticas, desastres naturales, contingencias sociales o sanitarias, que por su magnitud o efectos generen aislamiento a los trabajadores que se encuentren en faena, se procurará que, en la medida de lo posible, éstos tengan acceso a información sobre los alcances de dichos eventos extraordinarios y se harán los mejores esfuerzos que se encuentren disponibles según las circunstancias para que sus familiares más directos (cónyuge, conviviente, hijos, padres) puedan tomar contacto con los trabajadores que se encuentran en faena, o viceversa. La entrega de la información que sea necesaria para lo anterior se canalizará a través

del área de relaciones laborales de la Empresa y el directorio sindical.

La Empresa hará aplicación del procedimiento interno de emergencia y tratamiento de crisis que regula el accionar de la misma cuando las mencionadas emergencias, climáticas, desastres naturales, contingencias sociales o sanitarias, que afecten el funcionamiento normal de las operaciones, afecten el lugar de residencia habitual de los trabajadores y/o impidan el normal desplazamiento de los trabajadores desde y hacia faena. La Empresa procurará que los procedimientos se apliquen de manera uniforme en las distintas áreas que se ven afectadas por las contingencias.

Las partes reconocen el carácter confidencial, reservado y privado que la Empresa da a este procedimiento, el cual no puede ser compartido con las organizaciones sindicales ni con sus trabajadores, en atención a la naturaleza de las materias que se tratan en dicho documento.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: LEY 21.561. COMPENSACIÓN DE DIFERENCIA HORARIA EN JORNADAS EXCEPCIONALES.**

En los casos en que pudiera ser aplicable, a contar de la fecha en que la jornada máxima legal se reduzca a 40 horas semanales y sólo respecto a las jornadas excepcionales, las partes acuerdan que, en lugar de hacer uso de la jornada de descanso adicional, la Empresa compensará en dinero la diferencia que pudiese producirse entre dicho límite y el número mayor de horas semanales que sean necesarias para mantener los ciclos rotativos y continuos de trabajo.

No se pagará esta diferencia y, en su lugar, se otorgarán los días de descanso adicional al término de la anualidad respectiva, a aquellos trabajadores que, en el mes de noviembre de cada año, informen por escrito a la Empresa su decisión en tal sentido.

El pago de la compensación en dinero se realizará en el mes de diciembre de cada año vencido.

El monto de la compensación será el que corresponda a la suma del valor diario del sueldo base, del bono de continuidad operacional, de la asignación de casa y del bono turno noche. La cantidad resultante se incrementará en un 50% y se multiplicará por los días de descanso que hubiere correspondido otorgar.

El presente acuerdo representa la autorización total y suficiente del Sindicato y de todos sus socios individualmente considerados, así como a los Trabajadores a los que se les extiendan los beneficios del Contrato Colectivo.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: HORAS DE TRABAJO SINDICALES CONTRACTUALES ADICIONALES A LAS LEGALES.**

Todos los miembros del Directorio del Sindicato que tengan derecho a fuero de acuerdo a la ley, gozarán de horas de trabajo sindical adicionales a las horas básicas legales, pactadas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 249, inciso final, del Código del Trabajo y conforme a las normas establecidas en esta cláusula.

Estas horas de trabajo sindical adicionales serán de 52 horas al mes por cada Director, las que podrán ser cedidas entre ellos en la forma que estimen conveniente, debiendo comunicar el uso

de las horas de trabajo sindical con anticipación mínima de 3 días. Estas horas de trabajo sindical no serán acumulables para el mes siguiente.

Las horas utilizadas por los directores como horas de trabajo sindical, de naturaleza legal o contractual, se entenderán para todos los efectos legales y contractuales como trabajadas efectivamente, devengándose la misma remuneración que le hubiese correspondido en caso de haber trabajado efectivamente.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa y el Sindicato podrán acordar, previamente y por escrito, horas de trabajo adicionales a las horas de trabajo sindical básicas y contractuales adicionales, las cuales serán de cargo de la Compañía.

## **CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: DISPOSICIONES FINALES**

### **14.1 Saldos al Término del Contrato de Trabajo**

Si a la fecha del término del contrato de trabajo, al Trabajador se le ha anticipado por concepto de remuneraciones y/o beneficios una cifra mayor al valor al que proporcionalmente tenga derecho a la fecha de retiro, el saldo negativo le será descontado de los haberes pendientes de pago o, en su caso, en el finiquito correspondiente, descuentos que son autorizados por los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo.

### **14.2 Incompatibilidad de Beneficios**

Sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas especialmente en las cláusulas precedentes, las estipulaciones y beneficios contenidos en este Contrato Colectivo serán incompatibles con cualquier beneficio de similar o parecida naturaleza establecido o declarado por la ley o por la autoridad. En consecuencia, los beneficios establecidos en este Contrato 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 Contrato Colectivo, por la ley o la autoridad.

### **14.3 Reemplazo de Beneficios**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo reemplaza en su totalidad a los beneficios contenidos en el Contrato Colectivo del Trabajo suscrito con fecha 11 de junio del año 2021 y sus complementos.

Los procedimientos internos de la Compañía relacionados con el presente Contrato Colectivo serán informados al Sindicato en forma oportuna.

### **14.4 Gestión Electrónica de Documentación Laboral**

Las partes declaran la utilidad y beneficio mutuo que representan la confección, procesamiento, firma, remisión y gestión electrónica de toda la documentación y los procesos laborales afines que se deben desarrollar para la vida laboral del Trabajador.

Por este acto se autoriza a la Empresa para confeccionar, gestionar y administrar los procesos y documentación laboral de los trabajadores por medios electrónicos, así como firmar y remitir

electrónicamente la documentación laboral y toda otra documentación que se emita como consecuencia de la relación laboral.

Si por algún motivo fuese necesaria la suscripción de un documento mediante firma electrónica avanzada, los costos asociados a la obtención de dicha firma, de haberlos, serán de la Compañía.

Esta documentación será remitida a los correos corporativos y personal de cada Trabajador, para lo cual todo Trabajador deberá registrar, mantener actualizada y confirmar trimestralmente su dirección de correo electrónico personal para actualización de datos personales; lo anterior, de modo que la Empresa pueda enviar la documentación a dicha dirección. De no hacerlo, se considerará como vigente la última dirección de correo electrónico registrada. No es ni será responsabilidad de la Empresa el no envío de esta información a la dirección de correo electrónico personal en caso de que el Trabajador no mantenga esta información actualizada.

#### **14.5 Tratamiento de los datos personales de los Trabajadores**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley 19.628, que establece que el tratamiento de datos personales debe ser expresamente consentido por el titular de dicha información, para efectos de la administración y otorgamiento de remuneraciones y beneficios, las partes reconocen que podría resultar necesaria la obtención del consentimiento individual de los trabajadores para el tratamiento de sus datos personales o de los respectivos beneficiarios. En dicho caso, la Empresa requerirá individualmente al Trabajador para la suscripción del documento respectivo, sin intervención de la organización sindical.

Lo anterior es sin perjuicio de aquellos casos en que el tratamiento y procesamiento de dichos datos, aun sin el consentimiento expreso, fuesen necesarios para el cumplimiento de las obligaciones que corresponden a la Empresa en su calidad de empleador, o de aquellas que asume en función del presente Contrato Colectivo, en cuyo caso el tratamiento y procesamiento quedarán acotados y limitados, de buena fe, a aquellos que resulten estrictamente necesarios y que permitan a la Empresa cumplir con dichas obligaciones.

Para efectos de proteger adecuadamente los datos personales de cada Trabajador, la Empresa mantendrá acuerdos de privacidad de datos con las compañías que reciban estos datos, los cuales quedarán sujetos a las limitaciones legales y reglamentarias vigentes, en especial las contempladas en la Ley 19.628. La Empresa limitará la entrega de información a aquella que sea estrictamente necesaria y velará activamente por el resguardo de los datos personales del Trabajador y los eventuales beneficiarios. La Empresa será responsable de los daños que se produzcan, en los términos del artículo 11 de la Ley 19.628.

Las partes estipularán en un anexo, que formará parte integrante de este contrato para todos los efectos que correspondan, las gestiones para las cuales es necesario procesar datos de los trabajadores o de quienes reciben los beneficios.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: VIGENCIA Y MANDATO**

El presente Contrato Colectivo tendrá una duración de 36 meses. Este plazo se contará a partir del 1 de junio de 2024 extendiéndose hasta el 31 de mayo de 2027, es decir, la vigencia del instrumento colectivo incluye tanto el 1 de junio de 2024 como el 31 de mayo de 2027.

Las Partes acuerdan que, al día de su entrada en vigencia, el 1 de junio del año 2024, el presente Contrato Colectivo reemplazará en todas sus partes al Contrato Colectivo de Trabajo suscrito por las Partes con fecha 11 de junio del año 2021, sus respectivos anexos y convenios colectivos complementarios o modificatorios, declarando en este acto la Compañía y el Sindicato que cuentan con el mandato de sus representados para negociar y suscribir el presente Contrato Colectivo.

El presente Contrato 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.

Cada parte queda facultada para solicitar a la otra el inicio de una negociación colectiva no reglada, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, dentro de los 5 meses anteriores a la fecha de expiración del presente Contrato Colectivo, debiendo la contraparte dar inicio a tales negociaciones, sin obligación de suscribir un Convenio Colectivo de Trabajo, si en dicho proceso no se alcanza un acuerdo.

### **CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

Las siguientes cláusulas transitorias regirán sólo mientras sus condiciones y/o plazos de ejecución se mantengan vigentes. Cumplidas dichas modalidades, las disposiciones transitorias se entenderán respectivamente extinguidas para todos los efectos legales.

#### **Cláusula primera transitoria: Compensación extraordinaria del feriado progresivo.**

En forma extraordinaria y por una sola vez, la Compañía aplicará la siguiente base de cálculo para compensar en dinero los días de feriado progresivo que se encuentren devengados a la fecha de celebración de este instrumento colectivo. Para ejercer este derecho los trabajadores deberán presentar su solicitud en Recursos Humanos entre el 1 de septiembre de 2024 y el 28 de febrero de 2025.

#### **Base de cálculo x 2 = valor extraordinario día feriado progresivo**

30

La Base de Cálculo estará conformada por: Sueldo Base, Gratificación Legal mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operación mensual, Bono Producción mensual, Bono Turno Noche. Las licencias médicas no afectarán la Base de Cálculo.

Los errores en la contabilización de los días de feriado progresivo no afectarán el derecho del Trabajador a hacer uso de este beneficio respecto del total de los días de feriado progresivo que efectivamente le correspondan conforme a la ley, bastando la verificación efectuada en base a la solicitud entregada por el Trabajador en la fecha indicada en el párrafo primero de esta cláusula.

#### **Cláusula segunda transitoria: Transición del período de evaluación de desempeño.**

Considerando que, a contar de la suscripción del presente instrumento, la evaluación de desempeño a que se refiere la cláusula 6.1 se realizará por año fiscal en vez de año calendario,

se efectuará una primera evaluación para el FY24. La autoevaluación final voluntaria para el FY24 se realizará en junio de 2024 y la evaluación final del FY24 se ejecutará en julio/agosto de 2024. Para la evaluación de desempeño del FY24, la evaluación anual final que se realizó en enero de 2024 será utilizada como evaluación intermedia para todos los efectos del proceso. Si el trabajador no tuviere evaluación final del año 2023, la evaluación final del FY24 comprenderá su desempeño entre enero de 2023 y junio de 2024. La autoevaluación anual final para la evaluación del FY24 no se realizará a través formulario digital, sino que en los formatos físicos vigentes a la fecha en la Empresa.

**Cláusula tercera transitoria: Capacitación para evaluación de desempeño.**

Para implementar las modificaciones pactadas a los procesos de evaluación de desempeño, durante los primeros meses de vigencia del presente instrumento, la Empresa realizará de forma presencial u online, un proceso de entrenamiento en materias de evaluación de desempeño. La realización de este entrenamiento antes o después del proceso de evaluación de desempeño del Trabajador, no afectará la validez ni efectos de la evaluación que se realice.

A contar de enero de 2025 la Empresa habilitará en el sistema People System, o el que lo reemplace en el futuro, una capacitación en materia de evaluación de desempeño.

**Cláusula cuarta transitoria: Regularización del Programa de Desarrollo Laboral (PDL) y Bono Tope Escala 2024.**

Los trabajadores que habrían sido promovidos en noviembre del año 2024 por cumplir a dicho mes los requisitos establecidos en el contrato colectivo de fecha 11 de junio de 2021, serán promovidos automáticamente en agosto del año 2024 según las vacantes de la estructura vigente al momento de la suscripción del presente instrumento, e ingresarán al programa de entrenamiento para el FY25. Durante el mes de agosto de 2024 la Empresa informará al representante del Sindicato la estructura vigente, las vacantes y la nómina de los trabajadores seleccionados.

La nómina de trabajadores seleccionados para ingresar al Programa de Desarrollo Laboral para una eventual promoción en noviembre de 2025, serán informados en noviembre de 2024 de su selección para el programa, ingresando al proceso de entrenamiento y certificación actualizado.

Para efectos del Bono Tope Escala año 2024 establecido en la cláusula 6.3, el requisito relativo a la disponibilidad del Trabajador para apoyar en las capacitaciones de trabajadores de menor nivel será evaluada sólo entre la entrada en vigencia del presente Contrato Colectivo y el 31 de diciembre de 2024.

**Cláusula quinta transitoria: Cartillas de evaluación.**

Las partes acuerdan que, sin perjuicio de lo indicado en el párrafo final de la cláusula 6.1 del Contrato Colectivo, el contenido y formato de las cartillas de evaluación que se encuentran vigentes a la fecha de suscripción del presente instrumento, se mantendrán para el proceso de evaluación que corresponde al FY25.

**Cláusula sexta transitoria: Condiciones voluntarias y extraordinarias de egreso.**

En forma voluntaria, durante todos los años de vigencia de este Contrato Colectivo, la Compañía podrá aplicar condiciones extraordinarias de egreso para uno o más trabajadores que se encuentren afectados por enfermedades incapacitantes o por otras circunstancias especiales que a su juicio así lo justifique.

**Cláusula séptima transitoria: Capacitación extraordinaria para la reconversión laboral.**

Con el objeto de facilitar y apoyar el proceso de reconversión laboral de operadores y mantenedores, así como también reforzar sus conocimientos en materias de administración de finanzas personales y emprendimiento, la Empresa realizará por única vez durante el FY 2025, dos cursos de capacitación, cada uno referente a las siguientes materias:

- Administración de finanzas personales, para reforzar sus conocimientos en la materia.
- Elementos básicos acerca del emprendimiento.

Cada curso tendrá un cupo máximo de inscripción de 20 trabajadores. Para la realización del curso será necesario una inscripción mínima de 10 trabajadores por cada uno. De no contarse con el mínimo de inscritos con 30 días de antelación a la fecha de inicio del curso, éste no se realizará.

De haber interesados en una cantidad mayor al cupo máximo del curso, se asignarán los cupos según el orden de inscripción.

Un Trabajador podrá participar de ambos cursos, en la medida que resten cupos en el segundo de ellos. Sin embargo, no podrá participar si en el primero de ellos no cumplierse con una asistencia mínima de un 80% de las sesiones.

La inscripción en la capacitación será de carácter voluntario y, en consecuencia, solo podrá tener lugar durante los períodos de descanso del Trabajador y no será remunerado el tiempo que destine a la participación en el curso.

La Empresa otorgará los mismos cursos señalados a los dirigentes del Sindicato, ya sea en forma conjunta o separada de los que se otorguen a los demás afiliados. Su participación no se contabilizará para efectos de los quórum mínimos indicados en el párrafo segundo.

**Cláusula octava transitoria: Comienzo vigencia Bonos de la cláusula Quinta.**

Las partes declaran que la regulación que hace el Contrato Colectivo del Bono de Producción Mensual, del Bono de Gestión Trimestral, Incentivo de Producción Trimestral y del Bono Anual del Negocio, comenzará a regir a partir del año fiscal 2025 (FY25).

**Cláusula novena transitoria: Pago Excepcional Bono BAN FY24.**

Las partes excepcionalmente acuerdan que, para la determinación del Bono BAN que se encuentra pactado en la cláusula 5.5. del Contrato Colectivo de fecha 11 de junio de 2021, y que respecto del FY24 debiera pagarse junto con las remuneraciones del mes de agosto de 2024, la variable de Volumen Negocio en el componente Concentrado de Cobre Pagable, se rebajará por

única vez en su límite inferior de cumplimiento a un porcentaje de 94% (con aproximación decimal), el que, de cumplirse, otorgará un pago de \$353.096.

**Cláusula décima transitoria: Acumulación extraordinaria de cupos sindicales de plan de egreso.**

La Compañía, excepcionalmente, permitirá la acumulación de los tres cupos del plan de egreso pactado en la cláusula 9.6 del Contrato Colectivo de fecha 11 de junio de 2021 que no fueron utilizados en el FY24, para que sean utilizados durante el FY 25 conjuntamente con aquellos que correspondan a este período de acuerdo a lo pactado en la cláusula 9.6 del presente instrumento.

Su no uso dentro del FY25 supondrá la pérdida definitiva de estos cupos, y se aplicará a su respecto la regla general de no acumulación.

**Cláusula décima primera transitoria: Programa de cursos para el reemplazo de supervisores.**

Para dar cumplimiento a lo pactado en el párrafo final de la cláusula 4.5 del Contrato Colectivo, la Compañía se compromete a definir el listado de capacitaciones que serán parte del programa de cursos necesarios para el reemplazo de supervisores, dentro de los primeros seis meses de vigencia del Contrato Colectivo.

**Cláusula décima segunda transitoria: Plan de prueba de sistema de registro electrónico de asistencia.**

Durante la vigencia del Contrato Colectivo, la Empresa se compromete a evaluar la implementación de una prueba de concepto, acotada en su duración y extensión, con el objeto de analizar la posibilidad de implementar en el futuro un registro electrónico de asistencia. De ser factible de acuerdo a la evaluación de proyectos de Minera Spence, la implementación de dicha prueba se hará en un área de la gerencia de operaciones, en coordinación con la gerencia de tecnología.

**Cláusula décima tercera transitoria: Plan de egreso extraordinario por condiciones de salud que se otorga sólo por motivo de la firma del contrato colectivo.**

La Empresa implementará un Plan de Egreso en función del cual pagará al Trabajador cuyo contrato de trabajo termine por renuncia voluntaria en conformidad al artículo 177 del Código del Trabajo, y cuya renuncia tenga su origen en el hecho de encontrarse afectado por ciertas condiciones médicas que se describirán más adelante, una indemnización convencional por años de servicio equivalente a 60 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, sin límite de años a indemnizar.

Podrán acogerse a este Plan de Egreso los trabajadores que presenten alguna de las siguientes condiciones de salud, debidamente acreditadas a través de los certificados médicos que resulten aplicables según los casos: enfermedades profesionales, enfermedades crónicas o permanentes que le impidan desempeñar las funciones para las cuales ha sido contratado, patologías o lesiones de carácter prolongado, que generen licencias médicas recurrentes o habituales, o le produzcan una imposibilidad o impedimento para prestar sus servicios en forma habitual,

Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual devengada estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal Mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operacional Mensual, Bono Turno Noche y Bono de Producción Mensual. Base de cálculo que no tiene tope.

Se incluirá en el pago asociado a la terminación del contrato de trabajo, el monto proporcional que corresponda a los bonos de producción de las cláusulas 5.2, 5.3, 5.4 y 5.5 del Contrato Colectivo.

La Empresa otorgará un total de 20 cupos para acceder al Plan de Egreso Extraordinario por Condiciones de Salud regulado en la presente cláusula, los que deberán utilizarse durante el año fiscal 2025.

Los beneficios establecidos en esta cláusula son incompatibles con cualquier otra indemnización legal o convencional de cargo de la Compañía, que pueda corresponder al trabajador por el término del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador cumpla los requisitos para acogerse a este beneficio o a cualquier otro similar, corresponderá al trabajador comunicar por escrito al empleador por cuál de ellos opta.

El plan de egreso por condiciones de salud se otorga solamente por la firma del Contrato Colectivo, y tendrá únicamente vigencia durante el año 2025, en los períodos específicos que la Empresa determine.

**Cláusula décima cuarta transitoria: Plan de egreso extraordinario por antigüedad que se otorga sólo por motivo de la firma del contrato colectivo.**

La Empresa pagará al Trabajador con una antigüedad laboral en la Compañía de al menos 15 años, cuyo contrato de trabajo termine por renuncia voluntaria en conformidad al artículo 177 del Código del Trabajo y que se acoja y sea aceptado en un cupo sindical, una indemnización convencional por años de servicio equivalente a 60 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, sin límite de años a indemnizar.

Para el devengamiento de esta indemnización convencional será condición suspensiva la revisión por parte de la Compañía de si el Trabajador postulante no está siendo objeto de un proceso de investigación disciplinario. Por tanto, solamente si no está siendo investigado disciplinariamente o bien termina la investigación sin establecer falta laboral, y cumpliendo los demás requisitos contractuales, el Trabajador podrá tener derecho a la indemnización del plan de egreso extraordinario por antigüedad.

Asimismo, será condición para el devengamiento de la indemnización convencional, que el Trabajador haga un traspaso adecuado de sus conocimientos a otro Trabajador del mismo turno, por un máximo de dos meses.

Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual devengada estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal Mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operacional Mensual, Bono Turno Noche y Bono de Producción Mensual. Base de cálculo que no tiene tope.

Se incluirá en el pago asociado a la terminación del contrato de trabajo, el monto proporcional que corresponda a los bonos de producción de las cláusulas 5.2, 5.3, 5.4 y 5.5 del Contrato Colectivo.

La Empresa otorgará un total de 5 cupos sindicales para acceder al Plan de Egreso Extraordinario por Antigüedad regulado en la presente cláusula, los que deberán utilizarse durante el año fiscal 2025.

Las indemnizaciones pactadas en esta cláusula serán incompatibles con cualquier otra indemnización legal o convencional a que tenga derecho el trabajador. Las partes dejan expreso testimonio que este beneficio se imputará, compensará o formará parte de cualquier beneficio similar que se otorgue por ley y/o disposición obligatoria contractual, actual o futura.

El Plan de Egreso Extraordinario por Antigüedad se otorga solamente por la firma del Contrato Colectivo, y tendrá únicamente vigencia entre los meses de julio de 2024 y junio de 2025.

**Cláusula décima quinta transitoria: Plan de retiro especial voluntario que se otorga sólo por motivo de la firma del contrato colectivo.**

La Empresa implementará un Plan de Retiro Especial Voluntario para los trabajadores cuyo contrato de trabajo termine por la causal de mutuo acuerdo de las partes o por renuncia voluntaria en conformidad al artículo 177 del Código del Trabajo, en cualquier momento entre la fecha de suscripción del Contrato Colectivo y el 30 de noviembre de 2024. Será requisito para la aplicación del Plan, que el Trabajador tenga a lo menos 5 años de antigüedad y 45 años de edad, copulativamente.

Los Trabajadores que se acojan a este Plan de Retiro Especial tendrán derecho a una indemnización convencional por años de servicio equivalente a 51 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, sin límite de años a indemnizar.

Para el devengamiento de esta indemnización convencional será condición suspensiva la revisión por parte de la Compañía de si el Trabajador postulante no está siendo objeto de un proceso de investigación disciplinario. Por tanto, solamente sino está siendo investigado disciplinariamente o bien termina la investigación sin establecer falta laboral, y cumpliendo los demás requisitos contractuales, el Trabajador podrá tener derecho a la indemnización del plan de egreso extraordinario por antigüedad.

Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual devengada estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal Mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operacional Mensual, Bono Turno Noche y Bono de Producción Mensual. Base de cálculo que no tiene tope.

Se incluirá en el pago asociado a la terminación del contrato de trabajo, el monto proporcional que corresponda a los bonos de producción de las cláusulas 5.2, 5.3, 5.4 y 5.5 del Contrato Colectivo.

La Empresa otorgará un total de 35 cupos para acceder al Plan de Retiro Especial Voluntario regulado en la presente cláusula. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá ampliar la cantidad de cupos en un máximo de 10, en función del interés que pudiese existir en su uso.

En la implementación del Plan de Retiro Especial Voluntario, la Empresa velará y podrá aplicar las medidas necesarias para que se produzca un uso balanceado del presente Plan entre las diversas áreas de la Empresa.

Los trabajadores que no cumplan con todos los requisitos para su procedencia podrán igualmente postular a este Plan de Retiro Especial Voluntario, pero sus casos deberán ser presentados al Superintendente respectivo y luego revisados por el área correspondiente de la Empresa, la que decidirá teniendo en consideración la cantidad de cupos que resten y el uso balanceado del Plan.

Las indemnizaciones pactadas en esta cláusula serán incompatibles con cualquier otra indemnización legal o convencional a que tenga derecho el trabajador. Las partes dejan expreso testimonio que este beneficio se imputará, compensará o formará parte de cualquier beneficio similar que se otorgue por ley y/o disposición obligatoria contractual, actual o futura.

El Plan de Retiro Especial Voluntario se otorga solamente por la firma del Contrato Colectivo, y la Empresa lo implementará únicamente entre los meses de julio y noviembre de 2024.

**Cláusula décima sexta transitoria: Reajustabilidad aplicable en el mes de julio de 2024.**

Las partes declaran que, en razón de la regla expresada en el párrafo final de la cláusula segunda del Contrato Colectivo de fecha 11 de junio de 2021, regla que se mantiene en el párrafo final de la cláusula segunda del presente Contrato Colectivo, el reajuste que deba aplicarse en el mes de julio de 2024 comprenderá únicamente la variación del IPC habida en los meses de mayo y junio de 2024.

**Cláusula décima séptima transitoria: Antelación de la presentación de la renuncia para indemnización por renuncia voluntaria - cupos sindicales.**

Las partes acuerdan que el requisito establecido en la cláusula 9.5 referido a la antelación de 30 días con la que el Trabajador deberá presentar la renuncia voluntaria, solo será exigible una vez que la Empresa establezca en un procedimiento cuáles serán aquellos hechos de carácter grave que, de generar una investigación con posterioridad a la renuncia, podrían no dar derecho al pago de la indemnización convencional allí regulada.

**Cláusula décima octava transitoria: Prohibición de doble pago en virtud de instrumentos colectivos.**

Las Partes declaran que las remuneraciones y beneficios anuales distintos a los incentivos de productividad a que tengan derecho los trabajadores durante el presente año en virtud del Contrato Colectivo, que estaban regulados también en el Contrato Colectivo de 11 de junio de 2021, no tendrán derecho a un doble pago fundado en ambos instrumentos colectivos.

Este Contrato Colectivo se firma en 3 ejemplares, quedando uno en poder de cada parte y uno se deposita en la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta.