CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

MINERA SPENCE S.A.

Y

SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S.A.

2018 – 2021

ÍNDICE

CLAUSULA PRIMERA: ASPECTOS GENERALES

1.1 Propósito y ámbito del Convenio Colectivo

1.1.1 Intención de las partes

1.1.2 Partes a quienes afecta el Convenio Colectivo

1.1.3 Ámbito del Convenio Colectivo

1.2 Relaciones laborales colaborativas y calidad de vida

1.3 Definiciones

CLAUSULA SEGUNDA: SUELDO BASE Y GRATIFICACIÓN

2.1 Sueldo base

2.2 Escala de sueldo base

2.3 Gratificación Legal

CLAUSULA TERCERA: REAJUSTABILIDAD FUTURA

CLAUSULA CUARTA: BONOS Y ASIGNACIONES

4.1 Asignación de casa

4.2 Bono turno noche

4.3 Llamada de emergencia

4.4 Brigada de emergencia

4.5 Bono de reemplazo supervisor

4.6 Compensación de feriado progresivo

4.7 Asignación Movilización para Trabajadores con residencia fuera de

Antofagasta y Calama

4.8 Bono trabajo en días festivos

4.9 Bono días especiales de trabajo

CLAUSULA 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 Base de cálculo del Bono de Gestión Trimestral

5.3.3 Monto del Bono de Gestión Trimestral

5.3.4 Externalidades

5.3.5 Fecha de pago

5.3.6 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 Externalidades

5.5.4 Presentismo

5.5.5 Reglas finales

5.6 Funciones alternativas y/o complementarias

5.7 Reunión anual bipartita de productividad

5.8 Entrega información relativa a Incentivos de Productividad.

CLAUSULA 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

CLAUSULA SEPTIMA: 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

7.8 Bono por nacimiento de hijos

7.9 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 Excelencia Académica

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 o Coaniquem o presentan Síndrome de Down

CLAUSULA OCTAVA: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS

8.1 Alimentación

8.2 Beneficio sala cuna

8.3 Cumplimiento obligación artículo 202 del Código del Trabajo

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 Indemnización legal por necesidades de la empresa

CLÁSULA DÉCIMA: FORMA DE PAGO DE LOS BENEFICIOS.

CLÁSULA DÉCIMA PRIMERA: HORAS DE TRABAJO SINDICALES CONTRACTUAL ADICIONALES A LAS LEGALES

CLÁSULA DÉCIMA SEGUNDA: DISPOCIONES FINALES

12.1 Saldos al término del Contrato de Trabajo

12.2 Incompatibilidad de Beneficios

12.3 Reemplazo de Beneficios

12.4 Gestión Electrónica de Documentación Laboral

CLÁSULA DÉCIMA TERCERA: VIGENCIA Y MANDATO

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Cláusula primera transitoria: Compensación extraordinaria del feriado progresivo

Cláusula segunda transitoria: Condiciones voluntarias y extraordinarias de egreso

Cláusula tercera transitoria: Catástrofes climáticas

Cláusula cuarta transitoria: Comienzo vigencia cláusulas Incentivos de Productividad.

Cláusula quinta transitoria: Reajuste Bono Anual del Negocio (BAN).

Cláusula sexta transitoria: Prohibición de doble pago en virtud de instrumentos colectivos.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En Antofagasta, a 1 de junio de 2018, por una parte, **MINERA SPENCE S.A., RUT 86.542.100 - 1**, en adelante también la "Compañía" o la "Empresa", representada legalmente por don Rodrigo Andrés Ramírez González, Gerente de Producción; don Rodrigo Felipe Díaz Andrade, Gerente de Relaciones Laborales; doña Kelly Montes Tatis, Gerente de Planificación, y; don Sebastián Felipe Avendaño Hermosilla, Especialista en Finanzas, todos domiciliados para estos efectos en calle Esmeralda N° 340, piso 3, Iquique, 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, en su calidad de Presidente; don Carlos Concha Galaz, en su calidad de Secretario; don Ronald Aguirre Hofmann, en su calidad de Tesorero; don Rodrigo Araya Nanjarí, en su calidad de Primer Director; don Rosendo Collao Ibáñez, en su calidad de Segundo Director, y; doña Nidia Johnson Esquivel, en su calidad de miembro de la comisión negociadora sindical, todos domiciliados, para estos efectos, en calle Salar de Pujsa N° 4178, Antofagasta, el cual actúa debidamente autorizado para los efectos de celebrar el presente instrumento colectivo, según se verá, en representación de sus socios que se individualizan en la nómina que se contiene al final de este instrumento en el Anexo N° 1 y que se considera parte integrante del mismo para todos los efectos legales, han convenido, de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo:

CLÁUSULA PRIMERA: ASPECTOS GENERALES

1.1 Propósito y ámbito del Convenio 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 Convenio Colectivo.

1.1.2 Partes a quienes afecta el Convenio Colectivo

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

Asimismo, se aplica el Convenio Colectivo a los trabajadores 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 Convenio Colectivo

Este Convenio Colectivo de Trabajo constituye el único y completo acuerdo en materia de remuneraciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo. Por lo tanto, este Convenio Colectivo sustituye y reemplaza íntegra y totalmente el Contrato Colectivo celebrado entre las partes con fecha 1 de diciembre de 2015, que tenía vigencia entre el 1 de diciembre de 2015 y el 30 de noviembre de 2018 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 ellas anteriormente, salvo lo que esté expresamente pactado en los respectivos contratos

individuales de trabajo y sus anexos, y no sea modificado por el presente Convenio 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 dos miembros de la Directiva Sindical y dos representantes de la Compañía. Minera Spence S.A. informará a esta comisión acerca de sus programas sobre las materias que más abajo se señalan, a fin de que la comisión efectúe recomendaciones sobre las mismas:

- 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 y Santiago, que se encuentren disponibles.

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

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 Convenio Colectivo de Trabajo, las Partes acuerdan que cada vez que se utilicen las expresiones que a continuación se definen, debe dárseles a éstas el significado que 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 Convenio Colectivo de Trabajo.

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

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

e) **Índice de Precios al Consumidor (IPC):** Es la unidad de medida reajustable 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.

f) **Unidad de Fomento (UF):** Es la unidad de medida reajustable 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 reajustable tenga al momento de liquidar las remuneraciones o beneficios expresados en tal unidad de medida reajustable.

g) **Cargas Familiares:** Son todas aquellas personas que formalmente estén reconocidas como tales por el organismo previsional correspondiente.

h) **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 Convenio 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.

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) **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 2019 (FY19) comienza el 1° de julio de 2018 y termina el 30 de junio de 2019.

l) **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.

m) **Año de vigencia del Convenio Colectivo:** Es el período de doce (12) meses que principia a partir del primer día de vigencia de este Convenio Colectivo.

n) **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 reajustable señaladas en el presente Convenio 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.

o) **Sueldo base:** Es el estipendio fijo, en dinero, que bajo esta denominación específica se identifica en la cláusula segunda del presente instrumento colectivo, que se paga por períodos mensuales y que el Trabajador recibe por la prestación de sus servicios.

p) **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 que no fuere posible efectuar dicho depósito, mediante vale a la vista. Las denominaciones de las remuneraciones contenidas en el presente Convenio Colectivo podrán variar en las respectivas liquidaciones de remuneraciones; en ningún caso podrá haber duplicidad de beneficios.

q) **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.

r) **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.

s) **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.

t) **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.

u) **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.

v) **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.

w) **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.

x) **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 Convenio Colectivo de Trabajo, será imputado a éstos, siendo ambos incompatibles.

CLÁUSULA SEGUNDA: SUELDO BASE Y GRATIFICACIÓN

2.1 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 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.

2.2 Escala de sueldo base

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

Nivel	Categoría	Sueldo Base
4	4.2	$ 2.209.894
	4.1	$ 2.097.134
	4.0	$ 1.989.985
3	3.3	$ 1.888.339
	3.2	$ 1.791.407
	3.1	$ 1.699.455
	3.0	$ 1.612.082
2	2.3	$ 1.529.168
	2.2	$ 1.450.022
	2.1	$ 1.352.713
	2.0	$ 1.281.895
1	1.3	$ 1.206.902
	1.2	$ 1.142.780
	1.1	$ 1.081.862

Las partes declaran que la presente tabla 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 le ha aplicado un incremento real pactado del 2%.

2.3 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 TERCERA: REAJUSTABILIDAD FUTURA

Durante la vigencia del presente Convenio 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 Convenio Colectivo. Así, a modo de ejemplo, el reajuste a aplicar en el mes de julio de 2018 considerará el 100% de la variación de Índice de Precios al Consumidor habida entre enero y junio del año 2018.

Las cantidades expresadas en este Convenio 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 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 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 $96.642.- 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 $53.000.- 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 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.

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

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.

4.4 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 $340.000.- 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 $24.000.- 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 3 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. 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 Operación 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 $25.000.- pesos mensuales a los trabajadores socios del Sindicato que se encuentren afectos a este instrumento colectivo 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 residan ubicadas fuera de las ciudades de Antofagasta y Calama.

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.

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

diciembre.

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

El valor de este Bono ascenderá a la suma de $50.000.- 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 Convenio Colectivo un Bono de Continuidad Operacional ascendente a la suma de $140.000.- 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; 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 $4.667.- 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 aquel en el mes respectivo.

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

BPM = A1+A2+A3+A4

Donde:

- **A1 =** Cumplimiento real de meta de movimiento mina en el mes respectivo.
- **A2 =** Cumplimiento real de meta de mineral apilado en el mes respectivo.
- **A3 =** Cumplimiento real de meta de retiro ripios por rotopala en el mes respectivo.
- **A4 =** Cumplimiento real de meta de calidad de cátodos en el mes respectivo.

5.2.1 Determinación del Bono de Producción Mensual.

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

% Cumplimiento	A1 Movimiento (35%)	A2 Apilado (30%)	A3 Ripios (15%)	A4 Calidad Catodica (20%)
>110%	Extrapolación lineal	Extrapolación lineal	Extrapolación lineal	Extrapolación lineal
110%	$206,052	$176,616	$88,308	$117,744
109%	$193,856	$166,162	$83,081	$110,775
108%	$181,659	$155,708	$77,854	$103,805
107%	$169,463	$145,254	$72,627	$96,836
106%	$157,266	$134,800	$67,400	$89,867
105%	$145,070	$124,346	$62,173	$82,897
104%	$132,874	$113,892	$56,946	$75,928
103%	$120,677	$103,438	$51,719	$68,958
102%	$108,481	$92,983	$46,492	$61,989
101%	$96,284	$82,529	$41,265	$55,020
100%	$84,088	$72,074	$36,039	$48,050
99%	$81,019	$69,444	$34,724	$46,297
98%	$77,951	$66,814	$33,408	$44,543
97%	$74,882	$64,184	$32,093	$42,790
96%	$71,814	$61,554	$30,777	$41,036
95%	$68,745	$58,924	$29,462	$39,283
94%	$65,676	$56,294	$28,147	$37,530
93%	$62,608	$53,664	$26,831	$35,776
92%	$59,539	$51,034	$25,516	$34,023
91%	$56,471	$48,404	$24,200	$32,269
90%	$53,402	$45,774	$22,885	$30,516
< 90%	$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), 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 que los porcentajes de cumplimiento de cualquiera de los componentes de movimiento mina, apilado, retiro de ripios y calidad de cátodos 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 cumplimento mensual en relación al Forecast Mensual de Producción; es decir, cada uno de los factores se calculará como el valor total Real del mes, comparado contra el total del Forecast Mensual para ese mismo mes. El Forecast Mensual de Producción será informado y entregado por la Empresa al Sindicato antes del inicio de cada mes.

5.2.2 Externalidades

Para el cálculo del presente Bono en caso 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 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.

5.2.3 Fecha de pago

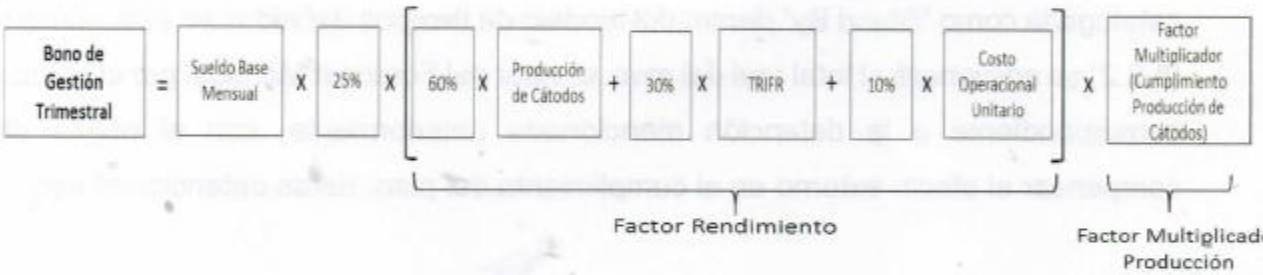
El Bono de Producción Mensual se pagará al Trabajador junto con las remuneraciones correspondientes al mes siguiente al de su devengamiento, debido a razones técnicas en la determinación y liquidación del mismo.

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 Cátodos.
b. TRIFR.
c. Costo operacional unitario.



Donde:

a) Cumplimiento Producción de Cátodos: Corresponde a la cantidad real de toneladas de cátodos de cobre producidas en el trimestre respectivo, cuyo proceso de elaboración ha concluido totalmente, encontrándose, por tanto, terminados y enzunchados, y será comparado contra el Forecast Q1 para el mismo trimestre.

b) 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.

c) Costo operacional unitario: Es el valor resultante en dólares de los Estados Unidos de América de los costos operacionales dividido por la producción de cátodos de cobre. Este valor será obtenido de los reportes de gestión mensuales de la Empresa y será comparado contra el Forecast Q1 para el mismo trimestre.

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 Convenio Colectivo.

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.

5.3.2 Base de cálculo del Bono de Gestión Trimestral

Para cada componente existe un cumplimiento alcanzado, que se expresa en un porcentaje de rendimiento. En el caso del componente "Producción de Cátodos de Cobre" 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 resultado constituirá el factor de rendimiento o logro efectivo de cada componente R1, R2 y R3, los cuales se utilizarán en la tabla de rendimiento que se presenta a continuación:

FACTOR RENDIMIENTO	COMPONENTES	PESO RELATIVO	RESULTADO
R1	Producción de cátodos de cobre	60%	R1 x 0,6
R2	TRIFR	30%	R2 x 0,3
R3	Costo Operacional Unitario	10%	R3 x 0,1
RESULTADO TOTAL		100%	(R1x0,6+R2x0,3+R3x0,1)

El factor de rendimiento individual de cada uno de los componentes del Bono de Gestión Trimestral se calculará en función de la siguiente tabla:

CUMPLIMIENTO	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%
< 90%	0

En caso que el cumplimiento de cada uno de los componentes del Bono de Gestión Trimestral 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 0,50 se aproximarán al número entero inferior.

Del reconocimiento aportado por el TRIFR:

El resultado total establecido en la fórmula precedente será incrementado en un 2,5% cuando el resultado del TRIFR mensual, evaluado según lo redactado en la cláusula 5.3.1, es decir, cuando el promedio móvil de dos meses sea igual a 0. Para el componente TRIFR el cumplimiento del indicador y su valor de pago se determinará separadamente por mes y el resultado final para el trimestre será la sumatoria de los resultados mensuales.

Incentivo de producción:

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 de la producción de cátodos, expresado como cociente entre la producción real y el Forecast Q1, multiplicado por cien (100), dando como resultado un porcentaje (%), como se indica en la tabla siguiente:

CUMPLIMIENTO PRODUCCIÓN DE CÁTODOS	FACTOR MULTIPLICADOR
>110%	Extrapolación lineal
109.1% - 110.0%	184%
108.1% - 109.0%	181%
107.1% - 108.0%	178%
106.1% - 107.0%	175%
105.1% - 106.0%	172%
104.1% - 105.0%	169%
103.1% - 104.0%	166%
102.1% - 103.0%	163%
101.1% - 102.0%	160%
100.1% - 101.0%	157%
99.1% - 100.0%	154%
90.0% - 99.0%	149%
< 90%	0

En caso que el cumplimiento de producción de cátodos supere el 105% se aplicará extrapolación lineal, utilizando para su cálculo los últimos dos cumplimientos de producción de cátodos y sus respectivos factores multiplicadores, 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 con un decimal.

5.3.3 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. El sueldo base que se considerará para los efectos del cálculo será el vigente al último día del trimestre respectivo.

25% Sueldo Base Mensual del Trabajador x Factor Rendimiento x Factor Multiplicador Producción

5.3.4 Externalidades

Para el cálculo del Bono de Gestión Trimestral, en caso que se produzca una detención catalogada como "Stand By" dentro del modelo de tiempos definidos en este número (5.3.4) 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.

5.3.5 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 2018, se pagará en octubre de 2018, y así sucesivamente.

5.3.6 Ámbito de aplicación

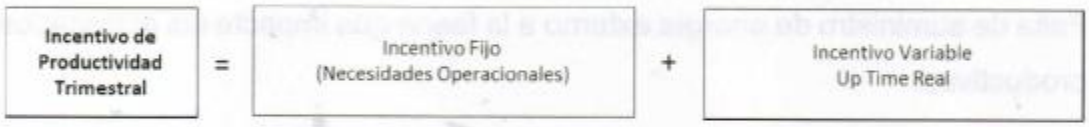
A los Trabajadores que ingresen a la Empresa con posterioridad al inicio de un trimestre y les resulte aplicable el presente Convenio Colectivo, el Bono les será pagado en forma proporcional al tiempo trabajado en dicho período trimestral. En cualquier caso, para que el Trabajador tenga derecho al pago del Bono de Gestión

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.

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:



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 $ 141.807.- por el trimestre respectivo.

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 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 retornar 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 tpd.
b. 63.333 / rendimiento real = Up Time Real (horas).

El rendimiento real mensual se determinará de la siguiente forma: Apilado / [Disponibilidad (%) x Utilización (%) x 24 hrs x Días del Mes (N°)], es decir:

$$\frac{\boldsymbol{Apilado\ Real\ (TON)}}{\boldsymbol{Disponibilidad\ (\%)\ x\ Utilización\ (\%)\ x\ 24\ hrs\ x\ Días\ del\ Mes\ (N°)}}$$

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:

Uptime Real Mínimo	Uptime Real Máximo	Pesos
<15	15	$0
15,01	15,5	$55.000
15,51	16	$83.946
16,01	16,5	$112.455
16,51	17	$146.594
17,01	17,5	$188.919
17,51	18	$246.947
18,01	18,5	$297.641
18,51	19	$350.637
19,01	19,5	$384.488
19,51	20	$418.339
20,01	20,5	$462.839
20,51	21	$507.340
21,01	21,5	$550.406
21,51	22	$581.918
22,01	> 22.01	$600.000

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 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.

5.4.4 Fecha de pago

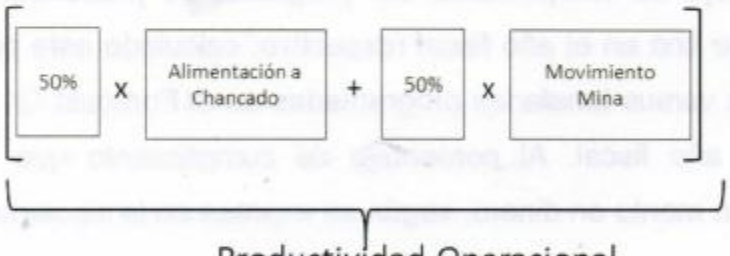
El Incentivo de Productividad Trimestral se pagará junto con las remuneraciones del mes siguiente al trimestre respectivo, debido a razones técnicas en la determinación y liquidación del mismo. De manera que, por ejemplo, el Incentivo de Productividad del trimestre julio a septiembre del 2018 se pagará en el mes de octubre del 2018.

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:

5.5.1 Productividad Operacional

Mide el porcentaje de cumplimiento del plan de alimentación a chancado del proceso de lixiviación (50%) 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:



% cumplimiento	CHL Pesos ($)
> 105%	Extrapolación lineal
105%	$1.500.000
104%	$1.376.237
103%	$1.252.473
102%	$1.128.710
101%	$1.004.946
100%	$891.014

99%	$757.420
98%	$695.538
97%	$633.656
96%	$571.775
95%	$509.893
<95%	$0

En caso 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 contenido en cátodos de cobre fino 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, según se expresa en la siguiente tabla:

% cumplimiento	CHL Pesos ($)
> 105%	Extrapolación lineal
105%	$1.500.000
104%	$1.376.237
103%	$1.252.473
102%	$1.128.710
101%	$1.004.946
100%	$891.014
99%	$757.420

98%	$695.538
97%	$633.656
96%	$571.775
95%	$509.893
<95%	$0

En caso 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 Externalidades

Para el cálculo del Bono Anual del Negocio en caso 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.

5.5.4 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. 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. Esta variable se determinará según se expresa en la siguiente tabla:

Días Ausentismo	Presentismo %	Presentismo	CHL Pesos $
-	100%	100%	$577.730
1	99%	100% - 1 día efectivo	$536.764
2	99%	100% - 2 día efectivos	$536.764
3	98%	100% - 3 día efectivos	$536.764
4	98%	100% - 4 día efectivos	$417.376
5	97%	100% - 5 día efectivos	$416.022
6	96%	100% - 6 día efectivos	$414.671
7	96%	100% - 7 día efectivos	$413.320
8	95%	100% - 8 día efectivos	$294.262
9	95%	100% - 9 día efectivos	$263.968
10	94%	100% - 10 día efectivos	$233.867
11	93%	100% - 11 día efectivos	$203.959
12	93%	100% - 12 día efectivos	$174.245
13	92%	100% - 13 día efectivos	$144.722
14	92%	100% - 14 día efectivos	$115.391
15	91%	100% - 15 día efectivos	$0

Para determinar los días efectivamente trabajados, se excluirán de su 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.

5.5.5 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 Budget. 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 Budget oficial informado por la Compañía sea modificado por BHP, se considerará como Bugdet para efectos del cálculo del Bono Anual del Negocio el Budget modificado, el cual será debidamente informado por la Compañía al Sindicato.

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 anual bipartita de productividad.

La Compañía y el Sindicato se reunirán al final de cada año fiscal 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.

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 y Bono Anual del Negocio, lo que hará en el mes siguiente al término del período de medición de dichos bonos.

CLÁUSULA SEXTA: DESEMPEÑO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO LABORAL

6.1 Evaluación de desempeño

La Empresa mantendrá un sistema de evaluación de desempeño de carácter anual, 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. El resultado de la evaluación será el promedio simple de los factores de la evaluación de cada factor.

El procedimiento de evaluación de desempeño será debidamente comunicado a todos los trabajadores y al Sindicato, y contemplará, al menos: las diversas etapas de la evaluación de desempeño, incluyéndose entre las mismas necesariamente una etapa de autoevaluación y una revisión intermedia lo más próxima a la mitad del año calendario a evaluar; el cargo de la persona que llevará a cabo la evaluación de desempeño, quien debe tener un conocimiento mínimo de la situación laboral del trabajador a evaluar. Las modificaciones de este procedimiento deberán ser debidamente comunicadas a los trabajadores y al Sindicato.

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, de lo que se entregará copia al Trabajador evaluado.

6.2 Capacitación del Trabajador

El Trabajador que sea citado por la Empresa a capacitarse o entrenarse durante sus días de descanso, 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 $5.253.- 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 que estas citaciones interrumpan 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 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 dos 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.

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.
- Cumplimiento de los siguientes requisitos base establecidos para el programa:

  - 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, que comunicará al Sindicato a más tardar el 30 de noviembre de 2018, sin perjuicio de modificaciones y complementos posteriores.
  - 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 la certificación o acreditación interna y/o externa según corresponda, de las competencias requeridas para ejercer el cargo de nivel superior.

La aprobación del programa de desarrollo indicado, dará derecho al pago de un Bono único que será calculado según la siguiente fórmula:

Sueldo Base mensual promedio ponderado de los OAS x 0,006061 x 96

Se pagará el 50% del bono 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 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 el inciso anterior. En consecuencia, el Bono no tendrá carácter permanente.

La presente cláusula (6.3) comenzará a regir a partir del año calendario 2019 para todos los efectos legales.

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, que comunicará al Sindicato a más tardar el 30 de noviembre de 2018 sin perjuicio de modificaciones y complementos posteriores.
- 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 y será condición para obtener el ascenso mantener los requisitos variables antes definidos hasta la fecha que cumple 3 años en su categoría actual.

La presente cláusula (6.4) comenzará a regir a partir del año calendario 2019 para todos los efectos legales.

CLÁUSULA SÉPTIMA: BENEFICIOS.

7.1 Aporte Adicional de Salud

La Compañía mantendrá el aporte mensual de $5.500 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, institución con la cual se mantiene convenio para tal efecto. Para hacer uso de este beneficio, cada Trabajador deberá inscribirse directamente con la institución mencionada.

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. Minera Spence S.A. cuenta con un descuento del 20% del valor de las tarifas de la Caja de Compensación; sobre esas tarifas la Empresa mantendrá un aporte equivalente al 30%. De esta manera, el Trabajador podrá tener un descuento equivalente al 50% del costo en que debe incurrir para ser uso del beneficio de alojamiento en cabañas o equivalentes.

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 $1.410.705.- 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 $675.000.- 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 75 UF 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 del padre o madre del Trabajador se otorgarán 3 días laborales de permiso con goce de remuneración si el fallecimiento ocurriera dentro

de la II Región y 5 días laborales si el fallecimiento ocurre fuera de la II Región, que se deberán hacer efectivos cuando suceda el evento.

En caso de fallecimiento del suegro o suegra del Trabajador se otorgarán 3 días laborales de permiso con goce de remuneración, cualquiera sea la Región, que se deberán hacer efectivos cuando suceda el evento.

En caso de fallecimiento de un hermano (a), el Trabajador tendrá derecho a 2 días hábiles de permiso con goce de remuneración si el fallecimiento ocurriera dentro de la II Región y, 4 días hábiles, si el fallecimiento ocurre fuera de la II Región, que se deberán hacer efectivos cuando suceda el evento, debiendo el Trabajador presentar a la Empresa el certificado (s) emitido (s) por el Servicio de Registro Civil e Identificación que acredite la calidad de hermano (a) de la persona fallecida.

En caso de fallecimiento de un hijo en gestación, el Trabajador tendrá derecho a 3 días hábiles de permiso.

En el resto de los casos, se aplicará lo que indica la Ley. En caso que los días de permiso contemplados en esta cláusula sean inferiores a los establecidos en la ley, se aplicará la regla fijada en el Código del Trabajo.

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

La Empresa pagará al Trabajador que contraiga matrimonio la suma de $176.798.- Este bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente al de la presentación del certificado de matrimonio por parte del Trabajador a la Empresa.

7.8 Bono por nacimiento de hijos

La Empresa pagará al Trabajador la suma de $117.863.- cuando se produzca el nacimiento de un hijo. En el caso de nacimiento múltiple, se pagará tal 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 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.

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 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 2 años y se deducirá de las remuneraciones del Trabajador con los topes establecidos en la ley.

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 Beca de Excelencia Académica.

La Empresa financiará 25 becas anuales por cada año calendario de vigencia del Convenio Colectivo, no acumulables, cuyos beneficiarios serán los hijos de los trabajadores que tengan la calidad de carga familiar y cuyo objetivo será contribuir

por un año académico al pago de aranceles, derechos o mensualidades de los estudios de educación superior.

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 $1.100.000.

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

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 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 Convenio 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 (7.15.1), 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 Convenio 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 Nº 2 de este Convenio 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 Convenio 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 12 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 dos opciones: el equivalente a 24 ó 36 sueldos base mensuales y gratificación mensual, en las mismas condiciones señaladas anteriormente.

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 7.15.2, 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, lo que le permitirá hacer uso, en un lapso de dos años, de tres períodos distintos de vacaciones de 10 días hábiles continuos cada uno. 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, a recibir adicionalmente una Asignación de Vacaciones equivalente a 12 UF, de cargo de la Empresa.

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 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 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 la Superintendencia 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 10 becas de estudios para trabajadores destacados por la suma de $500.000.- 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 o Coaniquem o presentan Síndrome de Down.

La Compañía otorgará al Trabajador que tenga hijos que asistan a la Teletón, Coanil o Coaniquem una asignación anual de $420.000.- 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, por cada hijo con tal condición que deba concurrir a una escuela o centro especial reconocido por el Estado.

Para tener derecho a la presente Asignación el Trabajador deberá presentar a la Compañía cada año calendario, en el mes de marzo, 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. La Asignación se pagará en el mes siguiente a aquél en que se presente el certificado a que hace referencia la presente cláusula.

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 $320.000.- 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 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 Cumplimiento obligación 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. 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 podrá informarlo a su Supervisor 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.

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.

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.

9.4 Indemnización por mutuo acuerdo de las partes

En caso 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. 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.

9.5 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 15 años.

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 20 cupos por cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo con excepción del primer año de vigencia, los que de no utilizarse, serán acumulados con los cupos del año de vigencia siguiente. Con todo, el máximo de cupos que podrán hacerse efectivos en cada año de vigencia del Convenio Colectivo no podrán exceder de 40. Excepcionalmente, y para el primer año de vigencia que va desde junio de 2018 a mayo de 2019, se traspasan 10 cupos del último año de vigencia del Convenio Colectivo celebrado entre las partes el 1 de

diciembre de 2015, contando, de esta forma, el Sindicato con 30 cupos sindicales durante el primer año de vigencia del presente instrumento colectivo.

Respecto de los trabadores 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 Convenio 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 Convenio 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.

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 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.

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: HORAS DE TRABAJO SINDICALES CONTRACTUAL 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 SEGUNDA: DISPOSICIONES FINALES

12.1 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 Convenio Colectivo.

12.2 Incompatibilidad de Beneficios

Sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas especialmente en las cláusulas precedentes, las estipulaciones y beneficios contenidos en este Convenio Colectivo

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

12.3 Reemplazo de Beneficios

El presente Convenio Colectivo de Trabajo reemplaza en su totalidad a los beneficios contenidos en el Convenio Colectivo del Trabajo suscrito con fecha 1 de Diciembre del año 2015 y sus complementos.

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

12.4 Gestión Electrónica de Documentación Laboral

Las partes declaran la utilidad y beneficio mutuo que representan la confección y gestión electrónica de la documentación y los procesos laborales.

Por este acto se autoriza a la Empresa para confeccionar y gestionar los procesos y documentación laboral por medios electrónicos, así como remitir electrónicamente la documentación laboral.

Esta documentación será remitida a los correos corporativos y personal de cada trabajador, para lo cual todo trabajador deberá registrar y mantener actualizada su dirección de correo electrónico personal en la forma dispuesta en el Reglamento Interno de la Empresa para actualización de datos personales; lo anterior, de modo que la Empresa pueda enviar la documentación a dicha dirección y no siendo de responsabilidad de la Empresa el no envío de esta información a la dirección de

correo electrónico personal en caso que el Trabajador no mantenga esta información actualizada.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: VIGENCIA Y MANDATO

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 36 meses. Este plazo se contará a partir del 1 de junio de 2018 extendiéndose hasta el 30 de mayo de 2021.

Las Partes acuerdan que, al día de su entrada en vigencia, el 1 de junio del año 2018, el presente Convenio Colectivo reemplazará en todas sus partes al Con Colectivo de Trabajo suscrito por las Partes con fecha 1 de diciembre del año 2015, 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 anticipadamente y suscribir el presente Convenio Colectivo.

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

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 Convenio 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

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 los meses de Julio y Diciembre del año 2018.

$$\frac{\text{Base de cálculo x 2}}{30} = \textbf{valor extraordinario día feriado progresivo}$$

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: condiciones voluntarias y extraordinarias de egreso

En forma voluntaria, durante todos los años de vigencia de este Convenio 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 tercera transitoria: Catástrofes climáticas

En caso de catástrofes climáticas se procurará que los trabajadores puedan tener el mayor acceso posible a información sobre los alcances de los eventos climáticos y se procurarán las facilidades para que los familiares puedan tomar contacto con los trabajadores que se encuentran en faena. Al respecto dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de este instrumento colectivo, la Empresa confeccionará un procedimiento a aplicar ante la ocurrencia de una catástrofe climática, el cual será informado debidamente a los trabajadores

Asimismo, se ratifica la disposición de la Empresa de evaluar medidas adicionales en base a una revisión que se realizará caso a caso en mérito de las circunstancias concretas que pueda presentar uno o más trabajadores que hayan resultado afectados.

Cláusula cuarta transitoria: Comienzo vigencia cláusulas Incentivos de Productividad.

Las partes declaran que las cláusulas del presente Convenio Colectivo que regulan los Incentivos de Productividad se aplicarán íntegramente al Bono de Producción Mensual del mes de junio de 2018, al Bono de Gestión Trimestral del último trimestre del año fiscal 2018 (FY18), al Incentivo de Productividad Trimestral del último trimestre del año fiscal 2018 (FY 18) y al Bono Anual del Negocio del año fiscal 2018 (FY18), no rigiéndose, por tanto, los mismos, en ninguna condición o requisito por el Contrato Colectivo reemplazado por el Convenio Colectivo.

Cláusula quinta transitoria: Reajuste Bono Anual del Negocio (BAN)

Los valores expresados en la cláusula que regula el Bono Anual del Negocio están reajustados a enero del año 2018, por lo que la próxima reajustabilidad que corresponda conforme al Convenio Colectivo, solamente considerará los reajustes experimentados a partir de esa fecha.

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

Cláusula sexta 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 Convenio Colectivo, que estaban regulados también en el Contrato Colectivo de 1 de diciembre de 2015, no tendrán derecho a un doble pago fundado en ambos instrumentos colectivos, rigiéndose los mismos por el instrumento colectivo del mes en que se efectúa su pago íntegro.

Firman en representación de Minera Spence S.A.

Rodrigo Andrés Ramírez González
Gerente de Producción

Rodrigo Felipe Díaz Andrade
Gerente de Relaciones Laborales

Kelly Montes Tatis
Gerente de Planificación

Sebastián Felipe Avendaño Hermosilla
Especialista en Finanzas

Firman en representación del Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A.

Ronald Salcedo Guerra
Presidente

Ronald Aguirre Hofmann
Tesorero

Carlos Concha Galaz
Secretario

Rodrigo Araya Nanjarí
Primer Director

Rosendo Collao Ibáñez
Segundo Director

Nidia Johnson Esquivel
Miembro Femenino Comisión Negociadora Sindical

Antofagasta, 13 de septiembre de 2018

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO ANTOFAGASTA
13 SEP 2018
OFICINA DE PARTES
FOLIO

Sra. Cecilia González Escobar
Inspectora Provincial del Trabajo de Antofagasta
Presente

Ref.: Depósito de Convenio Colectivo.

De mi consideración:

Junto con saludarle, vengo en depositar el Convenio Colectivo Modificatorio celebrado el 4 de septiembre de 2018 entre Minera Spence S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A. por sí y en representación de sus socios, para efectos de su registro en conformidad a la normativa vigente.

Sin otro particular, le saluda atentamente,

Rodrigo Felipe Díaz Andrade
Gerente de Relaciones Laborales
Minera Spence S.A.

CONVENIO COLECTIVO MODIFICATORIO

MINERA SPENCE S.A.

Y

SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S.A.

En Antofagasta, a 04 de septiembre de 2018, por una parte, **MINERA SPENCE S.A., RUT 86.542.100 - 1**, en adelante también la "Compañía" o la "Empresa", representada legalmente por don Rodrigo Andrés Ramírez González, Gerente de Producción; don Rodrigo Felipe Díaz Andrade, Gerente de Relaciones Laborales, y; doña Kelly Montes Tatis, Gerente de Planificación, todos domiciliados para estos efectos en calle Esmeralda N° 340, piso 3, Iquique, 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, en su calidad de Presidente; don Carlos Concha Galaz, en su calidad de Secretario; don Ronald Aguirre Hofmann, en su calidad de Tesorero; don Rodrigo Araya Nanjarí, en su calidad de Primer Director; y, don Rosendo Collao Ibáñez, en su calidad de Segundo Director, todos domiciliados, para estos efectos, en calle Salar de Pujsa N° 4178, Antofagasta, el cual actúa debidamente autorizado para los efectos de celebrar el presente instrumento colectivo, según se verá, en representación de sus socios que se individualizan en la nómina que se contiene al final de este instrumento en el Anexo N° 1 y que se considera parte integrante del mismo para todos los efectos legales, han convenido, de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, el siguiente Convenio Colectivo Modificatorio:

PRIMERO: Antecedentes generales

Con fecha 1 de junio de 2018 la Empresa y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A. suscribieron un Convenio Colectivo de Trabajo, en cuya cláusula 5.3 convinieron un Bono de Gestión Trimestral. Dicho bono tiene como objetivo reconocer el desempeño colectivo de los trabajadores en el cumplimiento de las metas de la Empresa, comprendiéndose dentro de ellos el factor de seguridad llamado "TRIFR".

Las partes por medio del presente Convenio Colectivo vienen en suprimir en todas sus partes la cláusula 5.3 del Convenio Colectivo de 1 de junio de 2018, la que es dejada sin efecto íntegramente para todos los efectos legales y reemplazada por la que se pacta en la cláusula siguiente. Reemplazo que respeta todas las normas laborales, en especial las que regulan derechos mínimos irrenunciables de los trabajadores.

Asimismo, las partes vienen en dejar sin efecto la cláusula 7.18 del convenio colectivo de 1 de junio de 2018, que regula Asignación especial para hijos que asisten a la Teletón, Coanil o Coaniquem o presentan Síndrome de Down respectivamente, reemplazándola por la cláusula tercera del presente Convenio Colectivo Modificatorio.

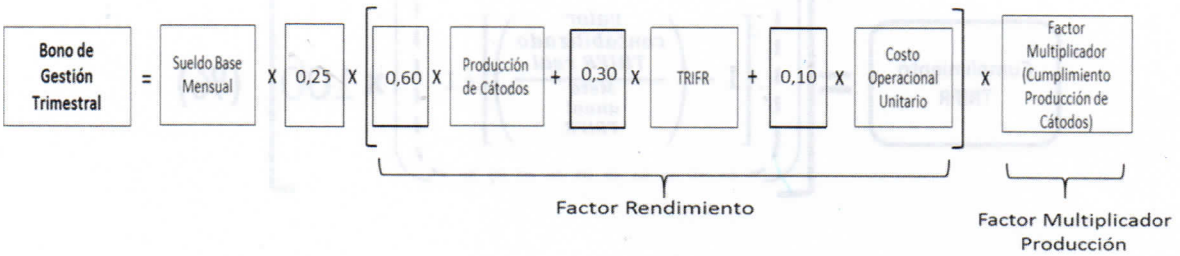
SEGUNDO: Bono de Gestión Trimestral (BGT)

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:

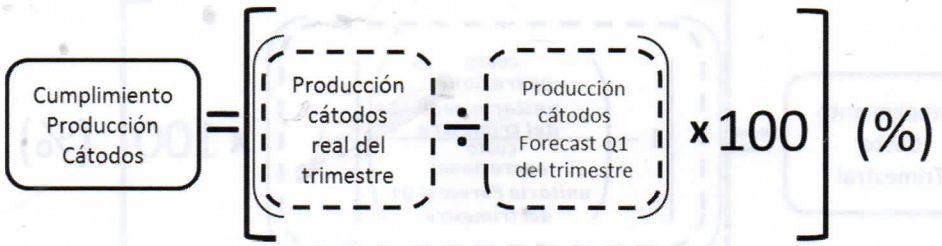
a. Cumplimiento Producción de Cátodos.
b. TRIFR.
c. Costo Operacional Unitario.

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



Donde:

a) Cumplimiento Producción de Cátodos: Corresponde a la cantidad real de toneladas de cátodos de cobre producidas en el trimestre respectivo, cuyo proceso de elaboración ha concluido totalmente, encontrándose, por tanto, terminados y enzunchados, y será comparado contra el Forecast Q1 para el mismo trimestre, de acuerdo a la siguiente formula:



b) 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:

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

c) Costo operacional unitario: Es el valor resultante en dólares de los Estados Unidos de América de los costos operacionales dividido por la producción de cátodos de cobre. 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 formula describe la evaluación del cumplimiento del Costo Operacional Unitario del trimestre respectivo:

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

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 Convenio 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.

2. Base de cálculo del Bono de Gestión Trimestral. Determinación del Factor Rendimiento.

Para cada componente existe un cumplimiento alcanzado, que se expresa en un porcentaje de rendimiento. En el caso del componente "Producción de Cátodos de Cobre" 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 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	Producción de cátodos de cobre	60%	R1 x 0,6
R2	TRIFR	30%	R2 x 0,3
R3	Costo Operacional Unitario	10%	R3 x 0,1
RESULTADO TOTAL		100%	(R1x0,6+R2x0,3+R3x0,1)

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 Producción de Cátodos de Cobre, TRIFR y Costo Operacional Unitario respectivamente, conforme lo indica la tabla precedente.

2.1. *Determinación del factor de rendimiento individual de los componentes Producción de Cátodos de Cobre y Costo Operacional Unitario.*

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

CUMPLIMIENTO PRODUCCIÓN DE CÁTODOS DE COBRE 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 que el cumplimiento de cada uno de los componentes Producción de Cátodos de Cobre 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.

2.2. *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

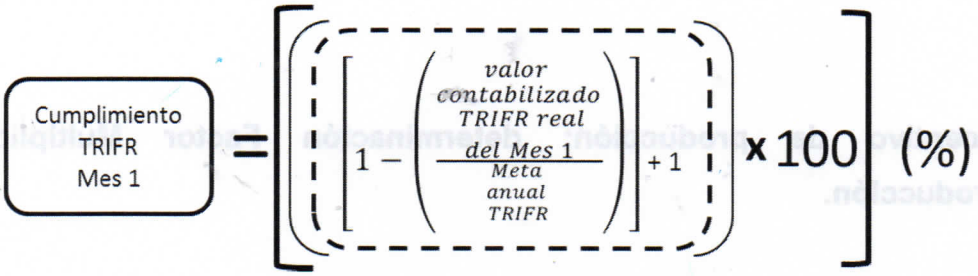
Las partes convienen que no se aplica extrapolación lineal en el TRIFR. De esta forma, el Factor de Rendimiento Individual del TRIFR máximo a considerar será hasta el 300%, que se alcanzará al 110% de cumplimiento, aun cuando el cumplimiento real del mismo en el trimestre respectivo sea superior a 110%.

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 formula:

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

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 del número 2.2. 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 del algún mes se usa la misma fórmula establecida en la letra b) del número 1 (Reglas y condiciones) de la presente cláusula, a propósito del TRIFR, cual es la siguiente:



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.

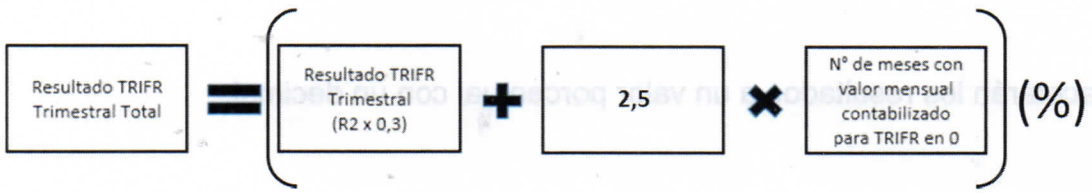
Los resultados en decimales que sean iguales o superiores a 0,5 se aproximarán al número entero superior y aquéllos que sean inferiores a 0,5 se aproximarán al número entero inferior.

Del reconocimiento aportado por el TRIFR:

El resultado total resultante de la fórmula establecida en el punto 2.2 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 valor mensual contabilizado 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 valor mensual contabilizado para TRIFR en 0, según corresponda, de acuerdo a la siguiente formula:



3. **Incentivo de producción: determinación Factor Multiplicador Producción.**

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 de la Producción de Cátodos, expresado como cociente entre la producción real y el Forecast Q1, multiplicado por cien (100), dando como resultado un porcentaje (%), como se indica en la tabla siguiente:

CUMPLIMIENTO PRODUCCIÓN DE CÁTODOS	FACTOR MULTIPLICADOR (%)
> 110%	Extrapolación Lineal
109.1% - 110.0%	184
108.1% - 109.0%	181
107.1% - 108.0%	178
106.1% - 107.0%	175
105.1% - 106.0%	172
104.1% - 105.0%	169
103.1% - 104.0%	166
102.1% - 103.0%	163
101.1% - 102.0%	160
100.1% - 101.0%	157
99.1% - 100.0%	154
90.1% - 99.0%	149
85.0% - 90.0%	144
<85%	0

En caso que el cumplimiento de producción de cátodos supere el 110% se aplicará extrapolación lineal, utilizando para su cálculo los últimos dos cumplimientos de producción de cátodos y sus respectivos factores multiplicadores, de acuerdo a la tabla anterior.

Se acotarán los resultados a un valor porcentual con un decimal.

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:

$$\text{Bono de Gestion Trimestral} = \text{sueldo Base Mensual} \times 0{,}25 \times \left[\frac{0{,}60 \times R1 + \text{Resultado TRIFR Trimestre Total} + 0{,}10 \times R3}{100} \right] \times \left(\frac{Factor\ Multiplicador}{100} \right)$$

Donde:

R1: es el factor de rendimiento del cumplimiento de producción de cátodos:
R3: es el factor de rendimiento del cumplimiento del costo.
El Resultado TRIFR Trimestre Total y el Factor Multiplicador son determinados en la forma establecida en los números 2.2 y 3 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 será pagado al Trabajador en forma proporcional al tiempo trabajado en el período trimestral respectivo.

5. Externalidades

Para el cálculo del Bono de Gestión Trimestral, en caso que se produzca una detención catalogada como "Stand By" dentro del modelo de tiempos definidos en este número (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.

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 2018, se pagará en octubre de 2018, y así sucesivamente.

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 Convenio Colectivo, el Bono 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 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.

<u>TERCERO</u>: Asignación especial para hijos que asisten a la Teletón, Coanil o Coaniquem o presentan Síndrome de Down

La Compañía otorgará al Trabajador que tenga hijos que asistan a la Teletón, Coanil o Coaniquem una asignación anual de $420.000.- ("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, por cada hijo con tal condición que deba concurrir a una escuela o centro especial reconocido por el Estado.

Para tener derecho a la presente Asignación el Trabajador deberá presentar a la Compañía, en el mes de octubre de cada año, 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. La Asignación se pagará en el mes siguiente a aquél en que se presente el certificado a que hace referencia la presente cláusula.

CUARTO: Incorporación al convenio colectivo vigente

El presente Convenio Colectivo modificatorio fue celebrado en conformidad con lo dispuesto en los artículos 311 y 314 del Código del Trabajo, el que se incorpora y forma parte integrante para todos los efectos legales del Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre las partes el 1 de junio de 2018 y que se encuentra vigente a partir de dicha fecha, por tanto, está sujeto a su mismo plazo de vigencia.

Como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, las partes declaran que el Convenio Colectivo Modificatorio tiene vigencia desde 1 de junio de 2018 para todos los efectos legales, declarando expresamente que las cláusulas 5.3 y 7.18 reemplazadas nunca produjeron efectos jurídicos en la forma que fue convenida.

QUINTO: Intangibilidad de cláusulas

En todo lo no modificado por el presente Convenio Colectivo Modificatorio queda plenamente vigente el Convenio Colectivo de Trabajo suscrito por las partes el 1 de junio de 2018.

SEXTO: Trabajadores afectos al Convenio Colectivo Modificatorio

Se aplica el Convenio Colectivo Modificatorio a toda persona natural con contrato de trabajo indefinido vigente con Minera Spence S.A., que es socio del Sindicato y que se incluyen en la nómina del Anexo N° 1, que forma parte integrante de este convenio colectivo.

Se aplica también a los trabajadores a que la Compañía les extendió los beneficios en la forma pactada con el Sindicato en Acuerdo de Extensión de Beneficios celebrado el 1 de junio de 2018.

SÉPTIMO: Asambleas sindicales

El presente Convenio Colectivo Modificatorio fue aprobado en forma total y sin reserva de ninguna naturaleza en asamblea de socios celebrada los días 23, 24, 30 y 31 de agosto de 2018, en la que se otorgó al Directorio Sindical poder especial y facultades expresas para concurrir a su celebración en todas y cada una de las materias que contiene.

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

Firman en representación de Minera Spence S.A.:

Rodrigo Andrés Ramírez González
Gerente de Producción

Rodrigo Felipe Díaz Andrade
Gerente de Relaciones Laborales

Kelly Montes Tatis
Gerente de Planificación

Firman en representación del Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A.:

Ronald Salcedo Guerra
Presidente

Ronald Aguirre Hofmann
Tesorero

Carlos Concha Galaz
Secretario

Rodrigo Araya Nanjarí
Primer Director

Rosendo Collao Ibáñez
Segundo Director