

SPENCE | BHP

**CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO 2021-2024**

ENTRE

MINERA SPENCE S.A.

Y

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

ÍNDICE

CLÁUSULA PRIMERA: ASPECTOS GENERALES	9
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	10
1.2 Relaciones laborales colaborativas y calidad de vida	
1.3 Definiciones	11
CLÁUSULA SEGUNDA: REAJUSTABILIDAD FUTURA	14
CLÁUSULA TERCERA: SUELDO BASE Y GRATIFICACIÓN	15
3.1 Sueldo base	
3.2 Escala de sueldo base	
3.3 Gratificación Legal	16
CLÁUSULA CUARTA: BONOS Y ASIGNACIONES	
4.1 Asignación de casa	
4.2 Bono turno noche	
4.3 Llamada de emergencia	17
4.4 Brigada de emergencia	18
4.5 Bono de reemplazo supervisor	
4.6 Compensación de feriado progresivo	19
4.7 Asignación de Movilización para Trabajadores con residencia fuera de Antofagasta y Calama	20
4.8 Bono trabajo en días festivos	
4.9 Bono días especiales de trabajo	21
CLÁUSULA QUINTA: INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD	22
5.1 Bono de Continuidad Operacional	
5.2 Bono de Producción Mensual (BPM)	23
5.2.1 Determinación del Bono de Producción Mensual	25
5.2.2 Externalidades	26
5.2.3 Fecha de Pago	
5.3 Bono de Gestión Trimestral (BGT)	27
5.3.1 Reglas y condiciones	
5.3.2 Determinación del Factor de Rendimiento.	28
5.3.3 Determinación del Factor Multiplicador Cobre Pagable Total.	35
5.3.4 Monto del Bono de Gestión Trimestral.	36
5.3.5 Externalidades.	
5.3.6 Fecha de pago.	37
5.3.7 Ámbito de aplicación.	

5.4	Incentivo de Productividad Trimestral (IPT)	
5.4.1	Incentivo fijo	38
5.4.2	Incentivo variable	39
5.4.3	Externalidades	40
5.4.4	Fecha de pago	41
5.5	Bono Anual del Negocio (BAN)	
5.5.1	Productividad Operacional	
5.5.2	Volumen del negocio	42
5.5.3	Incentivo de Productividad por producciones excepcionales	44
5.5.4	Externalidades	
5.5.5	Presentismo	45
5.5.6	Reglas finales	46
5.6	Funciones alternativas y/o complementarias	
5.7	Reunión semestral bipartita de productividad	47
5.8	Entrega información relativa a Incentivos de Productividad.	

CLÁUSULA SEXTA: DESEMPEÑO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO LABORAL

6.1	Evaluación de desempeño	
6.2	Capacitación del Trabajador	48
6.3	Programa de Desarrollo Laboral	49
6.4	Programa de Reconocimiento en el Cargo	50

CLÁUSULA SÉPTIMA: BENEFICIOS

7.1	Aporte Adicional de Salud	
7.2	Aporte Caja de Compensación	
7.3	Fiesta familiar de Navidad	
7.4	Asignaciones en caso de fallecimiento	52
7.5	Permisos en caso de fallecimiento	
7.6	Permiso en caso de nacimiento	53
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	54
7.11	Garantía de atención médica hospitalaria	
7.12	Préstamo médico	
7.13	Exámenes médicos en tiempo de descanso	55
7.14	Beca de Excelencia Académica	
7.15	Seguro de escolaridad	56
7.16	Programa de beneficios flexibles	
7.16.1	Reglas generales	
7.16.2	Seguros básicos de salud, dental y catastrófico	57

a)	Seguro básico de salud	58
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	59
7.16.4	Aguinaldo de Navidad	60
7.16.5	Bono de vacaciones	
7.16.6	Beca de estudio para hijos del Trabajador	61
7.16.7	Asignación de estudios al cónyuge o conviviente	62
7.16.8	Beca de estudio para el Trabajador	
7.16.9	Retiro libre disponibilidad	63
7.17	Beca de estudios para trabajadores destacados	
7.18	Asignación especial para hijos que asisten a la Teletón, Coanil, Coaniquem o presentan Síndrome de Down o Trastorno del Especto Autista	
7.19	Vacaciones por graduación de hijo	64

CLÁUSULA OCTAVA: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS

8.1	Alimentación	
8.2	Beneficio sala cuna	65
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	67
9.4	Indemnización por mutuo acuerdo de las partes	
9.5	Indemnización por renuncia voluntaria - cupos sindicales	68
9.6	Plan de egreso extraordinario por edad y antigüedad	69
9.7	Indemnización término de contrato de trabajo por la causa de necesidades de la empresa	70

CLÁUSULA DÉCIMA: FORMA DE PAGO DE LOS BENEFICIOS.

71

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: DISPOSICIONES FINALES

12.1	Saldos al término del Contrato de Trabajo	
12.2	Incompatibilidad de Beneficios	72
12.3	Reemplazo de Beneficios	
12.4	Gestión Electrónica de Documentación Laboral	

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: VIGENCIA Y MANDATO

CLÁUSULAS TRANSITORIAS 73

Cláusula primera transitoria: Compensación extraordinaria del feriado progresivo

Cláusula segunda transitoria: Condiciones voluntarias y extraordinarias de egreso 74

Cláusula tercera transitoria: Catástrofes climáticas

Cláusula cuarta transitoria: Comienzo vigencia cláusulas Incentivos de Productividad.

Cláusula quinta transitoria: Prohibición de doble pago en virtud de instrumentos colectivos. 75

Anexos 77

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Antofagasta, a 11 de junio de 2021, entre **MINERA SPENCE S.A.**, RUT 86.542.100 - 1, en adelante también la “Compañía” o la “Empresa”, representada legalmente por la comisión negociadora compuesta por don Cristian Andrés Concha Brante, Gerente Non Process Infrastructure; don Rodrigo Andrés Ramírez González, Gerente Materials Handling; don Alejandro Javier Suzarte Fuentes, Principal Relaciones Laborales, todos domiciliados para estos efectos en calle Esmeralda N° 340, piso 3, Iquique, por una parte, y; por la otra el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S.A.**, registro sindical único N°02010549, en adelante también el “Sindicato”, representado por la comisión negociadora sindical compuesta por don Ronald Salcedo Guerra, Presidente; don Rodrigo Araya Nanjarí, Secretario; don Ronald Aguirre Hofmann, Tesorero; don Rosendo Collao Ibáñez, Primer Director, y; doña Nidia Johnson Esquivel, Segunda Directora, todos domiciliados, para estos efectos, en calle Salar de Pujsa N° 4178, Antofagasta, quienes actúan debidamente autorizados para los efectos de celebrar el presente instrumento colectivo en representación de los socios de dicha organización sindical que se individualizan en la nómina que se contiene en Anexo N°1 de este instrumento y que se considera parte integrante del mismo para todos los efectos legales, se celebra el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

CLÁUSULA PRIMERA: ASPECTOS GENERALES.

1.1 Propósito y ámbito del Contrato Colectivo.

1.1.1 Intención de las partes

Es intención de las partes:

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

1.1.2 Partes a quienes afecta el Contrato Colectivo

El presente Contrato Colectivo de Trabajo afecta, por una parte, a Minera Spence S.A. y, por la otra, a los trabajadores con contrato de trabajo indefinido, afiliados al Sindicato de Trabajadores de Empresa

Minera Spence S.A. con derecho a negociar colectivamente, incluidos en la nómina del Anexo N°1 de este Contrato Colectivo de Trabajo y que, para todos los efectos legales y contractuales, constituye parte integrante del mismo.

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

1.1.3 Ámbito del Contrato Colectivo

Este Contrato Colectivo de Trabajo constituye el único y completo acuerdo en materia de remuneraciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo. Por lo tanto, este Contrato Colectivo sustituye y reemplaza íntegra y totalmente el Convenio Colectivo celebrado entre las partes con fecha 1 de junio de 2018, que tenía vigencia entre el 1 de junio de 2018 y el 30 de mayo de 2021 el que, como resultado de la suscripción del presente instrumento colectivo queda sin efecto. Asimismo, sustituye íntegramente a todo convenio o contrato verbal o escrito, expreso o tácito, especial o general, que pudiera haber existido entre las partes anteriormente, salvo lo que esté expresamente pactado en los respectivos contratos individuales de trabajo y sus anexos, y no sea modificado por el presente Contrato Colectivo.

1.2 Relaciones laborales colaborativas y calidad de vida.

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

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

Como parte de la agenda laboral, las partes mantendrán una Comisión de Calidad de Vida, conformada por 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, Viña del Mar y Santiago, que se encuentren disponibles. En el caso de existir la posibilidad de nuevos convenios para acceder a gimnasios la Empresa evaluará, en virtud de sus facultades de dirección y administración, la incorporación de los trabajadores a dichos beneficios.

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

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

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

1.3 Definiciones.

Para efectos de la interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, las Partes acuerdan que cada vez que se utilicen las expresiones que a continuación se definen, debe dárseles a éstas el significado que se indica:

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

Cuando se use la expresión "trabajador" o "trabajadores" se entenderá que esta expresión se refiere indistintamente a

-
- trabajador(es) o trabajadora(s), salvo que desprenda expresamente del contexto que se refiere a uno u otra
- b) Empleador, Empresa o Compañía:** Es Minera Spence S.A.
 - 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 reajutable basada en la Variación del Índice de Precios al Consumidor que fija mensualmente el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), o bien, el organismo que lo reemplace o haga sus veces, que expresa la variación de precios al consumidor.
 - f) Unidad de Fomento (UF):** Es la unidad de medida reajutable basada en la variación del Índice de Precios al Consumidor, informada por el Banco Central de Chile. Todos los montos establecidos en Unidades de Fomento serán convertidos en pesos chilenos, al valor que tal unidad reajutable tenga al momento de liquidar las remuneraciones o beneficios expresados en tal unidad de medida reajutable.
 - 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 Contrato Colectivo establece para o en relación con los hijos, se considerarán también como tales los menores de edad que estén al cuidado del Trabajador por resolución judicial, mientras posean el carácter de Carga Familiar del propio Trabajador.
 - i) Cónyuge.** Es la persona que está unida al Trabajador mediante vínculo matrimonial celebrado e inscrito en el Servicio de Registro Civil e identificación, de acuerdo con la legislación civil chilena que define y regula el matrimonio.
 - j) 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.
 - k) 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.
 - l) 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 2022 (FY22) comienza el 1° de julio de 2021 y termina el 30 de junio de 2022.
 - m) 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.
- n)** Año de vigencia del Contrato Colectivo: Es el período de doce (12) meses que principia a partir del primer día de vigencia de este Contrato Colectivo.
 - o)** Valores de las remuneraciones y beneficios: Todos los montos y cantidades expresadas en moneda de curso legal, o bien, las sumas expresadas en Unidades de Fomento o cualquiera otra moneda o unidad reajutable señaladas en el presente contrato colectivo se refieren a montos brutos, antes de impuesto o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido. En este último caso, se entiende por monto líquido aquella suma que resulta luego de aplicar los descuentos legales por causa de impuestos o cotizaciones previsionales que se deduzcan o corresponda deducir, en ambos casos, de cargo del Trabajador.
 - p)** Sueldo base: Es el estipendio fijo, en dinero, que bajo esta denominación específica se identifica en la cláusula tercera del presente instrumento colectivo, que se paga por períodos mensuales y que el Trabajador recibe por la prestación de sus servicios.
 - q)** 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 Contrato Colectivo podrán variar en las respectivas liquidaciones de remuneraciones; en ningún caso podrá haber duplicidad de beneficios.
 - r)** 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.
 - s)** 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.
 - t)** 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.
 - u)** 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.
 - v)** 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.

- w) 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.
- x) 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.
- y) Imputación de beneficios legales: Todo beneficio de origen legal actualmente vigente o que se establezca en el futuro, y que sea de igual o similar naturaleza a los pactados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, será imputado a éstos, siendo ambos incompatibles.

CLÁUSULA SEGUNDA: REAJUSTABILIDAD FUTURA.

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo todas las remuneraciones, beneficios y cantidades expresados en moneda de curso legal, a excepción del Aporte Adicional de Salud contenido en la cláusula séptima (7.1), se reajustarán semestralmente en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor habida en los 6 meses inmediatamente anteriores a cada reajuste. Los reajustes se aplicarán los días 1º de enero y 1º de julio de cada año de vigencia del Contrato Colectivo. Así, a modo de ejemplo, el reajuste a aplicar en el mes de julio de 2021 considerará el 100% de la variación de Índice de Precios al Consumidor habida entre enero y junio del año 2021.

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

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

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

señalado.

CLÁUSULA TERCERA: SUELDO BASE Y GRATIFICACIÓN.

3.1 Sueldo base.

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

3.2 Escala de sueldo base.

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

Nivel	Categoría	Sueldo Base
4	4.2	\$ 2.452.088
	4.1	\$ 2.326.971
	4.0	\$ 2.208.079
3	3.3	\$ 2.095.292
	3.2	\$ 1.987.737
	3.1	\$ 1.885.708
	3.0	\$ 1.788.760
2	2.3	\$ 1.696.758
	2.2	\$ 1.608.938
	2.1	\$ 1.500.966
	2.0	\$ 1.422.386
1	1.3	\$ 1.339.174
	1.2	\$ 1.268.024
	1.1	\$ 1.200.430

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

Asimismo, las partes dejan expresa constancia que a todos los sueldos base expresados en la tabla anterior se le ha aplicado un incremento

real del 2,0%.

3.3 Gratificación legal.

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

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

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

Los errores en el abono o el pago, así como en el cálculo, o las omisiones en que incurra la Empresa, no deberán interpretarse en el sentido que ésta ha optado por pagar esta remuneración de origen legal a sus trabajadores conforme al artículo 47 del Código del Trabajo, correspondiendo en tal caso liquidar y pagar las diferencias adeudadas.

CLÁUSULA CUARTA: BONOS Y ASIGNACIONES.

4.1 Asignación de casa.

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

Esta asignación tiene por finalidad contribuir al pago de parte de los gastos de vivienda en que debe incurrir el Trabajador y ascenderá a \$115.000.- mensuales.

4.2 Bono turno noche.

El Trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos (sea este uno de los vigentes en la empresa u otro que se autorice en el futuro) percibirá mensualmente un bono ascendente a la suma de \$62.500.- 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 \$370.658.- 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 \$26.109.- 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 Operacional Mensual, Bono Producción Mensual, Bono Turno Noche. Las licencias médicas no afectarán la Base de Cálculo.

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

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

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

La Empresa pagará una Asignación de Movilización de \$30.000.- 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 residen 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, así como también el domingo de Resurrección.

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

descansos.

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

4.9 Bono días especiales de trabajo.

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

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

El valor de este Bono ascenderá a la suma de \$58.000.- por cada uno

de los turnos de 12 horas efectivamente trabajadas.

CLÁUSULA QUINTA: INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD.

5.1 Bono de continuidad operacional.

La Empresa pagará a cada Trabajador afecto al presente Contrato Colectivo un Bono de Continuidad Operacional ascendente a la suma de \$170.000.- 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 \$5.676.- por cada día en que el Trabajador no asista a las reuniones programadas de coordinación previas al inicio del turno. En todo caso, las reuniones previas tendrán una duración máxima de 15 minutos y no podrán iniciarse antes de 20 minutos del comienzo de la respectiva jornada diaria.

Asimismo, en caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad judicial o administrativa, ordene, disponga, reconozca o declare procedente u obligatorias para la Compañía remuneraciones, beneficios y/o condiciones comunes de trabajo, relacionadas con los cambios de turno, continuidad de labores, incluido traslados, colación, cambio de vestuarios o equipamientos y, en general, cualquiera otra, igual o semejante a éstas, derivadas o relacionadas con los requerimientos operacionales necesarios para el desarrollo de la jornada en condiciones de continuidad en los términos señalados en la presente cláusula, las partes acuerdan que tales remuneraciones, beneficios y/o condiciones comunes de trabajo se entenderá que quedan comprendidas en el presente Bono y que son de naturaleza semejante a las establecidas en la presente cláusula, y que el pago o compensación que pudiera importar para la Compañía dicha obligación será imputable al Bono pactado en la presente cláusula.

Si por cualquier causa no se pudiere realizar de forma permanente cualquiera de estas prácticas, las partes se obligan a negociar un nuevo acuerdo con el objeto de suplir los impactos en productividad derivadas de la imposibilidad de ejecutar estas prácticas. Esta negociación incorporará todas las variables del Bono, incluyendo el pago.

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

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

5.2 Bono de Producción Mensual (BPM).

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

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

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

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

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

Donde:

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

	A1	A2	A3	A4	A5	A6
BPM [\$]	Movimiento Mina	Mineral Apilado	Mineral Procesado SAG (Mineral tratado)	Rípios	Calidad Catódica	Molibdeno Pagable
	35%	20%	20%	10%	15%	

5.2.1 Determinación del Bono de Producción Mensual.

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

Cumplimiento	Movimiento Mina (35%)	Mineral Apilado (20%)	Mineral Procesado SAG (Mineral Tratado) (20%)	Rípios (10%)	Calidad Catódica (15%)	Molibdeno Pagable
>110%	Ex Lineal	Ex Lineal	Ex Lineal	Ex Lineal	Ex Lineal	\$36.870
110%	\$234.174	\$133.814	\$133.814	\$66.907	\$100.360	\$36.870
109%	\$220.314	\$125.894	\$125.894	\$62.947	\$94.420	\$34.808
108%	\$206.452	\$117.972	\$117.972	\$58.986	\$88.479	\$32.745
107%	\$192.682	\$110.104	\$110.104	\$55.052	\$82.578	\$30.686
106%	\$178.731	\$102.132	\$102.132	\$51.066	\$76.599	\$28.620
105%	\$164.870	\$94.211	\$94.211	\$47.106	\$70.658	\$26.557
104%	\$151.009	\$86.291	\$86.291	\$43.145	\$64.718	\$24.494
103%	\$137.147	\$78.370	\$78.370	\$39.185	\$58.777	\$22.431
102%	\$123.286	\$70.449	\$70.449	\$35.225	\$52.837	\$20.369
101%	\$109.425	\$62.529	\$62.529	\$31.264	\$46.897	\$18.306
100%	\$95.565	\$54.608	\$54.608	\$27.304	\$40.956	\$16.360
99%	\$92.077	\$52.615	\$52.615	\$26.308	\$39.461	\$14.625
98%	\$88.589	\$50.622	\$50.622	\$25.311	\$37.967	\$13.742
97%	\$85.102	\$48.630	\$48.630	\$24.315	\$36.472	\$12.858
96%	\$81.614	\$46.637	\$46.637	\$23.318	\$34.978	\$11.974
95%	\$78.127	\$44.644	\$44.644	\$22.322	\$33.483	\$11.090
94%	\$74.728	\$42.702	\$42.702	\$21.351	\$32.026	\$10.211
93%	\$71.153	\$40.659	\$40.659	\$20.329	\$30.494	\$9.324
92%	\$67.665	\$38.666	\$38.666	\$19.333	\$28.999	\$8.441
91%	\$64.178	\$36.673	\$36.673	\$18.336	\$27.505	\$7.557
90%	\$60.690	\$34.680	\$34.680	\$17.340	\$26.010	\$6.674
<90%	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0

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

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

En caso que los porcentajes de cumplimiento de cualquiera de los componentes de movimiento mina, mineral apilado, mineral procesado SAG (mineral tratado), retiro de ripios y calidad de cátodos de cobre supere el 110%, se aplicará extrapolación lineal, utilizando para su cálculo los últimos dos cumplimientos superiores y sus montos en pesos respectivos, de acuerdo a la tabla anterior. El cumplimiento de producción de molibdeno pagable no extrapola sobre el 110% de cumplimiento, manteniendo el mismo monto que se considera para el 110% de cumplimiento.

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

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 de Producción por el tiempo correspondiente a la detención mencionada anteriormente, con el objeto de compensar el efecto externo en el cumplimiento del plan. Estas detenciones son:

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

5.2.3 Fecha de pago

El Bono de Producción Mensual se pagará al Trabajador junto con

las remuneraciones correspondientes al mes siguiente al de su devengamiento, debido a razones técnicas en la determinación y liquidación del mismo.

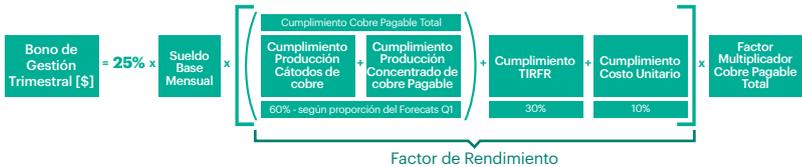
5.3 Bono de Gestión Trimestral (BGT).

5.3.1 Reglas y condiciones

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

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

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



Donde:

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

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



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

Producción de cátodos de cobre según Forecast Q1 (trimestre 1) = 33.000 toneladas.

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

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

Proporcionalidad de cátodos de cobre = 33.000 / 84.000 = 39%.

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

Cumplimiento producción de cátodos de cobre = 98%.

Cumplimiento producción de concentrado de cobre pagable = 103%.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las partes acuerdan que el Bono de Gestión Trimestral se mide con respecto al Forecast Q1 desde el FY23 en adelante.

5.3.2 Determinación del Factor de Rendimiento.

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

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

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

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

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

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

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

CUMPLIMIENTO PRODUCCIÓN DE COBRE PAGABLE TOTAL Y COSTO OPERACIONAL UNITARIO	FACTOR DE RENDIMIENTO (%)
>105%	Extrapolación Lineal
105%	200
104%	180
103%	160
102%	140
101%	120
100%	100
99%	99
98%	98
97%	97
96%	96
95%	95
94%	94
93%	93
92%	92
91%	91
90%	90
89%	89
88%	88
87%	87
86%	86
85%	85
<85%	0

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

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

b) Determinación del factor de rendimiento individual TRIFR.

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

CUMPLIMIENTO TRIFR	FACTOR DE RENDIMIENTO (%)
>110%	300
110%	300
109%	280
108%	260
107%	240
106%	220
105%	200
104%	180
103%	160
102%	140
101%	120
100%	100
99%	99
98%	98
97%	97
96%	96
95%	95
94%	94
93%	93
92%	92
91%	91
90%	90
89%	89
88%	88
87%	87
86%	86
85%	85
84%	84
83%	83
82%	82
81%	81
80%	80
<80%	0

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

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

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

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

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

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

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

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

Del reconocimiento aportado por el TRIFR:

El resultado total resultante de la fórmula establecida en el punto

b) de la presente cláusula (Determinación del factor de rendimiento individual TRIFR), relativa al resultado TRIFR Trimestral respecto del Factor de Rendimiento Individual del TRIFR, será incrementado en un 2,5% cuando el 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 fórmula:

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

5.3.3 Determinación del Factor Multiplicador Cobre Pagable Total.

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

Cumplimiento Producción Cobre Pagable Total	F. Multiplicador Cobre Pagable Total
>110,0%	Ex. Lineal
109,1% - 110,0%	193%
108,1% - 109,0%	190%
107,1% - 108,0%	187%
106,1% - 107,0%	184%
105,1% - 106,0%	181%
104,1% - 105,0%	178%
103,1% - 104,0%	175%
102,1% - 103,0%	172%
101,1% - 102,0%	169%
100,1% - 101,0%	166%
99,1% - 100,0%	163%
90,1% - 99,0%	158%
85,1% - 90,0%	153%
<85,0%	0%

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

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

5.3.4 Monto del Bono de Gestión Trimestral.

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

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

Donde:

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

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

El Resultado TRIFR del Trimestre Total y el Factor Multiplicador Cobre Pagable Total son determinados en la forma establecida en los números 5.3.2 letra b) y 5.3.3 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 de Gestión Trimestral será pagado al Trabajador en forma proporcional al tiempo trabajado en el período trimestral respectivo.

5.3.5 Externalidades

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

Estas detenciones son:

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

5.3.6 Fecha de pago

El Bono de Gestión Trimestral será liquidado y pagado conjuntamente con la remuneración del mes siguiente al período de tres meses respectivo, debido a razones técnicas en la determinación y liquidación del mismo. De manera que, por ejemplo, el bono del trimestre julio a septiembre 2021, se pagará en octubre de 2021, y así sucesivamente.

5.3.7 Ámbito de aplicación

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

Las partes convienen que la regulación del Bono de Gestión Trimestral rige desde el FY22.

5.4 Incentivo de Productividad Trimestral (IPT).

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

Los términos y condiciones de este incentivo son las siguientes:

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

Donde:

5.4.1 Incentivo fijo

En compensación por la disponibilidad del Trabajador para realizar reemplazos cuando las necesidades operacionales así lo requieran y por su asistencia y participación en reuniones informativas, de coordinación y/o de seguridad, el monto fijo del incentivo será la suma de \$154.243.- 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 retomar sus funciones.

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

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

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

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

5.4.2 Incentivo variable

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

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

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

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

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

(Apilado Real (TON))

(Disponibilidad (%) x Utilización (%) x 24 hrs x Días del Mes (Nº))

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

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

Tabla UpTime Apilado (Incentivo Variable)		
Uptime Equivalente Mínimo	Uptime Equivalente Máximo	Pago
0,00	15.0	\$ 0
15,01	15.5	\$ 59.823
15,51	16.0	\$ 91.308
16,01	16.5	\$ 122.318
16,51	17.0	\$ 159.451
17,01	17.5	\$ 205.486
17,51	18.0	\$ 268.604
18,01	18.5	\$ 323.743
18,51	19.0	\$ 381.386
19,01	19.5	\$ 418.206
19,51	20.0	\$ 455.026
20,01	20.5	\$ 503.427
20,51	21.0	\$ 551.832
21,01	21.5	\$ 598.675
21,51	22.0	\$ 632.950
22,01	>22.01	\$ 652.618

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 2021 se pagará en el mes de octubre del 2021.

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:

$$\text{BAN} [\$] = \left(\begin{array}{c} \text{Productividad Operacional} \\ \text{Mineral Procesado Total} + \text{Movido Mina} \\ \hline 50\% \qquad \qquad 50\% \end{array} \right) + \begin{array}{c} \text{Volumen del Negocio} \\ \text{Cátodos de cobre} + \text{Concentrado de cobre Pagable} \end{array} + \text{Presentismo}$$

Donde:

5.5.1 Productividad Operacional

Mide el porcentaje de cumplimiento del plan de Mineral Procesado Total (50%), que incluye el mineral apilado en el proceso de lixiviación y el mineral procesado (mineral tratado) en el proceso de concentradora (SAG), y el porcentaje de cumplimiento del plan de Movimiento Mina (50%) en el año fiscal respectivo, calculados ambos porcentajes como toneladas reales versus toneladas programadas en el Forecast Q1 de la Empresa para el mismo año fiscal. Al porcentaje

de cumplimiento que se obtenga de la suma de ambas variables, le corresponderá un monto en dinero, todo según se señala en las tablas a continuación:

$$50\% \times \begin{matrix} [\%] \\ \text{Cumplimiento} \\ \text{Mineral Procesado} \end{matrix} + 50\% \times \begin{matrix} [\%] \\ \text{Cumplimiento} \\ \text{Movido Mina} \end{matrix}$$

Productividad Operacional

Cumplimiento	Productividad Operacional
>105%	Ex. Lineal
105%	\$1.737.598
104%	\$1.594.230
103%	\$1.450.861
102%	\$1.307.496
101%	\$1.164.126
100%	\$1.032.147
99%	\$889.750
98%	\$817.058
97%	\$744.365
96%	\$671.671
95%	\$598.977
<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 de cobre pagable total que incluye la producción de cátodos de

cobre y concentrado de cobre pagable en toneladas en el año fiscal respectivo, calculado este porcentaje como toneladas reales versus toneladas programadas en el Forecast Q1 de la Empresa para el mismo año fiscal.

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

Volumen del Negocio			
Cumplimiento Cátodos de Cobre	Cátodos de Cobre	Cumplimiento Concentrado de Cobre Pagable	Concentrado de Cobre Pagable
>105%	Ex. Lineal	>105%	Ex. Lineal
105%	\$868.799	105%	\$868.799
104%	\$797.115	104%	\$797.115
103%	\$725.431	103%	\$725.431
102%	\$653.748	102%	\$653.748
101%	\$582.063	101%	\$582.063
100%	\$516.073	100%	\$516.073
99%	\$444.875	99%	\$444.875
98%	\$408.529	98%	\$408.529
97%	\$372.183	97%	\$372.183
96%	\$335.836	96%	\$335.836
95%	\$299.488	95%	\$299.488
<95%	\$0	<95%	\$0

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

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

5.5.3 Incentivo de productividad por producciones excepcionales

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

- a.** 2% adicional sobre el pago por productividad operacional y volumen del negocio, cuando la producción de cobre pagable total sea superior a las 250.000 toneladas de cobre pagable total e inferior a las 300.000 toneladas de cobre pagable total, siempre y cuando el cumplimiento del volumen del negocio sea mayor o igual a 97%.
- b.** Adicionalmente se le sumará 1% a lo indicado en párrafo anterior sobre el pago por productividad operacional y volumen del negocio, cuando la producción de cobre pagable total sea superior a las 300.000 toneladas de cobre pagable total, siempre y cuando el cumplimiento del volumen del negocio sea mayor o igual a 97%.

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

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

5.5.4 Externalidades

Para el cálculo del Bono Anual del Negocio en caso 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.

5.5.5 Presentismo

Mide la asistencia de cada Trabajador a su lugar de trabajo, esto es, a los equipos, máquinas o instalaciones para desarrollar sus actividades laborales. 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%	\$628.396
1	99%	100% - 1 día efectivo	\$583.837
2	99%	100% - 2 días efectivos	\$583.837
3	98%	100% - 3 días efectivos	\$583.837
4	98%	100% - 4 días efectivos	\$453.979
5	97%	100% - 5 días efectivos	\$452.507
6	96%	100% - 6 días efectivos	\$451.036
7	96%	100% - 7 días efectivos	\$449.568
8	95%	100% - 8 días efectivos	\$320.068
9	95%	100% - 9 días efectivos	\$287.116
10	94%	100% - 10 días efectivos	\$254.377
11	93%	100% - 11 días efectivos	\$221.845
12	93%	100% - 12 días efectivos	\$189.525
13	92%	100% - 13 días efectivos	\$157.414
14	92%	100% - 14 días efectivos	\$125.511
15	91%	100% - 15 días 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.

5.5.6 Reglas finales

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

Excepcionalmente, y sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, sólo en los casos que el contrato de trabajo termine por aplicación de las causales contenidas en los artículos 159 N°1, 159 N° 2, 159 N°3, 161 del Código del Trabajo, esto es, mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, muerte del trabajador y necesidades de la empresa, respectivamente, este bono se pagará en forma proporcional a los meses completos efectivamente trabajados por el Trabajador durante el año fiscal respectivo, calculado en base al cumplimiento del año acumulado actual versus 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 Budget para efectos del cálculo del Bono Anual del Negocio el Budget modificado, el cual será debidamente informado por la Compañía al Sindicato.

Las partes convienen que la regulación del Bono Anual del Negocio rige desde el FY22.

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 semestral bipartita de productividad.

La Compañía y el Sindicato se reunirán semestralmente 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. Para estos efectos, la reunión semestral será realizada en julio y enero de cada año.

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: la ponderación de cada ámbito de evaluación, las diversas etapas de la evaluación de desempeño y las fechas en que deben llevarse a cabo, incluyéndose entre las mismas necesariamente una etapa de autoevaluación 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.

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

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

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

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

Los Trabajadores que vivan en la ciudad donde se imparte el curso deberán recibir un bono de movilización de \$5.728.- 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 interrumpen el ciclo de descanso del Trabajador, la Empresa deberá pagar adicionalmente los gastos de traslado entre la ciudad en que el Trabajador mora o habita y el lugar donde se impartirá el curso de capacitación.

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

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

6.3 Programa de Desarrollo Laboral.

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

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, 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.

6.4 Programa de Reconocimiento en el Cargo.

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

- Haber permanecido 3 años en su categoría actual.
- No presentar amonestaciones en los últimos 12 meses.
- No haber sufrido accidentes del trabajo calificados como

responsabilidad del trabajador en los últimos 12 meses.

- Mantener una evaluación de desempeño de nota igual o superior a 3,0, determinada en conformidad al procedimiento de evaluación de desempeño elaborado por la Empresa, sin perjuicio de modificaciones y complementos posteriores.
- 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.

CLÁUSULA SÉPTIMA: BENEFICIOS.

7.1 Aporte Adicional de Salud.

La Compañía mantendrá el aporte mensual de \$6.700.- 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 \$1.611.000 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 \$771.000 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 75UF para otorgar al Trabajador una ayuda funeraria en caso de fallecimiento de su cónyuge o conviviente o conviviente civil, hijos sean o no carga familiar, incluido el hijo mortinato, o de una carga familiar distinta a las señaladas. El pago de este beneficio deberá ser gestionado directamente por el Trabajador en la compañía de seguros correspondiente.

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

7.5 Permisos en caso de fallecimiento.

En caso de fallecimiento del padre o madre del Trabajador se otorgarán 7 días corridos de permiso con goce de remuneraciones, los que deberán hacerse efectivos cuando suceda el evento.

En caso de fallecimiento del suegro o suegra del Trabajador se le otorgarán 5 días corridos de permiso con goce de remuneraciones, que se deberán hacer efectivos cuando suceda el evento.

En caso de fallecimiento de un hermano (a), el Trabajador tendrá derecho a 5 días corridos de permiso con goce de remuneración, 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, sea o no carga familiar, y de un hijo en gestación, el Trabajador tendrá derecho a 7 días corridos de permiso con goce de remuneraciones.

Los permisos pactados en esta cláusula comenzarán a correr desde el día siguiente al fallecimiento de la persona que origina el permiso.

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 \$192.328.- 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 \$127.920.- 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, con el límite establecido en el inciso tercero del artículo 58 del Código del Trabajo,

que contempla un tope máximo correspondiente al 15% de descuento mensual.

7.10 Subsidio por licencia por enfermedad inferior a 11 días.

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

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

7.11 Garantía de atención médica hospitalaria.

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

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

7.12 Préstamo médico.

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

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

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

7.13 Exámenes médicos en tiempo de descanso.

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

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

7.14 Beca de Excelencia Académica.

La Empresa financiará 30 becas anuales por cada año calendario de vigencia del Contrato Colectivo, no acumulables, cuyos beneficiarios serán los hijos de los trabajadores que tengan o no la calidad de carga familiar y su 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 \$1.196.742.

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 en gestación a partir de la semana 20 de gestación y de los hijos carga familiar del Trabajador desde la educación inicial reconocida por el Estado hasta la educación superior.

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

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

7.16 Programa de beneficios flexibles.

7.16.1 Reglas generales

- a)** Los beneficios flexibles son elegibles libremente por el Trabajador, pero sólo se pagarán si el Trabajador así lo solicita dando estricto cumplimiento a las modalidades, plazos, topes, condiciones y formalidades exigidas en cada caso.
- b)** El Trabajador tendrá derecho a elegir libremente y en forma anticipada, durante el mes de noviembre de cada año, las condiciones en que gozará de los beneficios durante el año siguiente.
- c)** El monto total anual que el Trabajador dispondrá para elegir los beneficios de este Programa será equivalente al 24% del sueldo base anual y gratificación legal percibida en un año, suma que será aportada anualmente por la Empresa.
- d)** El monto total anual que dispondrá el Trabajador para elegir los beneficios de este Programa, será proporcional al tiempo servido por éste en cada año calendario. No obstante lo anterior, el Trabajador dejará de percibir los beneficios en el momento que termine el contrato de trabajo, cualquiera que sea la causal de extinción de la relación laboral.
- e)** En el evento que el Trabajador no ejerza su derecho de elección en forma oportuna, se presumirá que ha optado por la cobertura

mínima del Programa de Beneficios Flexibles. El exceso, si los hubiere, será pagado como un bono imponible y tributable, o bien, a elección del Trabajador podrá ser enterado en la cuenta individual de la Administradora de Fondos de Pensiones como depósito convenido, en este caso el Trabajador deberá acompañar oportunamente a la Empresa los formularios que requiera la institución previsional.

- f) El pago de los impuestos por los beneficios flexibles que comprende el Programa será de cargo del Trabajador.
- g) La información detallada respecto de cada uno de los beneficios que comprende el Programa le será proporcionada al Trabajador a través de normativa interna de la Compañía, el que no podrá contener condiciones menoscabantes en relación a las estipuladas en este Contrato Colectivo, sólo pudiendo ser modificado por mutuo acuerdo de las partes.
- h) En el evento que el Trabajador supere en un año calendario el límite del monto total anual que dispone para la elección de beneficios en este Programa, el exceso será imputable al Programa de Beneficios Flexibles del año siguiente.
- i) Si el Trabajador deja de pertenecer a la Empresa por cualquier causa y su gasto ha excedido el monto total anual, deberá reembolsar a la Empresa las sumas gastadas por este concepto, para cuyo efecto autoriza desde ya a la Compañía para efectuar el respectivo descuento de las eventuales indemnizaciones por término de contrato a que tendría Derecho.
- j) En el evento que el contrato individual del Trabajador expire, tendrá derecho a recibir, como diferencia, el saldo del monto anual devengado a la fecha del término del contrato en relación a las sumas efectivamente percibidas a título de los diversos beneficios del Menú Flexible, si estas últimas fueren menores al monto devengado. Para este efecto se entiende que el monto total anual disponible del menú Flexible se devenga de manera uniforme y en partes iguales en el respectivo año calendario.

7.16.2 Seguros básicos de salud, dental y catastrófico

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

por parte de la Empresa, de los procesos y las distintas etapas de la licitación de los seguros, siendo la decisión de contratación y el pacto de las condiciones de los seguros, parte de las facultades de administración de la Empresa.

a) Seguro básico de salud

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

b) Seguro básico dental

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

c) Seguro básico catastrófico

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

d) Seguro de vida

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

El Trabajador podrá definir libremente el monto del capital asegurado, aunque la cobertura mínima será equivalente a 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 7.16.2, que podrá complementar con otros planes opcionales descritos en documentos internos de la Empresa.

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

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

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

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

Considerando que el valor de la prima del seguro de salud, dental y catastrófico es de cargo del Trabajador, la Empresa bonificará dicho valor con un subsidio que alcanzará a: (a) 25% del costo prima para Trabajadores sin cargas, (b) 50% del costo prima para Trabajadores con una carga y (c) 65% del costo prima para Trabajadores con 2 o más cargas.

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

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

7.16.3 Aguinaldo de Fiestas Patrias

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

Este beneficio será percibido por el Trabajador conjuntamente con el pago de la remuneración del mes de agosto de cada año. En todo

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

7.16.4 Aguinaldo de Navidad

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

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

7.16.5 Bono de vacaciones

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

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

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

b) Sin perjuicio de lo anterior, el Trabajador podrá optar voluntariamente por acogerse a un sistema de vacaciones que implique el ejercicio de 10 días continuos de vacaciones, cada ocho meses aproximadamente, 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 y en la medida que también haya gozado de un período de vacaciones inmediatamente anterior de 10 días, a recibir adicionalmente una Asignación de Vacaciones equivalente a 20UF, 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 cumpliera los requisitos necesarios para hacer uso de feriado sin haber hecho uso del mismo, las sumas que correspondan a períodos completos de feriado 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 15 becas de estudios para trabajadores destacados por la suma de \$543.848.- con el objeto de financiar costos de matrícula y arancel de carreras técnicas y profesionales en instituciones reconocidas por el Estado, Diplomados o Magíster.

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

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

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

La Compañía otorgará al Trabajador que tenga hijos, sean o no carga familiar, que asistan a la Teletón, Coanil o Coaniquem una asignación anual de \$502.500.- (en adelante la "Asignación") por cada hijo que deba concurrir a alguna de las instituciones señaladas, destinada a financiar todo o parte de los gastos de cargo del Trabajador que conlleva asistir a tales instituciones. Igual Asignación corresponderá al Trabajador que tenga hijos con Síndrome de Down o con Trastorno del

Espectro Autista, por cada hijo, sea o no carga familiar, con alguna de tales condiciones que deba concurrir a una escuela o centro especial reconocido por el Estado.

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

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

7.19 Vacaciones por graduación de hijo.

La Empresa otorgará al Trabajador hasta 2 días, con cargo a sus vacaciones anuales, en caso de graduación de un hijo de alguno de los ciclos de escolaridad reconocidos por el Estado. Para gozar de este beneficio el Trabajador deberá acreditar la graduación y su fecha con certificado emitido por la institución educacional respectiva.

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 \$348.124.- 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.

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

9.2 Indemnización por renuncia voluntaria en caso de jubilación.

El Trabajador tendrá derecho a una indemnización convencional

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

9.3 Indemnización por fallecimiento del trabajador.

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

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

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, Bono Producción mensual, Bono Gestión Trimestral mensualizado e Incentivo de Productividad Trimestral mensualizado. Tratándose de las remuneraciones variables incluidas en la base de cálculo se considerará el promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario completos trabajados.

9.5 Indemnización por renuncia voluntaria - cupos sindicales.

La Empresa pagará al Trabajador cuyo contrato de trabajo termine por renuncia voluntaria y que se acoja a un cupo sindical, una indemnización convencional por años de servicio equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, con un límite máximo de 18 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 12 cupos por cada año de vigencia del Contrato Colectivo, los que, de no utilizarse, serán acumulados con los cupos del año de vigencia siguiente.

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

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

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

Para acceder a un cupo sindical será requisito esencial que el Trabajador tenga a lo menos 2 años de antigüedad en la Empresa.

Si en un determinado año de vigencia de Contrato Colectivo existieren más candidatos que cupos disponibles, los beneficiarios se seleccionarán, en primer lugar, por antigüedad en la Empresa; si la antigüedad fuere igual, se estará a la antigüedad en el Sindicato; si la igualdad persistiere, la Empresa y el Sindicato resolverán de común acuerdo. Igualmente, para el devengamiento de esta indemnización convencional será condición suspensiva la revisión por parte de la Compañía de si el trabajador postulante al cupo sindical no está siendo objeto de un proceso de investigación disciplinario al momento de la revisión. Por tanto, solamente sino está siendo investigado disciplinariamente o bien termina la investigación sin establecer falta laboral, y cumpliendo los demás requisitos contractuales, el Trabajador podrá tener derecho a la indemnización convencional.

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

9.6 Indemnización plan de egreso extraordinario por edad y antigüedad.

La Empresa pagará al Trabajador que tenga al menos 52 años de edad y 19 años de antigüedad laboral en la Compañía, cuyo contrato de trabajo termine por renuncia voluntaria y que se acoja a un cupo sindical, una indemnización convencional por años de servicio equivalente a 45 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, con un límite máximo de 21 años.

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

La Empresa otorgará un total de 3 cupos sindicales por cada año de vigencia del Contrato Colectivo, los que no serán acumulables de no utilizarse todos en el año respectivo. Los cupos sindicales pendientes no utilizados expirarán al término de la vigencia del Contrato Colectivo. Los cupos sindicales se irán utilizando en orden de postulación de los trabajadores. Sin embargo, si existieren más candidatos simultáneos que cupos disponibles en el período respectivo, los beneficiarios se seleccionarán, en primer lugar, por antigüedad en la Empresa; si la antigüedad laboral en la Empresa fuere igual, se estará a la edad del trabajador; si la igualdad persistiere, la Empresa y el Sindicato resolverán de común acuerdo.

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

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

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

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

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

La Empresa, al pagar la indemnización por años de servicio que proceda por la causal de necesidades de la empresa, no imputará a ella los aportes de su cargo que haya realizado para el seguro de

desempleo establecido en la ley N°19.728, renunciando el empleador en ese sentido a la imputación que establece el artículo 13 de esa ley.

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 Contrato Colectivo.

12.2 Incompatibilidad de Beneficios

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

12.3 Reemplazo de Beneficios

El presente Contrato Colectivo de Trabajo reemplaza en su totalidad a los beneficios contenidos en el Convenio Colectivo del Trabajo suscrito con fecha 1 de junio del año 2018 y sus complementos.

Los procedimientos internos de la Compañía relacionados con el presente Contrato 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 Contrato Colectivo tendrá una duración de 36 meses. Este plazo se contará a partir del 1 de junio de 2021 extendiéndose hasta

el 31 de mayo de 2024, es decir, la vigencia del instrumento colectivo incluye tanto el 1 de junio de 2021 como el 31 de mayo de 2024.

Las Partes acuerdan que, al día de su entrada en vigencia, el 1 de junio del año 2021, el presente Contrato Colectivo reemplazará en todas sus partes al Convenio Colectivo de Trabajo suscrito por las Partes con fecha 1 de junio del año 2018, sus respectivos anexos y convenios colectivos complementarios o modificatorios, declarando en este acto la Compañía y el Sindicato que cuentan con el mandato de sus representados para negociar y suscribir el presente Contrato Colectivo.

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

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

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

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 2021.

Base de cálculo x 2 = valor extraordinario día feriado progresivo 30

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

Los errores en la contabilización de los días de feriado progresivo no afectarán el derecho del trabajador a hacer uso de este beneficio

respecto del total de los días de feriado progresivo que efectivamente le correspondan conforme a la ley, bastando la verificación efectuada en base a la solicitud entregada por el trabajador en la fecha indicada en el párrafo primero de esta cláusula.

Cláusula segunda transitoria: Condiciones voluntarias y extraordinarias de egreso.

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

Cláusula 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 la cláusula del Contrato Colectivo que regula el Incentivo de Productividad Trimestral se aplicará íntegramente al Incentivo de Productividad Trimestral del último trimestre del año fiscal 2021 (FY21), no rigiéndose, por tanto, el mismo, en ninguna condición o requisito por el Convenio Colectivo reemplazado por el Contrato Colectivo. En cambio, las partes acuerdan que la regulación que hace el Contrato Colectivo del Bono Producción Mensual, del Bono Gestión Trimestral y del Bono Anual del Negocio comenzará a regir a partir del año fiscal 2022 (FY22).

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

Las Partes declaran que las remuneraciones y beneficios anuales distintos a los incentivos de productividad a que tengan derecho los trabajadores durante el presente año en virtud del Contrato Colectivo, que estaban regulados también en el Convenio Colectivo de 1 de junio de 2018, no tendrán derecho a un doble pago fundado en ambos instrumentos colectivos.

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

Firman en representación de Minera Spence S.A.

Cristian Andrés Concha Brante
Gerente Non Process
Infraestructure

Rodrigo Andrés Ramírez González
Gerente Materials Handling

Alejandro Javier Suzarte Fuentes
Principal Relaciones Laborales

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

Ronald Salcedo Guerra
Presidente

Ronald Aguirre Hofmann
Tesorero

Rodrigo Araya Nanjarí
Secretario

Rosendo Collao Ibáñez
Primer Director

Nidia Johnson Esquivel
Segundo Director

Anexos.

Anexo N°1

Nómina de socios del Sindicato:

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
1.	17370328-7	Acevedo	Muñoz	Jorge
2.	19691719-5	Aciares	Pinto	Ashley
3.	13531127-8	Acosta	Leyton	Henry
4.	14294766-8	Acuña	Gallegos	Ramon
5.	18759063-9	Acuña	Guzmán	Camila
6.	13140602-9	Acuña	Acuña	Larrys
7.	15802049-1	Adones	Barahona	Rodrigo
8.	15975072-8	Adones	Sáez	Jonathan
9.	15031003-2	Adones	Miranda	Katherin
10.	14115757-4	Adonis	Castro	Allen
11.	16874508-7	Adrian	Pérez	Juan
12.	12423691-6	Agrada	Molina	Jaime
13.	15611768-4	Agüero	Álvarez	Carlos
14.	15006532-1	Aguilar	Gilberto	Rolando
15.	17142274-4	Aguilar	Briceño	Cesar
16.	15685795-5	Aguilar	Ruz	Maria Jose
17.	16142987-2	Aguilar	Sáez	Eduardo
18.	13537928-K	Aguilera	Arredondo	Michael
19.	11511567-7	Aguilera	Maluenda	Luis
20.	16706153-2	Aguilera	Martínez	Eduardo
21.	10920623-7	Aguilera	Pérez	Eduardo
22.	12581674-6	Aguilera	Larrondo	Yasna
23.	18505939-1	Aguilera	Astudillo	Romina
24.	13535495-3	Aguirre	Adones	Miguel
25.	09535583-8	Aguirre	Carrizo	Alberto
26.	13418829-4	Aguirre	Castro	Pedro
27.	13973553-6	Aguirre	González	Rodrigo
28.	08605039-0	Aguirre	Hofmann	Ronald
29.	12567057-1	Aguirre	Prado	Jorge
30.	12219574-0	Agusto	Cárdenas	Patricio

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
31.	14112518-4	Alano	Díaz	Karla
32.	21991408-3	Alanoca	Villar	Ricardo
33.	07162478-1	Alarcón	Rebolledo	Henry
34.	18695131-K	Alarcón	Céspedes	Daniel
35.	12045010-7	Alarcón	Barrios	Jaime
36.	11291416-1	Alarcón	Díaz	Robert
37.	13530490-5	Alarcón	González	Carlos
38.	15975926-1	Alarcón	González	Clara
39.	10338514-8	Alarcón	Leal	Ivan
40.	16133723-4	Alballay	Espinoza	Cintya
41.	18506407-7	Albarez	Miranda	Yessenia
42.	11930291-9	Albornoz	González	Milton
43.	13418996-7	Alcalde	Chaile	Rodrigo
44.	10640016-4	Alcayaga	Silva	Marisol
45.	13422821-0	Alday	Valdés	Iver
46.	09312029-9	Alfaro	Mamani	Juan
47.	15045151-5	Alfaro	Paredes	Gustavo
48.	17938269-5	Alfaro	Miranda	Francisca
49.	19156257-7	Allende	Gallardo	Natalie
50.	10325551-1	Almeida	Jara	Christian
51.	15832581-0	Almeida	Suarez	Pedro
52.	15058882-0	Altamirano	Villalobos	Jhans
53.	16526496-7	Alucena	Alucena	Jasmina
54.	15682118-7	Alvarado	Cárdenas	Nelson
55.	12349201-3	Alvarado	Guaita	Henry
56.	15982729-1	Alvarado	Chávez	Juan
57.	19968836-7	Alvarado	Broudissond	Michelle
58.	15025246-6	Alvarez	Cortes	Nataly
59.	12445238-4	Álvarez	Carvajal	Janett
60.	13377922-1	Álvarez	Cisternas	Jose
61.	15671736-3	Álvarez	Suazo	Claudio
62.	16373141-K	Álvarez	Ayala	Mario

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
63.	16051283-0	Álvarez	Díaz	Ariel
64.	16258855-9	Álvarez	Ahumada	Erika
65.	11404185-8	Álvarez	Amante	Hernan
66.	12837778-6	Álvarez	Barraza	Patricio
67.	12805033-7	Álvarez	Moyano	Roberto
68.	17279820-9	Álvarez	Barrientos	Andrés
69.	15191347-4	Álvarez	González	Carolina
70.	12141138-5	Álvarez	Pérez	José
71.	18507856-6	Alvear	Zapata	Alvaro
72.	13015379-8	Alzamora	Lopez	Patricio
73.	15034094-2	Andana	Suarez	Hiber
74.	15012285-6	Anderson	Lahaye	Richard
75.	13973724-5	Angel	Gómez	Alexis
76.	14754232-1	Anza	Copa	Saul
77.	17092123-2	Anza	Teran	Laura
78.	24381198-8	Aparicio	Chorta	Judith
79.	13327998-9	Arancibia	Araya	Waldo
80.	13650860-1	Arancibia	Vera	Enzo
81.	13220310-5	Arancibia	Moscopulos	Ricardo
82.	18818049-3	Arancibia	Zamora	Elisabeth
83.	08847492-9	Araneda	Cruz	Alejandro
84.	18883557-0	Aranguiz	Cayo	Luis
85.	15674137-K	Araos	Rivera	Alejandro
86.	08844426-4	Aravena	Gaete	Angel
87.	11496144-2	Aravena	Valdebenito	Francisco
88.	18793402-8	Aravena	Avalos	Eduardo
89.	16524943-7	Aravena	Gutiérrez	Cristian
90.	10779703-3	Araya	Araya	Michael
91.	16052900-8	Araya	Casanova	Eduardo
92.	12438556-3	Araya	Cayo	Victor
93.	16671833-3	Araya	Farías	Robert
94.	15042970-6	Araya	Luna	Jusef

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
95.	14109849-7	Araya	Mandiola	Euclides
96.	15008845-3	Araya	Mardoñez	Ruben
97.	12801918-9	Araya	Morales	Cynthia
98.	13186090-0	Araya	Nanjari	Rodrigo
99.	13213213-5	Araya	Quispe	Sergio
100.	11135803-6	Araya	Segovia	Hugo
101.	13644983-4	Araya	Tello	Arturo
102.	17436330-7	Araya	Godoy	Edwards
103.	10661357-5	Araya	Iglesias	José
104.	12938674-6	Araya	Alvarado	Bladimir
105.	16392087-5	Araya	Silva	Sebastián
106.	16595546-3	Araya	Campusano	Erwing
107.	17723896-1	Araya	Acevedo	Annyluz
108.	17829829-1	Araya	Muñoz	Paula
109.	16596337-7	Araya	Carvajal	Lenin
110.	18518097-2	Araya	Soto	Valeria
111.	13176908-3	Araya	Araya	Javier
112.	11227029-9	Araya	Soto	Jose
113.	17626554-K	Araya	Valdivia	Kent
114.	13419527-4	Araya	Cortes	Olga
115.	13530720-3	Araya	Carvajal	Jorge
116.	13357637-1	Archiles	Godoy	Hector
117.	17020621-5	Ardiles	Arancibia	Kamila
118.	22895594-9	Arela	Maldonado	Hector
119.	17205770-5	Arellano	González	John
120.	14337614-1	Arenas	Muñoz	Sergio
121.	11320514-8	Arenas	Flores	Juan
122.	11699773-8	Arévalo	Arévalo	Marcelo
123.	16051643-7	Arévalo	Donaire	Jeremias
124.	08475808-6	Arévalo	Rubilar	José
125.	13178894-0	Argandoña	Barraza	Javier
126.	12572209-1	Argandoña	Barraza	Luis

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
127.	09973423-K	Arratia	Estay	Mauricio
128.	15031433-K	Arrocet	Estay	Juan
129.	16671761-2	Arvigo	Zamorano	Miguel
130.	12861625-k	Astudillo	Astudillo	Eduardo
131.	13219837-3	Astudillo	Letelier	Humberto
132.	16226817-1	Astudillo	Valdés	Javier
133.	16260282-9	Auger	Soto	Ricardo
134.	16926523-2	Avendaño	Villarroel	Nolberto
135.	09930307-7	Ávila	Astorga	Arturo
136.	16452331-4	Avilés	Matcovich	Victor
137.	10547027-4	Baez	Olivares	Julio
138.	15942090-6	Baeza	Salas	Carlos
139.	10824498-4	Bahamondes	Méndez	Eric
140.	10294257-4	Balbontín	Codoceo	Marco
141.	17015505-K	Balcazar	Flores	Elisama
142.	11197061-0	Baltazar	Rivera	Javier
143.	12607618-5	Baluart-Siles	Rivera	Francisco
144.	13646122-2	Barahona	Espinoza	Claudio
145.	10447723-2	Barraza	Rojas	Roberto
146.	13642365-7	Barraza	Valdés	Jorge
147.	14347834-3	Barraza	Valencia	Hugo
148.	13412939-5	Barraza	Araya	Carlos
149.	12569231-1	Barraza	Varas	José
150.	12802786-6	Barraza	Espinoza	Juan
151.	17723850-3	Barraza	Contreras	María
152.	19678334-2	Barraza	Pizarro	Carla
153.	18971421-1	Barraza	Barraza	Ignacio
154.	16934456-6	Barraza	Silva	Juan
155.	15490649-5	Barrera	Díaz	Domingo
156.	13890031-2	Barrera	Ramírez	Marco
157.	10386365-1	Barrera	Bustos	Julio
158.	10596245-2	Barría	Farías	Juan

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
159.	19106821-1	Barrientos	Veliz	Vanesa
160.	15017198-9	Barrios	Siede	Khalil
161.	16435635-3	Barrios	Godoy	Jose
162.	17020382-8	Barrios	Pedrerros	Christian
163.	19312508-5	Bascuñán	Sepúlveda	Erick
164.	09756080-3	Bastias	Sepúlveda	Geraldo
165.	11720667-K	Bastos	Saravia	Elizabeth
166.	16439209-0	Becerra	Espinoza	Javier
167.	17077696-8	Beiza	Pérez	Jorgie
168.	13425310-K	Berenguela	Aguirre	Jorge
169.	16666765-8	Bidart	Acevedo	Jorge
170.	13644734-3	Bizjak	Araneda	Vicente
171.	07608435-1	Blanco	Villalobos	David
172.	16891647-7	Blanco	Alday	Maicol
173.	14105577-1	Blas	Villanueva	Freddy
174.	12839126-6	Bolados	Aguilar	Jorge
175.	16732497-5	Bordones	Huarrchicay	Jose
176.	11506646-3	Borquez	Roco	Pedro
177.	16135537-2	Bravo	Barraza	Nelson
178.	15026721-8	Bravo	Ramos	Alfredo
179.	13178345-0	Briceño	Lemus	Horacio
180.	13799335-K	Briones	Caba	Victor
181.	13870604-4	Bruce	León	Nelson
182.	13530036-5	Bugueño	Aguirre	Christian
183.	15020203-5	Bugueño	Aguirre	Gabriel
184.	12084325-7	Bugueño	Araya	Exequiel
185.	17433108-1	Bugueño	Araya	Erasmó
186.	13219581-1	Bugueño	Covarrubias	Ivan
187.	13529482-9	Bugueño	Ríos	Leticia
188.	12581252-K	Bugueño	Ríos	Erwin
189.	15968586-1	Bugueño	Veliz	Michel
190.	17393466-1	Bugueño	Herrera	Valeria

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
191.	13819397-7	Burgos	Gatica	Hector
192.	13356746-1	Bustamante	Guzmán	Darwin
193.	15033450-0	Bustillos	Aguirre	Rodrigo
194.	15578255-2	Buston	Cruz	Marilen
195.	17392885-8	Buston	Espindola	Alfredo
196.	17345361-2	Caamaño	Suarez	Carlos
197.	16565559-1	Caamaño	Rojas	Carolina
198.	10443916-0	Caballero	Vilichich	Julio
199.	08995508-4	Cabezas	Aldana	Mario
200.	17938083-8	Cabrera	Quezada	Kiara
201.	15024131-6	Cáceres	Basualto	Diego
202.	13217183-1	Cáceres	Castro	Cristian
203.	12953969-0	Cáceres	Rojas	Marcelo
204.	09536225-7	Cadenas	Astudillo	Ronnie
205.	13421653-0	Calderon	Flores	Angie
206.	12802622-3	Calibar	Varas	Priscila
207.	19712476-8	Callejas	Maldonado	Valeria
208.	21158862-4	Callpa	Cayo	Oscar
209.	13216754-0	Campillay	Campillay	Francisco
210.	12841003-1	Campillay	Tapia	Jorge
211.	16723453-4	Campos	Ramos	Luis
212.	13419347-6	Campos	Rojas	Raquel
213.	20271130-8	Canales	Acevedo	Ellinie
214.	14744929-1	Canaza	Presbítero	Luis
215.	13678982-1	Cancino	Martínez	Marcos
216.	18825918-9	Cancino	Trigo	Yaritza
217.	14112552-4	Carayanis	Zaraza	Aristoteles
218.	12216493-4	Carcamo	Cortes	Marcos
219.	15025957-6	Cardenas	García	Jean
220.	18793043-K	Cardenas	González	Maria
221.	17432681-9	Cari	Inarejo	Víctor
222.	15975495-2	Carmona	Avalos	Luis

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
223.	15596279-8	Carmona	Carmona	Julio
224.	17191254-7	Carmona	Lara	Michael
225.	12263468-K	Carmona	Zepeda	Luis
226.	14296629-8	Carmona	González	Clara
227.	17017714-2	Carrasco	Ahumada	Franco
228.	13873682-2	Carrasco	Guerra	Ricardo
229.	13954165-0	Carrasco	Sanhueza	Carlos
230.	15729062-2	Carrillo	Orlandini	Daniela
231.	13641802-5	Carrillo	Corona	Claudia
232.	13529525-6	Carrizo	Aguilera	Manuel
233.	17237218-K	Carvacho	Luengo	Angie
234.	13218837-8	Carvajal	Bravo	Andrés
235.	12839307-2	Carvajal	Bravo	Alberto
236.	10277351-9	Carvajal	Lara	Fernando
237.	12815031-5	Carvajal	Naveas	Luis
238.	14099337-9	Carvajal	Rojas	Mauricio
239.	15036028-5	Carvajal	Fuentealba	Carlos
240.	16549924-7	Carvajal	Torres	Freddy
241.	13865136-3	Carvajal	Contreras	Alexis
242.	14116781-2	Carvajal	Luna	Angelica
243.	15685244-9	Carvajal	Reveco	Marco
244.	18791500-7	Carvallo	Briceño	Leslie
245.	12572620-8	Casanga	Muñoz	Tomas
246.	17557241-4	Casanova	Gatica	Angelina
247.	22074362-4	Casaut	Núñez	Abrahan
248.	08746732-5	Castellano	Navarrete	Luis
249.	16703419-5	Castillo	Castro	Danilo
250.	16565989-9	Castillo	García	Liz
251.	13178260-8	Castillo	Michea	Eric
252.	11162002-4	Castillo	Olivares	Claudio
253.	15017946-7	Castillo	Ortiz	Hermann
254.	09686787-5	Castillo	Ramos	Leonel

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
255.	16307114-2	Castillo	Talandianos	Nolberto
256.	08152657-5	Castillo	Tapia	Ricardo
257.	14296484-8	Castillo	Zuloaga	Franco
258.	17466297-5	Castillo	León	Ariel
259.	18689440-5	Castillo	Lopez	Jazmin
260.	16595705-9	Castillo	Codoceo	Hernan
261.	15678603-9	Castillo	Espinoza	Eduardo
262.	13224722-6	Castillo	Barraza	Cesar
263.	13357540-5	Castillo	Palacio	Miguel
264.	13009972-6	Castillo	Cautin	Eduardo
265.	19710303-5	Castillo	Pizarro	Kiara
266.	13133868-6	Castillo	Guzmán	Jorge
267.	15990247-1	Castro	Lucas	Hugo
268.	13760161-3	Castro	Ossandon	Victor
269.	15044445-4	Castro	Veas	Walter
270.	12615162-4	Castro	Trujillo	Erika
271.	16821863-k	Castro	Tarifeño	Enrique
272.	17656825-9	Castro	Garrote	Sandra
273.	17330206-1	Castro	De La Barra	Maria Jose
274.	14363550-3	Catalán	Bustos	Cristian
275.	16400785-5	Cataldo	Navia	Cristobal
276.	17097255-4	Cayo	Quihuata	Sergio
277.	17798162-1	Cayo	Bustamante	Ana
278.	19129792-K	Celedon	Salgado	Joyse
279.	12802497-2	Cepeda	Avilés	Fernando
280.	13425722-9	Cerda	Araya	Cesar
281.	13449528-6	Cerda	Navarro	Genaro
282.	12617952-9	Cerda	Rivera	Carlos
283.	14117140-2	Cerda	Vergara	Claudio
284.	13327069-8	Cerda	Herrera	Luis
285.	15514620-6	Cereceda	Rodríguez	Víctor
286.	19206027-3	Cervantes	Tejerina	Dania

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
287.	17523059-9	Cespedes	Chamorro	Victor
288.	18360479-1	Cespedes	Nardoche	Yarela
289.	18860746-2	Chacc	Campusano	Lizy
290.	09692031-8	Chamorro	Flores	Oscar
291.	16349474-4	Chamorro	Gómez	Oscar
292.	18854657-9	Chavez	Cuevas	Stephanie
293.	14493312-5	Chávez	Matamala	Luis
294.	18711344-K	Chepilla	Rojas	Sofia
295.	16351786-8	Choque	Reyes	Mario
296.	13146179-8	Cid	Neira	Freddy
297.	16916947-0	Cisternas	Chaparro	Fabian
298.	08418058-0	Cisternas	Rojo	Yerko
299.	12498203-0	Cisternas	Bascur	Julio
300.	08365604-2	Clavería	Vivanco	Wilson
301.	17938566-K	Codoceo	Ulloa	Sandy
302.	15501176-9	Cofre	Núñez	Rony
303.	12395562-5	Collao	Ibáñez	Rosendo
304.	16893151-4	Collao	Malebran	Jose
305.	13659838-4	Concha	Valdés	Alfonso
306.	19102029-4	Concha	Michea	Fernanda
307.	19693493-6	Concha	Michea	Sebastián
308.	15768206-7	Condori	Berma	Julio
309.	14588972-3	Constancio	Sepúlveda	Giovanna
310.	15501339-7	Contador	León	Daniel
311.	16226561-K	Contreras	Ávila	Carlos
312.	13746395-4	Contreras	Díaz	David
313.	10604895-9	Contreras	Rivera	Manuel
314.	15886311-1	Contreras	Rojas	Natalia
315.	10807723-9	Contreras	Contreras	Sabina
316.	20707949-9	Contreras	Luna	Pablo
317.	13633448-4	Contreras	Olate	Evelyn
318.	12581949-4	Contreras	Miranda	Bernardo

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
319.	16452375-6	Contreras	González	Caroline
320.	13218537-9	Contreras	Canales	Raul
321.	16466058-3	Contreras	Flores	Carolina
322.	17018102-6	Corco	Cortes	Tania
323.	16189208-4	Cordes	Zepeda	Luis
324.	15941797-2	Cornejo	Matus	Debora
325.	15054506-4	Cornejo	Nuñez	Ronald
326.	15692294-3	Corona	García	Eduardo
327.	13642522-6	Corrales	Mujica	Javier
328.	16704695-9	Cortes	Aguilar	Hugo
329.	17020831-5	Cortes	Arancibia	Yerko
330.	14601662-6	Cortes	Cortes	Guillermo
331.	17392910-2	Cortes	Gajardo	Sergio
332.	13643428-4	Cortes	Jil	Jorge
333.	12575682-4	Cortes	Meléndez	Leonardo
334.	15812948-5	Cortes	Ramos	Ernesto
335.	08891757-K	Cortes	Vega	Alonso
336.	16703715-1	Cortes	Godoy	David
337.	15022234-6	Cortes	Jopia	Francisco
338.	12841179-8	Cortes	Hidalgo	Jorge
339.	15030762-7	Cortes	Araya	David
340.	17066326-8	Cortes	Cortes	Ivan
341.	17799280-1	Cortes	Vargas	Maria
342.	15812318-5	Cortez	Narváez	Claudio
343.	12571685-7	Corvalán	Díaz	Cristian
344.	16349467-1	Cossio	Pinto	Issain
345.	16703900-6	Croocker	Albarracin	Marisol
346.	14102882-0	Cruz	Anza	Luis
347.	14426253-0	Cruz	Macaya	Cristian
348.	18144910-1	Cruz	Vargas	Herbert
349.	16703468-3	Cruz	Covarrubias	Mario
350.	15885421-K	Cuadra	Molina	Francisco

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
351.	12802234-1	Cubillos	Herbas	Marisel
352.	13759458-7	Cubillos	Herbas	Darwin
353.	15037614-9	Cuellar	Pizarro	Wilson
354.	15977845-2	Cuevas	Ossandon	Francisco
355.	11615275-4	Curguan	Araya	Jorge
356.	15982068-8	Curill	Araya	Cristian
357.	17861002-3	Daher	Díaz	Agustin
358.	09551860-5	Del Canto	Contreras	Claudio
359.	15019563-2	Del Canto	Valencia	Ronald
360.	13417119-7	Delgado	Teran	Marcela
361.	16088878-4	Díaz	Reyes	Francisco
362.	12658101-7	Díaz	Figueroa	Cheryl
363.	18518684-9	Díaz	Orellana	Maryorie
364.	18230904-4	Díaz	Orellana	Khaterine
365.	18125619-2	Díaz	Arancibia	Paola
366.	11191557-1	Díaz	Díaz	Christian
367.	12170755-1	Díaz	Aguilera	Yasna
368.	12975990-9	Díaz	Araya	Henry
369.	13867156-9	Díaz	Cubillos	Rodrigo
370.	11961046-K	Díaz	Huenchumán	Máximo
371.	16249750-2	Díaz	Pedemonte	Paolo
372.	15024526-5	Díaz	Rojas	Jonathan
373.	11205349-2	Díaz	Trujillo	Yuri
374.	10689835-9	Díaz	Varas	Hernan
375.	14466228-8	Díaz	Vásquez	José
376.	15869628-2	Donaire	Donaire	Eliás
377.	16678992-3	Donoso	Osorio	Bastian
378.	13261722-8	Douglas	Rojas	Eric
379.	16438121-8	Dulcien	Cayo	Mauricio
380.	16282352-3	Duran	Cabello	Cristobal
381.	10892149-8	Duran	Rosales	Julio
382.	13015279-1	Echeverria	Rivera	Javier

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
383.	13214651-9	Echeverría	García	Richard
384.	15769310-7	Echeverría	Urqueta	Raúl
385.	19104385-5	Egaña	Aceituno	Tania
386.	10978378-1	Elgueta	Bustamante	Carlos
387.	14690073-9	Escate	Tinco	Jaime
388.	08761997-4	Escobar	Guzmán	Luis
389.	10679187-2	Escobar	Brito	Milton
390.	18287613-5	Escobar	Pizarro	Allison
391.	11898355-6	Esparza	Villanueva	Francisco
392.	16898797-8	Esparza	Gutiérrez	Jose
393.	11599662-2	Espejo	Maraboli	German
394.	13533792-7	Espinoza	Carrizo	Alejandro
395.	17194056-7	Espinoza	Kong	Suylam
396.	13420218-1	Espinoza	Rondon	Carlos
397.	17018093-3	Espinoza	Zuleta	Wilson
398.	18001967-7	Espinoza	Bobadilla	Nicolle
399.	12608655-5	Esquivel	Oyanadel	Juan
400.	13640039-8	Estay	Espinoza	Manuel
401.	18005627-0	Esteban	Pizarro	Oscar
402.	18184261-K	Farfán	Vera	Michael
403.	19221604-4	Farías	Alcaino	Leidy
404.	13644970-2	Farías	Brante	Carlos
405.	13866467-8	Farías	Cuello	Ignacio
406.	12838802-8	Farías	Tapia	Carlos
407.	11508272-8	Fernandez	Alvarez	Margarita
408.	17275290-K	Fernández	Olivares	Aida
409.	18290358-2	Fernández	Obregon	Daniela
410.	13504268-4	Fernández	Valenzuela	Eduardo
411.	15178297-3	Fernández	Núñez	Manuel
412.	16244953-2	Figuroa	Guerra	Andrés
413.	10482114-6	Figuroa	Alcota	Jasmia
414.	13327136-8	Figuroa	Mariño	Maiko

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
415.	16700691-4	Figueroa	Mencía	Luis
416.	11763555-4	Figueroa	Fernández	Juan
417.	17194320-5	Figueroa	Esquivel	María
418.	16399748-7	Figueroa	Romero	Eliás
419.	15680154-2	Figueroa	Vargas	Eduardo
420.	15982441-1	Figueroa	Bravo	Brenda
421.	09540675-0	Flores	Aguilar	Mario
422.	11134061-7	Flores	Álvarez	Sergio
423.	15610966-5	Flores	Astorga	Guilmar
424.	18561430-1	Flores	Bravo	Alam
425.	16057284-1	Flores	Catalán	Maycol
426.	09688161-4	Flores	Christie	Alfredo
427.	14567477-8	Flores	Tenorio	Boris
428.	09464500-K	Flores	Trujillo	Guimar
429.	15024158-8	Flores	Flores	Edna
430.	13038974-0	Flores	Romero	Mario
431.	13364920-4	Foix	Ávila	Luis
432.	13433733-8	Fontecilla	Corbett	Francisco
433.	16162737-2	Foretich	Lecaros	Sthephanie
434.	10836045-3	Fredes	Silva	Sergio
435.	12837654-2	Frez	Vera	Mauricio
436.	18504087-9	Fuentes	Saavedra	Daniel
437.	16123529-6	Fuentes	Beltran	Oscar
438.	18139943-0	Fuentes	Arevalo	Carla
439.	16437311-8	Fuenzalida	Gallardo	Verónica
440.	18381109-6	Fuenzalida	Araya	Catalina
441.	16224776-K	Fuica	Arriaran	Alexis
442.	14241818-5	Gaete	Reyes	Marcelo
443.	12568849-7	Gahona	Arostick	Patricio
444.	15017525-9	Gallardo	Pereira	William
445.	14296718-9	Gallardo	Rojas	Analia
446.	16240583-7	Gallardo	Arguello	Luis

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
447.	11930159-9	Gallegos	Aguirre	Juan
448.	17437023-0	Galleguillos	Rojas	Jean
449.	13012832-7	Galleguillos	Veliz	Judith
450.	15004225-9	Galleguillos	Vernal	Ronny
451.	13220758-5	Gallo	Irribarren	Alberto
452.	15685736-K	Gallosa	Navarro	Franco
453.	16442398-0	Galvez	García	Sebastián
454.	19654522-0	Gamboa	Castillo	Damian
455.	15040566-1	Gamboa	Olivares	Albert
456.	17434198-2	Gamboa	Retamal	Rodrigo
457.	16109725-K	Garcia	Toro	Raúl
458.	16466548-4	Garcia	Garcia	Ronald
459.	12615165-9	Garín	Godoy	Enrique
460.	08840145-k	Garnica	Pérez	Juan
461.	15625458-4	Garrido	Rosas	Juan
462.	14105834-7	Garrido	Mendoza	Alvaro
463.	12004425-7	Garrote	Álvarez	Pablo
464.	09227513-2	Gatica	Meza	Carlos
465.	18372365-0	Gatica	Rodríguez	Fernando
466.	17093368-0	Gavia	Angel	Diana
467.	16438552-3	Giacaman	Hevritt	Antonio
468.	16772918-5	Gilbert	Leandro	Nicole
469.	13181106-3	Godoy	Aliaga	Cristian
470.	15559694-5	Godoy	Gajardo	Mariana
471.	16559182-8	Godoy	González	Loyda
472.	16133989-K	Godoy	Ramos	Miguel
473.	17111575-2	Godoy	Pizarro	Jorge
474.	18483505-3	Godoy	Yañez	Camila
475.	13530923-0	Gómez	Díaz	Osman
476.	14309551-7	Gómez	Lobera	Agustina
477.	16436808-4	Gómez	Briceño	Pablo
478.	13649703-0	Gómez	Campusano	Julio

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
479.	13193217-0	Gómez	Carmona	Alfredo
480.	08477491-K	Gómez	Lopez	José
481.	16773425-1	González	Segovia	Nestor
482.	17389179-2	González	Neiquel	Beatriz
483.	18574848-0	González	Iturra	Nicole
484.	18482069-2	González	Tejerina	Vivian
485.	18793628-4	González	Carvajal	Iris
486.	11930138-6	González	Bravo	José
487.	08736649-9	González	Alarcón	Alberto
488.	14366477-5	González	Dinamarca	Danixa
489.	10976524-4	González	Huerta	Marco
490.	12840114-8	González	Madariaga	Cristian
491.	13761636-k	González	Lopez	Mario
492.	16183630-3	González	Páez	Efrain
493.	14396347-0	González	Reyes	Cristian
494.	13643370-9	González	Solar	Sergio
495.	16833856-2	González	Marín	Alexandro
496.	12442809-2	Gornall	Silva	Allan
497.	15022352-0	Guajardo	Rottelly	Cristian
498.	08929658-7	Guaringa	Ortiz	Marcial
499.	18914018-5	Guerra	Ducuara	Johan
500.	13868017-7	Guerra	Vargas	Claudio
501.	12434757-2	Guerrero	Castro	Alexander
502.	14542970-6	Guerrero	Guerrero	Juan
503.	18793475-3	Gutiérrez	Miranda	Nicolas
504.	17556682-1	Gutiérrez	Richards	Carlos
505.	19396283-1	Gutiérrez	Venegas	Leila
506.	15001226-0	Gutiérrez	Calle	Mauricio
507.	13642352-5	Gutiérrez	Guacucano	Abel
508.	10626189-K	Gutiérrez	Gutiérrez	Raúl
509.	13421321-3	Guzmán	Alcaino	Jorge
510.	12838677-7	Halle	Leva	Rodrigo

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
511.	17091952-1	Hashimoto	Arrstegui	Fugihe
512.	18007282-9	Henríquez	Trivick	Natanael
513.	15768929-0	Henríquez	Flores	Gabriel
514.	13016019-0	Henríquez	Naranjo	Rodrigo
515.	15741077-6	Herrera	Álvarez	Gabriel
516.	13633365-8	Herrera	Araya	Guillermo
517.	17388763-9	Herrera	Miranda	Francisco
518.	15761528-9	Herrera	Muñoz	Juan
519.	18757199-5	Herrera	Contreras	Maria
520.	13744858-0	Herrera	Loyosa	Carlos
521.	19822144-9	Herrera	Gallardo	Makarena
522.	14587486-6	Hidalgo	Olivares	David
523.	13863997-5	Hinojosa	Chinga	Juan
524.	11346337-6	Hiriart	Saavedra	Edwin
525.	10833190-9	Honores	Garrido	Freddy
526.	15013705-5	Huaca	Huaca	Rosalía
527.	17392174-8	Huanca	Villega	Jerson
528.	17313501-7	Huang	Araya	Chi - Lee
529.	11865529-k	Huerta	Herrera	Hector
530.	17433976-7	Huerta	Shanderson	Giuliano
531.	14108817-3	Huerta	Vera	Claudio
532.	16704668-1	Huerta	Vega	Patricio
533.	16438317-2	Ibacache	Garín	Alexander
534.	14463476-4	Ibacache	Henríquez	Daniel
535.	12837855-3	Ibacache	Miranda	Ariel
536.	13874587-2	Ibáñez	Plaza	Luis
537.	17805391-4	Ibarra	Jara	Daniel
538.	18409677-3	Inostroza	Rifo	Marcela
539.	13219244-8	Iriarte	Castillo	Johnny
540.	14385844-8	Isasmendi	Rivera	José
541.	16703907-3	Jiménez	Vásquez	Natacha
542.	14114379-4	Jiménez	Castro	Carlos

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
543.	12572299-7	Jiménez	Urquieta	Juan
544.	11932411-4	Jofre	Araya	carlos
545.	13747753-k	Jofre	Rojas	Juan
546.	13643997-9	Johnson	Esquivel	Nidia
547.	17994585-1	Johnson	Vergara	Constanza
548.	12839564-4	Jopia	Cerda	Dennis
549.	17019351-2	Jorquera	Vergara	Roberto
550.	11468361-2	Jorquera	Zarate	Ivonne
551.	15811940-4	Jorquera	Flores	Sebastián
552.	13711004-0	Jorquera	Olivares	Leslie
553.	13646156-7	Juarez	Rojas	Juan
554.	11930569-1	Kostopulos	Orellano	Aristides
555.	13015958-3	Kuhne	Ávila	Manfredo
556.	13648253-K	Labarca	Contreras	Victor
557.	12170905-8	Labrin	Ocaranza	Esteban
558.	13746688-0	Lafferte	Cortes	Manuel
559.	12608485-4	Lamilla	Castillo	Cristian
560.	18400478-k	Lanas	Lique	Felipe
561.	17018382-7	Lara	León	Ivan
562.	19445593-3	Lara	Quijada	Monica
563.	13214307-2	Lara	Menay	Litto
564.	14612098-9	Lara	Venegas	Hernan
565.	16892015-6	Largo	Fernández	Paula
566.	15686406-4	Larrea	Rodriguez	Andres
567.	16333359-7	Lazcano	Lazcano	Ignacio
568.	09500156-4	Leal	Ríos	Apolonio
569.	17205381-5	Ledesma	Caniguante	Ruben
570.	15447473-0	Leiva	Roa	José
571.	13171573-0	Leiva	Astudillo	Jaime
572.	15044353-9	Leiva	Flores	Paulina
573.	17724485-6	Leiva	Moreno	Ignacio
574.	18790466-8	Leon	Ríos	Camila

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
575.	17434594-5	Leon	Gaete	Jean
576.	15799372-0	Leon	Bravo	Luis
577.	18400267-1	Leon	Ceballos	Oscar
578.	12615760-6	Lepe	Sommerville	Michael
579.	14901587-6	Letelier	Bernale	Jorge
580.	12837383-7	Letelier	Rojas	Ana
581.	14113888-K	Leyton	Vera	Jorge
582.	13212365-9	Lillo	Herrera	Patricio
583.	12642471-k	Lillo	González	Juan
584.	17939101-5	Lillo	Castillo	Diego
585.	18769065-K	Lillo	Gougain	Franco
586.	20274297-1	Linares	Hidalgo	Luis
587.	09418877-6	Lira	Berrios	José
588.	10785523-8	Li-Yau	Herrera	Claudia
589.	13216665-k	Llave	Rojas	Michel
590.	12837815-4	Lobos	Cortes	Manuel
591.	10816612-6	Lobos	Escobar	Humberto
592.	13018289-5	Lobos	Castillo	Luisa
593.	16203124-4	Lobos	Pasten	Melisa
594.	17974064-8	Lobos	Lobos	Jean
595.	24777084-4	Londoño	Lopez	Angie
596.	19445516-K	Lopez	Tobar	Yohanka
597.	14349672-4	Lopez	Badilla	Carol
598.	16184443-8	Lopez	Pizarro	Luis
599.	16672079-6	Lopez	Morales	Luciano
600.	17734699-3	Lopez	Fuentes	Katherine
601.	18790819-1	Lopez	Choque	Evelin
602.	18751968-3	Lopez	Campusano	Constanza
603.	14098692-5	Lopez	Pinto	Eduardo
604.	24448961-3	Lopez	Hernández	Mary
605.	15054723-7	Lopez	Araya	Sergio
606.	11934685-1	Lopez	Bugueño	Hernan

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
607.	21607222-7	Lopez	Colque	Edson
608.	12803096-4	Lopez	Contreras	Ricardo
609.	17207774-9	Lopez	Lagos	Katia
610.	13424216-7	Lopez	Rojas	Rodrigo
611.	06292655-4	Lopez	Silva	María
612.	09508364-1	Lorca	Romero	Sergio
613.	18011351-7	Loyola	Loyola	Christopher
614.	11613244-3	Lozano	Ramírez	Hector
615.	14045529-6	Luna	Herrera	Patricia
616.	11945175-2	Madariaga	Mancilla	Katy
617.	12804132-K	Madariaga	Campillay	Patricio
618.	15046825-6	Madrid	Maldonado	Hugo
619.	16313625-2	Magna	Ahumada	Gregory
620.	09648272-8	Magna	Herrera	Moises
621.	13064611-5	Mak	Cortez	Suylin
622.	07181878-0	Maldonado	Chávez	Patricio
623.	10657908-3	Maldonado	Plaza	Patricio
624.	13180483-0	Maluenda	Araya	Felix
625.	15680546-7	Maluenda	Rojas	Eduardo
626.	18580203-5	Maluenda	Rojas	Gissele
627.	14543953-1	Mamani	Anza	Adolfo
628.	15008068-1	Mamani	Correa	Cristobal
629.	13416890-0	Mamani	Cruz	Emilio
630.	14582468-0	Mancilla	Díaz	Alejandro
631.	18219303-8	Mancilla	Vera	Genesis
632.	12608828-0	Manso	León	Raúl
633.	13869222-1	Marin	Tapia	Bernarda
634.	17070053-8	Martinez	Bravo	Fabiola
635.	13419949-0	Martínez	Rivera	Cecily
636.	17388697-7	Martínez	Castro	Pilar
637.	08323257-9	Martínez	Díaz	Omar
638.	17325810-0	Martínez	Espinoza	Ignacio

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
639.	10038276-8	Martínez	Orozco	Ivan
640.	14575736-3	Martínez	Bautista	Ronny
641.	16492820-9	Martínez	Lara	Cristian
642.	17096399-7	Martínez	Lozano	Luis
643.	15812792-K	Martínez	Palma	Jimmy
644.	10631850-6	Mauna	Galleguillos	Pablo
645.	17936323-2	Maureira	Díaz	Luis
646.	13423568-3	Maureira	Salazar	Cesar
647.	11723040-6	Medina	Tabilo	Manuel
648.	17526807-3	Medina	Muñoz	Marisela
649.	15454460-7	Mejias	Pozo	Marcelo
650.	19114814-2	Mejias	Pozo	Natalia
651.	13642729-6	Melin	Orrego	Victor
652.	12213696-5	Mellia	Pinentel	Marcos
653.	12835270-8	Menares	Rojas	Cristian
654.	09838576-2	Meneses	Araya	Charles
655.	13018494-4	Mercado	Cuello	Eric
656.	13007902-4	Merino	Lopez	Jaime
657.	13214732-9	Milla	Argandoña	Lorenzo
658.	13419597-5	Milla	Ramirez	Alicia
659.	12442701-0	Miranda	Araya	Eleazar
660.	10794085-5	Miranda	Cortes	Claudio
661.	12937836-0	Miranda	Miranda	Eduardo
662.	18521698-5	Miranda	Rodríguez	Christofer
663.	11378522-5	Miranda	Portilla	Juan
664.	14552778-3	Miranda	Silva	Juan
665.	19103506-2	Miranda	Cabezas	Laura
666.	19100646-1	Miranda	Lopez	Jarijska
667.	16463352-7	Molina	Riquelme	Andrea
668.	17734415-K	Molina	Flores	Cesar
669.	16549603-5	Mondaca	Ledezma	Mauricio
670.	15909937-7	Mondaca	Mondaca	Ricardo

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
671.	13760156-7	Mondaca	Zepeda	Claudio
672.	08294193-2	Mondaca	Piñones	René
673.	15885436-8	Mondaca	Díaz	Esteban
674.	16478137-2	Monroy	Latach	Oscar
675.	15696218-K	Montero	Duran	Robin
676.	16260012-5	Montero	Flores	Juan
677.	12843126-8	Montes	Torrejón	Rodrigo
678.	15981924-8	Morales	Flores	Jose
679.	15017364-7	Morales	Barrera	Walter
680.	17179864-7	Morales	Oribe	Victor
681.	12964676-4	Morales	Contreras	Juan
682.	15594535-4	Morales	Miranda	Mauricio
683.	09780239-4	Morales	Morales	Jose
684.	12833385-1	Morales	Rojas	Manuel
685.	17261090-0	Morales	Morales	Waleska
686.	13361638-1	Morales	Gallardo	José
687.	14109461-0	Moreno	Cortes	Roman
688.	13753392-8	Moreno	Fariás	Ciro
689.	14490917-8	Moreno	Murua	Cristian
690.	11944042-4	Moreno	Zubicueta	Angel
691.	16884049-7	Moreno	Moreno	Susana
692.	14109897-7	Morgado	Delgado	Bruny
693.	16005104-3	Moris	Navarrete	Rowina
694.	16349808-1	Moroso	Mamani	Juan
695.	16199583-5	Moscoso	Ticuna	Doris
696.	12006446-0	Moya	Spuler	Patricio
697.	16132810-3	Moya	Moya	Alexis
698.	15080117-6	Moya	Alarcón	Jennifer
699.	12171144-3	Muñoz	Soto	José
700.	12596075-8	Muñoz	Borquez	Cristian
701.	12614625-6	Muñoz	León	Christian
702.	11937225-9	Muñoz	Rojas	Danilo

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
703.	13142352-7	Muñoz	Muñoz	Egardo
704.	16437191-3	Muñoz	Gálvez	Juan
705.	16688901-4	Muñoz	Reyes	Alen
706.	16063579-7	Muñoz	Araya	Danilo
707.	14098222-9	Muñoz	Amaya	Patricio
708.	14099150-3	Muñoz	Torres	Cesar
709.	17711914-8	Muñoz	Veliz	Felipe
710.	15418586-0	Murden	Jimenez	Mirtha
711.	14902900-1	Nancul	Olivares	Nelson
712.	16874399-8	Naranjo	Manzano	Andrea
713.	15027601-2	Narea	Paredes	Wilme
714.	16592164-k	Navarro	Solar	Eric
715.	13735039-4	Navarro	Jahnk	Karina
716.	17020023-3	Navia	Rivera	Oscar
717.	13013842-k	Negrete	Astorga	Alejandro
718.	13389270-2	Neira	Guzmán	Edgardo
719.	09283483-2	Nieto	Urrea	Sergio
720.	10647146-0	Norambuena	Olguín	Alen
721.	17589624-4	Norambuena	Salinas	Nelson
722.	14100186-8	Núñez	Acosta	Rodrigo
723.	12447441-8	Núñez	Pozo	Gabriel
724.	13889846-6	Núñez	Astudillo	Pedro
725.	09826837-5	Núñez	Guerrero	Jorge
726.	10165178-9	Núñez	Herrera	Valentin
727.	16135112-1	Núñez	Manquez	Mario
728.	16549051-7	Núñez	Pizarro	Herman
729.	12445001-2	Ocaranza	Aguirre	Cesar
730.	16436709-6	Ocayo	Rozas	Alejandro
731.	12616955-8	Ochoa	Cortes	Juan
732.	13181666-9	Ogalde	Cortez	Jose
733.	12657559-9	Olate	Solar	Dante
734.	16389966-3	Olea	Pol	Belemis

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
735.	16469162-4	Olguin	Tapia	Hector
736.	13222715-2	Oliva	Bravo	Hans
737.	12806342-0	Olivares	Rojas	Andrés
738.	13012555-7	Olivares	Barahona	Rodrigo
739.	11748322-3	Olivares	Collado	Jorge
740.	13327725-0	Olivares	Licuime	Javier
741.	12937822-0	Olivares	Reyes	Pedro
742.	17113152-9	Olivares	Rivera	Jhoan
743.	11784126-K	Olivares	Rivadeneira	Grineldo
744.	13218625-1	Olivares	Godoy	Jacqueline
745.	18705313-7	Olivares	Vargas	Francisca
746.	12876244-2	Olmos	Ávila	Alexis
747.	12837643-7	Opazo	Olivares	Mauricio
748.	10083198-8	Orellana	Pérez	Gerardo
749.	18613481-8	Orellano	Urtubia	Alvaro
750.	10547752-K	Orrego	Flores	Manuel
751.	12428189-k	Orrego	Piñones	Luis
752.	16891686-8	Orrego	Montero	Vahitiare
753.	11719786-7	Ortega	Gómez	Leonardo
754.	16248553-9	Ortega	Ortuya	Francisco
755.	13422309-k	Ortega	Ortuya	Luis
756.	15019814-3	Ortiz	Álvarez	Carlos
757.	10080015-2	Ortiz	Canepa	Orlando
758.	11600297-3	Ortiz	Pérez	Omar
759.	14113501-5	Ortiz	Zarate	Cristhian
760.	09307061-5	Ortiz	Flores	Alberto
761.	13745296-0	Ortuya	Fernández	Mauricio
762.	16423135-6	Oses	Palma	Claudio
763.	15673867-0	Osorio	Ordenes	Esteban
764.	15040645-5	Ossandon	Cortes	José
765.	12583256-3	Ossandon	Morales	Mario
766.	17362583-9	Ossandon	Cortes	Juan

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
767.	16135787-1	Osses	González	Diego
768.	14351796-9	Osses	Paz	Jose
769.	08795865-5	Oyanadel	Vega	Guillermo
770.	16989560-0	Oyanedel	Toro	Miguel
771.	16489040-6	Oyarzun	Donoso	Carlos
772.	12614696-5	Pacheco	Rojas	Ronaldy
773.	22178354-9	Padilla	Chávez	Miler
774.	18843309-K	Padilla	Guardiola	Nelly
775.	16671686-1	Páez	Ramírez	Hector
776.	11733698-0	Pantoja	Miranda	Alberto
777.	18201609-8	Parra	Burgos	Melisa
778.	12146823-9	Pasten	Altamirano	Nibaldo
779.	10724683-5	Pasten	Álvarez	Fernando
780.	15015528-2	Pasten	Carrasco	Williams
781.	09206157-4	Pasten	Silva	Alexi
782.	17133432-2	Pasten	Cortez	Gonzalo
783.	15924271-4	Paycho	Ticona	Juan
784.	13759292-4	Peña	Palavecinos	José
785.	14404584-K	Peña	Villa	Alex
786.	15066153-6	Peña	Zamora	Fabian
787.	13016468-4	Peña	Chrino	Mauricio
788.	16437521-8	Peñailillo	Cuevas	Michel
789.	12140117-7	Peñaloza	Moro	Jonnathan
790.	12103262-7	Peralta	Muñoz	Juan
791.	13749576-7	Pereira	Jorquera	Cristian
792.	17598803-3	Pereira	Sepúlveda	Daniela
793.	13982716-3	Pereira	Mallea	Ronald
794.	18482724-7	Perez	Araya	Paul
795.	20261710-7	Perez	Olivares	Carolay
796.	16439845-5	Pérez	Gutiérrez	Gerardo
797.	12219736-0	Pérez	Campusano	Javier
798.	15017002-8	Pérez	Caro	Javier

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
799.	17092961-6	Pérez	Godoy	Gregori
800.	17190004-2	Pérez	Tapia	Eduardo
801.	12441998-0	Pérez	Toro	Miguel
802.	15976045-6	Petricic	Robles	Dinko
803.	12523162-4	Pichunlaf	Cuevas	Carlos
804.	15211326-9	Pilar	Valdebenito	Robert
805.	15059173-2	Pinilla	Uilches	Pablo
806.	13472194-4	Pino	Aguilar	German
807.	13649307-8	Pinto	Alquinta	Marcelo
808.	14112951-1	Pinto	Concha	Mauricio
809.	13422026-0	Pinto	Olivares	Jorge
810.	15811702-9	Pinto	Pailamilla	Martin
811.	15980254-K	Pinto	Zuñiga	Angelica
812.	13868238-2	Pinto	Diaz	Gladys
813.	09502102-6	Piñones	Urbina	Hector
814.	13761329-8	Piñones	Villegas	Jorge
815.	09868243-0	Pizarro	Dubó	Alvaro
816.	11725631-6	Pizarro	Hernández	Luis
817.	11378941-7	Pizarro	Marín	Pedro
818.	11341903-2	Pizarro	Riquelme	Oscar
819.	16187785-9	Pizarro	Rojas	Daniel
820.	13532255-5	Pizarro	Zepeda	Cristian
821.	15513956-0	Pizarro	Lira	Alvaro
822.	17179993-7	Pizarro	Pastene	Karol
823.	18648987-K	Pizarro	Carquin	Maria
824.	17555853-5	Pizarro	Stuardo	Pablo
825.	13759602-4	Plaza	Plaza	Marcelo
826.	13743178-5	Pollanco	Castillo	Gustavo
827.	12938916-8	Ponce	Rojas	Hector
828.	15020510-7	Ponce	Castillo	Rodrigo
829.	13414773-3	Pozo	Figuroa	Juan
830.	18517068-3	Prado	Bruna	Fernanda

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
831.	13868184-K	Psijas	Trigo	Ioannis
832.	15021090-9	Psijas	Trigo	Ulises
833.	12567727-4	Puga	Reyes	Juan
834.	12001332-7	Quijada	Bugueño	Johnny
835.	16132609-7	Quintana	Tapia	Geovanny
836.	13871552-3	Quintreman	Lara	José
837.	21815880-3	Quiroz	Carrasco	Mario
838.	11813514-8	Quispe	Bacian	Oswaldo
839.	16676846-2	Ramírez	Sáez	Mario
840.	17644010-4	Ramírez	Morales	Giuliano
841.	12837916-9	Ramírez	Oliva	Alejandra
842.	16780296-6	Ramírez	Guerrero	Victor
843.	16037496-9	Ramírez	Peña	Eduardo
844.	10520057-9	Ramírez	Pizarro	Robinson
845.	16898617-3	Ramírez	Urra	Eduardo
846.	18914039-8	Ramos	Seguel	Miguel
847.	15660763-0	Ramos	Torres	Sebastián
848.	20273359-K	Ramos	Marín	Jean
849.	18654929-5	Ramos	Urrutia	Diego
850.	15013703-9	Ramos	Ramos	Mileen
851.	15680867-9	Ramos	Rivera	Carolina
852.	14597906-4	Ramos	Saldías	José
853.	15974532-5	Ravest	Donoso	Eduardo
854.	15017572-0	Reindus	Abarca	Cristian
855.	15021516-1	Reyes	Cortes	José
856.	08599614-2	Riffo	Valderrama	Jessica
857.	13014072-6	Ríos	Cereceda	Ximena
858.	15813401-2	Ríos	Aracena	Jonathan
859.	09984305-5	Riquelme	Acevedo	Mario
860.	15813946-4	Rivas	Zaraza	Patricio
861.	19395745-5	Rivas	Dorador	Gabriela
862.	15024678-4	Rivera	Alvarado	Marlene

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
863.	15022866-2	Rivera	Bruna	Reynaldo
864.	15813389-K	Rivera	Farías	Cristian
865.	11422455-3	Rivera	Lazo	Rafael
866.	16705459-5	Rivera	Palleros	Erwins
867.	13972962-5	Rivera	Salazar	Rodrigo
868.	09815217-2	Rivera	Villalobos	Benjamin
869.	13633346-1	Rivera	Epulef	Ingrid
870.	15811717-7	Rivera	Soto	Sonia
871.	12426952-0	Rivera	Lazo	Cristian
872.	17131838-6	Rivero	Vásquez	Luis
873.	13616811-8	Roa	Castillo	Yajaira
874.	13632359-8	Robles	Araya	Richard
875.	12348239-5	Robles	Esquivel	Eduardo
876.	13385753-2	Roca	Lagos	Claudio
877.	23967751-7	Rocha	Bustamante	Milton
878.	08795212-6	Roco	Retamal	Alex
879.	15046138-3	Rodriguez	Gómez	Ruben
880.	16581756-7	Rodriguez	Gerlosio	Sebastián
881.	18968265-4	Rodriguez	Astorga	Karen
882.	18918690-8	Rodriguez	Seura	Katalina
883.	17426746-4	Rodriguez	González	Antonieta
884.	12574708-6	Rojas	González	Marcelo
885.	08791129-2	Rojas	Aguilar	Wilson
886.	10703679-2	Rojas	Amengual	Carlos
887.	11934493-K	Rojas	Bordones	Mauricio
888.	13365131-4	Rojas	Lopez	Jorge
889.	13217091-6	Rojas	Huerta	Roberto
890.	12597788-K	Rojas	Olivares	Richard
891.	16566378-0	Rojas	Pérez	Neil
892.	13176156-2	Rojas	Portilla	Abel
893.	11468778-2	Rojas	Rivera	Guillermo
894.	12943455-4	Rojas	Rojas	Nelson

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
895.	13217347-8	Rojas	Zepeda	Jorge
896.	16540499-8	Rojas	Cortez	Yessenia
897.	12170812-4	Rojas	Monardez	Pedro
898.	15573931-2	Rojas	Honores	Yenny
899.	10408583-0	Rojas	Cortes	Juan
900.	15047472-8	Rojas	Araya	Yeris
901.	14113687-9	Rojas	Carrasco	Mildred
902.	16848635-9	Rojas	Rojas	Rocio
903.	13428188-K	Rojas	Ramírez	Jaime
904.	16259360-9	Rojas	Chaile	Juan
905.	13632726-7	Rojo	Tabilo	Sergio
906.	13641700-2	Rojo	Vega	Dionisio
907.	16438400-4	Rojo	Flores	Moises
908.	16438485-3	Romero	Romero	Andrés
909.	14394256-2	Romero	Sandoval	Samuel
910.	13646177-K	Romero	Alcapido	Adriana
911.	13222792-6	Rosas	Rojas	Andrés
912.	16136086-4	Rubina	Tolosa	Patricio
913.	13013633-8	Ruiz	Rojas	Luciano
914.	16190617-4	Ruiz	Zambrano	Claudia
915.	12166944-7	Ruz	Lira	Leandro
916.	16819727-6	Saavedra	Rivera	Luis
917.	11269940-6	Saelzer	Salinas	Margarita
918.	15010934-5	Saez	Vergara	Cristian
919.	17438544-0	Salazar	Olivares	Joahn
920.	17020159-0	Salazar	Osorio	Jose
921.	16822033-2	Salazar	Ojeda	Jessenia
922.	12836524-9	Salcedo	Guerra	Ronald
923.	11511372-0	Saldívar	Rojas	Nelson
924.	13216772-9	Salfate	Barraza	German
925.	12327862-3	Salgado	Rubio	Sergio
926.	13224099-K	Salinas	Contreras	Sergio

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
927.	17019175-7	Salinas	Pérez	Anllely
928.	17439694-9	Salvo	Zamora	Sofia
929.	15000601-5	Sánchez	Rocha	Flor
930.	14517737-5	Sánchez	Echiburu	Erman
931.	19250903-3	Sandoval	Friz	Yesenia
932.	13654562-0	Sanhueza	Ojeda	Osvaldo
933.	09106965-2	Santander	Molina	Juan
934.	11931504-2	Santelices	Ríos	Michel
935.	09450527-5	Santis	Villegas	Patricia
936.	14309267-4	Santos	Nava	José
937.	12624575-0	Santos	Carrasco	Roberto
938.	15825337-2	Santos	Vargas	Joao
939.	13220683-K	Sapiain	Godoy	Luis
940.	18234784-1	Sarabia	Santiago	Camila
941.	16662129-1	Sarmiento	Rivera	Diego
942.	16307011-1	Sarmiento	Rojas	Eduardo
943.	16893279-0	Sarmiento	Rojas	Mauricio
944.	09396057-2	Schnettler	Aguilar	Carlos
945.	16704132-9	Segovia	Miranda	Cristian
946.	13146125-9	Seguel	Ogalde	Claudio
947.	14574547-0	Seguel	Seguel	Natalia
948.	10152407-8	Seguín	Ramm	Marco
949.	12428409-0	Segura	Tirado	Jonas
950.	13941699-6	Sepúlveda	Olivos	Jose
951.	15021326-6	Sepúlveda	Arredondo	Jorge
952.	13868734-1	Sepúlveda	Vera	Jaime
953.	16258755-2	Serey	Valencia	Luis
954.	17392048-2	Serey	Valencia	Sebastián
955.	15018402-9	Siede	Rudolffi	Rolando
956.	15038387-0	Sierra	González	Manuel
957.	12832690-1	Siles	Rivera	Alejandra
958.	15021776-8	Silva	Olivares	Patricio

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
959.	11816475-k	Silva	Vocar	Antonio
960.	21733583-3	Silva	Miranda	Sandra
961.	16581207-7	Smith	Valdivia	Nataly
962.	12803415-3	Sola	Vega	Andrés
963.	14115543-1	Solar	Pizarro	Cristian
964.	15052083-5	Soruco	Díaz	Juan
965.	18311697-5	Sossa	Altamirano	Anita
966.	14111893-5	Soto	Gómez	Juan
967.	09702765-K	Soto	Araya	Jorge
968.	14100206-6	Soto	Donaire	Cristian
969.	15811646-4	Soto	Soto	Guillermo
970.	10978748-5	Soto	Uribe	Leyla
971.	18793255-6	Soto	Villavicencio	Fabiana
972.	14599887-5	Soto	Salinas	Miguel
973.	12840097-4	Soza	Villaruel	Roberto
974.	13645834-5	Soza	Campillay	Mauricio
975.	13632477-2	Suazo	Ardiles	Cristian
976.	14112642-3	Suazo	Villagrán	Pablo
977.	13747559-6	Tabilo	Michea	José
978.	11940506-8	Tang	Maturana	Ricardo
979.	13359645-3	Tapia	Jorquera	Luis
980.	16452621-6	Tapia	Martínez	Christopher
981.	15031690-1	Tapia	Meza	Ariel
982.	11227528-2	Tapia	Salazar	Hector
983.	12809472-5	Tapia	Navarrete	Edmundo
984.	18793857-0	Tapia	Hernández	Yamilet
985.	11939892-4	Tapia	Jorquera	Juan
986.	12350314-7	Tapia	Alvarez	Omar
987.	25009736-0	Tascon	Meneses	Claudia
988.	15578266-8	Tejerina	Soza	Evelin
989.	15982927-8	Tello	Streeeter	Juan
990.	08903072-2	Terán	Anza	Cristobal

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
991.	24297729-7	Terceros	Jurado	Magda
992.	13416389-5	Ticuna	Vilca	Alexis
993.	17246437-8	Titichoca	Naranjo	Camila
994.	17266389-3	Tobar	Ortiz	Camilo
995.	13794022-1	Toledo	Lopez	Cesar
996.	13870736-9	Toledo	Vega	Daniel
997.	16195124-2	Toledo	Rojas	Nevenka
998.	12608028-K	Toledo	Ponce	Juan
999.	15501043-6	Toro	Gatica	Daniel
1000.	12022873-0	Torrejon	González	Mauricio
1001.	14508229-3	Torres	Cid	Juan
1002.	14478043-4	Torres	Calabaceros	Abelardo
1003.	13747356-9	Torres	Cortes	Wilson
1004.	09263307-1	Torres	Rocco	Alan
1005.	12532170-4	Torres	Vergara	Tomas
1006.	17725599-8	Torres	Torres	Victor
1007.	18101899-2	Torres	Quezada	Fernanda
1008.	17466273-8	Torres	Grin	Katherinne
1009.	12348591-2	Trigo	Astorga	José
1010.	18178537-3	Trigo	González	Maykol
1011.	14313337-0	Troncoso	Vega	Rodolfo
1012.	17388752-3	Troncoso	Castro	Amanda
1013.	17938871-5	Troncoso	Lemus	Maria
1014.	09723830-8	Trujillo	Castillo	Manuel
1015.	16974151-4	Ugalde	Solís	Pablo
1016.	10121307-2	Ugrinovic	Ayavire	Andro
1017.	16248848-1	Ulloa	Rojas	Adrian
1018.	09772633-7	Urbina	Oyarzun	Hector
1019.	16912648-8	Uribe	Cesternas	Rolando
1020.	12770726-K	Urqueta	Fernández	Sergio
1021.	17016628-0	Urrutia	Bonilla	Jhon
1022.	13869819-K	Valdebenito	Palma	Juan

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
1023.	10500068-5	Valdebenito	Fuentes	Alex
1024.	12616773-3	Valdebenito	Palma	Drago
1025.	17618294-6	Valdés	Núñez	Yerko
1026.	15834953-1	Valdés	Reyes	Rafael
1027.	12349367-2	Valdés	Rojas	Jorge
1028.	11614372-0	Valdés	Segovia	Hernan
1029.	17435440-5	Valdivia	Villalobos	Gabriela
1030.	13743940-9	Valenzuela	Flores	Yerko
1031.	10839454-4	Valenzuela	Mella	Claudio
1032.	13192895-5	Valle	Millapany	Alejandra
1033.	18520776-5	Vallejo	Bravo	Andrés
1034.	12571903-1	Varas	Gutiérrez	Pablo
1035.	13641746-0	Varas	Larraguibel	Roberto
1036.	12167122-0	Varas	Larrondo	Roberto
1037.	16259766-3	Varas	Buston	Carolina
1038.	16326021-2	Varas	Lopez	Luis
1039.	12214312-0	Varela	Díaz	Manuel
1040.	11508137-3	Varela	Suarez	Roberto
1041.	13645919-8	Varela	Paredes	Graciela
1042.	09115505-2	Vargas	Balcázar	Eduardo
1043.	18004864-2	Vásquez	Santander	Gerardo
1044.	19213942-2	Vásquez	Zamora	Jocelyn
1045.	16705880-9	Vásquez	Reyes	Dorian
1046.	13873803-5	Vásquez	Robledo	William
1047.	06671177-3	Vásquez	Saavedra	Elias
1048.	09280846-7	Veas	Salamanca	Luis
1049.	17435357-3	Veas	Avilés	Rosa
1050.	12349470-9	Vega	Dinamarca	Edwards
1051.	10549698-2	Vega	Alfaro	Christian
1052.	15021575-7	Vega	Flores	Roberto
1053.	15014279-2	Vega	Pizarro	Miguel
1054.	15514997-3	Vega	Espejo	Jorge

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
1055.	16874640-7	Vega	Alarcón	Benny
1056.	14521308-8	Vega	Pasten	Gabriel
1057.	15173730-7	Vejar	Lopez	Alvaro
1058.	16614488-4	Velasco	Cabello	Estefania
1059.	13870754-7	Veliz	Maturana	Cesar
1060.	12137524-9	Veliz	Barraza	Leonardo
1061.	13745699-0	Veliz	Castillo	Pedro
1062.	13762550-4	Veliz	González	Victor
1063.	14570077-9	Veliz	Huidobro	Patricio
1064.	10251991-4	Veliz		Manuel
1065.	15026982-2	Venegas	Tapia	Jeremias
1066.	19326277-5	Venegas	Julve	Claudia
1067.	10061375-1	Vera	Morales	Luis
1068.	13764431-2	Vera	Fernández	Julio
1069.	13265968-0	Verdugo	Ortiz	Claudio
1070.	14612235-3	Vergara	Rozas	José
1071.	11618952-6	Vergara	Céspedes	Juan
1072.	18005571-1	Vergara	Ahumada	Franco
1073.	13015061-6	Vergara	Mosnich	Carlos
1074.	16204278-5	Vergara	Sepúlveda	Claudio
1075.	15813831-K	Vergara	Tello	Jonathan
1076.	17629139-7	Vergara	Gallardo	Pamela
1077.	15869417-4	Vergara	Ramos	Rodrigo
1078.	13220158-7	Vergara	Ruiz	Alfredo
1079.	13752629-8	Vicencio	Gómez	Manuel
1080.	13212084-6	Vidal	Muñoz	Luis
1081.	14111275-9	Videla	Vasallo	Gwendolyne
1082.	08910935-3	Vilches	Desider	Carlos
1083.	12839003-0	Vilches	Luna	Enrique
1084.	13985670-8	Vilches	Romero	Michael
1085.	16437378-9	Vilches	Aranibar	Paulina
1086.	10393759-0	Villagra	Castro	Mario

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
1087.	13216681-1	Villagra	Cerezo	Victor
1088.	12567325-2	Villagrán	Sepúlveda	Luis
1089.	12217160-4	Villalobos	Cerda	Claudio
1090.	11748259-6	Villalobos	Fuentes	Victor
1091.	17772096-8	Villalobos	Cárdenas	Michael
1092.	13034029-6	Villaman	Corvalán	Andrés
1093.	13868577-2	Villar	Alcalde	Rodrigo
1094.	08583895-4	Villarroel	Espinoza	Hector
1095.	13419318-2	Villarroel	Guarda	Rodrigo
1096.	16137260-9	Villarroel	Osorio	Victor
1097.	17162974-8	Villegas	Carvajal	Ignacio
1098.	15521182-2	Villegas	Cárdenas	Jaime
1099.	09999364-2	Vivian	Cortes	Darío
1100.	16465802-3	Viza	Rio	Eric
1101.	13011561-6	Volaric	Reyes	Yerko
1102.	17330229-0	Wachtendorff	Segura	Johon
1103.	15668151-2	Wachtendorff	Segura	Johnny
1104.	18918920-6	Wastavino	Rojas	Yuvitza
1105.	15011087-4	Yanca	Velázquez	Marcela
1106.	15870349-1	Yanguas	Agüero	Carla
1107.	12840206-3	Yañez	Lopez	Celia
1108.	14309298-4	Yañez	Villalobos	Cristian
1109.	13421784-7	Yañez	Escobar	Mauricio
1110.	15018653-6	Yutronic	Lastra	Nevenka
1111.	15056434-4	Zamora	Palacios	Julio
1112.	16696376-1	Zamorano	Fuentes	Carlos
1113.	12569971-5	Zapata	Araya	Alex
1114.	12890950-8	Zapata	Bustos	Pablo
1115.	15975664-5	Zavala	Soza	Jorge
1116.	18233407-3	Zepeda	Miranda	Vicente
1117.	11118723-1	Zepeda	Trigo	Gabriela
1118.	09321356-4	Zepeda	Vicencio	Nibaldo

N°	RUT	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
1119.	15020067-9	Zhigley	Fernández	Karen
1120.	14582963-1	Zuleta	Hernández	Christian
1121.	12595923-7	Zuleta	Peña	Gustavo
1122.	13175282-2	Zuluaga	Peñaloza	Cristian
1123.	11813672-1	Zúñiga	González	Mario
1124.	18011449-1	Araya	Vega	Juan
1125.	13747927-3	Rivera	Milla	Karen
1126.	17923005-4	Lillo	Carrasco	Estefania

Anexo N°2

A- Cobertura mínima Seguro Complementario de Salud

ITEM CUBIERTOS	% Devolución		Tope por prestaciones
GASTOS AMBULATORIOS			
Consultas (1)	85%	\$0%	1,00 por consulta
Exámenes (Rx y laboratorio)	85%	\$0%	
Procedimientos	85%	\$0%	
Medicamentos ambulatorios	60%	60%	
Medicamentos genéricos	80%	\$0%	
Kinesiología	85%	\$0%	
Fonoaudiología	85%	\$0%	
Cirugía ambulatoria	85%	\$0%	
GASTOS AMBULATORIOS			
Día cama	100%		2,50 diario
Exceso 30 días	80%		2,50 diario
Servicios hospitalarios	100%		30,00 por evento
Exceso del tope señalado	80%		
HOME CARE	Mismo beneficio en día cama		
Gastos del donante vivo (Trasplante)	100%		40,00 por evento
Gastos del donante post-mortem (trasplante)	100%		20,00 por evento
MATERNIDAD			
Parto normal	100%		20,00 por evento
Cesárea	100%		30,00 por evento
Aborto no provocado	100%		10,00 por evento
Parto múltiple	100%		50% adicional al parto
Tratamientos de fertilidad	80%		30,00 por evento
Complicaciones del embarazo y parto	Se cubre como cualquier otra enfermedad		
SALUD MENTAL AMBULATORIA			
Consultas Psiq., Psicol y Psicopedagogía (incluye las consultas por droga)	80%		1,00 por consulta 10,00 anual por persona
SALUD MENTAL HOSPITALARIA			
Tratamientos hospitalarios	80%		1,00 por consulta 10,00 anual por persona
GASTOS ÓPTICOS			
Marcos, cristales, lentes de contacto	80%		Tope máximo anual UF 2,5 por persona
Otros gastos ambulatorios			
Prótesis: Mayor complejidad (3)	50%		15,00 anual por persona
Otras (4)	50%		10,00 anual por persona
Ortesis	50%		10,00 anual por persona
Audífonos	80%		5,00 anual por persona
Material de yeso	80%		-
Traslados en ambulancia			
Terrestre (hasta 50 KM)	80%		15,00 anual por persona
Aérea	80%		
Deducibles	Montos por categoría		
Empleado solo	UF 0,50 anual		
Empleado con 1 carga	UF 1,00 anual		
Empleado con 2 o más cargas	UF 1,50 anual		
Límite máximo anual por beneficiario	UF 500		

50% de reembolso para gastos sin cobertura por la Institución de Salud Previsional (Isapre, FONASA, etc.)

(Se excluye de esta forma, medicamentos ambulatorios, psiquiatría, psicología, prótesis y ortesis, gastos ópticos)

(1) Consulta incluye domicilio.

(2) Incluye día cama sala cuna, incubadora, recuperación, medic hosp. U.T.I., materiales clínicos, exam. y proced. y derecho pabellón.

(3) Prótesis de caderas, marcapasos, lentes intraoculares, placas y tornillos.

(4) Incluye plantillas, excluye prótesis dentales.

B- Cobertura mínima Seguro Dental

Deducibles	Montos por categoría UF	
Empleado solo	0,50	
Empleado con 1 carga	1,00	
Empleado con 2 o más cargas	1,50	
Periodo de acumulación del deducible	Año póliza	
Consumo del deducible	Después del reembolso del seguro	
Gastos dentales	% Reembolso	Máximo por persona anual
Cuidado dental rutinario	60%	UF 20
Periodoncia		
Endodoncia		
Operatoria dental		
Cirugía bucal		
Prótesis (Después de 6 meses de cobertura)		
Ortodoncia (Después de 6 meses de cobertura)		
Tope máximo por prestación	100% del arancel UCO	

C- Cobertura mínima Seguro Catastrófico

Gastos ambulatorios	% Reembolso	Tope por prestación UF
Consulta general Consulta domicilio Exámenes de laboratorio Exámenes radiológicos Procedimientos Tratamientos kinésicos Otros tratamientos terapéuticos GES (Diagnóstico, seguimiento, tratamiento)	100%	
Otros gastos ambulatorios	% Reembolso	Tope por prestación UF
Ambulancia terrestre Prótesis y ortesis (excluye plantillas y prótesis dentales) Materiales de yeso Medicamentos ambulatorios	100%	
Gastos hospitalarios	% Reembolso	Tope por prestación UF
Día cama Día sala cuna Día incubadora Día recuperación UTI Medicamentos hospitalarios Materiales clínicos Derecho pabellón Honorarios médicos quirúrgicos	100%	
Maternidad	% Reembolso	Tope por prestación UF
Complicaciones del embarazo	100%	
Deducible por asegurado (seguro de salud)	UF 500	
Límite de reembolso máximo por persona anual	UF 1.000	

Reembolsos para gastos sin cobertura por la Institución de Salud Previsional (Isapre, FONASA, etc.)
(se excluye de esta norma, medicamentos ambulatorios, prótesis y ortesis).

