

CONTRATO COLECTIVO 2022 - 2025

SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES
DE EMPRESA MINERA ANTUCOYA



ANTUCOYA
ANTOFAGASTA MINERALS



CONTRATO COLECTIVO 2022 - 2025

SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES
DE EMPRESA MINERA ANTUCOYA

ÍNDICE

Contrato Colectivo de trabajo Minera Antucoya y Sindicato N°1 de Trabajadores de Empresa Minera Antucoya	5
1. PROPÓSITO Y ÁMBITO DEL CONTRATO COLECTIVO	6
2. DEFINICIONES	2
3. REMUNERACIONES	9
3.1. Incremento real de Sueldo Base	9
3.2. Bono de Continuidad Operacional	9
3.3. Bono Variable Mensual	10
3.4. Bono Variable Trimestral	13
3.5. Bono Sistema Flexible	16
3.6. Bono Nocturno	17
3.7. Bono Festivos	18
3.8. Llamada de Emergencia	19
3.9. Extensión de la jornada de trabajo	19
3.10. Bono Convenio Desempeño Compañía	20
3.11. Bono de Reemplazo	22
3.12. Gratificación Legal	22
4. BENEFICIOS LABORALES	23
4.1. Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad	23
4.2. Bono de Vacaciones	23
4.3. Indemnización por años de servicios por causa de jubilación	24
4.4. Indemnización por causa de muerte del Trabajador	24
4.5. Indemnización por causa de invalidez	25
4.6. Indemnización por problemas de salud	25
4.7. Indemnización por años de servicios por renuncia	26
4.8. No descuento de aporte de empleador a cuenta individual de seguro de cesantía	27
4.9. Aporte Previsional	27
4.10. Permisos con goce de remuneraciones	28
4.11. Calidad de vida familiar	29
4.12. Ayuda por Fallecimiento	30
4.13. Asignación Sala Cuna y acumulación de días de alimentación	30
4.14. Celebración del Día del Minero y Fiesta de Navidad	31



5. BENEFICIOS EDUCACIONALES Y CAPACITACIÓN	31
5.1. Becas de Estudio	31
5.2. Capacitación del Trabajador	32
6. BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA SALUD Y SEGUROS	34
6.1. Seguro Médico	34
6.2. Seguro de Vida o Incapacidad Total	34
6.3. Seguro Dental	34
6.4. Seguro de Enfermedades Catastróficas	35
6.5. Seguro Escolar	35
6.6. Atención Médica Hospitalaria	35
6.7. Subsidio Complementario por Enfermedad	36
6.8. Condiciones generales	36
7. BENEFICIO HABITACIONAL	37
7.1. Trabajadores que solicitan el Beneficio Habitacional por primera vez	37
7.2. Trabajadores que al 1º de octubre de 2016 hayan hecho uso del Beneficio Habitacional	39
7.3. Bono Compensatorio Especial	40
8. BENEFICIOS SINDICALES	41
8.1. Horas de Trabajo Sindical	41
8.2. Capacitación Dirigentes Sindicales	41
8.3. Aporte Anual al Sindicato	42
8.4. Aporte al Bienestar del Sindicato	42
9. REAJUSTABILIDAD DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO	42
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO	43
11. DURACIÓN Y VIGENCIA	43
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	44

MINERA ANTUCOYA Y SINDICATO N° 1 DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA ANTUCOYA

En Santiago, a 13 de octubre de 2022, entre, **MINERA ANTUCOYA**, rol único tributario número 76.079.669-7, en adelante también la Empresa, el Empleador, la Compañía o Antucoya, representada por su Comisión Negociadora, integrada por los apoderados, don Boris Mauricio Astete Astete, Gerente Recursos Humanos, Rut: 13.160.230-8, don Nallib Guillermo Jodor Hereme, Gerente Finanzas, Rut: 9.289.134-8 y don Ricardo Antonio Aramburú Álvarez, Superintendente Relaciones Laborales, Rut: 13.611.173-6, todos domiciliados, para estos efectos, en Avenida Grecia N°750, piso 2, comuna y ciudad de Antofagasta; y por la otra, el **SINDICATO N° 1 DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA ANTUCOYA**, RSU N° 02.01.0886, en adelante también el Sindicato, representado por sus directores sindicales, don César Antonio García Barraza, Presidente, don Miguel Eliud Pasmiño Mujica, Tesorero, don Alfredo Efraín Andrade Fuentes, Secretario, don Héctor Andrés Bastías Álvarez, Director, y doña Paulina Andrea Orellana Silva, Directora, todos domiciliados, para estos efectos, en calle Patria Nueva N° 3421, Villa Codelco, comuna y ciudad de Antofagasta, quienes actúan debidamente facultados para celebrar el presente instrumento colectivo, en representación de los socios de dicha organización sindical quienes son individualizados en la nómina que se contiene al final de este instrumento como **Anexo N° 1** y que se considera parte integrante del mismo para todos los efectos legales a los que haya lugar; se ha convenido, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 327 y siguientes, y demás pertinentes del Código del Trabajo, el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, en adelante el "Contrato Colectivo", bajo los términos y condiciones que a continuación se exponen.



1. PROPÓSITO Y ÁMBITO DEL CONTRATO COLECTIVO

1.1. Es intención de las partes

- a) Fijar claramente, en un solo documento, los derechos y obligaciones recíprocos en lo que dice relación con remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.
- b) Prevenir conflictos entre ellas en todas las cuestiones reguladas en este instrumento.
- c) Mantener y asegurar sus buenas relaciones durante la vigencia de este Contrato Colectivo.

1.2. Ámbito de aplicación

- a) El presente Contrato Colectivo afecta por una parte a Minera Antucoya y por la otra a los Trabajadores con contrato de trabajo, con derecho a negociar colectivamente y que se incluyen en la nómina que se agrega como Anexo N°1 de este Contrato Colectivo y que, para todos los efectos legales y contractuales, constituye parte integrante del mismo. A los trabajadores con jornada parcial, se les aplicarán el Bono Variable Mensual (cláusula 3.3) y Bono Variable Trimestral (cláusula 3.4) en proporción a las horas de su jornada.
- b) Las partes acuerdan que, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, la Empresa podrá aplicar, total o parcialmente, los beneficios estipulados en este instrumento a todos o parte de los trabajadores. Los trabajadores a quienes se aplicare el presente Contrato Colectivo, en la forma antes indicada, deberán pagar al Sindicato el 100% de la cuota sindical ordinaria, conforme a su valor vigente en los estatutos del Sindicato a la fecha de suscripción del Contrato Colectivo, durante el período en que se extiendan los beneficios, para cuyo efecto el monto correspondiente les será descontado por la Empresa.

En caso que un trabajador con contrato indefinido o plazo fijo (con las particularidades reguladas para este caso en la cláusula 2.2 de este instrumento colectivo) perteneciente al rol empleado se afilie al Sindicato y no se encuentre afecto a otro instrumento colectivo, la Empresa le aplicará todas las estipulaciones del presente Contrato Colectivo, con excepción de las remuneraciones o beneficios siguientes, que no se extenderán: Incremento real de Sueldo Base (cláusula 3.1 de este instrumento), Bonos por el acuerdo para la renovación y para la implementación de nuevos sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos (disposición transitoria 2 de este instrumento), Bono por término de negociación colectiva (disposición transitoria 3 de este instrumento), Bono término de negociación de forma colaborativa (disposición transitoria 4

de este instrumento), Bono inicio de la operación de la “Ampliación del ROM Dinámico” (disposición transitoria 5 de este instrumento), Bono Productividad y Rendimiento 2022 (disposición transitoria 6 de este instrumento), Bono mesa de Trabajo Adecuaciones Legislativas (disposición transitoria 7 de este instrumento), Bono Inicio Alimentación Mineral a Planta Fase 6 (disposición transitoria 8 de este instrumento), y Préstamo Blando (disposición transitoria 9 de este instrumento). La aplicación referida en este párrafo regirá a contar del mes siguiente que el Sindicato comunique por escrito a la Empresa la afiliación y estará sujeta a la condición de que el trabajador acepte la extensión de beneficios mediante la suscripción de un anexo de su contrato individual de trabajo.

1.3. El presente Contrato Colectivo deja sin efecto y reemplaza en su totalidad, desde la fecha de su entrada en vigencia, el contrato colectivo de trabajo de fecha 2 de noviembre de 2019. Asimismo, el presente instrumento colectivo deja sin efecto y reemplaza toda otra remuneración, beneficio o condición común de trabajo no contemplada en este instrumento, de manera tal de que en ningún caso existirá duplicidad de beneficios. En consecuencia este Contrato Colectivo constituye el único y completo acuerdo entre las partes, en materia de remuneraciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo, salvo lo expresamente estipulado individualmente, en materias distintas a las reguladas en este instrumento.

2. DEFINICIONES

Con el propósito de facilitar la redacción, interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo, las siguientes expresiones tendrán la significación que se pasa a indicar:

2.1 Contrato, Contrato Colectivo, Contrato Colectivo de Trabajo: Estas expresiones se refieren al presente Contrato Colectivo, cuyas cláusulas se especifican en este documento.

2.2 Trabajador, trabajadora, trabajadores, dependientes o personal: Cada vez que en este Contrato Colectivo se mencionen estas expresiones, se entenderá que se alude a todos aquellos trabajadores afiliados al Sindicato con contrato de trabajo indefinido y de plazo fijo vigente, que presten servicios a Minera Antucoya, que son parte del presente Contrato Colectivo y que se incluyen como tales en el Anexo N°1 de este instrumento. Los Trabajadores con contrato a plazo fijo, durante los primeros 10 meses de su contrato, recibirán exclusivamente los siguientes beneficios de este contrato colectivo: a) Gratificación legal (3.12), b) Bono de Continuidad Operacional (3.2), c) Bono nocturno (3.6), y d) Bono festivos (3.7). Con posterioridad a este periodo de 10 meses se les aplicará el contrato colectivo de acuerdo a las condiciones y requisitos establecidos en cada cláusula.



2.3 Empleador, Empresa, Compañía, Antucoya: Estas se refieren a Minera Antucoya.

2.4 Cargas Familiares: Todas aquellas que el Trabajador tiene reconocidas como tales por el organismo previsional respectivo.

2.5 Hijos: Hijos e hijas del Trabajador con filiación matrimonial o no matrimonial, o adoptados en conformidad a la ley, siempre que sean cargas familiares de acuerdo a lo definido anteriormente.

Para los efectos de impetrar los beneficios que el Contrato Colectivo establece para o en relación a los hijos, se considerarán también como tales a los menores de edad que estén al cuidado del Trabajador por resolución judicial mientras posean el carácter de carga familiar del propio Trabajador.

2.6 Conviviente: Es la persona que está cohabitando con el Trabajador(a) en el mismo hogar y mantenga una relación afectiva ininterrumpida, desde hace 1 año, en caso de haber hijos en común y desde hace 2 años en caso de no haberlos, lo cual deberá acreditarse mediante declaración jurada de convivencia suscrita por el (la) Trabajador (a) ante notario público y mediante el o los certificados de nacimiento correspondiente, que se entregarán a la Empresa previo a impetrar cualquier beneficio que involucre al o la conviviente. En consecuencia, si la cohabitación y/o relación afectiva cesaren, concluirá también la calidad de conviviente para efecto del presente Contrato Colectivo. En cualquier caso, si el Trabajador(a) tuviere un vínculo matrimonial vigente y mantuviere convivencia con una persona distinta de su cónyuge, no podrá obtener beneficios del presente Contrato Colectivo para ambas personas, debiendo optar por una de ellas.

2.7 Conviviente Civil: Se refiere la persona con quien el Trabajador(a) ha contratado el acuerdo de unión civil de la Ley N°20.830.

2.8 Índice de Precios al Consumidor, Inflación, IPC: Se refiere al Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace.

2.9 Variación del Índice de Precios al Consumidor: Se refiere al porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en un período determinado. La variación porcentual se calculará con un decimal.

2.10 Unidad de Fomento, UF: Se refiere a la unidad de medida reajutable basada en la variación del IPC.

2.11 Valores de los beneficios: Todos los montos y cantidades monetarias señaladas en el presente Contrato Colectivo se refieren a montos brutos, antes de impuestos o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido, que en dicho caso corresponderá al monto que se debe entregar al Trabajador, efectuados ya los descuentos legales obligatorios que procedan.

2.12 Año calendario o año: Es el período de 12 (doce) meses que se extiende entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del mismo año.

2.13 Sueldo Base o Sueldo: Corresponde al que se encuentre denominado como tal en el respectivo contrato individual de trabajo.

3. REMUNERACIONES

3.1 Incremento real de Sueldo Base

Los Sueldos Base de los Trabajadores, vigentes al 30 de septiembre de 2022, se incrementarán, por una sola vez, en \$39.000.-, a contar del 1º de octubre de 2022.

3.2 Bono de Continuidad Operacional

La Compañía pagará a cada Trabajador afecto al presente Contrato Colectivo, un Bono de Continuidad Operacional ascendente a la suma de \$262.654- mensuales por la asistencia completa a las labores que corresponda realizar al Trabajador en los turnos respectivos. Se rebajará del monto de este Bono un quinceavo por cada día de inasistencia, cualquiera sea su causa, a excepción de los días de feriado anual o vacaciones, licencias por maternidad o permisos a causa de la misma.

Este bono se establece en consideración a que las partes están de acuerdo que en las labores de Minera Antucoya existe personal que desempeña funciones que por su naturaleza requieren continuidad, esto es, que sean ejecutadas durante las 24 horas del día, lo que implica que dichos Trabajadores deban laborar en ciclos que comprenden alternancia regular y 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 necesidad de que el Trabajador se traslade a su puesto de trabajo; que se presente con la debida anticipación para recibir las instrucciones y ocupar su puesto de trabajo, como así también, a fin de no interrumpir la continuidad de la operación, deba esperar su cambio de turno; deba efectuar el cambio de turno en el puesto de trabajo; deba desempeñarse en turnos diurnos y nocturnos;



el traslado de los Trabajadores desde su lugar específico de trabajo hasta el lugar donde realiza efectivamente su colación y viceversa; un eventual cambio de ropa de trabajo en el lugar de trabajo, que se dispusiere por disposición legal, reglamentaria o de autoridad o por la Compañía en cumplimiento de la respectiva normativa, así como el equipamiento de seguridad u otros relacionados con tales situaciones. Para los efectos previstos en este párrafo, la presentación del Trabajador será con una anticipación de 25 minutos al horario de comienzo del turno.

En el evento de modificarse legalmente la actual jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales, las partes se comprometen a revisar de común acuerdo los tiempos y prácticas de continuidad operacional, así como sus remuneraciones asociadas, a contar de la entrada en vigencia de la nueva jornada ordinaria, con el objeto de garantizar la necesaria continuidad de las operaciones, mediante la preservación del actual sistema de turnos y la aplicación de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, sea que éstos deban ser autorizados por la Dirección del Trabajo o puedan establecerse directamente por las partes.

En caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones remuneracionales relacionadas con cambios de turno, continuidad de las labores, incluido traslados, colación, todos aquellos requerimientos para que las jornadas puedan desarrollarse en condiciones de continuidad, el gasto, pago o desembolso que por concepto de remuneraciones que para la Compañía signifique dicha obligación, en relación a los Trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, se descontará del Bono establecido en esta cláusula.

3.3 Bono Variable Mensual

La Empresa pagará mensualmente a cada Trabajador un Bono Variable Mensual, que se calculará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) **Variables del Plan de Producción Mensual.**- El Bono Variable Mensual retribuirá el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Mensual de Producción para las siguientes variables:
 - i) **Movimiento Mina propio:** Toneladas de material movido por los equipos mineros de la Compañía en la operación minera de Antucoya (incluido remanejo), medido en millones de toneladas por mes.
 - ii) **Mineral Apilado:** Toneladas de mineral chancado puesto en la pila dinámica, medido en millones de toneladas por mes.
 - iii) **Producción de Cobre:** Toneladas de cátodos de cobre producidos, medido en miles de toneladas por mes.

b) Ponderación.- Cada una de las variables tendrá la ponderación que se indica en la siguiente tabla:

Ponderación	Variables
25%	Movimiento Mina propio
25%	Mineral Apilado
50%	Producción de Cobre

c) Meta.- La meta para cada variable será determinada por la Gerencia de Planificación y Desarrollo de la Compañía en el respectivo Plan de Producción Mensual.

d) Porcentaje de cumplimiento efectivo.- El porcentaje de cumplimiento efectivo de cada variable, registrado en los informes oficiales de la Gerencia de Planificación y Desarrollo de la Compañía, será determinado según el resultado real de cada variable en relación a la meta establecida para el mismo período en el Plan de Producción Mensual. Al porcentaje de cumplimiento efectivo de cada variable se le asignará una cantidad de dinero en conformidad a los tramos señalados en la siguiente tabla, entendiéndose que la suma de las cantidades de dinero (expresadas en pesos chilenos) asignadas a cada variable constituirá el valor del Bono Variable Mensual:

Porcentaje de Cumplimiento Efectivo	Movimiento Mina Propio	Mineral Apilado	Producción de Cobre	Total
95% o menos	45.000	45.000	90.000	180.000
96%	48.750	48.750	97.500	195.000
97%	58.750	58.750	117.500	235.000
98%	58.750	58.750	117.500	235.000
99%	58.750	58.750	117.500	235.000
100%	58.750	58.750	117.500	235.000
101%	70.000	70.000	140.000	280.000
102%	81.250	81.250	162.500	325.000
103%	92.500	92.500	185.000	370.000
104%	103.750	103.750	207.500	415.000
105% o más	115.000	115.000	230.000	460.000



- e) Resultados para el cálculo.-** El Bono Variable Mensual se pagará conforme a los resultados del mes inmediatamente anterior al de su pago.
- f) Aproximación.-** Los resultados en decimales iguales o superiores a 0,5 se aproximarán al entero superior. Los inferiores a 0,5 se aproximarán al entero inferior.
- g) Asistencia.-** El Bono Variable Mensual se pagará por la asistencia completa a las labores que corresponda realizar al Trabajador en los respectivos turnos de trabajo, rebajándose un quinceavo de su monto, por cada día de inasistencia y cualquiera sea su causa, a excepción de los días de feriado anual o vacaciones, licencias por maternidad o permisos a causa de la misma, día de calidad de vida o permisos con goce de remuneraciones.
- h) Detenciones.-** Los efectos de las detenciones operacionales que se detallan a continuación no serán considerados en el cumplimiento de los indicadores del Plan Producción Mensual:
 - i)** Catástrofes de la naturaleza y eventos climáticos que impidan el normal funcionamiento de la operación.
 - ii)** Jornadas de análisis y/o reflexión de seguridad determinadas por la Compañía.
 - iii)** Corte de energía general del Sistema Interconectado.
 - iv)** Mayor tiempo de ejecución de las labores de mantención mayor planificadas (10% sobre lo planificado en el Plan de Producción Mensual).

Los efectos de la detención por estos conceptos y su impacto en el cumplimiento del Plan Mensual de Producción serán determinados por la Gerencia de Planificación y Desarrollo de la Compañía.

- i) Ajuste de metas.-** En caso del desplazamiento de mantenciones mayores planificadas, se ajustará la meta de cumplimiento del mes respectivo.
- j) Información.-** La información del Plan Mensual de Producción, relevante para el cálculo de cada una de las variables de este bono, se entregará por escrito al Sindicato, a más tardar, el último día del mes anterior, por parte de la Superintendencia de Relaciones Laborales.

- k) Premio cumplimiento mensual.** - Existirá un premio mensual en caso que se supere la meta de producción de cobre prevista para un mes en el Presupuesto Anual determinado por la Empresa. El monto de este premio ascenderá a \$100.000.- por cada mes en que se iguale o supere el 100,1% de dicha meta y se sumará al monto del Bono. La medición de cumplimiento, para efectos de este premio, no se aproxima al entero superior ni inferior. La información del Presupuesto Anual de producción de cobre relevante para cálculo de este premio, se entregará por escrito al Sindicato, a más tardar, el último día del año anterior, por parte de la Superintendencia de Relaciones Laborales.

3.4 Bono Variable Trimestral

La Empresa pagará trimestralmente a cada Trabajador un Bono Variable Trimestral, que se calculará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Variables del Plan de Producción Trimestral:** El Bono Variable Trimestral retribuirá el cumplimiento de las metas establecidas en el "Plan de Producción Trimestral" para las siguientes variables:
- i) Tonelaje Ripios:** Corresponde al mineral agotado en pilas de lixiviación, el cual debe ser retirado para iniciar una nueva carga.
- ii) Calidad Catódica:** Este parámetro corresponde al cumplimiento de los requerimientos de pureza química y física de los cátodos de cobre producidos en la Planta de Electro-obtención, de acuerdo a la clasificación de la marca registrada por la Compañía (grado clase A o Premium).

Calidad Catódica = (toneladas producidas On Grade/Total toneladas producidas) X 100
--

- iii) Utilización Efectiva sobre Base Disponible CAEX (UEBD):** Este parámetro corresponde al tiempo efectivo de operación de la flota de camiones de extracción (CAEX) sobre la base de tiempo disponible. El tiempo es medido de acuerdo al modelo de tiempo utilizado en la Compañía.

$$(\%)UEBD = \frac{\text{Tiempo Efectivo}}{\text{Tiempo Disponible}} \times 100$$



- iv) Rendimiento Efectivo CAEX: Índice que mide el desempeño productivo toneladas transportadas, Se mide en toneladas.

$$\text{Rendimiento Efectivo} = \frac{\text{Desempeño Productivo}}{\text{Tiempo Efectivo}}$$

Desempeño productivo: toneladas transportadas

Tiempo Efectivo: Tiempo en que el equipo se encuentra desarrollando las actividades asignadas, de acuerdo con su función de diseño y para las cuales ha sido adquirido por La Compañía.

- v) MTBF Palas Eléctricas: Índice que mide el promedio de tiempo entre una falla y la siguiente.

$$\text{MTBF (hr)} = \frac{\text{Tiempo Operativo}}{\text{Número de Fallas}}$$

- b) **Tabla de pago:** Cada una de las variables, de acuerdo a su cumplimiento, tendrá asignados los siguientes pagos en pesos:

% de Cumplimiento	Tonelaje Ripios	Calidad Catódica	Utilización Efectiva sobre Base Disponible CAEX (UEBD)	Rendimiento Efectivo CAEX:	MTBF Palas Eléctricas	Total
95% o menos	16.000	16.000	16.000	16.000	16.000	80.000
96%	17.600	17.600	17.600	17.600	17.600	88.000
97%	19.200	19.200	19.200	19.200	19.200	96.000
98%	20.800	20.800	20.800	20.800	20.800	104.000
99%	22.400	22.400	22.400	22.400	22.400	112.000
100%	24.000	24.000	24.000	24.000	24.000	120.000
100,1%	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	200.000
101%	42.000	42.000	42.000	42.000	42.000	210.000
102%	50.500	50.500	50.500	50.500	50.500	252.000
103%	59.000	59.000	59.000	59.000	59.000	295.000
104%	67.500	67.500	67.500	67.500	67.500	337.000
105% o más	76.000	76.000	76.000	76.000	76.000	380.000

Para los efectos de la aplicación de tabla se establece que la misma es de interpolación lineal, para los puntos intermedios que no tengan valor asignado. En cualquier caso, el valor inferior de la tabla será 95% y el valor superior será de 105%, no verificándose interpolación para valores inferiores o superiores a los señalados.

- c) Meta:** La meta será la determinada en el plan de producción trimestral de la Compañía para el respectivo trimestre.
- d) Porcentaje de cumplimiento efectivo:** El porcentaje de cumplimiento efectivo de cada variable, registrado en los informes oficiales de la Gerencia de Planificación y Desarrollo de la Compañía, será determinado según el resultado real de cada variable en relación a la meta establecida en el plan de producción trimestral.
- e) Meses de pago:** Enero, abril, julio y octubre, de acuerdo a los resultados del trimestre previamente anterior. El primer mes de pago de este Bono será enero de 2023.
- f) Asistencia:** El Bono Variable Trimestral se pagará por la asistencia completa a las labores que corresponda realizar al Trabajador en los respectivos turnos de trabajo, rebajándose una cuadragésima quinta parte de su monto, por cada día de inasistencia y cualquiera sea su causa, a excepción de los días de feriado anual o vacaciones, licencias por maternidad o permisos a causa de la misma, día de calidad de vida o permiso con goce de remuneraciones.
- g) Ajuste de metas:** En el caso del desplazamiento de mantenciones mayores planificadas, se ajustará la meta de cumplimiento del trimestre respectivo.
- h) Información:** La información del plan de producción trimestral, relevante para el cálculo de cada una de las variables de este bono, se entregará por escrito al Sindicato, a más tardar, el último día del trimestre anterior, por parte de la Superintendencia de Relaciones Laborales.
- i) Promedio Real:** Promedio del resultado de los tres meses correspondientes al trimestre de cálculo. $\text{Promedio} = [(\text{Real Mes 1} + \text{Real Mes 2} + \text{Real Mes 3})/3]$.
- j) Plan de Producción Trimestral:** la Compañía confeccionará un plan de producción trimestral previo a cada ciclo.
- k) % Cumplimiento indicador:** $(\text{Promedio Real}/\text{Plan de Producción Trimestral}) \times 100$.
- l) Detenciones:** Los efectos de las detenciones operacionales que se detallan a continuación no serán considerados en el cumplimiento de los indicadores del plan de producción trimestral:



- i) Catástrofes de la naturaleza y eventos climáticos que impidan el normal funcionamiento de la operación.
- ii) Jornadas de análisis y/o reflexión de seguridad determinadas por la Compañía.
- iii) Corte de energía general del Sistema Interconectado.
- iv) Mayor tiempo de ejecución de las labores de mantención mayor planificadas (10% sobre lo planificado en el Plan de Producción Trimestral).

Los efectos de la detención por estos conceptos y su impacto en el cumplimiento del plan de producción trimestral serán determinados por la Gerencia de Planificación y Desarrollo de la Compañía.

- m) El trabajador que, por cualquier causa termine su relación laboral con la Compañía, tendrá derecho a percibir la proporcionalidad que le corresponda en el respectivo período conforme al valor del cumplimiento al 100% del Bono.

3.5 Bono Sistema Flexible

La Compañía otorgará a cada Trabajador afecto al presente Contrato Colectivo y con contrato indefinido, la suma anual de \$825.000.- brutos, suma que el Trabajador destinará total o parcialmente entre algunos de los siguientes beneficios, a su elección:

- a) Para destinar la suma al pago de un Bono de Libre Disponibilidad, que podrá ser utilizado en gastos personales tales como: vacaciones, mejoras habitacionales, gastos de transportes, entre otros.
- b) Para Becas de Estudio para sus hijos y/o cónyuges, siempre que sean cargas familiares de los trabajadores y que se encuentren cursando estudios regulares en una institución educacional reconocida por el Ministerio de Educación de Chile. También serán beneficiarios de esta beca los menores de edad que estén al cuidado personal del Trabajador por resolución judicial, y que sean cargas familiares. En el caso de que el hijo se encuentre cursando estudios de educación superior (IP, CFT, Escuelas Matrices, Universidad), la beca se extenderá hasta los 26 años a aquellos hijos que habiendo sido carga del trabajador, continuaren regularmente sus estudios después de los 24 años y se mantuvieren a expensas de sus padres. El trabajador deberá efectuar la solicitud en los meses de noviembre y/o diciembre de cada año, pagándose por la empresa en el mes de enero.

Para Beca de estudio de Educación Universitaria o de Educación Técnico- Profesional al Trabajador matriculado en una Universidad, Instituto Profesional o Centros de Formación Técnica debidamente reconocida como tal por el Estado. El Trabajador deberá efectuar la solicitud en los meses de noviembre y/o diciembre de cada año, pagándose por la empresa en el mes de enero.

En el evento que el Trabajador haga uso de las Becas de Estudio a que se refieren las letras a) y b) anteriores, y también haga uso del beneficio Becas de Estudio estipulados en el capítulo 5 de este Contrato Colectivo, la primera de éstas podrá tener el carácter de beca complementaria de estudios para efectos tributarios. En este caso, se aplicarán los montos máximos tributarios a la suma de ambas Becas antes señaladas. El valor que exceda los límites tributarios constituirá remuneración imponible, para todos los efectos legales.

- c) Para el pago de un Depósito Convenido en la AFP a la que se encuentre afiliado el Trabajador. Este pago se efectuará en el mes de enero de cada año, debiendo el trabajador efectuar la respectiva solicitud en los meses de noviembre y/o diciembre de cada año.

Este Bono se pagará en enero de cada año calendario para uso de libre disponibilidad letra a, siempre y cuando el Trabajador no lo hubiere destinado previamente a lo señalado en las letras b y c anteriores. Respecto de aquellos trabajadores que ingresen a la compañía con posterioridad al 1º de enero de cada año este pago se determinará en forma proporcional (en base a doceavos).

Este beneficio se comenzará a pagar a partir de enero de 2023.

Con todo, el valor de este Bono en enero de 2024 será de \$850.000.- y en enero de 2025 ascenderá a la suma de \$900.000.-

Todos los valores señalados para este bono (\$825.000.-, \$850.000.- y \$900.000.-) son nominales a la fecha de suscripción del presente contrato colectivo; y en consecuencia, a dichos valores se les aplicará el sistema trimestral de reajustabilidad establecido en la cláusula 9. de este instrumento.

3.6 Bono Nocturno

La Empresa pagará a cada Trabajador por cada jornada diaria en turno nocturno efectivamente trabajado, una suma ascendente a \$13.314.- Este bono se pagará durante el feriado anual o días de vacaciones del Trabajador, en caso que en ese período le hubiere correspondido trabajar en ese turno.



3.7 Bono Festivos

- a) Jornada 7x7.-** Los Trabajadores que se desempeñan en algún sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos de siete días de trabajo seguidos de siete días de descanso (7x7), o el que lo reemplace, que laboren en un día festivo, tendrán derecho a percibir, además de la remuneración correspondiente, una compensación en dinero equivalente al pago de una jornada diaria calculada como sobretiempo de conformidad al artículo 32 del Código del Trabajo.

Si tales Trabajadores laboran en los días festivos 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre, la compensación en dinero referida en esta cláusula será equivalente al pago de una jornada diaria calculada como sobretiempo de conformidad al artículo 32 del Código del Trabajo, sin embargo, el recargo del 50% previsto en esta norma se incrementará a 100%.

El Bono Festivos, regulado en los párrafos precedentes, se pagará a los Trabajadores que laboren en día festivo, independientemente que su turno termine o se inicie en día festivo. El presente Bono procederá incluso cuando el festivo se produzca en día domingo.

- b) Jornada 4x3.-** Los Trabajadores que se desempeñan en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos de cuatro días de trabajo seguidos de tres días de descanso (4x3), o el que lo reemplace, que laboren en un día festivo en el segundo o tercer día del turno, se le compensará ese día por medio del otorgamiento de un día de descanso adicional. Este día adicional se otorgará el primer o último día del ciclo de trabajo semanal, según fuere más próximo al día festivo trabajado. Asimismo, se les pagará adicionalmente un valor equivalente al 50% de la hora ordinaria de trabajo.

Estos Trabajadores no prestarán servicios en caso que el día festivo recayere en día lunes o jueves del ciclo de trabajo, ni en los días festivos indicados en el párrafo segundo anterior, salvo que se trate del día 1 de mayo, en cuyo caso prestarán servicios ese día, se les compensará con un día de descanso adicional y se les pagará adicionalmente un valor equivalente al 100% de la hora ordinaria.

- c) Regla común.-** Mediante todo lo anterior, las partes declaran haber acordado de manera especial la remuneración de los días festivos en que los Trabajadores deban prestar servicios, y que la Compañía cumple así con la obligación de compensar los días festivos efectivamente trabajados en el ciclo de trabajo, impuesta en las resoluciones de la Dirección del Trabajo dictadas o que se dicten en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, que autoricen los respectivos sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos.

3.8 Llamada de Emergencia

El Trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que, por circunstancias de emergencias, habiendo terminado su jornada diaria, concurra a trabajar durante sus horas de descanso en el ciclo de trabajo, tendrá derecho al pago de las horas efectivamente trabajadas más dos horas adicionales, por un monto equivalente al sobretiempo, calculado de conformidad al artículo 32 del Código del Trabajo. Asimismo, su ingreso a la jornada laboral siguiente se retrasará en la misma cantidad de horas trabajadas. Si, en las mismas circunstancias, el Trabajador labora en uno o más días que correspondan a sus días de descanso, tendrá derecho a que se le paguen tales días trabajados con un 100% de recargo, y a la devolución de los días trabajados; en este caso, si el Trabajador laborara en un día festivo, la compensación de la llamada de emergencia será la establecida en la cláusula 3.7 anterior, más la devolución de los días trabajados.

3.9 Extensión de la jornada de trabajo

Los Trabajadores que por razones de fuerza mayor, caso fortuito o por alguna de las circunstancias indicadas en el artículo 29 del Código del Trabajo, deban permanecer en faena más allá del término de su jornada normal ordinaria, dicho tiempo será pagado con recargo del 50% sobre las remuneraciones que le correspondan, de conformidad al artículo 32 del Código del Trabajo. En tal caso las horas de descanso serán de una extensión mínima equivalente a 8 horas continuas.

Si por necesidades de operación un Trabajador que conforme a distribución de turnos se está desempeñando en turno A (día) y, una vez iniciado éste, de común acuerdo cambia a turno B (noche), las horas laboradas en horario turno A (día) en que se produce el cambio a turno B (noche), se pagarán con recargo del 50% sobre las remuneraciones, de conformidad al artículo 32 del Código del Trabajo. En todo caso, por cada cambio de este tipo, sea que el trabajador haya o no alcanzado a laborar en turno A (día)- siempre que se encontrare en faena-, se pagará tres horas al valor de horas extraordinarias, adicionales a las efectivamente trabajadas. Si el cambio de turno señalado implicare terminar el ciclo de trabajo que se vio alterado en Turno B, concluyendo en consecuencia las labores el día siguiente al regular, de haberse trabajado en el respectivo Turno A, se pagarán adicional y compatiblemente 12 horas extraordinarias. Ocurrido el cambio de turno en los términos señalados, el Trabajador deberá gozar de al menos 8 horas efectivas de descanso antes de retomar el turno alternado.

Las compensaciones establecidas en esta cláusula son compatibles con aquellas señaladas en la cláusula 3.7 de Bono Festivos.



3.10 Bono Convenio Desempeño Compañía

Una vez al año Antucoya pagará un Bono por cumplimiento del Convenio de Desempeño Compañía según las metas y condiciones fijados por el Directorio de la Empresa para el año calendario. Dichas metas y condiciones deberán ser comunicadas al Sindicato dentro del primer trimestre de cada año calendario.

Los valores mínimo y máximo a pagar por este Bono son 0 Sueldo Base para un 90% de cumplimiento de metas del Convenio de Desempeño Compañía, 1,2 Sueldo Base al cumplir el 100% de tales metas y 2,6 Sueldos Base para un 110% de cumplimiento de las mismas metas.

El Bono Convenio de Desempeño Compañía se calculará y pagará de acuerdo a la siguiente tabla y reglas:

a) Tabla.-

Cumplimiento	Nº Sueldos
90	0
91	0,11
92	0,22
93	0,34
94	0,46
95	0,58
96	0,70
97	0,82
98	0,94
99	1,07
100	1,20
101	1,33
102	1,46
103	1,60
104	1,74
105	1,88
106	2,02
107	2,16
108	2,30
109	2,45
110	2,60

- b) Si los resultados en decimales son iguales o superiores a 0,5 se aproximarán al entero superior, y si son inferiores a 0,5 se aproximarán al entero inferior.
- c) La Compañía, entregará a cada Trabajador a más tardar el 15 de diciembre un anticipo del 70% del valor que resulte de la evaluación parcial del respectivo Convenio de Desempeño Compañía, realizada el mes inmediatamente anterior. Asimismo, antes del anticipo previamente señalado, se informará al directorio sindical del resultado parcial de este bono.
- d) El Bono final se determinará en el mes de enero de cada año, pagándose en el mes de febrero, en base al Sueldo vigente al mes de diciembre inmediatamente anterior, y su monto corresponderá a la diferencia generada entre el 100% del Bono final calculado al 31 de diciembre del mismo año, menos al anticipo efectuado. En el mismo sentido, a más tardar el día 15 de febrero de cada año, la Administración informará al directorio sindical del resultado de este bono
- e) La Compañía descontará del valor final de este bono, los días de licencia médica. Vale decir, en dicho caso el valor final del Bono corresponderá a la proporción que resultare del total de días de un año calendario menos, el total de días de licencia médica referidas al mismo período.
- f) Únicamente para los efectos de calcular y liquidar este Bono, se considerarán como días efectivamente trabajados aquellos en que las Trabajadoras hayan gozado de licencias por descansos de maternidad (pre y postnatal), y licencias médicas por enfermedad de la Trabajadora relacionadas a su maternidad o licencias a la madre o padre del hijo menor de un año por enfermedad grave de éste, todo ello, según lo previenen los artículos 195, 196 y 199 del Código del Trabajo y días de permiso para dar alimento a sus hijos menores de dos años según lo establece la ley, y respecto de todos los Trabajadores, licencias médicas por incapacidad laboral causada por accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- g) El presente beneficio se aplicará a los Trabajadores con contrato indefinido y se pagará proporcionalmente a los meses trabajados en el año calendario a que se refieren las metas respectivas.
- h) En caso de terminación del contrato del Trabajador, cualquiera sea la causa o motivo, el presente beneficio se le liquidará y pagará proporcionalmente en el respectivo finiquito, en base a la evaluación parcial de los resultados acumulados durante el año al mes inmediatamente anterior.



3.11 Bono de Reemplazo

El Trabajador rol empleado que reemplace transitoriamente a otro trabajador rol empleado situado en un nivel superior, por uno o más días continuos, tendrá derecho a un bono de reemplazo que corresponderá a la diferencia entre los Sueldos Base del Trabajador reemplazante y el reemplazado, con un mínimo de \$18.371.-, por cada turno diario efectiva y completamente laborado, más los días de descanso asociados, a partir del primer día de reemplazo. Así, a vía ejemplar, si se trabajan efectivamente como reemplazo tres días, el bono se calculará en relación a un total de seis días del mes.

En cualquier caso, el reemplazo de un Trabajador rol empleado a otro trabajador rol empleado sólo podrá realizarse previa instrucción escrita de la jefatura respectiva, y sin ella el Trabajador no deberá efectuar el reemplazo.

A su vez, el Trabajador rol empleado que reemplace a un trabajador del rol supervisor, tendrá derecho a un bono de \$30.615.-, por cada día efectivo de reemplazo, a partir del primer día de reemplazo. Este bono se pagará por cada turno diario efectiva y completamente laborado, más los días de descanso asociados, del mismo modo señalado más arriba. A partir del primer día del cuarto mes de reemplazo continuo a un trabajador del rol supervisor, este Bono ascenderá a \$45.000.-, por cada día efectivo de reemplazo.

El reemplazo de un Trabajador rol empleado a un supervisor sólo podrá realizarse previa solicitud escrita de la Superintendencia respectiva, autorizada por la Gerencia del área. El trabajador reemplazante y la Empresa firmarán el respectivo anexo del contrato de trabajo antes de la ejecución del reemplazo.

3.12 Gratificación Legal

La Compañía pagará anualmente a los Trabajadores una gratificación legal garantizada, por un monto que no excederá de 4,75 ingresos mínimos mensuales, conforme a lo previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, independiente de la existencia o no de utilidades líquidas en el ejercicio tributario. Los Trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados. La Empresa otorgará anticipos mensuales de esta gratificación legal, por un monto de 1/12 de 4,75 ingresos mínimos mensuales, en cada mes.

Con el cumplimiento de esta obligación, la Empresa queda eximida de gratificar conforme al artículo 47 del Código del Trabajo, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviese. Los errores de cálculo o las omisiones en que incurra la Empresa al pagar esta gratificación, no podrán interpretarse jamás en el sentido que ésta ha optado por pagar la gratificación legal conforme la disposición legal antes referida.

4. BENEFICIOS LABORALES

4.1 Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad

- a) **Aguinaldo de Fiestas Patrias.** La Empresa pagará a cada Trabajador por concepto de Aguinaldo de Fiestas Patrias, la suma de \$ 300.000.- Este aguinaldo se pagará en el mes de septiembre de cada año y se anticipará el 80% de ese valor el día 10 del mes.
- b) **Aguinaldo de Navidad.** La Empresa pagará a cada Trabajador por concepto de Aguinaldo de Navidad, la suma de \$ 400.000.- Este aguinaldo se pagará en el mes de diciembre de cada año y se anticipará el 80% de ese valor el día 10 del mes.

4.2 Bono de Vacaciones

- a) La Compañía pagará un bono de vacaciones equivalente al 65% del Sueldo Base mensual, cada vez que el Trabajador haga uso de su feriado de vacaciones por un período exacto de diez días hábiles consecutivos, independientemente del número de veces en un mismo año que haga efectivos sus feriados bajo esta modalidad. Este bono se devengará para todos los efectos el mismo mes en que se paga.

El bono se pagará en la liquidación de remuneraciones del mes anterior a aquel en que se hagan efectivas las vacaciones, si éstas se solicitaron por el Trabajador con una anticipación a lo menos de 30 días. Si no se hubiere cumplido con tal antelación, el pago se efectuará en la liquidación de remuneraciones del mismo mes en que se dio inicio el feriado respectivo.

Si el Trabajador no hace efectivo su feriado en la fecha aprobada, por decisión de éste, y hubiese recibido el pago del bono de vacaciones, el mismo será descontado de su próxima remuneración mensual. Si la razón para no hacer efectiva su vacación no fuese la decisión del Trabajador, el pago del bono se entenderá anticipado respecto del período de feriado más próximo a que tuviese derecho.

La Empresa otorga desde ya su acuerdo para que el Trabajador fraccione sus feriados anuales, devengados o por devengarse, en períodos de 10 días hábiles, pudiendo anticiparse para este efecto días de feriado anual que se devenga el año siguiente al que hace efectivo el feriado, hasta un máximo de 5 días hábiles.



- b) Alternativamente, el Trabajador que haga uso de su feriado legal de vacaciones por un período exacto de 15 días hábiles consecutivos, percibirá un bono de vacaciones equivalente al 40% del Sueldo Base mensual. En caso que varios Trabajadores soliciten vacaciones en esta modalidad para un mismo período de tiempo, la Empresa podrá regular y distribuir las vacaciones solicitadas, de manera que no afecte la continuidad de las operaciones. Esta regla, en el supuesto antes mencionado, incluyendo la facultad del Empleador de negarse a otorgar las vacaciones solicitadas, regirá especialmente en los períodos comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de marzo de cada año y entre el 10 y el 24 de septiembre de cada año.

4.3 Indemnización por años de servicios por causa de jubilación

A los Trabajadores que se retiren voluntariamente de Minera Antucoya, dentro de los 24 meses siguientes a la obtención de su pensión de jubilación de conformidad a las normas legales, se les pagará una indemnización equivalente a una remuneración mensual por cada año y fracción superior a seis meses de servicios continuos en la Empresa. Para estos efectos, la remuneración mensual estará compuesta por el Sueldo Base mensual, el Bono de Continuidad Operacional, el Bono Nocturno y el Bono Variable Mensual, calculado este último al promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario. Esta indemnización será incompatible con cualquiera otra legal de cargo de Minera Antucoya que corresponda al Trabajador por el término del contrato de trabajo, salvo las indemnizaciones complementarias establecidas en la cláusula 7 de este Contrato Colectivo.

4.4 Indemnización por causa de muerte del Trabajador

En caso de muerte de un Trabajador de la Compañía, se pagará una indemnización equivalente a una remuneración mensual por cada año y fracción superior a seis meses de servicios continuos en la Empresa. Para estos efectos, la remuneración mensual estará compuesta por el Sueldo Base mensual, el Bono de Continuidad Operacional, el Bono Nocturno y el Bono Variable Mensual, calculado este último al promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario. Esta indemnización será incompatible con cualquiera otra legal de cargo de Minera Antucoya que corresponda al Trabajador por el término del contrato de trabajo.

La suma que corresponda por concepto de indemnización se pagará de acuerdo al orden establecido en el inciso segundo del artículo 60 del Código del Trabajo, hasta la suma equivalente a 5 Unidades Tributarias Anuales. Sobre el exceso de la suma señalada, tendrán derechos los respectivos herederos.

Para recibir esta indemnización se deberá acreditar la muerte y, si procede, el parentesco mediante la presentación de los respectivos certificados de defunción, de matrimonio y/o nacimiento otorgados por el Registro Civil e Identificación. Además, tratándose de hijos menores de edad deberá acompañarse copia autorizada con certificado de ejecutoria del decreto judicial que otorga la tutela. Los hijos mayores de edad podrán otorgar poder por escritura pública, con facultades para cobrar o percibir.

En todo caso, la Compañía exigirá el decreto judicial o resolución administrativa que concede la posesión efectiva a los herederos.

El pago de las sumas correspondientes a la indemnización por causa de muerte se efectuará contra firma de finiquito y supondrá la percepción conforme, a plena satisfacción, sin ulterior recurso del beneficiario, liberando a Minera Antucoya de toda responsabilidad posterior que se pudiera reclamar en relación a las sumas y distribución de los montos que se paguen; al decreto judicial o resolución administrativa que conceda la posesión efectiva o de la liquidación de los bienes de la sucesión.

Esta indemnización será incompatible con cualquiera otra legal de cargo de Minera Antucoya que correspondiere al Trabajador por el término del contrato de trabajo, salvo las indemnizaciones complementarias establecidas en la cláusula 7 de este Contrato Colectivo y las sumas que se paguen por los organismos previsionales correspondientes y seguro de vida que la Compañía haya contratado para sus Trabajadores.

4.5 Indemnización por causa de invalidez

A los Trabajadores que se retiren voluntariamente de Minera Antucoya por haber obtenido su declaración de invalidez, total o parcial, se les pagará una indemnización equivalente a 1,5 remuneraciones mensuales por cada año y fracción superior a seis meses de servicios continuos en la Empresa. Para estos efectos, la remuneración mensual estará compuesta por el Sueldo Base mensual, el Bono de Continuidad Operacional, el Bono Nocturno y el Bono Variable Mensual, calculado este último al promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses laborados completos. Esta indemnización será incompatible con cualquiera otra legal de cargo de Minera Antucoya que corresponda al Trabajador por el término del contrato de trabajo, salvo las indemnizaciones complementarias establecidas en la cláusula 7 de este Contrato Colectivo y las sumas que se paguen por los organismos previsionales correspondientes y seguro de vida que la Compañía haya contratado para sus Trabajadores.



4.6 Indemnización por problemas de salud.

En el caso de trabajadores con una antigüedad igual o superior a 5 años que presenten problemas de salud que dificulten el desarrollo normal y/o seguro de sus labores y que deseen desvincularse de la Compañía, se reunirá una comisión bipartita Empresa-Sindicato que analizará antecedentes médicos y otros con el objeto de facilitar su desvinculación por la causal "Mutuo Acuerdo". Será la Empresa la que finalmente decidirá si procede a la desvinculación, en cuyo caso se le pagará al trabajador una indemnización equivalente a 1,5 remuneraciones mensuales por cada año y fracción superior a seis meses de servicios continuos en la Empresa con tope de 13 años de antigüedad y 90 UF de base de cálculo. Para estos efectos, la remuneración mensual estará compuesta por el Sueldo Base mensual, el Bono de Continuidad Operacional, el Bono Nocturno y el Bono Variable Mensual, calculado este último sobre la base del promedio de lo percibido en los últimos 3 meses laborados completos. Esta indemnización será incompatible con cualquiera otra legal de cargo de Minera Antucoya que corresponda al Trabajador por el término del contrato de trabajo, salvo las indemnizaciones complementarias establecidas en la cláusula 7 de este Contrato Colectivo y las sumas que se paguen por los organismos previsionales correspondientes y seguro de vida que la Compañía haya contratado para sus Trabajadores. Para efectos de esta cláusula se considerará un máximo de 3 cupos anuales.

4.7 Indemnización por años de servicios por renuncia

La Empresa pagará una indemnización por años de servicio a los Trabajadores que terminen su contrato de trabajo individual por renuncia voluntaria, en cada año de vigencia del instrumento colectivo, una indemnización por años de servicios, de acuerdo a las siguientes reglas:

- a)** Esta indemnización será equivalente a un Sueldo Base mensual por cada año y fracción superior a seis meses de servicios continuos en la Empresa, y tendrá un tope de 11 años de servicios y 90 unidades de fomento, por cada año y fracción superior a seis meses, indemnizables.
- b)** Se otorgará anualmente esta indemnización a un número de Trabajadores que no exceda del 1,5% de la nómina de Trabajadores socios del Sindicato al 31 de diciembre de cada año. Dicha nómina deberá ser comunicada a la Empresa dentro de los primeros 15 días del mes de enero del año siguiente. En cualquier caso, el máximo mensual de Trabajadores que podrá acogerse a este beneficio es de 2 (dos) Trabajadores.
- c)** Si en un determinado mes existieren más candidatos que cupos disponibles, los beneficiarios se seleccionarán conforme al siguiente orden y forma: a) en primer lugar, por

antigüedad en la Empresa, eligiéndose a los más antiguos; b) si la antigüedad de la letra a) fuere la misma, se estará a la antigüedad en el Sindicato; c) si la igualdad persistiere, se preferirá a quienes tengan mayor edad; y d) si ninguna de las reglas anteriores zanjare la selección, la Empresa y el Sindicato resolverán de común acuerdo.

- d) Será condición para el otorgamiento de este beneficio que el Trabajador haya prestado servicios continuos para la Empresa por a lo menos 5 años, contados desde su ingreso a la Compañía.
- e) Este beneficio es incompatible con cualquier otra indemnización legal o convencional que invoque o corresponda al Trabajador, salvo aquellas establecidas en el punto 7 del presente instrumento colectivo.

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.

4.8 No descuento de aporte de empleador a cuenta individual de seguro de cesantía

En caso de terminación del contrato de trabajo por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, la Empresa no descontará de la indemnización por años de servicios legal, los aportes que el Empleador haya efectuado a la cuenta individual del Trabajador del seguro de cesantía. La indemnización legal por años de servicio que corresponda pagar a la Empresa por la causal del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, tendrá un tope de 13 años.

4.9 Aporte Previsional

La Empresa contribuirá a mejorar la futura pensión del Trabajador con contrato indefinido mediante un Depósito Convenido anual sujeto a las siguientes reglas:

- a) El Trabajador que efectúe Aporte Previsional Voluntario (APV), de manera mensual en cada uno de los 12 meses del año calendario (enero a diciembre) de acuerdo a la tabla que se señala a continuación, tendrá derecho a que la Empresa realice un Depósito Convenido anual por la suma total que se indica para cada caso en la misma tabla.



APV mensual del Trabajador	Depósito convenido anual (aporte Empresa)
Menor a UF 0,25	UF 0
Entre UF 0,25 y UF 0,49	UF 3
Entre UF 0,5 y UF 0,99	UF 6
Igual o mayor a 1 UF	UF 12

- b)** El Depósito Convenido se realizará en el mes de enero del año calendario (enero a diciembre) siguiente a aquel en que el trabajador efectuó el APV, en la cuenta de capitalización individual de la Administradora de Fondos de Pensiones a la que se encuentre afiliado el Trabajador, o bien, en la institución autorizada por la ley que para este efecto el Trabajador indique.
- c)** El Depósito Convenido a que se obliga la Empresa estará condicionado a que el trabajador efectúe regularmente el APV en los términos descritos, en cada uno de los 12 meses del año calendario (enero a diciembre).
- d)** Si el Trabajador hubiese iniciado su relación laboral con la Empresa con posterioridad a enero del año anterior al Depósito Convenido, y hubiese realizado el APV en los términos señalados en las letras precedentes, de manera continua todos los meses siguientes al de su incorporación, la Empresa realizará el Depósito Convenido por el monto proporcional.
- e)** Tratándose de los Trabajadores que hagan APV a contar de noviembre de 2022, el Depósito Convenido de la Empresa de enero de 2023 se someterá a las reglas descritas en las letras anteriores y su monto será proporcional a los meses de noviembre y diciembre de 2022.

En atención a que los depósitos a que se refiere este beneficio se realizan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del decreto ley N°3.500, de 1980, la presente estipulación será considerada como la convención a que dicha disposición legal se refiere, sin perjuicio del deber del Trabajador de suscribir el correspondiente formulario.

4.10 Permisos con goce de remuneraciones

El Trabajador tendrá derecho a 7 (siete) días corridos de permiso con goce de remuneración en caso de fallecimiento de su padres, hermanos, cónyuge, conviviente civil o conviviente, hijo e hijos en gestación. Tendrá asimismo derecho a 7 (siete) días corridos de este permiso en caso de fallecimiento de sus abuelos y suegros, siempre que, en este último caso, corresponda a uno de los padres del actual cónyuge, conviviente civil o conviviente informado a la Empresa.

En todos los casos, el permiso por fallecimiento deberá hacerse efectivo a contar del día del evento. Con la finalidad de facilitar el uso de este permiso, la Empresa trasladará al Trabajador al lugar de su residencia en caso de fallecimiento del padre o madre, hijo, cónyuge, conviviente civil o conviviente. En el resto de los casos, el Trabajador tendrá derecho a ser trasladado desde la faena hasta Antofagasta, conforme a lo establecido en el Procedimiento de Bajada de Emergencia vigente al momento del evento.

El Trabajador tendrá derecho a 7 (siete) días efectivos y continuos de permiso con goce de remuneración en caso de contraer matrimonio o acuerdo de unión civil, que deberá hacer efectivo dentro de los 60 (sesenta) días siguientes al día del evento.

En los casos de nacimiento o de adopción plena de un hijo, el Trabajador tendrá derecho a 7 (siete) días corridos de permiso con goce de remuneración, desde el momento del parto o desde la respectiva sentencia definitiva, según el caso. En ambos casos, el Trabajador podrá optar por distribuir este permiso dentro del primer mes desde la fecha del evento, en cuya condición, el permiso será de 7 (siete) días efectivos.

El Trabajador deberá acreditar tales eventos con los certificados o documentos que correspondan.

Los permisos establecidos en esta cláusula son imputables a los permisos que se establezcan con los mismos fines en el Código del Trabajo. Los días de permiso del Trabajador antes referidos no son acumulables ni utilizables en oportunidades distintas a las indicadas.

Para efectos del pago de los permisos previstos en esta cláusula, la remuneración mensual estará compuesta por el sueldo base, bono continuidad operacional, bono turno nocturno, asignación uso celular cuando se hubiera pactado individualmente, y el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos 3 meses trabajados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo (Remuneración Integral).



4.11 Calidad de vida familiar

Con el propósito de fomentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y de estimular la responsabilidad social del Trabajador, éste tendrá derecho anualmente a gozar de un día de permiso con goce de remuneraciones para destinarlo al desarrollo de actividades familiares, tales como: cumpleaños de su cónyuge, hijos o padres; la concurrencia a actividades en los colegios de sus hijos, o bien, acciones sociales de impacto en la comunidad.

El otorgamiento del día de permiso no afectará el cómputo de días trabajados en el mes para efectos del cálculo del Bono Variable Mensual, establecido en el punto 3.3 del presente Contrato Colectivo.

Este permiso deberá ser solicitado, a más tardar, el último día del ciclo de trabajo inmediatamente anterior a aquel que se hará efectivo al permiso, a su supervisor directo, quien deberá autorizar por escrito al Trabajador para este efecto.

Con la finalidad de facilitar el uso de este permiso, el Trabajador tendrá derecho a ser trasladado desde la faena hasta Antofagasta, en los horarios regulares de transporte actualmente vigentes o que determine la Empresa en el futuro. Asimismo, al retornar a sus labores después de hacer efectivo este permiso, el trabajador tendrá derecho a ser trasladado desde Antofagasta, hasta la faena, en los horarios regulares de transporte definidos por la Empresa. El Trabajador deberá indicar las respectivas fechas en el formulario de solicitud que la Empresa dispondrá al efecto.

La Empresa aportará al Sindicato, dentro de los primeros 5 días hábiles de cada mes, la suma de \$5.000.000.-, para efectos que la organización sindical provea el traslado de los Trabajadores fuera de los horarios regulares de transporte.

Este permiso no es acumulable ni ejercitable durante el período de vacaciones.

4.12 Ayuda por Fallecimiento

En caso de fallecimiento de la madre, el padre, el cónyuge, conviviente civil, conviviente o un hijo del Trabajador, la Empresa entregará al Trabajador una ayuda de \$900.000.- contra presentación del correspondiente certificado de defunción.

4.13 Asignación Sala Cuna y acumulación de días de alimentación

Respecto de las Trabajadoras que se desempeñen en la faena Minera Antucoya, 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 \$340.000.-, líquidos, mensuales, hasta que el menor cumpla los dos años de edad.

Asimismo, la Trabajadora podrá convenir con la Empresa - una vez concluido su descanso post-natal y post-natal parental y por el tiempo que reste a su hijo para cumplir los 2 años de edad - que 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, el que en total alcanzará a 2 días completos para la alimentación y el cuidado personal de su hijo, por cada ciclo de trabajo del sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos 7x7 y 1 día completo para las trabajadoras que se desempeñen en el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos 4x3, pudiendo hacer uso de este día el primer o último día de su ciclo de trabajo. Las Trabajadoras que laboren en jornada 7x7 podrán optar por hacer efectiva la acumulación de horas correspondientes en los 2 primeros días o 2 últimos días del ciclo de trabajo.

4.14 Celebración del Día del Minero y Fiesta de Navidad

La Empresa realizará anualmente, en las oportunidades correspondientes, dos fiestas para el Día del Minero y dos fiestas para Navidad, destinadas a las familias de los trabajadores. Las fiestas del Día del Minero se realizarán en la ciudad de Antofagasta, mientras que las fiestas de Navidad se realizarán una en la ciudad de Antofagasta y otra en la ciudad de La Serena, en días distintos.

5. BENEFICIOS EDUCACIONALES Y CAPACITACIÓN

5.1 Becas de Estudio

Minera Antucoya pagará una beca de estudio con el objeto de asistir al Trabajador para cubrir en parte los gastos educacionales de sus hijos y/o cónyuges, siempre que sean cargas familiares, en adelante "beneficiario escolar", y que se encuentren cursando estudios regulares en una institución educacional reconocida por el Ministerio de Educación de Chile.

También serán beneficiarios de esta beca los menores de edad que estén al cuidado personal del Trabajador por resolución judicial, y que sean cargas familiares.



El monto de la Beca de Estudio anual será:

5.1.1. Jardín infantil: La beca será de \$ 361.755.- por año por cada beneficiario escolar.

5.1.2. Prekinder (Transición Menor y Mayor) y Kindergarden: La beca será de \$ 361.755.- por año por cada beneficiario escolar.

5.1.3. Educación Básica: La beca será de \$503.310.- por año por cada beneficiario escolar.

5.1.4. Educación Media: La beca será de \$629.145.- por año por cada beneficiario escolar.

5.1.5. Educación en Instituto Profesional, Centros de Formación Técnica y Escuelas Matrices o de Especialidades de las Fuerzas Armadas y de Orden: En el caso de un hijo estudiante matriculado en algunas de las instituciones recién nombradas, recibirá una beca de \$879.030.- por año por cada beneficiario escolar.

5.1.6. Educación Universitaria: En el caso de un hijo estudiante matriculado en Universidades, debidamente reconocidas como tales por el Ministerio de Educación de Chile, se entregará una beca de \$1.293.550.- por año por cada beneficiario escolar.

5.1.7. Teletón: En el caso que un beneficiario escolar se encuentre en tratamiento de cualquier clase en el Instituto Teletón, recibirá un aporte anual de \$707.785.-, mientras permanezca en tratamiento. Este aporte será adicional al que corresponda como beca escolar, en el caso que se encuentre cursando estudios.

5.1.8. Educación Diferencial. En caso de un beneficiario escolar que curse estudios en un establecimiento de educación diferencial, el monto ascenderá al correspondiente nivel del curso (básica o media), con un mínimo anual de \$707.785.-

Asimismo, con el objeto de asistir al Trabajador para cubrir en parte los gastos correspondientes, Minera Antucoya pagará una beca de estudio de Educación Universitaria al Trabajador matriculado en una Universidad, debidamente reconocida como tal por el Estado, equivalente a \$1.293.550.- por año. En caso que se trate de educación Técnico- Profesional, el monto de la beca ascenderá a la suma de \$879.030.- Estas becas también procederán en caso que el Trabajador se matricule para el segundo semestre de instrucción en una Universidad o Instituto de Educación Profesional, en cuyo caso ascenderá a la mitad de su monto.

En el mes de diciembre de cada año a solicitud del Trabajador, se anticipará el 100% del valor de las becas. A más tardar el 30 de abril del año respectivo, el Trabajador deberá acreditar la matrícula correspondiente, en caso de no hacerlo, en mayo de dicho año el Trabajador reintegrará íntegramente el anticipo de diciembre, en una sola cuota.

Estos pagos tendrán el carácter de anticipos, siendo liquidadas las becas escolares en el mes de diciembre de cada año, mes en que se entenderán devengadas.

Los montos de las becas escolares señalados rigen a contar del año escolar 2023.

Para el caso de Becas de Educación diferencial y Teletón se requerirá acreditación de dicha situación y se pagará en su monto íntegro.

Excepcionalmente, para las becas correspondientes únicamente al nivel Universitario, se aceptarán hijos hasta los 25 años 11 meses y 29 de días, que acrediten continuidad de estudios, aun cuando no sean cargas legales.

Los beneficios antes mencionados se harán efectivos contra presentación del certificado de alumno o de estudios regulares, matrícula, u otro que acredite estudios o el respectivo tratamiento para el año siguiente o que se inicie. El Trabajador podrá optar por que la Empresa emita un vale vista a nombre del establecimiento educacional correspondiente y le sea entregado al Trabajador para que éste a su vez lo presente en dicho establecimiento. Para estos efectos, el Trabajador deberá formalizar su opción en los meses de diciembre del año anterior, enero o marzo de cada año, en caso que la matrícula en la institución educacional correspondiente sea anual, o en los meses de junio o julio de cada año, en caso que dicha matrícula ocurra para el segundo semestre de un año calendario determinado. Lo anterior no obsta que todas las gestiones necesarias para implementar esta opción son de total cargo y responsabilidad del Trabajador.

Las sumas tendrán el carácter de becas para los efectos tributarios en los casos que aplique y podrán justificarse en los gastos que la normativa vigente permite. Si las sumas anticipadas durante el año no fueron justificadas, serán liquidadas como asignación escolar en el mes de diciembre.

La Empresa podrá controlar el buen uso de este beneficio.

5.2 Capacitación del Trabajador

Cuando se realicen actividades de capacitación requeridas por la Compañía, fuera de la jornada, y que no estén relacionadas con el sistema de malla de desarrollo del Trabajador, la Empresa pagará al Trabajador citado que concurra voluntariamente a la actividad, el total de las horas



efectivamente empleadas en la capacitación a valor de sobretiempo. Para capacitaciones de 8 horas efectivas de capacitación, se pagarán 9 horas. Este pago incluye el tiempo de colación. El tiempo utilizado para colación, no será imputable a las 8 horas de capacitación. Lo anterior se aplicará igualmente para las capacitaciones online. En caso que correspondan a capacitaciones relacionadas con el sistema de malla de desarrollo y se realicen en días de descanso del Trabajador, se pagará un bono ascendente a \$30.615.-, por día. Las capacitaciones realizadas en días de descanso no excederán de 8 horas diarias. En el caso de las capacitaciones online se adicionará a lo señalado de forma precedente un bono ascendente a la suma de \$10.000.- por día.

La Empresa deberá dar aviso por escrito al Trabajador sobre las actividades de capacitación que se realicen en sus días de descanso. Si no lo hiciere con una antelación mínima de 21 días corridos contados del inicio de la capacitación, asumirá el costo de los pasajes aéreos al domicilio del Trabajador y, en su defecto, si no hubiere pasajes aéreos al domicilio del Trabajador, la Empresa proporcionará de su costo transporte terrestre.

6. BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA SALUD Y SEGUROS

6.1 Seguro Médico

La Empresa mantendrá, con la entidad aseguradora que ella determine, un Seguro Médico, cuya prima será financiada en un 80% por la Empresa y en 20% por el Trabajador, que cubra, previo pago de los deducibles, como mínimo las mismas condiciones que contiene el seguro actualmente contratado.

También serán beneficiarios de este seguro los menores de edad que estén al cuidado personal del Trabajador por resolución judicial, y que sean cargas familiares.

6.2 Seguro de Vida o Incapacidad Total

La Empresa mantendrá a su costo un Seguro de Vida, con la entidad aseguradora que ella determine, a lo menos en las mismas condiciones vigentes, de acuerdo con las cláusulas contenidas en la respectiva póliza, que cubra a lo menos el fallecimiento del Trabajador o incapacidad total y permanente (superior a 66% de pérdida de capacidad de ganancia), con un monto asegurado equivalente a 24 veces el Sueldo Base mensual, con un monto mínimo de UF1.000. En caso de desmembramiento, la indemnización alcanzará al porcentaje del monto asegurado establecido en la póliza respectiva. En caso de muerte accidental, el monto asegurado será de 48 veces el Sueldo Base mensual, con un monto mínimo de UF1.000.

En caso de incapacidad total y permanente por accidente y enfermedad, el equivalente a 24 (veinticuatro) Sueldos Base del Trabajador.

Al firmar la póliza de seguros, el Trabajador determinará el o los beneficiarios de la indemnización a pagar por la Compañía de Seguros en caso de su muerte.

6.3 Seguro Dental

La Empresa mantendrá, con la entidad aseguradora que ella determine, en al menos las mismas condiciones vigentes a esta fecha, un Seguro Dental para el trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal, cónyuge e hijos, que sean cargas familiares, cuya prima será financiada en un 80% por la Empresa y en un 20% por el Trabajador.

También serán beneficiarios de este seguro los menores de edad que estén al cuidado personal del Trabajador por resolución judicial, y que sean cargas familiares.

6.4 Seguro de Enfermedades Catastróficas

La Empresa mantendrá, con la entidad aseguradora que ella determine, un Seguro de Enfermedades Catastróficas para el trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal, cónyuge e hijos, que sean cargas familiares, cuya prima será financiada en un 80% por la Empresa y en un 20% por el trabajador.

También serán beneficiarios de este seguro los menores de edad que estén al cuidado personal del Trabajador por resolución judicial, y que sean cargas familiares.

6.5 Seguro Escolar

La Empresa mantendrá, con la entidad aseguradora que ella determine, un Seguro de Escolaridad en caso de fallecimiento del titular o su invalidez permanente, con una cobertura de 50 UF para prekinder, kinder y educación básica; 75 UF para educación media y 150 UF para educación superior. La cobertura del seguro estará destinada a garantizar el buen término de la educación de los hijos del Trabajador, que sean cargas familiares. La prima del seguro será financiada en un 50% por la Empresa y en un 50% por el Trabajador. El Trabajador deberá manifestar su voluntad de participar de la cobertura de este seguro, a través de los medios que la Empresa disponga para tal efecto. El monto que corresponda pagar al Trabajador le será descontado de sus remuneraciones, sirviendo la presente cláusula como suficiente autorización.



También serán beneficiarios de este seguro los menores de edad que estén al cuidado personal del Trabajador por resolución judicial, y que sean cargas familiares.

6.6 Atención Médica Hospitalaria

Con el objeto de que los Trabajadores puedan acceder a una atención médica hospitalaria, la Empresa mantendrá convenios con establecimientos de salud en las ciudades de Arica, Iquique, Antofagasta, Calama, 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 que sean pertinentes. El Trabajador autoriza desde ya a la Compañía para efectuar el respectivo descuento de sus remuneraciones por este concepto, hasta el tope legal.

El respectivo convenio deberá considerar al menos como alternativas de hospitalización, a elección del Trabajador, en sala común, pensionado y pieza privada, si tales centros médicos hospitalarios contemplan las respectivas alternativas de hospitalización. En la ciudad de Antofagasta se deberá celebrar convenios para la atención al menos con la Clínica Antofagasta y Clínica La Portada.

Con todo, estos convenios quedarán sujetos al acuerdo y disponibilidad de los establecimientos hospitalarios existentes en las ciudades referidas.

6.7 Subsidio Complementario por Enfermedad

La Empresa pagará la remuneración correspondiente –por una sola vez en el año calendario– hasta los tres primeros días de aquellas licencias médicas otorgadas, cuya duración sea hasta diez días, y que sean aceptadas por la Isapre o Fonasa.

Si la licencia fuera por un plazo igual o superior a los 11 días, los subsidios que correspondan serán regulados por la Isapre respectiva, conforme a la normativa legal.

En este caso, se considera la remuneración mensual compuesta por el Sueldo Base mensual, el Bono de Continuidad Operacional, el Bono Nocturno y el Bono Variable Mensual, calculado este último al promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses laborados completos.

6.8 Condiciones generales

En relación a los beneficios establecidos en las cláusulas 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 y 6.5 precedentes, las partes declaran que la Compañía los ha otorgado y los otorga actualmente a la generalidad de los trabajadores de su organización, independientemente del estamento al que pertenecen y de su afiliación sindical. Atendida la naturaleza y fundamentos de estos beneficios, el Sindicato declara y acepta que estos beneficios pueden ser pactados por la Empresa con cualquier trabajador no afiliado al Sindicato, sin necesidad de un acuerdo previo con el Sindicato al respecto.

En los casos que el financiamiento de la prima de seguro sea compartido, la Empresa queda por este acto facultada por el trabajador para efectuar los descuentos correspondientes de las remuneraciones y destinarlos al pago de la prima correspondiente sirviendo el presente instrumento como el acuerdo a que se refiere el artículo 58 del Código del Trabajo.

7. BENEFICIO HABITACIONAL

La Compañía otorgará el Beneficio Habitacional en alguna de las siguientes dos modalidades, según sea el caso:

7.1 Trabajadores que solicitan el Beneficio Habitacional por primera vez

La Empresa otorgará, por una sola vez durante la relación laboral con la Compañía, al Trabajador afecto al presente Contrato Colectivo, con contrato indefinido y con una antigüedad superior a seis meses, un préstamo para compra de una vivienda o terreno para construcción; para ampliación, remodelación o arreglo de vivienda; para construcción en terreno adquirido; o para prepago de deuda hipotecaria; sin intereses.

El monto del Préstamo ascenderá a 600 UF para el Trabajador. La suma total de 600 UF, será restituida de la siguiente forma:

- a) El Trabajador deberá restituir el equivalente a 240 UF, en 72 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, cada una de ellas por el equivalente a 3,33 UF. Si al terminar el contrato individual de trabajo, por cualquier causa, existiere un saldo de esta deuda, la Empresa lo descontará o se compensará en los respectivos haberes del finiquito.



- b) El saldo de 360 UF, se deberá restituir por el Trabajador al terminar el contrato individual de trabajo, por cualquier causa, descontándose o compensándose de los respectivos haberes del finiquito, especialmente de la indemnización complementaria por años de servicios que se estipula a continuación en esta cláusula.

El Trabajador podrá optar por recibir sólo la parte del préstamo señalada en la letra b) precedente, que es objeto de pago al término del contrato de trabajo, conforme a las disposiciones de esta cláusula.

Los Trabajadores contratados a contar de la fecha de suscripción de este Contrato Colectivo, accedan a este Beneficio Habitacional, deberán constituir, al momento de su otorgamiento, una hipoteca sobre el inmueble respectivo, con el fin de garantizar la restitución de dicho Beneficio.

La solicitud de Préstamo deberá presentarse por escrito por el Trabajador. El procedimiento para solicitar y entregar el préstamo se encuentra regulado por la Empresa y el Sindicato.

Indemnización Complementaria por Años de Servicios

Al término del contrato de trabajo, el Trabajador que ha hecho uso del beneficio de crédito por Plan Habitacional, tendrá derecho a una Indemnización Complementaria por Años de Servicios, en adelante, Indemnización Complementaria, la que será, a lo más, equivalente al saldo adeudado por dicho préstamo.

La Indemnización Complementaria tendrá las siguientes características:

- a) Respecto de los Trabajadores con 6 o más años transcurridos entre la fecha del otorgamiento efectivo del Préstamo Habitacional y la fecha de término del contrato de trabajo, la Indemnización Complementaria procederá cualquiera sea la causal por la cual haya terminado el contrato de trabajo. En este caso la indemnización complementaria será equivalente a 360 UF.
- b) Los Trabajadores con menos de 6 años transcurridos entre la fecha del otorgamiento efectivo del Préstamo Habitacional y la fecha de término del contrato de trabajo y cuyo contrato de trabajo termine por cualquier causa, tendrán derecho a una Indemnización Complementaria proporcional, correspondiente al equivalente a 5 UF por cada mes entero transcurrido entre la fecha del otorgamiento efectivo del Préstamo Habitacional y la fecha de término del contrato de trabajo, con un tope máximo de 360 UF.
- c) La Indemnización Complementaria, sea total o proporcional, no será susceptible de pago anticipado.

- d) La Indemnización Complementaria, sea total o proporcional, a que tenga derecho el Trabajador, será compensada con el monto que adeude el Trabajador a la Empresa al término del contrato de trabajo por concepto de crédito por Plan Habitacional. Si, no obstante, la compensación, subsistiere insoluto un saldo de la deuda, este saldo se descontará de los haberes del respectivo finiquito del contrato de trabajo.
- e) La Indemnización Complementaria, sea total o proporcional, es compatible con toda otra indemnización por años de servicios o por término de contrato de trabajo, a que tenga derecho el Trabajador legal o convencionalmente.
- f) La Indemnización Complementaria, sea total o proporcional, constituye un ingreso no renta para el Trabajador, atendido que se encuentra pactada colectivamente de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 178 del Código del Trabajo.

7.2 Trabajadores que al 1º de octubre de 2016 hayan hecho uso del Beneficio Habitacional

La Empresa otorgará, por una sola vez, un préstamo adicional de 100 UF para fines habitacionales, sin intereses. Este préstamo se otorgará al Trabajador afecto al presente Contrato Colectivo, que al 1º de octubre de 2016 haya hecho uso del Beneficio Habitacional en conformidad a las normas del instrumento colectivo celebrado por las partes con fecha 24 de marzo de 2014 y que fueron posteriormente reemplazadas.

La suma total de 100 UF será restituida de la siguiente forma:

- a) El Trabajador deberá restituir el equivalente a 40 UF, en 72 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, cada una de ellas por el equivalente a 0,55 UF. Si al terminar el contrato individual de trabajo, por cualquier causa, existiere un saldo de esta deuda, la Empresa lo descontará o se compensará en los respectivos haberes del finiquito.
- b) El saldo de 60 UF, se deberá restituir por el Trabajador al terminar el contrato individual de trabajo, por cualquier causa, descontándose o compensándose de los respectivos haberes del finiquito, especialmente de la indemnización complementaria por años de servicios que se estipula a continuación en esta cláusula.

El Trabajador podrá optar por sólo recibir la parte del préstamo señalada en la letra b) precedente, que es objeto de pago al término del contrato de trabajo, conforme a las disposiciones de esta cláusula.



Todo beneficiario de este Préstamo suscribirá un pagaré con la Empresa, siendo de cargo del Trabajador el respectivo impuesto al mutuo.

La solicitud de Préstamo deberá presentarse por escrito. El procedimiento para solicitar y entregar el préstamo se encuentra regulado por la Empresa y el Sindicato.

Indemnización Complementaria por Años de Servicios

Al término del contrato de trabajo, el Trabajador que haga uso del beneficio de crédito por Plan Habitacional descrito en el punto 7.2., tendrá derecho a una Indemnización Complementaria por Años de Servicios, en adelante, Indemnización Complementaria, la que será, a lo más, equivalente al saldo adeudado por dicho préstamo. Esta Indemnización será adicional a la que le correspondiere en conformidad al punto 7.1. por concepto del beneficio habitacional obtenido antes del 1º de octubre de 2016.

La Indemnización Complementaria tendrá las siguientes características:

- a)** Respecto de los Trabajadores con 6 o más años transcurridos entre la fecha del otorgamiento efectivo del Préstamo Habitacional y la fecha de término del contrato de trabajo, la Indemnización Complementaria procederá cualquiera sea la causal por la cual haya terminado el contrato de trabajo. En este caso la indemnización complementaria será equivalente a 60 UF.
- b)** Los Trabajadores con menos de 6 años transcurridos entre la fecha del otorgamiento efectivo del Préstamo Habitacional y la fecha de término del contrato de trabajo y cuyo contrato de trabajo termine por cualquier causa, tendrán derecho a una Indemnización Complementaria proporcional, correspondiente al equivalente a 0,83 UF por cada mes entero transcurrido entre la fecha del otorgamiento efectivo del Préstamo Habitacional y la fecha de término del contrato de trabajo, con un tope máximo de 60 UF.
- c)** La Indemnización Complementaria, sea total o proporcional, no será susceptible de pago anticipado.
- d)** La Indemnización Complementaria, sea total o proporcional, a que tenga derecho el Trabajador, será compensada con el monto que adeude el Trabajador a la Empresa al término del contrato de trabajo por concepto de crédito por Plan Habitacional. Si, no obstante, la compensación, subsistiere insoluto un saldo de la deuda, este saldo se descontará de los haberes del respectivo finiquito del contrato de trabajo.

- e) La Indemnización Complementaria, sea total o proporcional, es compatible con toda otra indemnización por años de servicios o por término de contrato de trabajo, a que tenga derecho el Trabajador legal o convencionalmente.
- f) La Indemnización Complementaria, sea total o proporcional, constituye un ingreso no renta para el Trabajador, atendido que se encuentra pactada colectivamente de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 178 del Código del Trabajo.

7.3 Bono Compensatorio Especial

La Empresa otorgará un bono compensatorio especial equivalente al saldo de la deuda que el Trabajador mantenga con la Empresa después de haber operado la compensación con las indemnizaciones complementarias especiales a que se refieren los números 7.1. o 7.2. de este Contrato Colectivo. Este bono se compensará con el total de la deuda que el Trabajador mantenga con la Empresa por concepto del Beneficio Habitacional establecido en la presente cláusula, extinguiendo la deuda completamente, y se otorgará solo a los Trabajadores cuyos contratos de trabajo terminen por la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o por algunas de las causales de término de contrato establecidas en las cláusulas 4.3 (Indemnización por años de servicio por causa de jubilación), 4.4 (Indemnización por causa de muerte del trabajador), 4.5 (Indemnización por causa de invalidez) y 4.6 (Indemnización por problemas de salud) de este contrato colectivo, que suscriban el correspondiente finiquito de la relación laboral sin reservas de ninguna especie. Serán de cargo de la Empresa los impuestos que corresponda al Trabajador por concepto de este Bono Compensatorio Especial. Este Bono Compensatorio Especial también será aplicable a los Trabajadores que hayan obtenido el beneficio habitacional con anterioridad a la suscripción del presente Contrato Colectivo.

8. BENEFICIOS SINDICALES

8.1 Horas de Trabajo Sindical

Las partes acuerdan que, durante la vigencia del mandato sindical y mientras mantengan vigente contrato individual de trabajo con la Compañía, los directores del Sindicato estarán autorizados para ausentarse de sus labores durante la totalidad de la jornada laboral, quedando liberados de la obligación de concurrir a prestar servicios en sus respectivos puestos de trabajo. Las horas de trabajo sindical se entenderán efectivamente trabajados para todos los efectos legales y contractuales.



8.2 Capacitación Dirigentes Sindicales

La Empresa aportará al Sindicato, en cada año calendario, una suma de \$11.000.000 para la capacitación de los Dirigentes Sindicales. En caso que los cursos de capacitación que se financien con este fondo fueren en Santiago, los pasajes, alojamiento y alimentación de los respectivos Dirigentes serán de costo de la Empresa.

Este aporte comenzará a realizarse a partir del año 2023.

Adicionalmente, la Empresa financiará, por una sola vez, un Diplomado que guarde relación con las labores sindicales de los directores. En caso que no se apruebe, se descontará el valor del Diplomado del aporte de capacitación sindical periodo 2023. El director sindical que haya aprobado satisfactoriamente el Diplomado accederá a un aumento, por única vez, de un 10% su Sueldo Base mensual, haciéndose efectivo el último día del mes de su graduación.

8.3 Aporte Anual al Sindicato

Minera Antucoya aportará al Sindicato la suma de \$20.000.000.-, en el mes de marzo de cada año calendario, como ayuda para gastos de arriendo sede sindical y otros de sus actividades propias.

Este aporte comenzará a realizarse a partir del año 2023.

8.4 Aporte al Bienestar del Sindicato

La Empresa realizará los siguientes aportes anuales para que el Sindicato financie actividades de bienestar para sus socios:

- a) La Compañía aportará una cantidad de \$6.000.000.-, en el mes de enero de cada año calendario, con el exclusivo propósito que otorgue reconocimientos a la excelencia académica de los hijos cargas familiares de los Trabajadores pertenecientes al Sindicato.
- b) En el mes de abril de cada año calendario, la Empresa aportará la cantidad de \$70.000.- por cada socio del Sindicato.

Estos aportes comenzarán a realizarse a partir del año 2023.

9. REAJUSTABILIDAD DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO

Todas las remuneraciones y beneficios expresados en dinero se reajustarán trimestralmente, correspondiendo aplicar el primer reajuste el día 1° de diciembre de 2022, en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) del trimestre inmediatamente anterior.

El primer reajuste corresponderá a la variación del I.P.C. habida entre el 1° de septiembre de 2022 y el 30 de noviembre de 2022, ambas fechas inclusive.

El reajuste operará el primer día del mes en que se ha hecho efectivo.

El reajuste que resulte de las remuneraciones y beneficios a que se refiere el presente Contrato Colectivo, se imputará y servirá de abono a cualquier reajuste o beneficio similar provenientes de Ley u otra disposición, o acto de autoridad de cualquier otro tipo que se otorgue durante la vigencia del presente instrumento.

Con todo, si la variación del I.P.C. fuere negativa en el respectivo período, no se aplicará el reajuste en ese período.

10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO

Las partes acuerdan la conformación de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del Contrato Colectivo. Esta comisión tendrá por objeto, especialmente:

- a) Proponer soluciones y mejoras en materia de productividad y ausentismo de los Trabajadores.
- b) Proponer soluciones y mejoras en materia de tiempos de trabajo y descansos, en especial, aquellos que digan relación con el descanso de colación y la salida de los turnos de trabajo.
- c) Revisar las prácticas de continuidad operacional y remuneraciones asociadas, que sean necesarios producto de cambios legislativos, tales como, la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, con el objeto de garantizar la necesaria continuidad de las operaciones, mediante la preservación de la actual jornada de turnos y la aplicación de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos.
- d) Estudiar y proponer modificaciones y mejoras para la renovación de las pólizas de seguro, previo al inicio de la licitación anual.



Estas materias serán incorporadas en una agenda de trabajo. La comisión sesionará cada dos meses.

10.1 Comisión bipartita Sindicato-Empresa de productividad.

Con el fin de revisar y evaluar el comportamiento de las variables que componen el Bono Variable Mensual (3.3) y el Bono Variable Trimestral (3.4), se creará una Comisión Bipartita para la productividad, la cual estará compuesta por miembros del Sindicato y de la Empresa. Ésta tendrá como objetivo explorar en conjunto las oportunidades de mejora para los futuros periodos de pago de estos Bonos.

Esta comisión sesionará dentro de los 15 primeros días del mes siguiente al cierre de estos bonos.

11. DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo tendrá una duración de 36 meses desde el 1 de octubre de 2022 y hasta el 30 de septiembre de 2025.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

En el presente apartado se incluyen todos aquellos beneficios que, conforme a lo dispuesto en el artículo 336 del Código del Trabajo, se otorgan por una única vez y/o sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. La Compañía y el Sindicato declaran que ha sido condición esencial y motivo determinante para el pacto de los beneficios, condiciones y pagos establecidos en el presente apartado, el entendimiento común que ambas partes tienen y han declarado respecto de la circunstancia de que todos y cada uno de estos beneficios, condiciones y pagos, no constituyen ni constituirán piso de la negociación colectiva.

1. Acuerdo para la renovación y modificación de los actuales sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos.

a) Acuerdo para la renovación de los actuales sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos.

La Empresa tiene actualmente en práctica en sus faenas sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, según la regulación del artículo 38 del Código del Trabajo, los que cuentan con la debida autorización administrativa.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo sobre el acuerdo de los trabajadores involucrados para la renovación de los sistemas excepcionales, el Sindicato otorga su acuerdo explícito a la Empresa para la renovación, por un período de 3 años, de los sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos vigentes en la Empresa, y que vencen durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, compuestos de siete días continuos de labores seguidos por siete días continuos de descanso (7x7) y de cuatro días continuos de labores seguidos por tres días continuos de descanso (4x3), autorizados mediante las resoluciones de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, N°229, de fecha 12 de enero de 2022; N°230, de fecha 12 de enero de 2022; N°4691, de fecha 8 de octubre de 2021 y N°578, de fecha 1 de enero de 2021 y sucesivas renovaciones, antecedentes todos que se encuentran en pleno y detallado conocimiento de la dirigencia sindical que suscribe el presente instrumento.

b) Acuerdo para la implementación de nuevo sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos 4X3.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo sobre el acuerdo de las y los trabajadores involucrados para la



autorización de sistemas excepcionales por la autoridad administrativa, conforme lo establecido en la normativa pertinente de la Dirección del Trabajo, el Sindicato otorga, por el presente acto, su acuerdo explícito a la Empresa para la implementación por 3 años en sus faenas de un nuevo sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que se describe a continuación:

Sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo que se compone de 04 días continuos de labores, seguidos de 03 (tres) días continuos de descanso, en horario diurno, con una jornada diaria de trabajo de 12 horas para el primer día del ciclo distribuida de 09:00 a 21:00 horas, de 12 horas para los días dos y tres del ciclo, distribuidas de 08:00 a 20:00 horas y de 09 horas para el cuarto día del ciclo, distribuidas de 07:00 a 16:00 horas y un tiempo destinado a colación de 1,00 hora imputable a dichas jornadas, para todos los días, siendo el promedio de horas semanales del ciclo de 45 horas.

Lo anterior se aplicará a los siguientes cargos: Alarifes, Analista de Gestión, Analista Planta Piloto, Analista Químico, Apoyos Mina, Ayudante Esparcidor, Ayudante Geología, Ayudante Rotopala, Ayudante Terreno, Capataz Muestrero, Capataz Planta Piloto, Despachadores, Eléctrico Área Húmeda A, Eléctrico Área Húmeda B, Eléctrico área Seca, Instructor Líder, Instructores, Instrumentista Área Húmeda, Instrumentista Área Seca, Instrumentista Lixiviación, Mantenedor Mina, Mecánico Área Húmeda A, Mecánico Área Húmeda B, Mecánico Área Seca A, Mecánico Área Seca B, Mecánico Área Seca C, Mecánicos Planta, Muestrero, Operador Apilador, Operador de Producción, Operador de Servicios y Transporte, Operador de terreno de Manejo de Soluciones, Operador Electro - Obtención (EW) A, Operador Electro - Obtención (EW) B, Operador Embarque, Operador Esparcidor, Operador Grúa Electro - Obtención (EW) A, Operador Grúa Electro - Obtención (EW) B, Operador Líder, Operador Máquina Despegadora de Cátodos (DC), Operador Monitoreo de Condiciones, Operador Perforación, Operador Planta de Ácido, Operador Rotopala, Operador Terreno Planta extracción Por Solventes A, Operador Terreno Planta extracción Por Solventes B, Operador Volante, Pañoleros, Planificador, Programadores, Químico Laboratorista, Soldador, Mantenedor Eléctrico Planta, Mantenedor Instrumentista Planta,

Mantenedor Mecánico Planta y Operador Planta.

c) Regla general

La Empresa quedará facultada para solicitar oportunamente a la Dirección del Trabajo, la renovación y/o autorización correspondientes de los sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, conforme a las normas que la autoridad administrativa tiene o

tenga establecidas, debiendo siempre considerarse para todos los efectos legales que el acuerdo de los trabajadores socios del Sindicato se contiene en la presente cláusula contractual.

Sin perjuicio de lo anterior, y para los efectos de la aplicación efectiva de este acuerdo, las partes, y especialmente el Sindicato, pactan realizar cualquier gestión o trámite adicional ante la autoridad laboral competente, para obtener la renovación y/o autorización de los sistemas excepcionales. Este acuerdo se extiende también a cualquier gestión o trámite que deba realizar conforme a una nueva normativa legal o administrativa que regule el otorgamiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos al momento de solicitar y/o implementar los sistemas excepcionales. Las solicitudes podrán ser presentadas a la Dirección del Trabajo en forma separada o conjunta. Este acuerdo deberá entenderse cumplido solo una vez dictadas las resoluciones correspondientes por la Dirección del Trabajo y éstas se encuentren vigentes.

Las partes dejan expresamente establecido que la Compañía estará facultada para especificar las denominaciones de los cargos que sean materia de las correspondientes solicitudes, a fin de dar cumplimiento a los requisitos que pueda establecer la Dirección del Trabajo con ocasión de las señaladas solicitudes de renovación y autorización de sistemas excepcionales. En tal sentido, la Compañía podrá adaptar o modificar las denominaciones de cargos descritas precedentemente y/o incluir un nombre o nomenclatura distinta que la señalada anteriormente. Lo anterior, en consideración a las denominaciones actuales o futuras que se puedan otorgar para alguna de las funciones que se han acordado previamente.

El acuerdo otorgado por los Trabajadores se extiende también a toda otra gestión o trámite que se pueda derivar de las futuras modificaciones legales que reduzcan la jornada laboral, de manera de propender a la mantención de los sistemas excepcionales que se describen en la presente cláusula.

2. Bonos por el acuerdo para la renovación y para la implementación de nuevos sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos.

La Empresa pagará, por única vez y por el solo motivo de la firma de este instrumento colectivo los siguientes Bonos:

Un bono de acuerdo por la renovación de los sistemas excepcionales singularizados en la letra a) del número 1) precedente, ascendente a la suma de \$1.500.000.- brutos, a cada Trabajador afecto a este Contrato Colectivo.

Asimismo, la Empresa pagará, por única vez y por el solo motivo de la firma de este instrumento



colectivo, un bono de acuerdo por la autorización del nuevo sistema excepcional singularizado en la letra b) del número 1) precedente, ascendente a la suma de \$1.500.000.-, brutos, a cada Trabajador afecto a este Contrato Colectivo.

El trabajador tendrá derecho al pago de los bonos descritos precedentemente, en el mes que se dicten las respectivas resoluciones por el organismo referido, o a más tardar el mes siguiente, aprobando la renovación o autorización de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos. La Empresa anticipará el pago de estos Bonos dentro de los 7 días hábiles siguientes a la suscripción del presente Contrato Colectivo. Las sumas anticipadas solo serán restituidas por el Trabajador en el evento de que su contrato individual expire antes de la fecha de liquidación de los bonos por las causales señaladas en los numerales 1, 5 y 6 del Artículo 160 del Código del Trabajo.

3. Bono por término de negociación colectiva.

La Empresa pagará, por única vez y por el solo motivo de la firma de este Contrato Colectivo, la suma de \$ 2.500.000.- brutos, a cada Trabajador afecto a este Instrumento Colectivo. Este bono será pagado en octubre de 2022. La Empresa anticipará el pago de este Bono dentro de los 7 días hábiles siguientes a la suscripción del presente Contrato Colectivo. Este bono no estará sujeto a restitución.

4. Bono término de negociación de forma colaborativa.

La Empresa pagará a los Trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, por única vez y sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo, un bono por negociación colaborativa que viene a reconocer la actitud de diálogo, propositiva y colaborativa desplegada en el presente proceso de negociación, así como afianzar el desarrollo de las relaciones laborales presente y futuras. El monto de este bono asciende a la suma única y total de \$2.500.000.- brutos. Este bono será pagado en noviembre de 2022. La Empresa anticipará el pago de este Bono dentro de los 7 días hábiles siguientes a la suscripción del presente Contrato Colectivo. La suma anticipada solo será restituida por el Trabajador en el evento de que su contrato individual expire antes de la fecha de liquidación del bono por las causales señaladas en los numerales 1, 5 y 6 del Artículo 160 del Código del Trabajo.

5. Bono inicio de la operación de la “Ampliación del ROM Dinámico”

En consideración a que durante la vigencia del presente contrato colectivo se contempla el inicio de la operación de la “Ampliación del ROM Dinámico”, y atendida la relación de dicho proyecto con el plan de producción y a la contribución que han efectuado y efectuarán los Trabajadores para la consecución de este hito, la Empresa pagará a los Trabajadores, cuando se concrete este hito, un Bono equivalente a \$2.000.000.- brutos. La Empresa anticipará el pago de este Bono dentro de

los 7 días hábiles siguientes a la suscripción del presente Contrato Colectivo. La suma anticipada solo será restituida por el Trabajador en el evento de que su contrato individual expire antes de la fecha de liquidación del bono por las causales señaladas en los numerales 1, 5 y 6 del Artículo 160 del Código del Trabajo.

Se hace presente que las partes entienden que este beneficio se otorga solo con motivo de la firma del presente instrumento colectivo y en atención que el proyecto antes referido es único e irreplicable, y que, por lo mismo, este beneficio se extinguirá instantáneamente por su cumplimiento, y no será parte del piso de la próxima negociación colectiva.

6. Bono Productividad y Rendimiento 2022.

La Empresa pagará, por única vez y por el solo motivo de la firma de este Contrato Colectivo la suma de \$ 1.500.000.-, brutos, a cada Trabajador afecto a este instrumento colectivo, en reconocimiento al rendimiento y productividad que ha logrado la Compañía, fruto del esfuerzo que cada Trabajador a entregado durante el año 2022. Este bono será pagado en enero de 2023. La Empresa anticipará el pago de este Bono dentro de los 7 días hábiles siguientes a la suscripción del presente Contrato Colectivo. La suma anticipada solo será restituida por el Trabajador en el evento de que su contrato individual expire antes de la fecha de liquidación del bono por las causales señaladas en los numerales 1, 5 y 6 del Artículo 160 del Código del Trabajo.

Se hace presente que las partes entienden que este beneficio se otorga solo con motivo de la firma del presente instrumento colectivo y en atención que la bonificación antes referida es única e irreplicable, y que, por lo mismo, este beneficio se extinguirá instantáneamente por su cumplimiento, y no será parte del piso de la próxima negociación colectiva.

7. Bono mesa de Trabajo Adecuaciones Legislativas.

En consideración que durante los próximos años se proyectan modificaciones legales, reglamentarias, o de autoridad que ordenen, dispongan o creen beneficios u obligaciones remuneracionales relacionadas con la jornada de trabajo, corresponsabilidad laboral y sistema excepcional de trabajo y descansos, entre otros, la Empresa y el Sindicato se comprometen a constituir una mesa de trabajo en el mes de marzo de 2023, o antes en caso de ser necesario, con el fin de dar revisión a los cambios legislativos y explorar las mejores soluciones y adecuaciones que éstas modificaciones impliquen.

Ahora bien, las partes se comprometen a emitir un informe en el segundo semestre de 2023, respecto de los resultados obtenidos por esta mesa de trabajo.



Así las cosas, la Empresa pagará a los Trabajadores, una vez emitido el informe señalado de forma precedente, un Bono equivalente a \$2.000.000.- brutos. La Empresa anticipará el pago de este Bono dentro de los 7 días hábiles siguientes a la suscripción del presente Contrato Colectivo. La suma anticipada solo será restituida por el Trabajador en el evento de que su contrato individual expire antes de la fecha de liquidación del bono por las causales señaladas en los numerales 1, 5 y 6 del Artículo 160 del Código del Trabajo.

Se hace presente que las partes entienden que este beneficio se otorga solo con motivo de la firma del presente instrumento colectivo y en atención que la reunión de adecuación antes referida es única e irrepetible, y que, por lo mismo, este beneficio se extinguirá instantáneamente por su cumplimiento, y no será parte del piso de la próxima negociación colectiva.

Con todo, las partes estarán abiertas a reunirse las veces que estimen pertinente, para efectos de analizar y buscar las mejores soluciones a modificaciones legales, reglamentarias, o de autoridad que se emitan en el futuro.

8. Bono Inicio Alimentación Mineral a Planta Fase 6.

En consideración a que para el año 2024 se encuentra programado el inicio de alimentación de mineral a planta desde fase 6, y a la contribución que han efectuado y efectuarán los Trabajadores para la consecución de este hito, la Empresa pagará a los Trabajadores, a la fecha de cumplimiento de este hito, un Bono equivalente a \$2.500.000.- brutos. La Empresa anticipará el pago de este Bono dentro de los 7 días hábiles siguientes a la suscripción del presente Contrato Colectivo. La suma anticipada solo será restituida por el Trabajador en el evento de que su contrato individual expire antes de la fecha de liquidación del bono por las causales señaladas en los numerales 1, 5 y 6 del Artículo 160 del Código del Trabajo.

Se hace presente que las partes entienden que este beneficio se otorga solo con motivo de la firma del presente instrumento colectivo y en atención que el proyecto antes referido es único e irrepetible, y que, por lo mismo, este beneficio se extinguirá instantáneamente por su cumplimiento, y no será parte del piso de la próxima negociación colectiva.

9. Préstamo Blando

La Empresa otorgará por única vez y con el solo motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, a cada Trabajador en un plazo de 7 días hábiles contados desde la suscripción del presente instrumento, un préstamo, sin intereses ni reajustes, ascendente a un monto máximo de \$3.000.000, pagadero en 36 cuotas mensuales, iguales y sucesivas.

El pago de este préstamo se realizará mediante descuento de sus remuneraciones, a contar del mes de noviembre de 2022.

En caso de terminación del contrato individual de trabajo, las cuotas del préstamo que no han sido restituidas se estimarán de plazo vencido de manera que el Trabajador deberá restituir el total de la deuda pendiente. Para estos efectos, los Trabajadores autorizan a la Empresa a compensar el saldo pendiente que pudiere existir con cualquier suma de dinero que le correspondiere de la liquidación final de sus remuneraciones, sueldos e indemnizaciones que procedieren, según sea el caso.

A más tardar el lunes 17 de octubre, los Trabajadores podrán informar si no desean este préstamo o si optan por \$2.000.000.- en caso de no informar nada, se cursará el préstamo por los \$3.000.000.- señalados previamente.

10. Trabajadores a plazo fijo.

Excepcionalmente, para los trabajadores con contrato a plazo fijo, sólo se les aplicarán los beneficios establecidos en los siguientes números del capítulo "Disposiciones Transitorias" del presente Instrumento Colectivo: 3. Bono por término de negociación colectiva, 4. Bono por término de negociación colectiva de forma colaborativa 6. Bono Productividad y Rendimiento 2022.

11. Periodo de transición Bono Variable Trimestral

Para el periodo de implementación del Bono Variable Trimestral contenido en la cláusula 3.4 de este contrato colectivo y tan solo durante los 2 primeros años de duración del presente Instrumento, esto es 2023 y 2024, se aplicará la siguiente regla: Si en un año calendario el resultado de la suma de las variables -de algún trimestre de mediación- es inferior al monto indicado para el 100%, se aplicará la siguiente regla para el pago del beneficio:

- 4 trimestres bajo el 100% se reliquidan 3 trimestres al valor del 100%
- 3 trimestres bajo el 100% se reliquidan 2 trimestres al valor del 100%
- 2 trimestres bajo el 100% se reliquida 1 trimestre al valor del 100%
- 1 trimestre bajo el 100% no se reliquida ningún trimestre

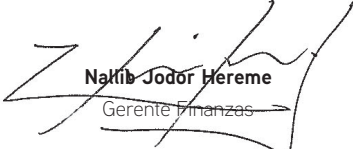
Esta cláusula se ha pactado por el solo motivo de la firma del Contrato Colectivo. Por lo tanto, las partes acuerdan que no formará parte del piso mínimo de la próxima negociación colectiva.



Firma en representación de Minera Antucoya:


Boris Astete Astete
Gerente Recursos Humanos


Ricardo Aramburo Alvarez
Superintendente Relaciones Laborales


Nalib Jodor Hereme
Gerente Finanzas

**En representación del Sindicato N° 1 de Trabajadores
de Empresa Minera Antucoya:**


Cesar Garcia Barraza
Presidente


Alfredo Andrade Fuentes
Secretario


Miguel Pasmino Mujica
Tesorero


Paulina Orellana Silva
Directora


Hector Bastias Alvarez
Director

