

OMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS

Y

SINDICATO ESTAMENTO ROL SPTA COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS

En Antofagasta, a 11 de diciembre de 2020, entre - por una parte, la empresa **COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS**, Rol Único Tributario N° 78.512.520-7, en adelante e indistintamente “**CMLB**” o la “**Compañía**”, representada por don Nibaldo Areyuna Dubó, don Luis Vargas Villalobos y doña Carolina O’Ryan Ayavire; todos con domicilio en Camino Minsal, kilómetro 36 sin número, comuna de Sierra Gorda; y – por la otra, el **SINDICATO ESTAMENTO ROL SPTA COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS**, en adelante e indistintamente el “**Sindicato**”, representado por su Directorio, integrado por su Presidenta doña Yurisan Seura Valencia; su Secretario don Roberto Gallegos Carrasco; su Tesorero don Álvaro Escobar Alveal, y su director don Dino Aguilera Toro, todos domiciliados para estos efectos en Camino Minsal, kilómetro 36 sin número, comuna de Sierra Gorda, debidamente facultados para celebrar el presente instrumento colectivo, se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, texto que en lo sucesivo se denominará también, el “Contrato Colectivo” o “Contrato Colectivo de Trabajo” de conformidad a las disposiciones contenidas en el Libro V del Código del Trabajo y en conformidad a las siguientes cláusulas:

I. AMBITO DE APLICACIÓN

1. AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Contrato Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales, condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, bienestar, salud y auxilios sociales entre **Compañía Minera Lomas Bayas** y los socios del **Sindicato Estamento Rol SPTA Compañía Minera Lomas Bayas** que se individualizan en nómina agregada como Anexo N°1, el cual se considerará, para todos los efectos legales, como parte integrante del presente Contrato Colectivo.

2. DEFINICIONES.

2.1 EMPRESA, COMPAÑÍA O EMPLEADOR:

Cada vez que en el presente Contrato Colectivo de Trabajo se mencione la palabra “Empresa”, “Compañía”, “Empleador” o “Lomas Bayas”, “CMLB”, se entenderán referidas a Compañía Minera Lomas Bayas Rol Único Tributario N° 78.512.520-7.

2.2 TRABAJADOR, TRABAJADORES, PERSONAL O SOCIOS:

Cada vez que en este Contrato Colectivo se utilice la expresión “Trabajador”, “Trabajadores”, “Personal” o “Socios”, se entenderá que se alude a todos aquellos trabajadores que, con contrato individual de trabajo vigente, prestan servicios a la Compañía Minera Lomas Bayas, son socios del **SINDICATO ESTAMENTO ROL SPTA COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS** y están individualizados en la nómina acompañada como Anexo N° 1., a los cuales deberán agregarse aquellos trabajadores que se incorporen al sindicato de acuerdo a lo establecido en el artículo 331 del Código del Trabajo.

La alusión a un trabajador que no está comprendido en el párrafo inmediatamente anterior de este numeral deberá hacerse con el señalamiento expreso de no referirse a un trabajador socio del **SINDICATO ESTAMENTO ROL SPTA COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS** o vinculándolo a la institución o categoría correspondiente.

Cuando se utilice el sustantivo "trabajador", se entenderá referido a su acepción femenina o masculina, según las circunstancias, sin necesidad de mención especial.

2.3 SINDICATO:

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga mención al "Sindicato", se entenderá el Sindicato Estamento Rol SPTA Compañía Minera Lomas Bayas de Empresa Compañía Minera Lomas Bayas.

2.4 CARGAS FAMILIARES:

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga mención a "Cargas Familiares", se entenderá que son todas aquellas personas que viven a expensas del trabajador, hecho reconocido por los organismos previsionales respectivos, sean o no causantes de asignación familiar u otro beneficio estatal. Se considerarán, también, cargas familiares aquellas personas que los Tribunales de Familia hayan declarado alimentarios del trabajador.

2.5 HIJOS:

En el presente Contrato Colectivo cada vez que se mencione la expresión "Hijos", se entenderá que se alude a aquellos que tengan el carácter de tales, de acuerdo a la legislación civil chilena, cualesquiera sea su sexo; y, además, los hijos no comunes del Cónyuge o Conviviente Civil del Trabajador (hijastros), siempre que estos sean Cargas Familiares de acuerdo a lo definido en el punto 2.4 precedente.

2.6 CÓNYUGE:

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia a él o la "Cónyuge", se entenderá por tal la persona que esté unido al Trabajador mediante vínculo matrimonial inscrito en el Registro Civil de acuerdo a la legislación vigente.

2.7 CONVIVIENTE CIVIL:

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia a él o la "Conviviente Civil", se entenderá por tal, la persona que está unido al Trabajador mediante un Acuerdo de Unión Civil inscrito en el Registro Civil.

2.8 PADRE O MADRE:

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia al "Padre" o "Madre", se entenderá que se alude al padre o madre del Trabajador, cuya paternidad o maternidad esté determinada conforme nuestra

legislación vigente.

2.9 CONVIVIENTE O CONVIVIENTE DE HECHO:

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia a él o la "Conviviente" o "Conviviente de Hecho" se entenderá por ella a la mujer o varón con quien el Trabajador mantiene una relación afectiva y vida en común, durante un plazo ininterrumpido de a lo menos un año. El Trabajador deberá acreditar esta circunstancia mediante una declaración jurada notarial.

2.10 HERMANO(A):

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia al "Hermano (a)", se entenderá como tal, a la persona que, con respecto al Trabajador, tiene los mismos padres o el mismo padre o la misma madre (hermanastros).

2.11 SUEGROS:

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia a los "Suegros", se entenderá que se alude al padre o madre de él o la Cónyuge o Conviviente Civil.

2.12 SUELDO BASE:

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia al "Sueldo Base", se entenderá por ello, el estipendio obligatorio y fijo, pagado en dinero, por períodos mensuales y que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios. El monto y modalidades del sueldo se determinará en el respectivo contrato individual de trabajo o por el monto efectivamente recibido, si fuere superior al consignado en el contrato.

2.13 ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR O IPC:

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia al "Índice de Precios al Consumidor" o "IPC", corresponderá al índice que fija mensualmente el Instituto Nacional de Estadísticas (también denominado INE) o el organismo que lo reemplace.

2.14 UNIDAD DE FOMENTO O UF:

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia a "Unidad de Fomento" o "U.F.", corresponderá a la unidad monetaria reajutable en conformidad a la variación del Índice de Precios al Consumidor. Los beneficios expresados en Unidades de Fomento (U.F.) serán calculados al valor que esta unidad reajutable tenga, según el Banco Central de Chile, al día de cierre del proceso de remuneraciones del respectivo periodo y, cuando no fuere coincidente con este periodo, se atenderá al valor que la Unidad de Fomento (U.F.) tenga al momento de hacerse el respectivo cálculo del beneficio específico. En ningún caso, el valor de la Unidad de Fomento (U.F.), considerado para el cálculo de un beneficio, podrá ser uno que anteceda, en más de diez días, al del pago efectivo de dicho beneficio.

2.15 VALOR DE LOS BENEFICIOS:

Todos los montos y cantidades expresadas en dinero o unidades reajustables (U.F., UTM u otra) en el presente Contrato Colectivo, corresponden a valores brutos, es decir, están afectos a los descuentos legales, contractuales y judiciales que sean pertinentes, a menos que se señale expresamente que se trata de un monto líquido.

2.16 IMPUTACIÓN DE BENEFICIOS LEGALES:

Todo beneficio, regalía o derecho de origen legal vigente o que se establezca en el futuro y que sea de idéntica naturaleza o monto a los estipulados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, será imputado a éstos.

3. VIGENCIA.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una duración y vigencia de 36 meses, rigiendo desde el 21 de diciembre de 2020 hasta el 21 de diciembre 2023 inclusive ambas fechas.

II. REMUNERACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO

4. REAJUSTES DE SUELDOS BASE.

Los Sueldos Bases se reajustarán cuatrimestralmente, en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, durante todo el período del presente Contrato Colectivo.

Para tales efectos, la Empresa aplicará el reajuste que corresponda en el período comprendido entre los cuatro meses anteriores a aquél en que debe hacerse efectivo el pago reajustado. De esta forma, los Sueldos Base se reajustarán los meses de enero, mayo y septiembre de cada año, de acuerdo a la variación experimentada por el IPC en los cuatro meses inmediatamente anteriores. El presente reajuste se comenzará a aplicar en mayo de 2021.

Si las variaciones del IPC fueren negativas, durante uno o más de los periodos cuatrimestrales señalados en el párrafo precedente, no serán aplicables dichas variaciones, de manera que, en ningún caso, significarán una disminución del monto de los Sueldos Base convenidos.

5. REAJUSTES DE OTROS BENEFICIOS.

Salvos los casos que contemplen una forma de reajuste distinta, las regalías, derechos y demás beneficios en dinero, distintas al Sueldo Base, se reajustarán cuatrimestralmente conforme al porcentaje de variación que experimente el índice de Precios al Consumidor, en la forma en que se indica en la cláusula cuarta anterior. El presente reajuste se comenzará a aplicar en mayo de 2021.

Si las variaciones del IPC fueren negativas, durante uno o más de los periodos cuatrimestrales señalados en el párrafo precedente, no serán aplicables dichas variaciones, de manera que, en ningún caso, significarán una disminución del monto de los Beneficios convenidos.

6. GRATIFICACIÓN LEGAL.

Se acuerda que la Compañía pagará la gratificación legal anual a que quede obligada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, con el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

De manera que por concepto de gratificación pagará al Trabajador el monto de un 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope máximo de 4,75 ingresos mínimos mensuales, según el valor que tenga este ingreso el 31 de diciembre de cada año. Cualquier diferencia que se origine por la variación del ingreso mínimo mensual se liquidará a más tardar el mes de diciembre del año respectivo.

En abono o pago de lo indicado, y con carácter de gratificación contractual garantizada, se pagará mensualmente al Trabajador, en la misma fecha en que se liquide el Sueldo Base, un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales. También se acuerda declarar y convenir que la suma que eventualmente exceda de aquella que corresponda pagar conforme al artículo 50 del Código del Trabajo, se paga al Trabajador a título de gratificación contractual garantizada.

Los Trabajadores con menos de un año de servicio tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

7. BONO DE GESTIÓN ANUAL (BGA).

La Compañía pagará a todos los trabajadores afectos a este Instrumento Colectivo, un Bono de Gestión Anual, de acuerdo a las siguientes condiciones:

– Factores del Bono:

- **SBA:** Sueldo Base Anualizado, de acuerdo a los días efectivamente trabajados en el año calendario.
- **STI:** Short Term Incentive: 13%.
- **DI :** Desempeño Individual
- **DC :** Desempeño Compañía
- **DT:** Desempeño Total. Corresponde a la suma de DI + DC. El DI tendrá una ponderación de 60% del DT y el DC de 40% del DT.
- **FC:** Factor de corrección

- **FDC:** Factor de Cumplimiento Desempeño Compañía

La variable DI se obtendrá del proceso de evaluación de desempeño de acuerdo a la siguiente tabla:

NOTA DE DESEMPEÑO	FACTOR DESEMPEÑO INDIVIDUAL (DI)
Nota 4	2,6
Nota 3	1,9
Nota 2	0,25
Nota 1	0

Para notas intermedias, se deberá interpolar el factor de desempeño individual.

Respecto del proceso de evaluación de desempeño, la Compañía se compromete a lo siguiente:

- a) Al inicio del año, a más tardar el primer trimestre, la Compañía informará a los Trabajadores y al Sindicato los KPI que se medirán en el DC. Asimismo, se informará a cada Trabajador los KPI que se medirán en su DI.
 - b) Se considerará, dentro del proceso de evaluación, una entrevista intermedia con el Trabajador, para determinar la existencia de desviaciones en su desempeño.
 - c) Se comunicará por escrito o por medio del sistema computacional de la Compañía, los resultados finales de la evaluación de desempeño.
 - d) Se contemplará una Instancia de apelación de los resultados de la evaluación de desempeño, en la cual participará la Directiva Sindical. La recepción y resolución de esta instancia radicará en el área de Recursos Humanos de la Empresa.
- **La variable DC se obtendrá de la aplicación de los siguientes porcentajes de cumplimiento del presupuesto anual.**

VARIABLE	PONDERACIÓN EN EL DC
Cumplimiento presupuesto Material Minado (Movimiento total mina en toneladas)	10%
Cumplimiento presupuesto Cátodo Producido (Cobre Cosechado Toneladas)	35%
Cumplimiento presupuesto Costo Operativo (Costo de Producción Operacional en US\$)	45%
Cumplimiento presupuesto Seguridad (TRIFR)	10%

- **Fórmula para el cálculo del Bono de Gestión Anual**

FÓRMULA BGA = SBA X STI X (DI X 60% + DC X FDC X 40%) X FC

– **Condiciones de pago del BGA**

- a) En el mes de julio de cada año se pagará un anticipo del BGA ascendente a un 25% del Sueldo Base Mensual del Trabajador. Este pago será proporcional a los días efectivamente trabajados en los seis meses inmediatamente anteriores.
- b) Asimismo, en el mes de diciembre de cada año se pagará un anticipo del BGA ascendente a un 25% del Sueldo Base Mensual del Trabajador. Este pago será proporcional a los días efectivamente trabajados en los seis meses inmediatamente anteriores.
- c) El BGA se pagará y liquidará en el mes de enero del año siguiente al que se ha medido en el cálculo del BGA. Por ejemplo, en enero de 2022 se liquidará y pagará el BGA correspondiente a las mediciones del año 2021.
- d) El presente Bono de Gestión Anual, sólo se pagará a aquellos trabajadores con contrato de trabajo indefinido, suscrito antes 1 de julio de cada año calendario.
- e) Para estos efectos, se entenderán como efectivamente trabajados los días correspondientes a licencias maternales.
- f) En la eventualidad que un trabajador sea desvinculado por la causal de necesidades de la empresa posterior al 1 de julio de cada año y que haya prestado servicios desde el 1 de enero a la fecha del despido, se le pagará el proporcional del bono de gestión calculado para una nota 2, descontados los anticipos que se les haya pagado. Este pago será proporcional a los días efectivamente trabajados.
- g) Para Desempeño Compañía (DC) se aplicarán los siguientes factores de Cumplimiento:

Rangos de Cumplimiento DC	FDC
>= 95%	1
>=94% <95%	0,5
>=93% < 94%	0,25
<93%	0

- h) Se aplicará un Factor de Corrección (FC) conforme la diferencia entre el Promedio anual del Precio de Cobre determinado por la bolsa de metales de Londres y el Costo Operacional anual expresado en USD/lb Cu (C1) de acuerdo a la siguiente tabla:

MARGEN		RANGO		RANGO	FC
Pcu-c1		-	<=	1,1	100%
Pcu-c1	>	1,1	<=	1,2	105%
Pcu-c1	>	1,2	<=	1,3	110%
Pcu-c1	>	1,3	<=	1,4	115%
Pcu-c1	>	1,4	<=	1,5	120%
Pcu-c1	>	1,5	<=	1,6	125%
Pcu-c1	>	1,6	<=	1,7	130%
Pcu-c1	>	1,7	<=	1,9	135%
Pcu-c1	>	1,9	<=	2	140%
Pcu-c1	>	2	<=	2,1	145%
Pcu-c1	>	2,1	<=	2,2	150%
Pcu-c1	>	2,2	<=	2,3	155%

El presente Bono de Gestión Anual, se comenzará a medir y pagar, de acuerdo a las condiciones previamente señaladas, en enero de 2022, respecto de la medición del año 2021. Se hace presente que los anticipos previamente señalados se pagarán en el año 2021 en las condiciones indicadas.

8. BONO SOBRE CUMPLIMIENTO DE CALIDAD LBF.

Se otorgará un estímulo por concepto de calidad en la producción de cátodos de cobre, producto de la clasificación de marca registrada "LBF" en la Bolsa de Metales de Londres (LME), cuyo resultado obedece a la obtención de un cátodo de cobre de alta calidad física y química, bajo procedimientos y estándares establecidos y conocidos.

Este bono será determinado por el promedio de cumplimiento mensual de los requerimientos mínimos de calidad de cátodo de cobre en el correspondiente año, a los cuales estará asignado un porcentaje del Sueldo Base anual. En la tabla siguiente se presentan, para los años, los requerimientos mínimos exigidos (%LBF), para pagar el porcentaje del Sueldo Base anual indicado, como bono respectivo.

% LBF	% SUELDO ANUAL BASE
80,00 % - 80.99%	1.1 %
81,00 % - 81.99%	1,2 %
82,00 % - 82.99%	1,3 %
83,00 % - 83.99%	1,4 %
84,00 % - 84.99%	1,5 %
85,00 % - 85.99%	1,6 %
86,00 % - 86.99%	1,7 %
87,00 % - 87.99%	1,8 %
88,00 % - 88.99%	1,9 %
89,00 % - 89.99%	2.0 %
90,00 % - 90.99%	2.1 %
91,00 % - 91.99%	2.2 %
92,00 % - 92.99%	2.3%
93,00 % - 93.99%	2.4%
94,00 % - 94.99%	2.5%
95,00 % - 95.99%	2.6%

96,00 % - 96.99%	2.7%
97,00 % - 97.99%	2.8%
98,00 % - 98.99%	2.9%
99,00 % - 100%	3.0%

Este bono se pagará y liquidará anualmente en enero del año siguiente a aquel que sirve de base para su devengamiento. Lo anterior, a partir del año 2022, respecto el año 2021.

Este bono se calculará y pagará en forma proporcional a los días efectivamente laborados por el Trabajador. De manera que a la cantidad que corresponda pagar al Trabajador de conformidad a la tabla anterior, se deberá descontar una cantidad proporcional a los días en que el Trabajador no concurrió a desempeñar sus labores, por cualquier causa, salvo feriado legal anual.

9. BONO DE CONTINUIDAD OPERACIONAL.

En el caso que el Trabajador se desempeñe en el sistema excepcional de distribución de jornada y descansos "4x4", "7x7" u otro sistema excepcional de distribución de jornada y descansos que se autorice en el futuro, que implique que los trabajadores afectos a estas jornada deban desempeñarse en forma continua y siempre que, por la naturaleza de sus funciones, se encuentren sujetos a la limitación de jornada de trabajo, la Empresa pagará un Bono de Continuidad Operacional ascendente a \$90.000.- mensuales.

Este bono se establece en consideración a que las partes están de acuerdo que en los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos, vigentes o que se autoricen en el futuro, existe personal que se desempeña en funciones que por su naturaleza requieren continuidad, esto es, las ejecutadas durante las 24 horas del día, lo que implica que dichos trabajadores deban laborar en ciclos que comprenden la 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 o interrumpir la continuidad de la operación y para asegurar y mejorar los índices y condiciones de seguridad de los trabajadores de la Compañía, como por ejemplo y sin que la enumeración sea exclusiva o excluyente: la necesidad de que el Trabajador se traslade y se presente con la debida anticipación para participar o liderar en reuniones programadas de coordinación, planificación, entrega de turno y seguridad previas al inicio de su turno, o posteriores al mismo, las que se efectuarán en las instalaciones del campamento o del área de trabajo según determine la Compañía, los cuales no podrán superar 30 minutos de duración por turno.

Este bono se calculará y pagará en forma proporcional a los días efectivamente laborados por el Trabajador. De manera que a las cantidades que corresponda pagar al Trabajador, se deberá descontar una cantidad proporcional a los días en que el Trabajador no concurrió a desempeñar sus labores, por cualquier causa, salvo feriado legal anual.

En caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad administrativa o judicial ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones remuneracionales relacionadas con traslados o reuniones de coordinación, planificación, entrega de turno y seguridad, y cualquier otro requerimiento necesario para que las jornadas puedan desarrollarse en condiciones de continuidad, el gasto, pago o desembolso que por concepto

de remuneraciones signifique para la Compañía dicha obligación, se imputará al bono establecido en esta cláusula.

Las partes se comprometen a revisar, conjuntamente, las cargas de trabajo y las funciones de los trabajadores a quienes se aplique esta cláusula.

10. BONO DE TURNO NOCTURNO.

La Empresa pagará un bono de \$11.000.- (once mil pesos) diarios por cada día efectivamente trabajado en turno de noche (20:00 a 08:00 horas) a aquellos Trabajadores que se desempeñan en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos “4x4” y “7x7” u otro que se implementaren a futuro.

11. BONO DE REEMPLAZO.

La Empresa pagará al trabajador que sea designado por la Compañía para reemplazar al titular de un cargo de nivel superior, en calidad de subrogante o interino, en las tareas propias de este último, una asignación cuyos montos dependerán del Nivel del reemplazado según se detalla en la siguiente Tabla:

Nivel	Monto día
Superintendente	\$ 31.000
11	\$ 26.000
10	\$ 21.000
9	\$ 17.000
8	\$ 14.000
7	\$ 12.000

Este Beneficio comenzará a regir a partir del segundo día consecutivo de reemplazo efectivo. Por tanto, si el reemplazo sólo durase un día, no se aplicarán los valores descritos en la Tabla precedente.

Asimismo, si la duración del reemplazo fuere igual o superior a 4 días continuos efectivos de trabajo, los días de descanso correspondientes serán pagados de igual forma que los días de trabajo efectivo, siendo aplicables los valores de la Tabla precedente a los días de descanso. Ahora bien, si la duración del reemplazo fuere de 2 a 3 días continuos de reemplazo efectivo, a los días de descanso correspondientes no se aplicarán los valores establecidos en la Tabla.

Con todo, no se pagará el Bono de Reemplazo, en aquellos casos que el trabajador reemplazado se desempeñe en el cargo de Gerente.

12. BONO LLAMADO DE EMERGENCIA

Sí durante su descanso, cualesquiera sea la jornada en la cual el trabajador preste sus servicios, fuere requerida la asistencia de éste por la Empresa, sea en faena o alguna otra de las dependencias de ésta, con el objeto de atender una eventual emergencia, la Compañía compensará el tiempo trabajado fuera de su jornada con el pago de un valor equivalente a una hora extraordinaria por cada hora efectivamente trabajada, con un mínimo

garantizado de ocho (8) horas diarias. Cada hora extraordinaria se pagará con un cien por ciento (100%) de recargo.

En caso de que se le comunique al trabajador su requerimiento al llamado de emergencia y luego fuere desestimado, el tiempo transcurrido entre la primera y segunda comunicación, será compensado a razón de una hora extraordinaria por cada hora efectivamente transcurrida desde el llamado hasta la desestimación de este. La hora extraordinaria se pagará, en este caso, con un cincuenta por ciento (50%) de recargo.

13. TRABAJO EN DIAS DOMINGOS Y FESTIVOS.

Respecto, de los Trabajadores afectos a los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos denominados "4x4, 4x3, 7x7, se ha convenido lo siguiente:

- VI. **Para el caso de las jornadas de trabajo denominadas 4x3**, se acuerda que las horas trabajadas en días domingos y festivos se pagarán incrementadas en un 100% sobre el sueldo base mensual. Con todo, en aquellos casos que la Compañía modifique los días de trabajo, trasladando un día festivo a otro día, para efectos de aumentar los días de descanso continuo del trabajador, no procederá este pago, toda vez que, se entenderá compensado el día festivo trabajado con el día de descanso adicional.

- VI. **Para el caso de la jornada excepcional denominada 4x4 y 7x7 se acuerdan los siguientes beneficios:**
 - a. Las horas trabajadas en días domingo que coincidan, a su vez, con un festivo, se pagarán incrementadas en un 50% sobre el sueldo convenido para un día normal de trabajo.
 - b. Las horas trabajadas en días que, conforme a la programación de la Jornada excepcional, correspondan a descanso, se pagarán con un incremento del 100% sobre el sueldo convenido para un día normal de trabajo.
 - c. Las horas que se trabajen en exceso de la jornada excepcional de trabajo se compensarán pagándolas incrementadas en un 50% sobre el sueldo convenido para un día normal de trabajo; y
 - d. Con todo, las horas que se trabajen en el turno B de los días 17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre, y los turnos A y B de los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 de septiembre, 19 de septiembre y 25 de diciembre, se pagarán con un 100% de recargo sobre el valor de la hora normal de trabajo. Los demás días festivos se pagarán con un 50% de recargo sobre el valor de la hora normal de trabajo.

- La base de cálculo para el pago de los beneficios establecidos en la presente cláusula, considerará los siguientes elementos de la remuneración del Trabajador: (a) Sueldo Base, (b) Bono Turno Noche y (c) Bono de Continuidad Operacional, en el caso que éstos últimos sean aplicables al Trabajador.

14. BONO DE VACACIONES CONTINUAS.

La Compañía otorgará un bono anual de vacaciones, de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. **Sistema regular de feriado legal:** Cuando el trabajador haga uso de al menos 10 días continuos de su feriado legal, la Compañía le pagará un 80% del Sueldo Base Mensual, con un monto mínimo garantizado de \$1.100.000.- Este beneficio se pagará sólo 1 vez por año calendario.
2. **Sistema 10X8 de feriado legal:** Los Trabajadores afectos a los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos denominados "7x7" o "4x4", podrán optar por un periodo de 2 años calendario a un sistema de feriado legal que les permite hacer uso de 10 días continuos de su feriado legal, cada 8 meses, y la Empresa en cada una de dichas oportunidades les pagará un Bono de Vacaciones ascendente al 160% del Sueldo Base Mensual del Trabajador dividido en 3. Con un monto mínimo garantizado de \$733.333.- en cada una de dichas oportunidades.

El Trabajador dentro de los 30 días siguientes a la firma del Contrato Colectivo deberá optar por alguno de estos sistemas, mediante la firma de un anexo de Contrato de Trabajo por una duración mínima de 2 años calendario. En aquellos casos que el Trabajador no seleccione un sistema de feriado legal, se aplicará por defecto el "Sistema regular de feriado legal", descrito en el numeral 1) de esta cláusula.

El bono se calculará de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el período. De manera que a la suma que corresponda pagar al Trabajador se deberá descontar una cantidad proporcional a los días en que el Trabajador no concurrió a desempeñar sus labores, por cualquier causa, salvo feriado legal anual. Para estos efectos se entenderá como efectivamente trabajado el período que corresponde a licencias por maternidad.

La Empresa pagará este bono junto con el anticipo de remuneraciones o las remuneraciones mensuales, según sea el caso, que correspondan al mes anterior al que se haga efectivo las vacaciones por el Trabajador, para lo cual éste deberá solicitar el uso de su feriado legal, con la suficiente anticipación.

Para tener derecho al beneficio establecido en esta cláusula, el Trabajador deberá cumplir con todos los requisitos y condiciones señaladas en el Procedimiento de Vacaciones que al efecto disponga la Compañía y que se encuentre vigente al tiempo de la correspondiente solicitud.

Finalmente, en aquellos casos en que el trabajador tenga más de dos periodos acumulados sin que haya hecho ejercicio de sus vacaciones legales, podrá exigir el pago de este Bono bajo la condición de que sus vacaciones hayan sido autorizadas y estén programadas para hacerse efectivas dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se da la autorización.

15. BONO BRIGADA.

La Empresa pagará mensualmente a los Trabajadores que sean formalmente miembros de la Brigada de Emergencia existente en la Compañía, un bono mensual equivalente veintinueve mil novecientos noventa pesos (\$ 29.990).

Si el brigadista asistiere, en el mes, a los entrenamientos o capacitaciones asociados a la actividad de la brigada, adicionalmente y en el mismo periodo mensual, la Empresa le pagará la suma de seis mil pesos (\$6.000). Para este efecto, no serán consideradas inasistencias, aquellas faltas que se produzcan por motivos

de carácter operacional o en que la Compañía estime que no puede realizar los señalados entrenamientos o capacitaciones.

III. BENEFICIOS SOCIALES: SALUD, EDUCACIÓN Y OTROS

16. SEGURO MEDICO-DENTAL

Seguro de Asistencia Médica – Hospitalaria y Dental (Cobertura para el Trabajador y sus Cargas Familiares).

El Empleador contratará, para los trabajadores, un Seguro de Salud complementario que reembolse un porcentaje del monto no cubierto por la Isapre o Fonasa. El costo de la prima se financiará en un 80% (ochenta por ciento) por la Empresa y un 20% (veinte por ciento) por el Trabajador hasta un tope máximo según la siguiente tabla:

TABLA CONTRIBUCION EMPRESA	
TIPO DE BENEFICIARIO	UF/MES
Trabajador sin carga	1,26
Trabajador más 1 carga	2,096
Trabajador con 2 o más cargas	3,542

Este beneficio estará limitado, por las condiciones y estipulaciones de las pólizas que para este efecto contrate la Compañía, cuyas modalidades serán de su exclusiva decisión.

Con todo, las partes han acordado que los valores establecidos en la tabla precedente sólo podrán modificarse una vez terminado el periodo 2020-2021 del referido seguro, es decir, sólo a partir del 30 de noviembre de 2021.

17. SEGURO DE VIDA COLECTIVO.

La Empresa contratará un Seguro de Vida Colectivo, sin costo para el Trabajador, con la siguiente cobertura para este último: (a) muerte natural; (b) muerte accidental y (c) desmembramiento por accidentes.

- En los casos de **muerte natural**, su monto es equivalente a treinta y seis (36) Sueldos Base mensual, con un mínimo de mil (1.000) Unidades de Fomento.
- En el caso de **muerte accidental**, su monto es equivalente a setenta y dos (72) Sueldos Base mensual, con un mínimo de dos mil (2.000) Unidades de Fomento.
- En el caso de **desmembramiento por causas accidentales**, los montos serán los establecidos en

las respectivas pólizas.

Este beneficio estará limitado, por las condiciones y estipulaciones de las pólizas que para este efecto contrate la Compañía, cuyas modalidades serán de su exclusiva decisión, debiendo considerar al menos las coberturas indicadas en este numeral.

En caso de muerte del Trabajador y mientras la Compañía de Seguros resuelva la condición de la liquidación del Seguro de Vida, la Empresa anticipará, a cuenta del pago del seguro, a la o a las personas que el Trabajador en forma previa haya determinado, un monto equivalente a dos Sueldos Base de éste. Esta condición es única y cualquier otro pago la suspende o elimina.

En caso de fallecimiento del trabajador la Empresa mantendrá el Seguro de Salud hasta 12 meses posteriores al fallecimiento, a favor del grupo familiar que haya sido beneficiario del seguro de salud a la fecha del deceso del trabajador.

Además, la Compañía mantendrá la contratación de una póliza de Escolaridad, en los mismos términos de la póliza vigente.

18. SUPLEMENTO SUBSIDIO DE LICENCIAS MÉDICAS.

La Empresa pagará al Trabajador que se haya acogido a licencia médica autorizada por el organismo previsional pertinente, la diferencia de la remuneración mensual no cubierta por el subsidio previsional, por un máximo de 120 días corridos de licencia por año calendario o de 3 licencias por año calendario. Las licencias médicas sucesivas se considerarán continuas cuando sean emitidas por un mismo profesional de la salud.

Excepcionalmente la Gerencia de Recursos Humanos junto a al Sindicato, en el marco de la comisión bipartita, podrán evaluar y conceder un aumento de los 120 días previamente señalados hasta por 180 días. En ningún caso se podrá exceder de los 180 días totales de licencia médica en el año calendario, para este efecto.

Para los efectos de esta cláusula, se entenderá por remuneración mensual la suma de los siguientes elementos de la remuneración: (a) el Sueldo Base, (b) Bono Turno Noche y (c) Bono Continuidad Operacional, de ser estos últimos aplicables al Trabajador.

Los valores pagados por las instituciones de salud directamente al Trabajador deben ser reintegrados en su totalidad a la Compañía.

El Trabajador está obligado a reembolsar los fondos que hubiere recibido a consecuencia de una licencia rechazada o disminuida. En este caso la Empresa queda facultada para deducir de tales fondos de la liquidación de remuneraciones y beneficios del Trabajador.

Para tener derecho al beneficio establecido en esta cláusula, el Trabajador deberá cumplir oportunamente con todas las formalidades, requisitos y condiciones señaladas en el Procedimiento de Permisos Especiales y Licencias Médicas que al efecto disponga la Compañía y que se encuentre vigente al tiempo de solicitar y hacer uso del beneficio.

19. DESCANSO MATERNAL Y POSTNATAL PARENTAL.

Las Trabajadoras y los Trabajadores tendrán derecho a un descanso de maternidad y descanso postnatal parental, en conformidad a la ley. La Compañía otorgará los demás beneficios que se contemplen en el procedimiento que se encuentre vigente en la Compañía al tiempo de inicio del correspondiente permiso.

20. FONDO TRASLADO DE SALUD.

La Empresa mantendrá un monto anual de 200 UF, para financiar gastos de traslados y alojamiento por temas graves de salud, pudiendo aumentarlo si así lo estimare. La gravedad de la enfermedad deberá acreditarse con el certificado médico correspondiente.

Los dineros que se entreguen al Trabajador se proporcionarán en calidad de préstamo, sin intereses. Los casos de carácter catastróficos serán analizados de acuerdo a las recomendaciones médicas, por el área de Recursos Humanos.

Para los casos de enfermedades catastróficas establecidas por los organismos de salud, se condonará el préstamo por parte del área de Recursos Humanos.

Las solicitudes para utilizar este fondo serán canalizadas por el Sindicato.

21. AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO.

La Empresa concurrirá con un pago equivalente al aporte que el Trabajador realice a un fondo de Ahorro Previsional Voluntario ya sea en su AFP, compañía aseguradora o similar. El monto del aporte de la Empresa tendrá un tope igual al 3% del Sueldo Base del Trabajador.

22. BONO DE BECA ESCOLAR.

La Empresa otorgará una Beca de Escolaridad, anual, a los Hijos de los Trabajadores que tengan la calidad de Carga Familiar, cuyo tope de edad para postular a la beca son 26 años cumplidos y por un periodo máximo de 6 años de estudio efectivo en Instituciones de educación constituidas en conformidad a la Ley. Excepcionalmente, tratándose de la carrera de medicina, la duración máxima de este beneficio será de 7 años.

El beneficio también considera excepcionalmente a los hijos que no tengan la calidad de carga familiar, a las cargas reconocidas que no sean hijos del trabajador, así como al cónyuge que figure como carga y al trabajador que se encuentre estudiando, estos dos últimos sin tope de edad mientras el trabajador mantenga contrato vigente con la Compañía y no haya sido beneficiado por la beca de ayuda para estudios de trabajadores, que proporciona la Compañía.

Los tramos de educación para cobro del beneficio son los siguientes:

Nivel Escolar	Monto
Transición Menor y Mayor	\$353.135
Educación Básica	\$577.266
Educación Media	\$577.266
Educación técnica	\$681.045
Educación Universitaria	\$1.407.863
Educación Diferencial	\$807.164
Educación FF.AA.	\$597.806
Rehabilitacion Centro Teletón	\$655.821

En todos los casos anteriores la beca procederá, única y exclusivamente, cuando el Trabajador acredite de manera fehaciente mediante los documentos pertinentes la efectividad de la escolaridad y de las demás condiciones que la hacen procedente, en conformidad a las instrucciones del Servicio de Impuestos Internos. El monto líquido de la misma deberá ser pagado por la Compañía directamente al establecimiento educacional respectivo, para lo cual ésta queda irrevocablemente autorizada.

En caso que ambos padres tengan la calidad de Trabajadores de la Compañía, solo podrá cobrar el beneficio aquel que tuviese al Hijo como Carga Familiar.

La Compañía entregará a los hijos de los Trabajadores nivel SPTA, un total de 11 becas anuales especiales, por cada año de vigencia de este Contrato Colectivo, no acumulables de un año a otro, que se otorgarán entre aquellos que destaquen como alumnos en su establecimiento educacional, por la suma de \$397.893.- cada una.

Estas becas se pagarán entre el mes de enero y marzo de cada año, de acuerdo al procedimiento definido por la Empresa, y la acreditación efectuada por el Trabajador. Con todo, esta beca deberá siempre pagarse, en caso que el alumno que, como consecuencia de su rendimiento, en el último curso de su respectivo nivel, sea básico, medio, técnico superior o universitario, se hiciere acreedor a ella, aunque el año inmediatamente siguiente no continuare estudiando, por cualesquier causa.

En el caso de Hijos que cursen estudios en establecimientos de educación municipal gratuita, el Trabajador podrá percibir los montos establecidos en la presente cláusula a título de asignación de escolaridad, siendo imponibles y tributables.

Excepcionalmente, los montos a que se refiere esta cláusula serán reajustados anualmente de acuerdo a la variación experimentada por el IPC el 1 de enero de cada año, a partir de Enero 2022, según la variación del mismo índice experimentado dentro de los doce meses anteriores.

23. AYUDA ESTUDIOS AL TRABAJADOR

La compañía se obliga a entregar, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, 4 cupos anuales de Ayuda de Estudios para Trabajadores, a los socios del Sindicato que cursen estudios de postgrados, sea dentro o fuera de Chile.

El proceso de postulación al beneficio, así como la adjudicación de este, se realizará durante el primer cuatrimestre de cada año, previa presentación de comprobante de matrícula de la carrera respectiva.

Obtenido el beneficio por el trabajador, lo mantendrá mientras mantenga su calidad de estudiante y registre una asistencia igual o superior a setenta y cinco por ciento (75%), si aplicare, y una aprobación con igual porcentaje respecto de los ramos tomados para el respectivo periodo.

Este procedimiento contempla el siguiente aporte:

NIVEL DE ESTUDIO	VALOR AYUDA
POSTGRADO	50% del valor de la carrera anual con un máximo de 70UF

24. PERMISOS POR MATRIMONIO, NACIMIENTO Y FALLECIMIENTO.

En caso de nacimiento del hijo del Trabajador, o bien, que el Trabajador contraiga matrimonio, la Empresa le otorgará 1 día de permiso pagado, adicional y continuo a los que establezca el Código del Trabajo o leyes especiales, cuando el nacimiento se produzca o el matrimonio se efectúe dentro de la Región de Antofagasta. Este permiso será de 2 días cuando el nacimiento ocurra o el matrimonio se realice fuera de la Región de Antofagasta.

Los días de este permiso son continuos, excluyendo el descanso del Trabajador, y deberán hacerse efectivos dentro del plazo de 30 días contados desde la fecha del nacimiento o matrimonio.

En caso de fallecimiento del Cónyuge o Hijos del Trabajador, la Empresa otorgará a los Trabajadores, 1 día adicional de permiso pagado adicional y continuo a los que establezca el Código del Trabajo, sólo en el caso de que los funerales se efectúen fuera de la Región de Antofagasta.

Por otra parte, en el caso de fallecimiento del Padre, Madre, Conviviente, Suegros o Hermanos de un Trabajador, se concederá a éste un permiso pagado de 4 días si los funerales son en la Región de Antofagasta y de 5 días si son fuera de la Región de Antofagasta. Este permiso será continuo, excluyendo el descanso del Trabajador, y deberá hacerse efectivo dentro del plazo de 30 días contados desde la fecha del fallecimiento. Los días de permiso establecidos en la ley por fallecimiento, deben imputarse a los que se pactan en este párrafo.

25. PERMISO ADICIONAL COMPENSADO.

La Empresa otorgará al Trabajador que preste sus servicios en jornadas de trabajo denominadas “5x2” y “9x5” que así lo soliciten por escrito, hasta 4 días de permiso con goce de remuneraciones, durante un año calendario. Estos días serán compensados por el Trabajador en el transcurso del mismo año calendario, y no serán horas extraordinarias. Los días de permiso no podrán ser utilizados en forma consecutiva, quedando sujeta su aprobación a la jefatura directa del Trabajador. En caso de no utilizar ninguno de estos 4 días de permiso

adicional compensado en el año, el Trabajador tendrá derecho a 1 día de permiso con goce de remuneraciones y sin compensación, el cual será aplicable, en común acuerdo con su jefatura, en el período en el cual el Trabajador lo estime conveniente.

Por otra parte, para aquellos trabajadores que se desempeñan en una jornada excepcional "4x3", se otorgará a cada Trabajador que registre un máximo de 3 días de licencia médica en el año, 2 días de permiso con goce de remuneraciones y sin compensación, los cuales podrán ser utilizados, en común acuerdo con su jefatura, inmediatamente antes o después de los días en que el Trabajador haga uso de su feriado legal.

Estos permisos no serán aplicables a trabajadores que se desempeñen en cargos de Superintendentes o superiores.

Los permisos previamente señalados, no serán acumulables de un año calendario a otro.

26. BONO POR MATRIMONIO, ACUERDO UNIÓN CIVIL Y NACIMIENTO.

La Empresa otorgará un bono en caso de matrimonio o acuerdo de unión civil del Trabajador, ascendente a \$265.000.- y por nacimiento de un hijo del Trabajador, ascendente a \$330.000.- Estas circunstancias deberán ser acreditadas mediante certificado respectivo (matrimonio o nacimiento). Para el caso en que ambos sean trabajadores de la Compañía se aplicaran las siguientes reglas:

- Bono por matrimonio o acuerdo de unión civil, se le pagará al trabajador con mayor antigüedad;
- Bono por nacimiento, se le pagará a la madre.

27. BENEFICIO POR FALLECIMIENTO.

La Empresa pagará un bono de 39 UF al Trabajador con ocasión del fallecimiento de su Cónyuge o Conviviente, Padres, Hijos, Hermanos o Suegros. En caso de haber Hermanos trabajando en la Compañía, el beneficio se pagará al que se haya hecho cargo de los gastos funerarios. El Trabajador deberá presentar el certificado de defunción correspondiente y comprobante de los gastos, respectivamente.

28. AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS.

La Empresa otorgará un aguinaldo de Fiestas Patrias de \$310.000.- en el mes de septiembre, anticipando el monto correspondiente en la primera quincena de dicho mes.

29. AGUINALDO DE NAVIDAD.

La Empresa otorgará un aguinaldo de Navidad de \$455.000.- en el mes de diciembre, anticipando el monto correspondiente en la primera quincena de dicho mes.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa realizará una fiesta de Navidad a favor de los Trabajadores en Antofagasta y en la ciudad de La Serena.

La compañía entregará una Giftcard a cada trabajador en el mes de diciembre por un valor de \$32.132.-, la cual reemplaza la caja navideña que actualmente se entrega de manera voluntaria. El valor será reajustado

excepcionalmente en enero 2021, de acuerdo a la variación del IPC de los meses de Septiembre a Diciembre del año 2020.

En el mismo sentido, la Empresa, en diciembre de cada año calendario, otorgará a cada hijo de los trabajadores, cargas legales e hijos del o la conviviente del trabajador que tengan hasta 12 años un regalo de navidad. La Compañía seleccionará dicho regalo de navidad.

30. PLAN HABITACIONAL

El Trabajador podrá optar al beneficio de Plan Habitacional, esto es, un préstamo para adquirir una vivienda destinada al uso habitacional del Trabajador o para financiar el pago de créditos hipotecarios que pueda tener el Trabajador a la fecha de solicitud del beneficio.

Las condiciones de procedencia y postulación al beneficio, número de planes habitacionales a ser otorgados, el servicio de la deuda, sus garantías y su alzamiento y cancelación, procedencia del prepago del préstamo, como las demás condiciones del Plan Habitacional, serán las que establezca la Compañía y que se encuentre vigente al momento de la solicitud del beneficio por parte del Trabajador, y en la correspondiente escritura de mutuo. Las siguientes serán las condiciones mínimas del beneficio habitacional a que podrá optar el Trabajador:

1. El monto del préstamo será el siguiente:

Inmueble dentro de la II Región	Hasta 1.000 (mil) U.F.
Inmueble dentro de otras Regiones del país	Hasta 800 (ochocientos)U.F.

2. La forma de Cálculo del Beneficio se realizará según la siguiente fórmula:

$$\text{Beneficio en UF} = ((\text{Sueldo Base Anualizado}) - (\text{Cotizaciones Previsionales anualizadas})) / \text{valor UF a la fecha de solicitud del beneficio}$$

3. El préstamo se amortizará en 60 cuotas mensuales y sucesivas, las que se expresarán en U.F.
4. Las partes hacen presente que se eliminará del procedimiento del Plan Habitacional la referencia a la garantía hipotecaria, atendida la incorporación de un pagaré que garantice el mutuo.

La empresa se obliga a entregar 6 cupos anuales, si fueren requeridos, no acumulables para beneficiar a trabajadores del Sindicato con este Plan Habitacional bajo las siguientes condiciones:

- Si dentro de las primeras 6 calificaciones hubiesen trabajadores no sindicalizado, éstos podrán optar a máximo 1 cupo imputable a los 6 cupos que establece este numeral. Si no hubiesen trabajadores no sindicalizados, los 6 cupos se otorgaran a los trabajadores del sindicato.
- En caso de que el postulante seleccionado, por cualquier causa no haga efectivo el beneficio, su cupo será reasignado a aquel candidato que, en conformidad a la evaluación pertinente, resultó en el lugar de preferencia inmediatamente siguiente al del último postulante inicialmente seleccionado.

5. La empresa se obliga a entregar 2 cupos adicionales, si fueren requeridos, para ser otorgados a trabajadores ascendidos al Rol SPTA desde cargos técnicos u operadores y que hayan obtenido el beneficio habitacional previo al ascenso. En este caso, el tope máximo de este Beneficio será de 500UF
6. En caso de término del contrato de trabajo, el crédito deberá ser pagado a contar de la fecha de terminación del contrato de trabajo, en el número de cuotas, mensuales, sucesivas e iguales, que le resten al Trabajador para dar cumplimiento a la devolución del mutuo, las que no podrán exceder de 24, con la excepción del término de la relación laboral por renuncia del Trabajador o algunas de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, en cuyo caso no excederá de 6 cuotas; el vencimiento de la primera de dichas cuotas se producirá al mes siguiente de la fecha de término del vínculo laboral. El no pago oportuno e íntegro de una cualquiera de las cuotas dará derecho a Compañía para exigir el pago de la totalidad de las cuotas pendientes.
7. Con todo, en caso de que se verifique el término de contrato de trabajo del Trabajador por la causal de Necesidades de la Empresa establecida en el artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, o Mutuo Acuerdo de acuerdo a lo señalado en el artículo 159 N°1 del mismo cuerpo legal, la Compañía condonará el saldo del préstamo no amortizado por el trabajador.

31. TRANSPORTE.

El Trabajador podrá hacer uso del transporte gratuito desde la ciudad de Antofagasta hasta la faena minera Lomas Bayas. Las condiciones, medios, horarios y recorridos serán fijados por la Compañía.

El uso de transporte otorgado por la Compañía es de uso facultativo para el Trabajador, el que puede acceder a la faena minera por sus propios medios, según estime pertinente y sin que ello implique responsabilidad para la Compañía.

Adicionalmente, la Compañía otorgará 200UF anuales para ser destinados al transporte de trabajadores que residen fuera de la Región de Antofagasta hacia su lugar de trabajo. Este monto será administrado por el Sindicato.

32. SALA CUNA Y DERECHO DE ALIMENTACIÓN.

La Compañía, para dar cumplimiento a lo establecido en la legislación laboral, respecto de los hijos menores de 2 años, dispone de un procedimiento, el cual está publicado en la intranet o en la oficina de Recursos Humanos.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la trabajadora madre de un hijo menor de 2 años no pueda hacer uso de la Sala Cuna, y decida que su hijo sea cuidado por un familiar u otra persona de confianza mientras realiza sus labores, la Empresa le pagará un bono de Sala Cuna ascendente a \$262.000.- mensuales.

Las condiciones de otorgamiento de este beneficio estarán establecidas en el procedimiento previamente indicado.

Con todo, la Compañía otorgará un Bono especial de Sala Cuna, por única vez, a las trabajadoras cuyos hijos o hijas cumplan 2 años por un monto de \$300.000.-. Este Bono especial se pagará dentro del mes siguiente a aquel en que la trabajadora deja de recibir el beneficio de Sala Cuna establecido en los párrafos precedentes.

33. COMISIÓN BIPARTITA EMPRESA-SINDICATO.

La Compañía y el Sindicato constituirán una Comisión Bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 321 del Código del Trabajo. En dicha comisión se tratarán exclusivamente aquellos temas vinculados al ejercicio de los derechos, goce de beneficios y cumplimiento de las obligaciones convenidas en el presente instrumento.

IV. INDEMNIZACIÓN POR TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO

34. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS EN CASO DE FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del Trabajador, la Empresa pagará una indemnización por años de servicios equivalente a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con topes de 330 días (11 años) y de 90 Unidades de Fomento mensual, a las personas y en el orden y forma que se señalan en el artículo 60 del Código del Trabajo. Para efectos de esta indemnización, se entenderá por última remuneración mensual el Sueldo Base, Bono Turno Noche y Bono Continuidad Operacional, de ser estos últimos aplicables al Trabajador.

35. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO EN CASO DE RENUNCIA (CUPOS SINDICALES)

La Empresa pagará una indemnización por años de servicios a los Trabajadores que hayan prestado servicios ininterrumpidos durante 10 años, y que renuncien voluntariamente o cuyo contrato termine por otra causal, firmando el respectivo finiquito de término del contrato de trabajo. Esta indemnización será equivalente a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, en caso de ser fija y al promedio de los últimos 3 meses en caso de ser variable, ambos casos con tope de 19 años y sin el tope de Unidades de Fomento mensual. Para efectos de esta indemnización, se entenderá por última remuneración mensual el (a) Sueldo Base, (b) Bono Turno Noche, (c) Bono Continuidad Operacional y (d) Bono Brigada.

La empresa se obliga a otorgar este beneficio hasta en 5 ocasiones por cada año calendario, si fuere requerido y no será posible acumular dichos cupos de un año a otro. Esta indemnización es incompatible con cualquiera otra indemnización de origen legal o contractual que compense años de servicios. Será el Sindicato el encargado de informar quienes utilizarán este beneficio

Las partes, excepcionalmente han acordado que la presente indemnización no podrá ser aplicada a trabajadores que no sean socios del Sindicato.

36. INDEMNIZACIONES Y SEGURO DE CESANTÍA

En ningún caso, y cualquiera sea la indemnización que se pague, esta o estas podrán ser objeto de descuentos por el aporte que la Empresa haya hecho por concepto de seguro de cesantía o desempleo.

V. BENEFICIOS SINDICALES.

37. FACILIDADES SINDICALES.

La Empresa y el Sindicato acuerdan, conforme a los artículos 249 y 251 del Código del Trabajo, que todos sus directores gozarán de un permiso de 1 día a la semana, para hacer uso de sus horas de trabajo sindical, para el desarrollo de sus propias actividades sindicales por todo el tiempo que se extienda su mandato, quedando, en consecuencia, eximidos de prestar servicios personales a la Compañía por tal periodo. Este día podrá ser utilizado el lunes o jueves de cada semana.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de los directores sindicales mientras dure este permiso contractual serán de cargo de la Empresa.

La Empresa facilitará sus instalaciones en la faena para que el Sindicato efectúe reuniones fuera de la jornada laboral.

Los permisos señalados en esta cláusula serán imputables a las horas de trabajo sindical que le correspondan a la directiva sindical, de acuerdo al artículo 249 del Código del Trabajo.

Esta cláusula se aplicará subsidiariamente a cualquier otro acuerdo establecido entre las partes.

38. APOORTE DE CAPACITACIÓN AL SINDICATO.

La Empresa entregará anualmente en el mes de enero de cada año de vigencia de este instrumento colectivo al Sindicato la suma de \$6.000.000.- para ser destinadas a las actividades de capacitación de sus directores.

39. COMODATO A BENEFICIO DEL SINDICATO.

La Empresa mantendrá a disposición de la dirigencia sindical una oficina en campamento de faena Lomas Bayas, a fin de que sea utilizada para las actividades propias del Sindicato, habilitada con escritorio, sillas, punto de red computacional, internet, computador y telefonía.

40. APLICACIÓN DE LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO.

Las partes han acordado que, en virtud de lo prescrito en el artículo 322 del Código del Trabajo, los beneficios estipulados en este Contrato Colectivo de Trabajo serán aplicables a los siguientes trabajadores:

- a) **Futuros socios del Sindicato.** A los futuros socios del Sindicato, con contrato de duración indefinida a

contar del mes siguiente en que el Sindicato le comunique por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa.

- b) **Trabajadores con contrato indefinido sin afiliación sindical.** Las partes han acordado que la Empresa podrá extender la totalidad o parte de las estipulaciones de este Contrato Colectivo a los trabajadores sin afiliación sindical.

En caso de verificarse la referida extensión de beneficios, se deberán respetar las siguientes reglas:

- A los trabajadores a quienes se les aplique las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, con arreglo a lo dispuesto en las letras a) y b) precedentes, se les aplicarán dichas estipulaciones en las condiciones, términos, modalidades, plazos y restricciones indicados en el mismo Contrato Colectivo.

Por lo tanto, no será posible la aplicación de beneficios cuya vigencia o exigibilidad se encuentra terminada o extinguida.

- En caso de verificarse la extensión de beneficios, estipulada en la letra b) precedente, los trabajadores a quienes se le hubiere aplicado el Contrato Colectivo, deberán pagar al Sindicato, durante el período en que se les extiendan estos beneficios, el 100 % de la cuota sindical vigente.
- Para que proceda la presente extensión de beneficios, será necesario que el trabajador acepte expresamente la aplicación del instrumento colectivo, por medio del anexo al contrato de trabajo correspondiente.
- Con todo, en virtud del artículo 305 del Código del Trabajo, atendido que no puedan negociar colectivamente, las partes han acordado que, para aquellos trabajadores que se desempeñen en la calidad de: (a) Gerentes y (b) Superintendentes, se podrán aplicar todos los beneficios que la Empresa estime conveniente, incluso los establecidos en este Contrato Colectivo, sin necesidad de dar cumplimiento a lo pactado en este acuerdo. En tal sentido, no corresponderá el descuento de la cuota sindical, respecto de dichos trabajadores.
- En caso de verificarse la extensión de beneficios, estipulada en la letra b) precedente, no se podrán extender los siguientes beneficios:
 - a) Cláusula 35: Indemnización por años de servicio en caso de renuncia (Cupos Sindicales)

VI. BENEFICIOS QUE SE OTORGAN SOLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO DE TRABAJO

En el presente apartado se incluyen todos aquellos beneficios que, conforme a lo dispuesto en el artículo 336 del Código del Trabajo, se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo, a saber: Bono por Término de Negociación Colectiva; Bono Especial 2021; Bono Relaciones Colaborativas; Préstamo Blando y Aportes al Sindicato.

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.

41. BONO POR TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Compañía pagará, por única vez, por el solo motivo de la firma de este instrumento colectivo, la suma de \$ 5.500.000, líquidos a cada Trabajador afecto a este instrumento colectivo.

Este bono podrá ser aplicado por el Empleador, a los trabajadores no sindicalizados, que se beneficien con la aplicación de este Contrato Colectivo, a la fecha de suscripción de este instrumento, de acuerdo a lo pactado en la letra b) de la cláusula 40).

Este bono se pagará dentro de los 5 días hábiles siguientes a la firma de este instrumento colectivo.

42. BONO ESPECIAL 2021

La Compañía pagará, por única vez, considerando que su origen radica en el sólo motivo de la firma de este instrumento colectivo, la suma de \$1.500.000.-, líquidos, a cada Trabajador afecto a este instrumento colectivo y que al día 20 de diciembre de 2023 mantenga su contrato indefinido vigente con la empresa. El valor líquido de este Bono será anticipado dentro de los 5 días hábiles siguientes a la firma de este instrumento colectivo.

Este bono podrá ser aplicado por el Empleador, a los trabajadores no sindicalizados, que se beneficien con la aplicación de este Contrato Colectivo, a la fecha de suscripción de este instrumento, de acuerdo a lo pactado en la letra b) de la cláusula 40).

En el evento de que el contrato de trabajo del Trabajador expirará por cualquier causa imputable al trabajador, o renuncia voluntaria, antes del 20 de diciembre de 2023, la suma anticipada será descontada o restituida en un solo acto del finiquito del Trabajador, al momento del otorgamiento de este. En este caso la suma a descontar o restituir será proporcional al tiempo que medie entre la fecha de término del contrato de trabajo y el 20 de diciembre de 2023, calculado desde la fecha que se haya anticipado el monto del bono. Para estos efectos, el Trabajador autoriza desde ya a la Empresa para realizar los descuentos necesarios de las remuneraciones, asignaciones y/o indemnizaciones que le corresponda percibir con motivo de la terminación de su contrato de trabajo.

43. BONO RELACIONES COLABORATIVAS

La Compañía pagará, por única vez y solo por motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, a cada Trabajador afecto a este instrumento una suma única y total ascendente a la cantidad de \$ 1.500.000.- líquidos como Bono de Relaciones Colaborativas. Este bono se pagará dentro de los 5 días hábiles siguientes a la firma de este instrumento colectivo.

Este bono podrá ser aplicado por el Empleador, a los trabajadores no sindicalizados, que se beneficien, con la aplicación de este Contrato Colectivo, a la fecha de firma de este instrumento, de acuerdo a lo pactado en la letra b) de la cláusula 40). Con todo, en este caso, la Empresa pagará el Bono de Relaciones Colaborativas el

día 20 de diciembre de 2023. La Empresa anticipará el valor líquido del bono ya indicado a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes a la firma de este instrumento colectivo. En el evento que el contrato de trabajo expirará por cualquier causa imputable al trabajador, antes del 20 de diciembre de 2023, la suma anticipada será descontada o restituida en un solo acto del finiquito del Trabajador, al momento del otorgamiento del mismo. En este caso la suma a descontar o restituir será proporcional al tiempo que medie entre la fecha de término del contrato de trabajo y el 20 de diciembre de 2023, calculado desde la fecha que se haya anticipado el monto del bono. Para estos efectos, el Trabajador autoriza desde ya a la Empresa para realizar los descuentos necesarios de las remuneraciones, asignaciones y/o indemnizaciones que le corresponda percibir con motivo de la terminación de su contrato de trabajo.

44. PRÉSTAMO ESPECIAL.

La Compañía otorgará a cada Trabajador, por una sola vez, y sólo por motivo de la firma de este instrumento colectivo, un préstamo de libre disponibilidad ascendente a la suma máxima \$2.500.000.- sin intereses ni reajustes. El valor correspondiente a este préstamo se entregará a los trabajadores a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes a la firma del Instrumento colectivo. El Trabajador que no desee percibir este préstamo deberá señalarlo por escrito hasta el día 14 de diciembre de 2020.

El monto de este préstamo se descontará en cuotas iguales y sucesivas de las remuneraciones mensuales del Trabajador que se paguen durante la vigencia del Contrato Colectivo, para lo cual la Compañía queda por este acto expresamente facultada. El saldo insoluto al término de dicho Contrato Colectivo, en caso de existir, será pagado contra cualquier remuneración que el trabajador reciba de la Compañía por causa de su relación contractual.

En caso de término del contrato de trabajo, cualquiera sea la causal de ello, antes del pago total del préstamo, el saldo insoluto se hará exigible anticipadamente, quedando la Compañía autorizada para descontar dicho valor de las remuneraciones del Trabajador o de las indemnizaciones que le correspondan por el término de la relación laboral.

45. REAJUSTE EXCEPCIONAL DEL SUELDO BASE MENSUAL EN ENERO DE 2021.

Excepcionalmente, el Sueldo Base Mensual de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo se reajustará en enero de 2021, de acuerdo a la variación experimentada por el IPC en los cuatro meses inmediatamente anteriores.

46. APOORTE AL SINDICATO

La Compañía pagará al Sindicato, por única vez, y sólo por motivo de la firma del presente Instrumento Colectivo, los siguientes aportes:

1. La Compañía efectuará un aporte al Sindicato, por única vez y sólo por motivo de la firma de este Contrato Colectivo ascendente a la suma única y total de 700 UF. Este aporte será pagado dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde la firma del presente instrumento.
2. La Compañía efectuará un aporte al Sindicato, por única vez y sólo por motivo de la firma de este Contrato

Colectivo ascendente a la suma única y total de 1.800 UF. Este aporte será pagado dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde la firma del presente instrumento.

Suscriben este Contrato Colectivo de Trabajo los representantes de la Empresa y el Sindicato, en 3 ejemplares de igual fecha y tenor, quedando uno en poder de cada una de las partes y remitiéndose el restante a la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta.

Por SINDICATO DE SUPERVISORES DE EMPRESA COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS