



CONTRATO COLECTIVO 2024-2027

**COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS
Y
SINDICATO DE TRABAJADORES(AS) DE EMPRESA
COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS**



CONTRATO COLECTIVO

COMPAÑIA MINERA LOMAS BAYAS

Y

SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA COMPAÑIA MINERA LOMAS BAYAS

En Antofagasta, a 29 de enero de 2024, entre **COMPAÑIA MINERA LOMAS BAYAS**, Rol Único Tributario N° 78.512.520-7, en adelante indistintamente "CMLB", representada por don Carlos Mella Care, Rodrigo Hiplán Olivares, y don Marco Antonio Comejo Castro; todos con domicilio en Camino Minsal, kilómetro 36 sin número, comuna de Sierra Gorda, y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA COMPAÑIA MINERA LOMAS BAYAS**, RSU N° 02.01.0392, en adelante indistintamente el "**Sindicato**", representado por su Directorio Sindical integrado por: don Yerko Cerda Ormazábal en calidad de Presidente, don Carlos Gutiérrez Cid, en calidad de Tesorero, don Roberto Tirado Serrano, en calidad Secretario, don Hans Ibáñez Zambra en calidad de Director, y don Jean Palacios Valenzuela en su calidad de Director, todos con domicilio para estos efectos en Camino Minsal, kilómetro 36 s/n, comuna de Sierra Gorda, 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":

CAPITULO I: NORMAS GENERALES

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Contrato Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales, condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, bienestar, salud y auxilios sociales entre la Compañía Minera Lomas Bayas y los socios del Sindicato de Trabajadores de Empresa Compañía Minera Lomas Bayas que se individualizan en nómina agregada como Anexo 1, documento que se considera 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", se entenderán referidas a Compañía Minera Lomas Bayas.
- 2.2 Trabajador, Trabajadores, Personal o Socios:** Cada vez que en este Contrato Colectivo se mencione la palabra "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, que son socios del Sindicato de Trabajadores y que se individualizan en la nómina agregada como Anexo 1.

2.3 Sindicato: Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga mención al "Sindicato", se entenderá el Sindicato de Trabajadores 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, a los que hubiesen sido adoptados legalmente y, además, los hijos del Cónyuge o "Conviviente Civil" del Trabajador (hijastros), siempre que estos últimos sean Cargas Familiares de acuerdo con lo definido en el punto 2.4 precedente.

A los mismos beneficios indicados precedentemente, tendrán derecho los nietos que sean Cargas Familiares del Trabajador, siempre y cuando, el padre o madre del nieto tengan, a su vez, la calidad de Carga Familiar del Trabajador -este requisito, es sólo para efectos de comenzar a recibir el beneficio, no siendo necesario que se mantenga con posterioridad-, y el nieto viva en el mismo domicilio del Trabajador a sus expensas. Este último requisito podrá ser constatado por la Empresa.

2.6 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 a la legislación civil y al padre o madre adoptivo del Trabajador.

2.7 Cónyuge: Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia a él o la "Cónyuge", se entenderá por tal la persona que está unido al Trabajador mediante vínculo matrimonial inscrito ante un Oficial del Registro Civil, de acuerdo a la legislación civil chilena.

2.8 Conviviente: Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia a él o la "Conviviente" se entenderá por tal, la persona con quien el Trabajador mantiene una cohabitación y relación afectiva durante un plazo ininterrumpido de a lo menos 1 año. El Trabajador deberá acreditar esta circunstancia mediante una declaración jurada notarial. Con todo, en el caso de los Trabajadores que mantengan vínculo matrimonial vigente y a la vez convivencia con otra persona distinta de su Cónyuge, deberá optar por una de ellas para aplicar los beneficios pertinentes.

2.9 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.

2.10 Hermano(a): Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia al "Hermano (a)", se entenderá como 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, Conviviente Civil o Conviviente del Trabajador.
- 2.12 Sueldo Base:** Cuando en el presente Contrato Colectivo o se haga referencia al "Sueldo Base", corresponderá al estipendio fijo, en dinero, que se paga por periodos mensuales, el cual recibe el trabajador por la prestación de sus servicios y se encuentra especificado en su contrato individual de trabajo.
- 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 de medida reajutable basada en 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 a la fecha de pago efectivo.
- 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 de origen legal vigente o que se establezca en el futuro y que sea de idéntica naturaleza a los estipulados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, será imputado a éstos.
- 2.17 Movimiento Total Mina:** corresponde a todo el traslado de material realizado por los equipos de operaciones mina, esto es mineral, lastre y remanejo.

3. VIGENCIA.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una duración y vigencia de 36 meses rigiendo desde el 16 de enero de 2024 y hasta el día 15 de enero de 2027, ambas fechas inclusive.

CAPÍTULO 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, para 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, el Sueldos Base se reajustará en 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 el mes de mayo de 2024.

Las variaciones negativas del IPC, durante el período completo de cuatro meses indicado en el párrafo precedente, no significarán disminución del monto de los Sueldos Base convenidos.

5. REAJUSTES DE OTROS BENEFICIOS.

Salvo 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 2024.

Las variaciones negativas del IPC, durante el período completo de cuatro meses, no significarán 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 PRODUCCIÓN MENSUAL (BPM).

La Empresa otorgará un Bono de Producción mensual variable, correspondiente a un porcentaje del Sueldo Base mensual, de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Factores del BPM:

- a. F PC: Factor Producción Cátodos
- b. F CFM: Factor Cobre Fino Mina
- c. F MTM: Factor Movimiento Total Mina

2. Binomios de cálculo del BPM

$$a. 0,9 \times (F PC) + 0,1 \times (F CFM) = \text{Porcentaje de Cumplimiento de BPM}$$

$$b. 0,5 \times (F PC) + 0,5 \times (F MTM) = \text{Porcentaje de Cumplimiento de BPM}$$

3. Procedimiento para la aplicación del BPM

- a. El cumplimiento de los factores se medirá mensualmente en relación al presupuesto (Budget) definido por la Compañía en forma anual.
- b. Mensualmente se aplicarán los dos binomios expuestos en el numeral 2) de esta cláusula, y se aplicará aquel que obtenga un mayor porcentaje de cumplimiento.
- c. El presupuesto anual será definido por la Compañía en el mes de noviembre y será comunicado al Sindicato en el mes de diciembre, en ambos casos, del año anterior a su vigencia. La Compañía entregará el Budget mensualizado de cada uno de los 12 meses del año en la misma oportunidad.
- d. Si como resultado de la aplicación de la fórmula precedente, los valores resultantes son inferiores al 90,00 % de cumplimiento, se pagará un mínimo garantizado ascendente al mínimo valor de la tabla correspondiente, de acuerdo al Budget de Producción definido para el año respectivo
- e. Si como resultado de la aplicación de la fórmula indicada, los valores resultantes son superiores al 110,00 % de cumplimiento, el bono a pagar será el correspondiente al porcentaje de cumplimiento logrado, aplicando la extrapolación de la tabla.
- f. Si el resultado de la aplicación de la fórmula indicada es un número decimal, se procederá a redondear el número como lo indica el siguiente ejemplo; si la fórmula da 96,55%, se redondeará a 96,6%. Para este caso, se utilizará la fórmula de interpolación para determinar el valor del porcentaje a pagar cuando el cumplimiento tenga decimales. La fórmula de interpolación es la siguiente:

$$y_x = y_0 + \frac{x - x_0}{x_1 - x_0} (y_1 - y_0)$$

- g. Este bono de producción se calculará y pagará en forma proporcional a los días efectivamente laborados por el Trabajador. De manera que a la suma que corresponda pagar a cada Trabajador de acuerdo a las reglas anteriores, 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, o bien, los permisos establecidos en la ley y los convencionales establecidos en este instrumento colectivo.

- h. Este bono será pagado conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquel en que se haya devengado. En consecuencia, el resultado de producción de enero de 2024 se pagará junto con las remuneraciones del mes de febrero de 2024 y así sucesivamente.
- i. La tabla de pago del Bono de Producción Mensual, será la siguiente conforme a la banda de producción y cumplimiento:

Producción (t)	70.000	74.000	78.000	82.000
% Cumplimiento	Porcentaje de Bonificación			
>=90%	20,0%	21,0%	24,5%	28,0%
91%	20,0%	22,0%	25,5%	29,0%
92%	20,0%	23,0%	26,5%	30,0%
93%	20,5%	24,0%	27,5%	31,0%
94%	21,5%	25,0%	28,5%	32,0%
95%	23,0%	26,5%	30,0%	33,5%
96%	24,0%	27,5%	31,0%	34,5%
97%	25,0%	28,5%	32,0%	35,5%
98%	26,0%	29,5%	33,0%	36,5%
99%	27,0%	30,5%	34,0%	37,5%
100%	32,0%	35,5%	39,0%	42,5%
101%	33,0%	36,5%	40,0%	43,5%
102%	35,0%	38,5%	42,0%	45,5%
103%	37,0%	40,5%	44,0%	47,5%
104%	39,0%	42,5%	46,0%	49,5%
105%	41,0%	44,5%	48,0%	51,5%
106%	43,0%	46,5%	50,0%	53,5%
107%	45,0%	48,5%	52,0%	55,5%
108%	47,0%	50,5%	54,0%	57,5%
109%	47,0%	50,5%	54,0%	57,5%
110%	49,0%	52,5%	56,0%	59,5%

j. La tabla de cumplimiento se ajustará al presupuesto de producción (Budget) que defina la Compañía, conforme a cada banda de producción. Los valores en cada banda de la tabla, se determinarán por interpolación lineal entre las bandas de producción. Así, por ejemplo, si el Budget o presupuesto anual fuesen 72.000 toneladas, el pago al 90% o menos de cumplimiento será 20,5% de sueldo base, o siempre a vía ejemplar, si el presupuesto anual fuese 75.000 toneladas, el pago al 90% o menos de cumplimiento será 21,9% de sueldo base. Asimismo, presupuestos o Budget bajo 70.000 toneladas se aplicará siempre la banda prevista para ese tonelaje en la tabla anterior y sobre 82.000 toneladas se calculará el porcentaje de bonificación aumentando proporcionalmente la banda establecida para 82.000 toneladas.

8. BONO TRIMESTRAL

La Compañía, pagará al Trabajador un bono trimestral de carácter variable, que se determinará en base al cumplimiento de las metas de los parámetros de desempeño y conforme a las reglas que se establecen a continuación:

1. Para el cálculo del bono se utilizarán los parámetros o KPI que se describen a continuación:

- a) **Uso Flota CAEX propia:** Proporciona una indicación de la eficiencia del proceso cuándo se asignan los recursos y el proceso o Equipo disponible para operar

$$\text{Uso Flota CAEX (\%)} = \frac{\text{Tiempo Operativo } \left(\frac{h}{\text{mes}}\right)}{\text{Tiempo Disponible } \left(\frac{h}{\text{mes}}\right)}$$

- b) **Disponibilidad de Palas propias:** porcentaje de tiempo que la flota de equipos de palas se encuentra en condiciones de operar. Para estos efectos el Tiempo de Trabajo es el tiempo total que contempla el plan mensual que considera el tiempo disponible más el tiempo de mantención.

$$\text{Disponibilidad Palas (\%)} = \frac{\text{Tiempo Disponible } \left(\frac{h}{\text{mes}}\right)}{\text{Tiempo de Trabajo } \left(\frac{h}{\text{mes}}\right)}$$

- a) **Disponibilidad Área Seca:** porcentaje de tiempo que la Planta de Área Seca se encuentra en condiciones de operar. Para estos efectos el Tiempo de Trabajo es el tiempo total que contempla el plan mensual que considera el tiempo disponible más el tiempo de mantención.

$$\text{Disponibilidad Área Seca (\%)} = \frac{\text{Tiempo Disponible } \left(\frac{h}{\text{mes}}\right)}{\text{Tiempo de Trabajo } \left(\frac{h}{\text{mes}}\right)}$$

- b) **Rendimiento Planta:** desempeño productivo de toneladas procesadas (**rend. HEAP Apilado**)

$$\text{Rendimiento Planta (t/h)} = \frac{\text{Tonelaje Procesado } \left(\frac{t}{\text{mes}}\right)}{\text{Tiempo Operativo } \left(\frac{h}{\text{mes}}\right)}$$

Cada uno de los cuatro parámetros o KPI que se indican se medirán en relación a la meta de ellos contenidas en el respectivo plan mensual, a fin de establecer porcentualmente el cumplimiento de cada uno de ellos en el período mensual de medición.

La referencia a Flota CAEX Propia y Disponibilidad de Palas propias, se refieren a equipos de propiedad de la Compañía y operados con personal propio.

Los equipos de la flota CAEX que pasen a reserva operacional por decisión de la Compañía, no se considerarán para los efectos de calcular el tiempo de uso efectivo.

2. Para los efectos de este Bono, cada una de las variables indicadas tendrá la ponderación que se indica en la siguiente tabla:

Variable	Ponderación
Uso de flota CAEX propia	25%
Disponibilidad de Palas propias	25%
Disponibilidad Área Seca	25%
Rendimiento Planta	25%

3. El valor del cumplimiento mensual del promedio ponderado de los parámetros de desempeño, expresado en porcentaje, se le asignará una cantidad de dinero en conformidad a los tramos señalados en la siguiente tabla de cálculo mensual:

Resultado Mensual	Valor Mensual
70% o Menos	\$ 72.050
75%	\$ 79.475
80%	\$ 86.900
85%	\$ 94.325
90%	\$ 101.750
95%	\$ 109.175
100%	\$ 135.000
101%	\$ 137.667
102%	\$ 140.333
103%	\$ 143.000
104%	\$ 145.667
105%	\$ 148.333

Los cumplimientos o resultados porcentuales entre cada tramo indicado en la tabla anterior, se calcularán por interpolación lineal.

4. **Premio al presentismo:** los trabajadores que hubieren laborado sin ninguna inasistencia, sea ésta justificada o no, a sus correspondientes jornadas de trabajo en el mes calendario, tendrán derecho al pago de un Premio correspondiente a la suma de \$20.000.- mensuales. Este Premio se funda en el reconocimiento de la asistencia íntegra y efectiva dentro de un mes de trabajo. No habrá derecho al pago del Premio ni porciones del mismo en caso de trabajadores que no hubieren laborado el mes completo. Para los efectos del cumplimiento del requisito de haber laborado sin ninguna inasistencia, no se considerarán las ausencias derivadas del goce de feriados legales, los permisos que tengan fuente legal o contractual; los permisos y licencias de todo tipo por maternidad o por enfermedad del hijo.
5. El Bono se calculará de forma mensual, y se pagará trimestralmente -de acuerdo a la sumatoria de los resultados mensuales-, para estos efectos se comprenderá la medición de los trimestres enero a marzo,

abril a junio, julio a septiembre y octubre a diciembre de cada año. El pago del Bono se efectuará conjuntamente con el pago de las remuneraciones del mes siguiente al del vencimiento de cada trimestre, esto es, en los meses de abril, julio, octubre y enero de cada año. Este bono se comenzará a pagar en abril de 2024

6. Los planes mensuales se entregarán dentro de los primeros 5 días hábiles de cada mes por el Área de Relaciones Laborales.
7. Este bono trimestral se calculará y pagará en forma proporcional a los días efectivamente laborados por el Trabajador en el trimestre respectivo. De manera que a la suma que corresponda pagar a cada Trabajador de acuerdo a las reglas anteriores, 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, o bien, los permisos establecidos en la ley y los convencionales establecidos en este instrumento colectivo.

8. BONO DE RESULTADO.

Con la finalidad de estimular el desempeño de los Trabajadores y reconocer su participación en el resultado de la Empresa, se pagará anualmente un bono de resultado de carácter individual, de acuerdo a la siguiente tabla:

Rangos				Pagos
Si (Pcu-C1) es Mayor a	0,4	Menor o igual a	0,5	\$ 406.231
Si (Pcu-C1) es Mayor a	0,5	Menor o igual a	0,6	\$ 559.424
Si (Pcu-C1) es Mayor a	0,6	Menor o igual a	0,7	\$ 718.120
Si (Pcu-C1) es Mayor a	0,7	Menor o igual a	0,8	\$ 888.451
Si (Pcu-C1) es Mayor a	0,8	Menor o igual a	0,9	\$ 1.051.309
Si (Pcu-C1) es Mayor a	0,9	Menor o igual a	1	\$ 1.227.105
Si (Pcu-C1) es Mayor a	1	Menor o igual a	1,1	\$ 1.409.394
Si (Pcu-C1) es Mayor a	1,1	Menor o igual a	1,2	\$ 1.523.529
Si (Pcu-C1) es Mayor a	1,2	Menor o igual a	1,3	\$ 1.691.176
Si (Pcu-C1) es Mayor a	1,3	Menor o igual a	1,4	\$ 1.858.823
Si (Pcu-C1) es Mayor a	1,4	Menor o igual a	1,5	\$ 2.026.470
Si (Pcu-C1) es Mayor a	1,5	Menor o igual a	1,6	\$ 2.194.117
Si (Pcu-C1) es Mayor a	1,6	Menor o igual a	1,7	\$ 2.361.764
Si (Pcu-C1) es Mayor a	1,7	Menor o igual a	1,8	\$ 2.529.411
Si (Pcu-C1) es Mayor a	1,8	Menor o igual a	1,9	\$ 2.697.058
Si (Pcu-C1) es Mayor a	1,9	Menor o igual a	2	\$ 2.864.705
Si (Pcu-C1) es Mayor a	2	Menor o igual a	2,1	\$ 3.032.352
Si (Pcu-C1) es Mayor a	2,1	Menor o igual a	2,2	\$ 3.199.999

Donde PCu, corresponde al precio promedio anual del Cobre determinado por la Bolsa de Metales de Londres, y la expresión C1, corresponde al costo directo anual de producción (costo operacional) expresado en USD/lb Cu (se determinará dividiendo el gasto anual por la producción anual). Sólo para el cálculo de este Bono de Resultados, no se considerarán los gastos de medio ambiente y comunidades (CSI), en el C1.

Este bono se calculará y pagará en forma proporcional a los días efectivamente laborados por el Trabajador, junto con la remuneración del mes de enero. De manera que a las cantidades que corresponda pagar a cada 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, o bien, los permisos establecidos en la ley y los convencionales establecidos en este instrumento colectivo.

La Compañía deberá informar de forma semestral al Sindicato, los resultados de los indicadores que rigen a este bono, de forma de conocer los factores que han influido en el cálculo del pago de este mismo.

El Bono de Resultados conforme a las presentes estipulaciones se comenzará a pagar a partir de enero de 2025, respecto de los resultados del año 2024. El Bono de Resultados correspondiente que se pagará en enero de 2024, en relación a los resultados obtenidos en el año 2023, se pagará según las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo que expiró el 16 de enero de 2024.

9. BONO DE SEGURIDAD.

La Empresa, pagará mensualmente un Bono de Seguridad, que será equivalente a la suma de las siguientes dos mediciones:

a. Accidentes con Tiempo Perdido (ACTP)

La Empresa pagará un bono de seguridad en función del número de Accidentes con Tiempo Perdido ("ACTP") que se presenten en un mes calendario, a los Trabajadores de las áreas respectivas, conforme a los siguientes porcentajes de sus respectivos Sueldos Base (SBM):

ACTP	SBM
0	5,5%
1	3,5%
2	1,0%
3	0,0%

b. Accidentes sin Tiempo Perdido (ASTP)

La Empresa pagará un bono de seguridad en función del número de Accidentes sin Tiempo Perdido ("ASTP") que se presenten en un mes calendario, a los Trabajadores de las áreas respectivas, conforme a los siguientes porcentajes de sus respectivos Sueldos Base (SBM):

ASTP	SBM
0	2,5%
1	1,5%
2	0,5%
3	0,0%

- c. Para los efectos de este bono, los Trabajadores se dividirán en las siguientes áreas:
- b.1 Gerencia de Minería;
 - b.2 Gerencia de Procesos;
 - b.3 Gerencia de Mantención Plantas;
 - b.4 Gerencia Mantención Mina;
 - b.5 Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Personas, Gerencia General, Superintendencia HS.
 - b.6 Gerencia de Planificación y Desarrollo
- d. Será condición esencial y objetiva de procedencia del presente bono, además de la señalada en la letra anterior, que se reporten o denuncien oportunamente todos los accidentes ocurridos en el respectivo período. El ocultamiento o la falta oportuna de reporte o denuncia de cualquier accidente, sea éste con o sin tiempo perdido, que involucre o en el cual haya tenido participación cualquiera de los Trabajadores, generará la no procedencia del pago del bono para los responsables. Esto será sin perjuicio de las demás consecuencias y sanciones que procedan contra los directamente involucrados.
- e. Este bono de seguridad será liquidado y pagado junto con la remuneración del mes siguiente, en forma proporcional a los días efectivamente trabajados durante el período. De manera que a las cantidades que corresponda pagar a cada Trabajador de conformidad a las reglas anteriores, 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, o bien, los permisos establecidos en la ley y los convencionales establecidos en este instrumento colectivo.
- f. La Compañía enviará al Sindicato via correo electrónico el reporte semanal de incidentes.

10. CONTINUIDAD OPERACIONAL.

La Empresa pagará a cada Trabajador que labore en sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, un Bono de Continuidad Operacional ascendente a \$150.609.- 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, son 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, como por ejemplo y sin que la enumeración sea exclusiva o excluyente; la necesidad de que el Trabajador se presente con la debida anticipación (25 minutos) para participar en reuniones programadas de coordinación y seguridad previas al inicio de su turno, las que se efectuaran en las instalaciones del campamento o del área de trabajo según determine la Compañía; el registro personal y diario de su asistencia

al trabajo en el sistema de control que la empresa ha dispuesto para este efecto; trasladarse en forma previa al inicio de la jornada a su puesto de trabajo; espera del cambio de su turno; efectuar el cambio de turno en el puesto de trabajo (lugar de inicio de su jornada), entregando y/o recibiendo el equipo, máquina o instalación directamente del operador del turno saliente y/o entrante; el traslado desde el lugar de trabajo a comedores fijos o móviles, y viceversa, y efectuar efectivamente la colación en estos comedores; el cambio de ropa de trabajo o de equipamiento de seguridad u otros y aseos personales relacionados con dichos cambios, que se requiera para alguno de ellos.

La Empresa pagará el bono a los Trabajadores que cumplan con las condiciones y demás circunstancias necesarias para asegurar la continuidad de las operaciones, las que serán objeto de verificación por parte de la Compañía. La Compañía rebajará del monto a pagar del bono, una cantidad ascendente a la suma de \$9.902 por cada día en que el Trabajador no asista a las reuniones programadas de coordinación y de seguridad previas al inicio del turno, o bien, no registre personal y diariamente su asistencia al trabajo en el sistema de control existente en la Empresa.

En caso que alguna disposición de autoridad administrativa o judicial ordene el pago de remuneraciones relacionadas con cambios de turno, reuniones de coordinación y seguridad, continuidad de las labores, traslados, cambios de vestuario o equipamientos y aseos personales relacionados con dichos cambios, y cualquier otro requerimiento necesario para que las jornadas puedan desarrollarse en condiciones de continuidad, el desembolso que por concepto de remuneraciones signifique para la Compañía, se imputará al bono establecido en esta cláusula.

11. BONO TURNO DE NOCHE.

La Empresa pagará la suma de \$14.000.- diarios, a todo Trabajador que realice sus funciones en el turno noche de 20:00 a 08:00 horas, por cada turno efectivamente realizado.

En caso que el empleador cambie el turno de noche a turno día, se le pagará por los días restantes del ciclo correspondiente de trabajo, el bono turno noche como efectivamente trabajado.

Con todo, en aquellos casos en que el trabajador, por instrucción de la Empresa sea cambiado del turno B al turno A, antes de ingresar a su turno, se pagarán 12 horas de trabajo con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para un día normal de trabajo.

12. TRABAJO EN DÍAS 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:

- **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 del trabajador, no procederá este pago, toda vez que, se entenderá compensado el día festivo trabajado con el día de descanso adicional.

— Para el caso de la jornada excepcional denominada 4x4 y 7x7 se acuerdan los siguientes beneficios:

- 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. Asimismo, las horas trabajadas durante un feriado, sea regular o irrenunciable, se pagarán con un 50% de recargo sobre el sueldo convenido de acuerdo a la ley laboral.
- 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.
- 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.
- 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, (c) Bono de Brigada, (d) Continuidad Operacional, (e) Bono Casa, en el caso que éstos últimos sean aplicables al Trabajador, y (f) El porcentaje mínimo garantizado del Bono de Producción Mensual, conforme a la banda de producción que corresponda aplicar.

Con la finalidad de mejorar la condición del Trabajador, la Empresa pagará un monto equivalente a 12 horas extraordinarias, en el evento que, el Trabajador por necesidades imprevistas de la Compañía, se le solicite cambiar su turno de trabajo de día al de noche. Tal pago procederá únicamente para el primer día del cambio de turno.

13. BONO DE REEMPLAZO.

El reemplazo de un trabajador de escala superior de la Compañía, deberá constar por escrito en el formulario respectivo, el que se encontrará disponible en la intranet de la Compañía. El reemplazo sólo se podrá ejecutar si se ha extendido previamente el formulario, debidamente firmado por la jefatura.

La Compañía pagará al Trabajador reemplazante, por cada día de trabajo, un Bono de Reemplazo ascendente a:

- a) En caso que el reemplazo corresponda de un trabajador C a uno B, la Empresa pagará un monto de \$9.292.- por cada día efectivamente trabajado en reemplazo, más un día por cada uno de ellos a título de día de descanso asociado al sistema de jornada excepcional.
- b) En caso que un trabajador C reemplace a un trabajador A, se pagará un bono de \$22.300.- por cada día efectivamente trabajado en reemplazo, más un día por cada uno de ellos a título de día de descanso asociado al sistema de jornada excepcional.
- c) En caso que el reemplazo corresponda de un trabajador B a uno A, se pagará un bono de \$10.530.- por cada día efectivamente trabajado en reemplazo, más un día por cada uno de ellos a título de día

- de descanso asociado al sistema de jornada excepcional
- d) En caso que un trabajador A o B reemplace a un Supervisor, se pagará un bono de \$24.778.- por cada día efectivamente trabajado en reemplazo, más un día por cada uno de ellos a título de día de descanso asociado al sistema de jornada excepcional

En todos los casos, el reemplazo se hará por un trabajador disponible, que tenga las competencias necesarias para el desempeño de la función del reemplazado y certificadas conforme a los documentos internos de la Empresa y que pertenezca al nivel inmediatamente inferior al del reemplazado o, en caso que no se contare con trabajadores que cumplieren tales requisitos en el nivel inmediatamente inferior, por un trabajador perteneciente al nivel más próximo al del reemplazado, que se encuentre disponible y que tenga las competencias antes señaladas. Los trabajadores del nivel inmediatamente inferior al reemplazado que no reemplacen por no contar con las competencias necesarias certificadas, tendrán derecho a pedir que se les entregue por la Compañía el entrenamiento para adquirir y certificar las respectivas competencias, dentro de los 5 meses siguientes desde que se formule la solicitud del trabajador.

El reemplazo se realizará por disposición de la Empresa y se pagará siempre que efectivamente un trabajador ejecute funciones de otro trabajador de un nivel superior, independientemente del motivo del reemplazo.

Los días de reemplazos serán pagados en la liquidación de remuneración del mes siguiente a aquel en que se produjeron.

Reglas especiales de Reemplazo:

Reemplazo por cargo vacante: El reemplazo se otorgará previa revisión de cumplimiento de requisitos que indique el Procedimiento de Desarrollo de Carrera. Si el reemplazante ejecuta el reemplazo por 6 meses, el reemplazante asumirá el cargo que reemplaza, este plazo se contará desde la suscripción del presente contrato colectivo.

No obstante lo anterior, si el trabajador reemplazante no hubiese hecho el cierre de brechas antes de cumplir los 6 meses de reemplazo señalados en el párrafo anterior, este se extenderá hasta 3 meses más, plazo en el cual el empleador implementará las acciones necesarias conforme el Programa de Desarrollo de Carrera para que el trabajador reemplazante cumpla con el denominado "cierre de brechas" o nivelación de competencias o el nombre que la empresa le asigne en el futuro. En caso que empleador no cumpla con lo anterior, el reemplazante asumirá el cargo vacante de igual forma.

Por otro lado, si el trabajador no realiza el cierre de brechas o nivelación de competencias o el nombre que la empresa le asigne en el futuro, ya sea por haber reprobado o por no haber asistido a las capacitaciones, el trabajador no asumirá el cargo que reemplaza y deberá volver a su puesto original.

Reemplazos Sucesivos: En el caso que el reemplazo de un trabajador genere que el trabajador reemplazante deba ser reemplazado, la empresa pagará los reemplazos que se produzcan con ocasión de éste.

Además, cuando no sea procedente el reemplazo sucesivo y el trabajador deba cubrir a otro trabajador que realiza el reemplazo y por tanto deba asumir la responsabilidad de cubrir ambos puestos para mantener la

continuidad operacional de los procesos a cargo, recibirá el pago de un bono de reemplazo equivalente a \$9.292, por cada día efectivamente trabajado en estas condiciones.

Reemplazo entre pares: En caso de ausencia del titular dentro del turno por motivo de colación exámenes, charlas, o evaluaciones, los trabajadores de una misma Gerencia realizarán los reemplazos dentro de su misma área y nivel. El trabajador deberá estar capacitado para realizar las labores y haber sido autorizado por su Jefatura directa para realizar el reemplazo.

Las horas a destinar para estas actividades serán:

Colación	: 1 hora
Evaluación	: 1 hora
Exámenes	: 3 horas
Charlas	: 1 horas

14. BONO DE LLAMADO DE EMERGENCIA.

En el evento que el Trabajador sea requerido durante su descanso semanal por la Empresa para laborar en una eventual emergencia y, en consecuencia, el Trabajador deba concurrir a la faena minera de la Compañía, ésta le compensará el tiempo trabajado fuera del horario normal con un valor equivalente a una hora extraordinaria por cada hora efectivamente trabajada, con un mínimo garantizado de 8 horas.

El llamado con que se hace el requerimiento establecido en el párrafo precedente deberá ser validado por el Superintendente de área mediante correo electrónico.

El periodo que medie entre el llamado de emergencia, que se haga al Trabajador que estuviere de descanso y el momento en que se le comunicare que no es necesaria su presencia en la faena minera, se compensará por dicho tiempo al valor de una hora extraordinaria por cada hora efectivamente transcurrida desde el llamado hasta la cancelación del mismo.

15. BONO BRIGADA.

La Empresa otorgará mensualmente a los Trabajadores que sean formalmente miembros de la brigada de emergencia existente en la Compañía, un bono equivalente a \$37.711.

Adicionalmente, la empresa pagará un monto de \$7.433.- en los meses en que el trabajador haya asistido de forma efectiva al entrenamiento de brigada por instrucción de la Compañía. Este monto se pagará incluso, en aquellos casos en que habiéndose programado el respectivo entrenamiento éste no se realiza o el trabajador no pueda asistir por causa imputable al poder de dirección de la Empresa.

16. BONO POR 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 \$1.319.890.- 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 \$879.926.- 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 periodo. 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, o bien, los permisos establecidos en la ley y los convencionales establecidos en este instrumento colectivo.

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

Con la finalidad de mejorar la situación del Trabajador, para aquellos que se desempeñan en sistema de turno 4x4, y que terminan su descanso en día viernes, se les concederán sus vacaciones a partir del día lunes, otorgando el día sábado y domingo, como permiso con goce de sueldo; siempre y cuando el Trabajador haga uso de a lo menos 15 días continuos de vacaciones.

Feriado Progresivo

Las acuerdan incorporar en la base de cálculo del Feriado Progresivo el Bono Turno Noche.

17. AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.

La Empresa otorgará a los Trabajadores un aguinaldo de Fiestas Patrias equivalente a \$410.000.- (cuatrocientos diez mil pesos) y uno de navidad equivalente a \$590.000.- (quinientos noventa mil pesos); los aguinaldos se pagarán junto a los anticipos de los meses respectivos.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa realizará una fiesta de Navidad a favor de los Trabajadores, donde de manera excepcional, y solo para efectos de esta cláusula, se podrán incorporar los hijos de la conviviente,

siempre y cuando se encuentren debidamente acreditados, conforme al procedimiento que establecerá la compañía.

La compañía entregará una Gift card a cada trabajador en el mes de diciembre por un valor de \$45.000 la cual reemplaza la caja navideña que la compañía entrega actualmente de manera voluntaria.

Para estos efectos, 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.

18. BONO DE MERITO.

La compañía pagará anualmente un monto ascendente a \$600.000 a aquellos trabajadores que se encuentren en el Tope de la Escala Remuneracional que le corresponde, por un periodo superior a 2 años en los techos de las escalas C, B, A, (C5, B5, A5). Este bono se comenzará a pagar al mes siguiente de cumplidos 2 años de permanencia en el subnivel correspondiente y pagará al enterarse nuevas anualidades en dicho subnivel, al mes siguiente a cumplirse cada una de ellas. Será condición para el pago de este bono haber obtenido nota 3 en su última evaluación de desempeño.

CAPITULO III: BENEFICIOS SOCIALES: SALUD, SEGURIDAD Y OTROS

19. SEGURO DE VIDA, ESCOLARIDAD, SEGURO CATASTRÓFICO Y SEGURO DE SALUD COMPLEMENTARIO.

En caso de fallecimiento o accidente que le provoque incapacidad permanente para el trabajo del Trabajador, y adicionalmente a la indemnización por fallecimiento establecida en el presente Contrato Colectivo, el beneficiario tendrá derecho a percibir el capital que contemple el Seguro de vida contratado por la Empresa, en los términos y condiciones convenidos en la póliza de seguros, la que en todo caso deberá ser conocida por los trabajadores dentro del plazo de 30 días de suscrito el presente instrumento.

La Empresa mantendrá el seguro contratado, u otro, de escolaridad, catastrófico, más un seguro complementario de salud. El costo de la prima se continuará financiando en un equivalente a un 80% por la Empresa y un 20% por los Trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo. Sin embargo, el aporte de Compañía Minera Lomas Bayas se limitará hasta un máximo según la siguiente tabla:

TABLA CONTRIBUCION EMPRESA	
Tipo de beneficiario	UF/MES
Trabajador sin carga	1,226
Trabajador más 1 carga	2,096
Trabajador con 2 o más cargas	3,542

Las partes han acordado que los valores establecidos en la tabla precedente sólo podrán modificarse una vez terminado el periodo 2023-2024 del referido seguro, es decir, sólo a partir del 30 de noviembre de 2024.

Con todo, si la siniestralidad de la póliza aumenta, y por defecto el precio de la póliza actual se encarece, o por el contrario, el precio de la póliza disminuyese, las partes, deberán acordar el nuevo porcentaje de sus aportes, o en caso de disminución del costo, deberán acordar la mejora de los beneficios de la póliza ó aceptar un ahorro en la misma.

20. BENEFICIO DE TRASLADO POR SALUD.

La Empresa mantendrá un monto anual de 600 UF, para financiar gastos de traslados y/o Alojamiento por temas graves de salud, pudiendo aumentarlo si así lo estimara.

Los dineros que se entreguen al Trabajador se proporcionarán en calidad de préstamo. Los casos de carácter catastróficos serán analizados de acuerdo a las recomendaciones médicas y del área de Personas.

Para los casos de enfermedades catastróficas establecidas por los organismos de salud, se condonará el préstamo por parte del área de Personas. Se considerarán enfermedades catastróficas todas aquellas incorporadas al régimen de Garantías Explícitas de Salud (GES) o establecidas en la respectiva Isapre con Cobertura Adicional para Enfermedad Catastrófica (CAEC).

Este beneficio de traslado y alojamiento podrá ser utilizado, en cada evento, hasta por 2 personas, o 3 personas en situaciones especiales.

21. COMPLEMENTO SUBSIDIO 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.

Para los efectos de esta cláusula, se entenderá por remuneración mensual, el Sueldo Base, Bono Turno Noche, Bono Continuidad Operacional, anticipo mensual del Bono de Producción, Bono Brigada, Bono Casa y Bono de Seguridad.

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 caso que se produzcan diferencias entre los pagos de subsidio realizados por la Empresa al Trabajador y los reembolsos de los organismos previsionales, éstas le serán pagados o descontadas en las remuneraciones correspondientes. Excepcionalmente, sólo en caso de enfermedades catastróficas, la Comisión Bipartita

revisará la posible condonación de estas diferencias, debiendo en cualquier caso el trabajador reembolsar los montos recibidos de los organismos previsionales.

En estos casos, la Empresa queda facultada para deducir de tales fondos de la liquidación de remuneraciones y beneficios del Trabajador. El empleador informará al trabajador vía correo electrónico el monto a descontar.

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.

Excepcionalmente la Gerencia de Personas junto a la dirigencia sindical en el marco de la comisión bipartita podrán evaluar y conceder un aumento de los 120 días previamente señalados hasta por 180 días, o 1 licencia médica adicional. En ningún caso se podrá exceder de los 180 días totales de licencia médica en el año calendario.

22. BECA DE ESCOLARIDAD

La Empresa otorgará una Beca de Escolaridad, anual, a los Hijos de los Trabajadores que tengan la calidad de Carga Familiar, sean menores de 24 años y que estuvieren efectivamente cursando estudios en instituciones de educación reconocidas por el Estado, según los siguientes tramos:

NIVEL EDUCACIONAL.	MONTO.
Transición Menor y Mayor	\$ 466.837
Educación Básica	\$ 753.792
Educación Media	\$ 753.792
Educación Técnica	\$ 890.845
Educación Universitaria	\$ 1.777.589
Educación Diferencial	\$ 1.019.137
Educación FF.AA.	\$ 754.799
Rehabilitación Centro Teletón	\$ 962.227

La Beca de Escolaridad para el nivel transición menor y mayor, se comenzará a pagar a partir de los 3 años de edad del hijo del trabajador, cumplidos al 31 de marzo del año respectivo.

Las mismas becas de escolaridad se pagarán a los cónyuges, conviviente o convivientes civiles de los Trabajadores, conforme el tipo o nivel educacional que cursen, debiendo tener la calidad de carga legal del Trabajador. Con todo, el pago de esta beca es incompatible entre cónyuges y convivientes.

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.

Las Becas de Escolaridad de Educación Universitaria se otorgarán a los hijos hasta el año en que cumplan los 26 años de edad, sin que en estos casos se exija la calidad de carga legal del hijo, en las siguientes situaciones: i) se trate de carreras que duren 6 o más años o 12 o más semestres; o, ii) se trate de hijos que ingresen a la educación superior tardíamente o congelen sus estudios regulares, pero en este caso la cobertura tendrá un máximo de 5 años o 10 semestres.

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.

Los Hijos de los Trabajadores, adicionalmente, tendrán 30 becas anuales especiales, que se otorgarán entre aquellos que destaquen como alumnos en su establecimiento educacional, por la suma de \$524.538 cada una.

Estas becas se pagarán entre el mes de enero y marzo de cada año, de acuerdo al procedimiento definido por la Empresa.

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.

Los nuevos valores de la Beca de Escolaridad regirán a contar de enero de 2024.

Con todo, las situaciones educativas especiales que generen una especial atención, se revisarán en comisión bipartita citada al efecto.

23. APOYO PARA ESTUDIOS DEL TRABAJADOR.

La Empresa apoyará a los Trabajadores que cursen estudios técnicos y universitarios mediante un sistema de becas dispuesto por la Compañía. Para tales efectos, la Empresa otorgará a los Trabajadores 6 becas anuales, con un tope de 18 becas que se mantengan vigentes en el correspondiente año, de conformidad al procedimiento que se encuentre vigente al tiempo de su otorgamiento.

De esta forma, los valores otorgados por la Compañía se dividen en Pre y Post Grado de acuerdo a la siguiente tabla:

NIVEL DE ESTUDIO	VALOR AYUDA
PREGRADO	50% del valor anual de la carrera con un máximo de 50UF
POSTGRADO	50% del valor de la carrera con un máximo de 65UF

Todo trabajador que requiera apoyo para estudios de pre y post grado deberá postular a este beneficio. En caso de no haber cupos disponibles podrá solicitar el beneficio de beca de escolaridad cumpliendo los requisitos establecidos.

Para efectos de postular al presente beneficios, el plazo de postulación y de su resolución, vencerá un mes antes que el plazo de término de postulación a la beca de escolaridad.

24. CAPACITACIÓN.

Las partes acuerdan que el trabajador asistirá voluntariamente a los cursos de capacitación que se desarrollen dentro de su periodo de descanso. Si las capacitaciones se realizarán dentro del ciclo de descanso de los trabajadores el empleador pagará como sobretiempo a excepción de 4 días en total para capacitación y entrenamiento en el marco de las capacitaciones informadas en el "Programa Desarrollo Carrera".

La Empresa realizará un aporte para movilización equivalente al costo de 2 pasajes de locomoción colectiva urbana diarios, por asistencia efectiva a la capacitación, con tope de \$6.194.- diarios en total. Esta asignación se pagará contra firma de asistencia. En caso de capacitaciones en ciudades distintas a la residencia del trabajador, corresponderá el reembolso de pasajes ó combustible contra las boletas originales correspondientes.

Los fondos asociados al alojamiento, alimentación, movilización y el viático, según corresponda, serán entregados al trabajador de manera previa al inicio de las acciones de la capacitación, siempre y cuando no estén cubiertos previamente por la compañía. Con todo, en aquellos casos que el trabajador no asista a la capacitación, por cualquier motivo, el viático se descontará de su liquidación de remuneraciones del mes siguiente.

La asistencia a capacitaciones voluntarias, esto es, aquellas realizadas en periodos de descanso del Trabajador, no serán consideradas para su evaluación anual de desempeño.

Los tiempos de capacitaciones fuera de la jornada de trabajo que no se inserten dentro del "Programa de Desarrollo de Carrera", serán pagados como horas extraordinarias. A su vez, los días de capacitación que se realicen en el tiempo de descanso del trabajador y que se inserten en dicho programa serán pagados como sobretiempo cuando excedan de 4 días en el año.

25. PERMISOS ESPECIALES.

La compañía proporcionará un permiso especial de un día al año con goce de remuneraciones, para aquellos trabajadores que sean citados judicialmente a: (a) Tribunales de familia, (b) Juzgados de Garantía o (c) Tribunal oral en lo penal.

Este mismo permiso se aplicará para los casos de aquellas personas que sean designados como vocal de mesa en los procesos electorales correspondientes. En tales casos el presente permiso se concederá las veces que sea necesario.

Adicionalmente, se concederá un permiso especial para asistir a la ceremonia de graduación de enseñanza media, técnica profesional y universitaria de los hijos de los trabajadores afectos a este contrato, y graduación técnica, profesional o universitaria del propio trabajador. Este permiso está sujeto a la presentación, a su jefatura y a la Gerencia de Personas, de la invitación a la respectiva ceremonia. La entrega de la invitación deberá hacerse con una anticipación de, al menos, un turno antes de la ceremonia.

Este mismo permiso se concederá al Trabajador para asistir a la ceremonia de graduación de su cónyuge, conviviente civil o conviviente. Este permiso será imputable al feriado legal que hubiere devengado el Trabajador a la fecha.

En todos los casos previstos en esta cláusula, el permiso se aumentará en un día, cuando el lugar de la citación, actividad o ceremonia se ubique fuera de la segunda región. El día adicional de este permiso será imputable al feriado legal que hubiere devengado el Trabajador a la fecha.

26. BENEFICIOS POR MATRIMONIO, UNIÓN CIVIL Y NACIMIENTO.

La Empresa pagará al Trabajador que contraiga matrimonio o celebre acuerdo de unión civil, una bonificación de \$366.707.-

Asimismo, pagará una bonificación de \$458.384.- por cada Hijo que nazca durante la vigencia del presente Contrato Colectivo. En nacimientos múltiples, esta bonificación se pagará por cada Hijo.

En caso de nacimiento del hijo del Trabajador, o bien, que el Trabajador contraiga matrimonio, la Empresa le otorgará 2 días de permiso pagado, adicional y continuo a los que establezca el Código del Trabajo o leyes especiales.

En caso que la condición del matrimonio, unión civil vincule a dos trabajadores de la compañía, éste beneficio se pagará a ambos cónyuges.

En caso de nacimiento que vincule a dos trabajadores de la Compañía, este beneficio se pagará al Trabajador de mayor antigüedad en la Empresa.

27. BENEFICIOS ESPECIALES EN CASO DE FALLECIMIENTO.

La Empresa pagará un bono de 40 U.F. al trabajador que se haga cargo de los gastos funerarios, con ocasión del fallecimiento de su Cónyuge, Conviviente o Conviviente Civil, Padres, Hijos, Hermanos o Suegros. Además, los abuelos que se hayan hecho cargo del cuidado personal del trabajador por fallecimiento de sus padres antes de haber cumplido los de edad o que por cualquier otro motivo, los abuelos, hayan adquirido la tuición del trabajador por sentencia judicial, serán considerados como padres del trabajador para efectos de este Bono. En este caso, el trabajador deberá presentar a la Gerencia de Personas el respectivo certificado de defunción de los padres o la sentencia que decreta la tuición otorgada a los abuelos.

En caso de fallecimiento de cualquiera de las personas mencionadas anteriormente, la Empresa proporcionará al Trabajador que se esté desempeñando en la faena minera de la Compañía, su traslado hacia la ciudad de Antofagasta.

Permisos:

En caso de fallecimiento del Cónyuge, Conviviente o Conviviente Civil o Hijos del Trabajador, la Empresa otorgará a los trabajadores, 1 día de permiso pagado, adicional y continuo a los que establezca el Código del Trabajo o leyes especiales, en el caso de que los funerales sean dentro de la Región de Antofagasta y de 2 días, en las mismas condiciones, cuando los funerales sean fuera de la región de Antofagasta.

En el caso de fallecimiento del Padre, Madre, Conviviente, Suegros, Hermanos, Abuelos (con la condición indicada en los párrafos precedentes) de un Trabajador, se concederá a éste un permiso pagado dependiendo del lugar de residencia del Trabajador y del día del deceso, según se detalla en la siguiente tabla:

Día del Fallecimiento	Días de Permiso (para trabajadores de la región de Antofagasta)	Días de Permiso (para trabajadores que residen fuera de la región de Antofagasta)
1er día del turno	6 días de permiso	6 días de permiso
2do día del turno	5 días de permiso	5 días de permiso
3er día del turno	4 días de permiso	4 días de permiso
4to día del turno	3 días de permiso más 1 día del turno siguiente	3 días de permiso más 2 días del turno siguiente
5to día del turno	2 días de permiso más 2 días del turno siguiente	2 días de permiso más 3 días del turno siguiente
6to día del turno	1 día de permiso más 3 días del turno siguiente	1 día de permiso más 4 días del turno siguiente
7mo día del turno	toma 4 días del turno siguiente	toma 5 días del turno siguiente

Con todo, en aquellos casos que el término del permiso se produzca dentro de los días del ciclo de trabajo siguiente, los días restantes de trabajo de ese ciclo podrán ser utilizados como permisos a determinación del Trabajador, imputándolos al feriado legal devengado del Trabajador a esa fecha.

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. En caso de fallecimiento dentro del descanso del trabajador se concederá a éste un permiso pagado de cuatro días si los funerales son en la Región de Antofagasta y de cinco días si son fuera de la Región de Antofagasta.

28. COMISIÓN BIPARTITA EMPRESA-SINDICATO.

Se constituirá una comisión bipartita entre la Empresa y el Sindicato, integrada por miembros designados por cada parte, que se reunirá mensualmente con el objeto de abordar temas de interés común.

En particular, las partes acuerdan que la comisión deberá sesionar para abordar la situación de los trabajadores en goce de licencias médicas derivadas de intervenciones quirúrgicas debidamente acreditadas, que impliquen hospitalización de los mismos, a fin de analizar la procedencia del descuento proporcional por los días no trabajados en el caso del Bono de Producción, el Bono de Resultados, el Bono de Seguridad, el Bono por Vacaciones Continua y el Bono Trimestral.

En todas aquellas oportunidades en que la Empresa deba negociar con cualquier institución, materias de interés preferente de los Trabajadores y en las cuales éstos participen o deban participar realizando un aporte monetario, la Empresa deberá informar por escrito esta circunstancia al Sindicato, para que su dirigencia, si así lo estima conveniente, pueda asistir a través de un representante que designe, en dichas negociaciones.

Para los efectos de esta cláusula, se entenderá que constituyen materias de interés preferente las relativas a los programas o beneficios de salud que otorguen las Isapres y los seguros de vida o por invalidez.

Esta comisión tendrá dentro sus objetivos la revisión de procedimientos que regulan el contrato colectivo antes de ser implementados o modificados.

Además, en caso de trabajadores que no puedan hacer uso de su feriado legal podrán levantar su caso ante esta Comisión para revisión.

Con todo, dentro del plazo de sesenta días contados desde la firma de este instrumento colectivo, la Empresa dará a conocer a sus trabajadores, a través del Sindicato, el contenido y cobertura de las pólizas de seguros actualmente vigentes.

A petición del Sindicato se informará mensualmente el resultado del Bono de Producción Mensual, Bono Trimestral, Bono de Seguridad y el Costo C1 del Bono de Resultado.

Esta Comisión da cumplimiento a lo prescrito en el artículo 321 del Código del Trabajo.

29. MOVILIZACIÓN AL PERSONAL DE LA II REGION.

La Empresa proporcionará el traslado de su Personal desde y hacia las instalaciones donde se prestan los servicios, en buses con adecuadas condiciones mecánicas y de confort.

El Trabajador podrá hacer uso de transporte gratuito sólo desde Antofagasta, Mejillones, Baquedano, Sierra Gorda, María Elena, Calama y Tocopilla hacia la faena minera de la Compañía, de acuerdo al número de buses y recorridos actualmente vigentes. Las condiciones, medios, horarios y recorridos serán fijados por la Compañía.

La Empresa mantendrá los convenios actuales con empresas de transporte que permitan precios preferenciales para los trabajadores que viven fuera de la región de Antofagasta, para trasladarse desde sus lugares de residencia a la faena y viceversa.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes dejan constancia que el uso de transporte otorgado por la Compañía es de uso facultativo para el Trabajador, el que puede acceder a sus instalaciones por sus propios medios, según estime pertinente y sin que ello implique responsabilidad para la Compañía.

Respecto a los trabajadores que residen fuera de la segunda región se pagará una asignación de movilización ascendente a 1 UF mensual líquida. Para estos efectos el trabajador deberá acreditar su residencia con el respectivo certificado. Con todo, excepcionalmente respecto a los trabajadores que residen en Taltal también se pagará esta asignación.

En cualquier caso, la asignación de movilización es incompatible con el transporte gratuito a faena que proporciona actualmente de su cargo la Compañía, desde y hacia las ciudades o localidades ya indicadas. Con todo, la asignación será compatible con el servicio que contempla actualmente la Compañía de traslado de Antofagasta o aeropuerto de esa ciudad a faena y viceversa, cuando no exista convenio de transporte celebrado por la Empresa en la ciudad de residencia del trabajador.

30. PLAN HABITACIONAL.

La Compañía otorgará a los Trabajadores con contrato indefinido, con más de 2 años de antigüedad en la Empresa y que no hayan gozado previamente del beneficio de Plan Habitacional, un préstamo para adquirir una vivienda destinada al uso habitacional del Trabajador, para financiar el pago de créditos hipotecarios que pueda tener el Trabajador a la fecha de solicitud del beneficio o bien, para destinarlo a la ampliación de la vivienda siempre que, en este último caso, se presente a la Gerencia de Personas la solicitud de permiso de edificación a la Municipalidad respectiva.

Las condiciones de procedencia y postulación al beneficio, 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 determinadas por la Compañía en el Reglamento especial para este efecto, que ya se encuentra vigente. Con todo, se pondrán a disposición 24 cupos anuales para estos efectos, sin perjuicio que la empresa pueda aumentar dicho cupo producto de la revisión del presupuesto anual. La Comisión Bipartita hará el seguimiento a la utilización de los cupos, reasignando los cupos a los trabajadores siguientes en el ranking, con el objetivo

que estos cupos se utilicen dentro del año calendario. Sin perjuicio de lo anterior, los cupos anuales son acumulables, de forma que los que no se utilicen en un año, se sumarán a los cupos del año siguiente y así sucesivamente. Para esto las partes acuerdan iniciar el proceso de postulación para el año 2025 en octubre 2024, así para toda la vigencia del presente instrumento.

La Empresa procurará, además que la tramitación interna del mutuo al trabajador sea lo más expedito posible, no pudiendo exceder del plazo máximo de 60 días contado desde que el trabajador presente su solicitud hasta que se comunique al trabajador el resultado de su postulación. Las partes entienden que los plazos que no dependen de una ni de la otra no serán de cargo de ninguna.

Con todo, por este acto las partes pactan las siguientes condiciones mínimas del beneficio habitacional, las que no podrán ser alteradas por la Compañía:

1. El monto del préstamo será 430 U.F.
2. El préstamo se amortizará en 60 cuotas mensuales y sucesivas, las que se expresarán en U.F.
3. 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. Por otra parte, se condonará el saldo insoluto del beneficio habitacional en aquellos casos que la relación laboral termine por la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

31. BONO CASA.

La Empresa pagará mensualmente un Bono Casa de 4 U.F.

32. ALOJAMIENTO Y ALIMENTACION.

La Empresa proporcionará, a su costo, a los Trabajadores que presten labores en las Instalaciones de la faena minera Lomas Bayas, alojamiento y alimentación completa, en condiciones de higiene y comodidad que se establezcan en la normativa vigente. La hora de colación dentro de la jornada de trabajo será efectiva, sin considerar en ella los tiempos de traslado hacia y desde el lugar en que se deba realizar la colación.

La Empresa podrá implementar el uso de comedores móviles siempre que se cumplan con las disposiciones de la normativa vigente al tiempo de su implementación.

Los servicios de alimentación estarán asociados al sistema de turnos y a situaciones que, por instrucciones del empleador, correspondan y podrán ser controlados mediante el sistema automatizado que determine la compañía.

La compañía continuará entregando en las mismas condiciones actuales a sus trabajadores, las colaciones de terreno y las colaciones nocturnas a los turnos correspondientes.

La Compañía mantendrá una alimentación "mejorada" de almuerzo y cena, de acuerdo al contrato con la empresa de servicios de alimentación vigente, en las siguientes fechas:

- 01 de mayo
- 10 de agosto
- 18 de septiembre

Para el 24 de diciembre se considerará la cena traspase de víspera de navidad, y de la misma manera la cena traspase del 31 de diciembre como víspera de año nuevo. El día 25 de diciembre y el 01 enero además se realizará un almuerzo especial.

33. PREMIO DEL DIA DEL TRABAJADOR.

El día 1° de Mayo de cada año, la Empresa otorgará un reconocimiento a los mejores tres trabajadores de cada grupo (Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Grupo 4), más uno del turno administrativo. Este reconocimiento consistirá en el pago de un Bono Especial, denominado "Premio del Día del Trabajador", que alcanzará la suma única y total de 20 (veinte) UF. Este reconocimiento se entregará en una cena para los trabajadores y trabajadoras y sus cónyuges.

La propuesta de trabajadores para recibir este premio será realizada por la Comisión Bipartita entre aquellos trabajadores que tengan nota 3 y 4. Esta propuesta se presentará al Comité Ejecutivo de la Compañía quienes procederán a su evaluación y elección.

34. DESARROLLO DE CARRERA.

La Empresa se compromete a mantener un modelo y Procedimiento de Desarrollo de Carrera Laboral, el cual establece el marco para contribuir al correcto alineamiento de las competencias de los trabajadores, en función de las necesidades de los procesos productivos y operacionales.

El programa de desarrollo laboral definirá el mecanismo para postular a los ascensos y promociones.

La Comisión Bipartita hará un seguimiento a los avances de la implementación del procedimiento entendiendo por tal, el procedimiento descrito en el párrafo precedente.

El Procedimiento de Desarrollo de Carrera Laboral está contenido en el Anexo N°2 de este contrato colectivo.

35. EXÁMENES MÉDICOS EN TIEMPOS DE DESCANSO:

En caso que los trabajadores sean llamados durante su jornada de descanso a la realización de exámenes sicosensométricos y de vigilancia médica, radiografías de tórax y auditivos, el tiempo que destinen a la toma de estos exámenes se pagará como hora extra con un recargo del 50%, más una hora extraordinaria.

CAPÍTULO IV: INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

36. 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, sin límite de años, con tope 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, Bono Continuidad Operacional, Bono de Producción mensual, Bono Brigada, Bono Casa, Bono de Seguridad y Gratificación Legal.

Con todo, para efectos del monto de esta indemnización no se aplicarán los descuentos respectivos por concepto de deuda de plan habitacional, ni bono de permanencia en el finiquito del trabajador.

37. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS EN CASO DE RENUNCIA.

La Empresa pagará una indemnización por años de servicios a los Trabajadores que hayan prestado servicios ininterrumpidos por un periodo igual o superior a 6 años, que tengan una antigüedad a lo menos 6 años en el Sindicato y que renuncien voluntariamente, firmando el respectivo finiquito que contemple alguna de dichas causales de término del contrato de trabajo. La indemnización será equivalente a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con topes de 28 años y de 90 Unidades de Fomento mensual. Para efectos de esta indemnización, se entenderá por última remuneración mensual el Sueldo Base, Bono Turno Noche, Bono Continuidad Operacional, Bono de Producción mensual, Bono Brigada, Bono Casa, Bono de Seguridad, y Gratificación Legal.

Este beneficio sólo podrá otorgarse hasta en 14 ocasiones por cada año calendario no siendo posible acumular dichos cupos. En el año 2027 este beneficio se otorgará de manera proporcional al número de meses que rija el presente Contrato Colectivo, en relación al número de cupos por año calendario.

Esta indemnización es incompatible con cualquiera otra indemnización de origen legal o contractual que compense años de servicios.

38. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARTÍCULO 161 INCISO PRIMERO Y SEGURO DE CESANTÍA.

La Empresa pagará una indemnización convencional por años de servicio a los Trabajadores cuyo contrato de trabajo termine por aplicación de la causal legal de "necesidades de la empresa", establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada (sin tope de 90 UF) por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a la Compañía, con límite de 11 años. En caso de proceder, la indemnización sustitutiva del aviso previo no estará sujeta al tope de 90 UF.

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.

La Compañía informará al Sindicato via correo electrónico el término de contrato de trabajo, por esta causal, a más tardar el segundo día hábil siguiente a que se produzca.

39. APOORTE DE RETIRO ESPECIAL.

Como forma de reconocer el aporte del Trabajador a la Empresa, la Compañía le otorgará un Aporte de Retiro Especial, que consistirá en el pago de una indemnización al Trabajador que opte por su retiro voluntario de la Empresa y que cumpla con alguna de las siguientes condiciones:

- a. Que el Trabajador padezca una enfermedad invalidante, declarada como tal por el organismo de salud competente (COMPIN).
- b. Que el Trabajador tenga 53 años o más de edad, y cumpla con una antigüedad mínima de 8 años de servicios continuos para la Compañía y 2 años de antigüedad como socio en el Sindicato.

La indemnización será equivalente a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, sin límite de años, con tope de 90 Unidades de Fomento mensual. Para efectos de esta indemnización, se entenderá por última remuneración mensual el Sueldo Base, Bono Turno Noche, Bono Continuidad Operacional, Bono de Producción mensual, Bono Brigada, Bono Casa, Bono de Seguridad y Gratificación Legal.

Esta indemnización es incompatible con cualquiera otra indemnización de origen legal o contractual que compense años de servicios.

CAPÍTULO V: BENEFICIOS SINDICALES

40. FACILIDADES SINDICALES.

La Empresa y el Sindicato acuerdan, conforme al artículo 251 del Código del Trabajo, que todos sus directores gozarán de un permiso 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.

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.

Finalmente, el Directorio Sindical gozará de un 1 mes de fuero, adicional a lo establecido en el artículo 243 inciso primero del Código del Trabajo.

41. APORTES AL SINDICATO.

- a) **Aporte Capacitación:** La Empresa entregará anualmente en el mes de marzo de cada año de vigencia de este instrumento colectivo al Sindicato la suma de \$7.439.877.-, para ser destinadas a actividades de capacitación de sus directores.
- b) **Aporte por única vez:** La Compañía, aportará, por única vez, para el desarrollo de las actividades propias del sindicato, la suma de 2.600 UF. Este aporte será pagado dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde la firma del presente instrumento colectivo.
- c) La Empresa otorgará combustible para el vehículo del Sindicato, hasta por \$123.888.- (ciento veintitrés mil ochocientos ochenta y ocho pesos) mensuales, cuando se encuentren desarrollando funciones propias del cargo.

42. 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.

43. 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 indefinido a contar del mes siguiente en que el Sindicato le comunique por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa.
- b) **Trabajadores 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, los beneficios y pagos contenidos en el apartado de "**Beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del Instrumento Colectivo de Trabajo**" y el "**Bono de Permanencia**" incluido en la cláusula 44 de este instrumento, no se podrán extender a trabajadores que no estén individualizados en el Anexo N°1 de este instrumento colectivo.

44. BONO PERMANENCIA.

La Empresa pagará, por única vez, un bono por permanencia al Trabajador que, al día 1 de enero de 2027, mantenga su contrato de trabajo indefinido vigente con la Empresa. Este beneficio se regirá por las siguientes reglas:

El monto del presente bono ascenderá a la suma de \$5.000.000.- líquidos, no reajustables por IPC, que se pagará y liquidará conjuntamente con las remuneraciones del mes de enero de 2027. Es requisito esencial que el contrato de trabajo que actualmente vincula al Trabajador a la Empresa se encuentre vigente al 1 de enero de 2027.

El valor de este Bono será anticipado a más tardar el 2 de febrero de 2024. En el evento que el contrato de trabajo del Trabajador expire por "Falta de probidad del Trabajador en el desempeño de sus funciones" establecida en el número 1) letra a) del artículo 160 del Código del Trabajo, antes del 1 de enero de 2027, 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 día 1 de enero de 2027, a razón de un 1/36 por cada mes que medie entre el término del contrato y el 1 de enero de 2027. 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. No obstante, si el contrato de trabajo terminare por una causal distinta a la señalada en este párrafo, la Empresa otorgará al Trabajador en su finiquito de trabajo un bono equivalente a la cantidad que le correspondiere restituir, operando así una compensación entre ambas sumas de dinero.

Finalmente, las partes declaran que este bono constituye piso de negociación en los términos del artículo 336 del Código del Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

Las partes dejan establecido que, de acuerdo al Contrato Colectivo suscrito por las partes el 29 de enero de 2024, el Sueldo Base Mensual de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo se reajustará excepcionalmente en enero de 2024, de acuerdo a la variación experimentada por el IPC en el cuatrimestre anterior.

Todos los montos expresados en pesos en este contrato colectivo serán reajustados conforme al porcentaje de variación que experimente el índice de Precios al Consumidor entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2023. Las variaciones negativas del IPC, durante el período indicado, no significarán disminución del monto de los beneficios convenidos.

Con lo anterior se da cumplimiento a lo previsto en la cláusula 5 del contrato colectivo de trabajo suscrito por las partes el 16 de enero de 2021.

SEGUNDA DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

La Compañía y el Sindicato conformarán, dentro de un plazo máximo de 60 días desde la suscripción del presente Instrumento Colectivo, una comisión bipartita para efectos de revisar posibles medidas de reubicación y reconversión laboral frente a los distintos proyectos de autonomía.

Para aquellos casos que no se pueda lograr la reubicación o reconversión, en el contexto de proyectos de autonomía, la Empresa y el Sindicato discutirán las condiciones de salida al menos 30 días antes que se produzca la salida de trabajadores en virtud de estos procesos.

TERCERA DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

Para la implementación del pago del bono de mérito estipulado en la cláusula 18 de este instrumento colectivo, a aquellos trabajadores que se les pague el bono de mérito en el mes de enero de 2024 con el valor señalado en este instrumento colectivo, igualmente se les pagará el bono por el monto previsto en la citada cláusula al mes siguiente de cumplirse la anualidad de antigüedad en el subnivel respectivo, pero excepcionalmente en dicho caso sólo para pago del primer bono de mérito pagado conforme a las reglas previstas en esa cláusula, se pagará en proporción a los meses que medie entre enero de 2024 y el mes en que se cumpla la anualidad, ambos meses inclusive, a razón de un doceavo del bono de mérito anual pactado en este contrato colectivo. Luego, el segundo bono de mérito pagado bajo las reglas de este contrato colectivo, se pagará íntegramente.

CUARTA DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

Excepcionalmente, respecto de la cláusula 30 "Plan Habitacional", las partes han acordado agregar 12 cupos al proceso actualmente vigente (proceso 2024), y que comenzó su postulación en octubre de 2023. En definitiva, dicho proceso dispondrá de un total de 24 cupos, los que serán asignados en el mes de febrero de 2024.

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.

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.

A. INCREMENTO DE SUELDO BASE MENSUAL:

El sueldo base mensual de los trabajadores afectos al contrato colectivo, individualizados en el anexo N°1 será incrementado por única vez y solo por motivo de la firma de este instrumento colectivo en \$46.000.- Este incremento se realizará en la remuneración de enero de 2024 de forma posterior a la reajustabilidad de IPC regulada en la primera disposición transitoria de este contrato colectivo.

Con todo, el monto del incremento no será reajutable por IPC del periodo cuatrimestral de septiembre a diciembre de 2023.

B. BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN

La Compañía pagará, por única vez y sólo por motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, a cada Trabajador con contrato de duración indefinida afecto a este instrumento una suma única y total ascendente a la cantidad de \$6.000.000.- líquidos como Bono de Término de Negociación.

Este bono se pagará a más tardar el 2 de febrero de 2024.

C. BONO RELACIONES COLABORATIVAS

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 \$3.000.000.-, líquidos, a cada Trabajador con contrato de duración indefinida afecto a este instrumento colectivo y que al día 15 de enero de 2027 mantenga su contrato indefinido vigente con la empresa.

El valor de este Bono será anticipado a más tardar el 2 de febrero de 2024. En el evento que el contrato de trabajo del Trabajador expirará por cualquier causa imputable al trabajador, esto es, aquellas establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, antes del 15 de enero de 2027, la suma anticipada será descontada o restituida en un solo acto del finiquito del Trabajador, al momento del otorgamiento de éste. 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 día 15 de enero de 2027, a razón de un 1/36 por cada mes que medie entre el término del contrato y el 15 de enero de 2027. 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. No obstante, si el contrato de trabajo terminare por una causal distinta a la señalada en este párrafo, la Empresa otorgará al Trabajador en su finiquito de trabajo un bono equivalente a la cantidad que le correspondiere restituir, operando así una compensación entre ambas sumas de dinero.

En razón de haberse pactado este Bono por el sólo motivo de la suscripción del presente Contrato Colectivo, las partes han acordado que no constituirá piso mínimo de futuras negociaciones colectivas.

D. BONO INICIO APILADO FASE 7 HEAP-ETAPA 3

Para continuar con su proceso productivo, Compañía Minera Lomas bayas, se encuentra desarrollando el proyecto Pila HEAP Fase 7. En junio del 2025 concluirá la etapa 3 del proyecto y con ello se dará inicio al apilado de mineral en la pila heap fase 7. En este contexto, la empresa pagará a cada uno de los trabajadores con contrato de duración indefinida que integran la nómina contenida en el Anexo N°1 de este instrumento, por única vez y por el sólo motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, un Bono ascendente a \$1.000.000.- líquidos, que se devengará bajo la condición suspensiva de mantener el Trabajador su relación laboral vigente al día 1 de junio de 2025, y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones correspondientes a dicho mes.

El valor de este Bono será anticipado a más tardar el 2 de febrero de 2024. En el evento que el contrato de trabajo del Trabajador expirará por cualquier causa imputable al trabajador, esto es, aquellas establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, antes del 1 de junio de 2025, 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 día 1 de junio de 2025, a razón de un 1/16 por cada mes que medie entre el término del contrato y el 1 de junio de 2025. 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. No obstante, si el contrato de trabajo terminare por una causal distinta a la señalada en este párrafo, la Empresa otorgará al Trabajador en su finiquito de trabajo un bono equivalente a la cantidad que le correspondiere restituir, operando así una compensación entre ambas sumas de dinero.

En razón de haberse pactado este Bono por el sólo motivo de la suscripción del presente Contrato Colectivo, las partes han acordado que no constituirá piso mínimo de futuras negociaciones colectivas.

E. BONO INICIO ALIMENTACIÓN DE HEAP A FASE 12-LOMAS 1

En consideración al apoyo que han efectuado y seguirán efectuando los Operadores y Mantenedores para el inicio de alimentación de mineral HEAP a planta desde Fase 12 de Lomas 1. En febrero de 2025 se dará inicio al apilado de mineral en la pila heap fase 12. En este contexto, la empresa pagará a cada uno de los trabajadores con contrato de duración indefinida que integran la nómina contenida en el Anexo N°1 de este instrumento, por única vez y por el sólo motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, un Bono ascendente a \$1.000.000.- líquidos, que se devengará bajo la condición suspensiva de mantener el Trabajador su relación laboral vigente al día 1 de febrero de 2025, y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones

correspondientes a dicho mes.

El valor de este Bono será anticipado a más tardar el 2 de febrero de 2024. En el evento que el contrato de trabajo del Trabajador expirará por cualquier causa imputable al trabajador, esto es, aquellas establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, antes del 1 de febrero de 2025, 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 día 1 de febrero de 2025, a razón de un 1/12 por cada mes que medie entre el término del contrato y el 1 de febrero de 2025. 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. No obstante, si el contrato de trabajo terminare por una causal distinta a la señalada en este párrafo, la Empresa otorgará al Trabajador en su finiquito de trabajo un bono equivalente a la cantidad que le correspondiere restituir, operando así una compensación entre ambas sumas de dinero.

En razón de haberse pactado este Bono por el sólo motivo de la suscripción del presente Contrato Colectivo, las partes han acordado que no constituirá piso mínimo de futuras negociaciones colectivas.

F. BONO ADECUACIONES LEGISLATIVAS.

En consideración a que durante los próximos años se proyectan modificaciones legales, reglamentarias o de autoridad que ordenen, dispongan o creen beneficios u obligaciones salariales que afecten las remuneraciones relacionadas con la jornada de trabajo, corresponsabilidad laboral, sistemas excepcionales de trabajo y descansos y cambios en los sistemas de salud y previsión actualmente vigentes, entre otros, la Empresa y el Sindicato se comprometen a constituir una mesa de trabajo en el mes de julio de 2026, 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 identificar los espacios en los cuales el Sindicato y sus socios puedan contribuir a enfrentar estos cambios legales. Esta mesa emitirá actas de sus sesiones, con la finalidad de identificar con claridad sus avances y propuestas.

Así las cosas, la Empresa pagará a los Trabajadores con contrato de duración indefinida, Bono equivalente a \$1.000.000.- líquidos, que tengan contrato individual vigente al 1 de enero de 2027.

El valor de este Bono será anticipado a más tardar el 2 de febrero de 2024. En el evento que el contrato de trabajo del Trabajador expirará por cualquier causa imputable al trabajador, esto es, aquellas establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, antes del 1 de enero de 2027, 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 día 1 de enero de 2027, a razón de un 1/36 por cada mes que medie entre el término del contrato y el 1 de enero de 2027. 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. Con todo, no será impedimento para el devengo cualquier cuestionamiento sobre el alcance, carácter, conclusiones o extensión del informe que pueda evacuar el Sindicato, siendo su atribución exclusiva los términos en que emite este informe. No obstante, si el contrato

de trabajo terminare por una causal distinta a la señalada en este párrafo, la Empresa otorgará al Trabajador en su finiquito de trabajo un bono equivalente a la cantidad que le correspondiere restituir, operando así una compensación entre ambas sumas de dinero.

Por último, 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.

En razón de haberse pactado este Bono por el sólo motivo de la suscripción del presente Contrato Colectivo, las partes han acordado que no constituirá piso mínimo de futuras negociaciones colectivas.

G. BONO INICIO FASE 9 ROM 1

En consideración al apoyo que han efectuado y seguirán efectuando los Operadores y Mantenedores para el inicio la fase 9 del ROM 1. En marzo de 2025 se dará inicio al apilado de mineral de la pila ROM 1. En este contexto, la empresa pagará a cada uno de los trabajadores con contrato de duración indefinida que integran la nómina contenida en el Anexo N°1 de este instrumento, por única vez y por el sólo motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, un Bono ascendente a \$500.000.- líquidos, que se devengará bajo la condición suspensiva de mantener el Trabajador su relación laboral vigente al día 1 de marzo de 2025, y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones correspondientes a dicho mes.

El valor de este Bono será anticipado a más tardar el 2 de febrero de 2024. En el evento que el contrato de trabajo del Trabajador expirará por cualquier causa imputable al trabajador, esto es, aquellas establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, antes del 1 de marzo de 2025, 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 día 1 de marzo de 2025, a razón de un 1/13 por cada mes que medie entre el término del contrato y el 1 de marzo de 2025. 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. No obstante, si el contrato de trabajo terminare por una causal distinta a la señalada en este párrafo, la Empresa otorgará al Trabajador en su finiquito de trabajo un bono equivalente a la cantidad que le correspondiere restituir, operando así una compensación entre ambas sumas de dinero.

En razón de haberse pactado este Bono por el sólo motivo de la suscripción del presente Contrato Colectivo, las partes han acordado que no constituirá piso mínimo de futuras negociaciones colectivas.

H. BONO DESAFIOS FUTUROS – MINERIA 2.0

La Empresa y el Sindicato, declaran su compromiso con los distintos proyectos e iniciativas que busquen promover y enfrentar los desafíos que impone la Minería del Futuro, en especial aquellos que dicen relación con la situación de Lomas Bayas, en su calidad de minería baja ley.

En este contexto, la empresa pagará a cada uno de los trabajadores con contrato de duración indefinida que integran la nómina contenida en el Anexo N°1 de este instrumento, por única vez y por el sólo motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, un Bono ascendente a \$500.000.- líquidos, que se devengará bajo la condición suspensiva de mantener el Trabajador su relación laboral vigente al día 1 de enero de 2027, y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones correspondientes a dicho mes.

El valor de este Bono será anticipado a más tardar el 2 de febrero de 2024. En el evento que el contrato de trabajo del Trabajador expirará por cualquier causa imputable al trabajador, esto es, aquellas establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, antes del 1 de enero de 2027, 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 día 1 de enero de 2027, a razón de un 1/36 por cada mes que medie entre el término del contrato y el 1 de enero de 2027. 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. No obstante, si el contrato de trabajo terminare por una causal distinta a la señalada en este párrafo, la Empresa otorgará al Trabajador en su finiquito de trabajo un bono equivalente a la cantidad que le correspondiere restituir, operando así una compensación entre ambas sumas de dinero.

En razón de haberse pactado este Bono por el sólo motivo de la suscripción del presente Contrato Colectivo, las partes han acordado que no constituirá piso mínimo de futuras negociaciones colectivas.

I. PRÉSTAMO ESPECIAL.

La Compañía otorgará a cada Trabajador con contrato de duración indefinida, 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 \$2.000.000.- sin intereses ni reajustes. El valor correspondiente a este préstamo se entregará a los trabajadores a más tardar el 2 de febrero de 2024

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.

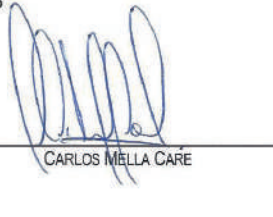
J. APOORTE POR ÚNICA VEZ AL SINDICATO

La Compañía, otorgará, por única vez, para el desarrollo de las actividades propias del sindicato, los siguientes aportes:

1. La suma de 500 UF para adquisición de un vehículo. Este aporte será pagado dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde la firma del presente instrumento colectivo.
2. Un aporte ascendente al equivalente a 5 UF por cada trabajador individualizado en el Anexo N°1 del presente instrumento colectivo. Este aporte será pagado dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde la firma del presente instrumento colectivo.

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 COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS

		
RODRIGO HIPÓLITO OLIVARES	CARLOS MELLA CARE	MARCO CORNEJO CASTRO

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS

		
YERKO LEANDRO CERDA ORMAZÁBAL PRESIDENTE	CARLOS GUTIÉRREZ CID TESORERO	ROBERTO TIRADO SERRANO SECRETARIO
		
HANS IBÁÑEZ ZAMBRA DIRECTOR	JEAN PALACIOS VALENZUELA DIRECTOR	

ANEXO N°1

TRABAJADORES SOCIOS AFECTOS AL CONTRATO COLECTIVO SOCIOS DEL SINDICATO

N°	RUT	NOMBRE
1	13528487-4	ACORI CAMPUSANO, RENE MAURICIO
2	17555484-K	ACUÑA HERNANDEZ, MITCHEL GUILLERMO
3	12338328-1	ACUÑA RIVAS, CARLOS JAVIER
4	13742541-6	ADAROS TELLO, ALBERTO BELARMINO
5	20260757-8	AGUERO ROBLERO, CLAUDIO PAUL
6	18158329-0	AGUERO VALENCIA, GASTON EDGARDO
7	16865188-0	AGUILAR IBACACHE, ALFREDO JAVIER
8	17132393-2	AGUILERA BALDEVENITO, CLAUDIO PATRICIO
9	8898386-6	AGUILERA CASTRO, ENRIQUE EDUARDO
10	11819164-1	AGUILERA CORTES, CARLOS ALFREDO
11	16245114-6	AGUILERA MAYA, VICTOR ALEJANDRO
12	15490693-2	AGUILERA TELLO, YAHIR ALBERTO
13	18861145-1	AGUIRRE ASSEN, ADAN HUMBERTO
14	12347316-7	AGUIRRE TORREJON, VICTOR RENE
15	16225766-8	ALAMOS PEÑA, JOSE LUIS
16	17017925-0	ALARCON ZULETA, FLAVIO EDUARDO
17	13745074-7	ALBAYAY GALIAN, LUIS NELSON
18	23586747-8	ALDANA NAVARRO, GEORGE MARCELO
19	17114335-7	ALFARO ANGEL, EVARISTO ANDRES
20	13868594-2	ALFARO SALAZAR, MARCELA ERLADYS
21	14400943-6	ALIAGA MORALES, SERGIO ERNESTO
22	15814049-7	ALLAR GARCIA, GERARDO ANDRES
23	17437448-1	ALVARADO CASTILLO, LUIS SEBASTIAN
24	13416687-8	ALVARADO SCHULER, RODRIGO ALEJANDRO
25	16652297-8	ALVARADO VERA, ANDRES RICARDO
26	16917874-7	ALVAREZ AYALA, MAXIMILIANO ANTONIO
27	15982281-8	ALVAREZ BONILLA, EDUARDO ALEXIS
28	18580240-K	ALVAREZ BONILLA, JOHNNY LORENZO
29	12443208-1	ALVAREZ ESPINOZA, HECTOR ENRIQUE
30	17020611-8	ALVAREZ FERNANDEZ, LUIS KEVIN
31	13006889-8	ALVAREZ FUENTES, JORGE EDUARDO
32	12800584-6	ALVAREZ GARCIA, MANUEL ANDRE
33	12346977-1	ALVAREZ LEMUS, LUIS MANUEL
34	15785526-3	ALVAREZ PEREZ, MARCELO RODOLFO
35	14370744-K	ALVAREZ PUEBLA, ALEXIS WLADIMIR
36	17401229-6	ALVAREZ RAMIREZ, LUIS ENRIQUE
37	15690173-3	ALVAREZ SEGOVIA, FRANCISCO MANUEL

38	15011565-5	ALVAREZ VARGAS, ONEL GUILLERMO
39	14113761-1	ALVAREZ VASQUEZ, CESAR PABLO
40	15812031-3	ANABALON AGUIRRE, HECTOR ANDRES
41	15802331-8	ANDRADE CONTRERAS, GUILLERMO ANDRES
42	10727003-6	ANDRADE FUENTES, JULIO ENRIQUE
43	13923462-6	ANDRADE HERRERA, CARLOS FRANCISCO
44	12424649-0	ANGEL FAJARDO, CRISTIAN DEIVIS
45	16565913-9	ANZA PIZARRO, LEONARDO FABIAN
46	18826008-K	APABLAZA LAZO, HANS MITCHEL
47	16602490-0	ARACENA MONROY, HARRY EDUARDO
48	18502812-7	ARACENA PANTOJA, FELIPE IGNACIO
49	13421411-2	ARANDA CEJAS, RICARDO ANDRES
50	20211823-2	ARANGUIZ VALENZUELA, CRISTOFER ANDRES
51	13650887-3	ARAOS FERNANDEZ, GONZALO ENRIQUE
52	12613735-4	ARAVENA BRITO, JAVIER ANDRES
53	12105110-9	ARAVENA CUEVAS, PATRICIO HERNAN
54	12443982-5	ARAYA ARAYA, JUAN SEGUNDO
55	10392878-8	ARAYA CASTILLO, MIGUEL ANGEL
56	11748517-K	ARAYA CASTRO, LUIS GUILLERMO
57	12419468-7	ARAYA CORTES, DIEGO HUMBERTO
58	13418805-7	ARAYA FARIAS, EDUARDO RODRIGO
59	12650936-7	ARAYA FUENTES, ELIECER DEL CARM
60	15813402-0	ARAYA FUENTES, EDUARDO ANDRES
61	16687964-7	ARAYA GALLARDO, JOHN ALEJANDRO
62	20213304-5	ARAYA HERRERA, JOSHUA DAVID
63	12213992-1	ARAYA HERRERA, OSCAR ANTONIO
64	13977558-9	ARAYA MANQUE, CRISTIAN EDUARDO
65	17528367-6	ARAYA OLIVARES, ABRAHAM SERGIO
66	14515627-0	ARAYA ROMERO, CLAUDIO ANDRES
67	12569190-0	ARAYA SEPULVEDA, ENRIQUE PABLO
68	12616239-1	ARAYA VIDELA, YERKO CESAR
69	13293484-3	ARCE MOSCOSO, CRISTIAN ANDRES
70	15672136-0	ARDILES ALFARO, GERARDO ALFONSO
71	15514990-6	ARENAS ARENAS, CARLOS SEGUNDO
72	16187483-3	ARGANDOÑA MUÑOZ, JESUS ORLANDO
73	11467249-1	ATERO CONTRERAS, ALEX WILLIAMS
74	16463737-9	AVALOS ALVAREZ, GILBERTO YOVANNY
75	10748084-6	AVALOS MONTEJO, BERNARDO ENRIQUE
76	11931586-7	AVALOS PACAZA, ATALIVAR IGNACIO
77	18234764-7	AVALOS SAAVEDRA, CARLOS DAVID
78	12611039-1	AVALOS ZEPEDA, ABEL ANIBAL

79	16436858-0	AYALA AGUIRRE, JORGE ANDRES
80	13866537-2	AYALA CORRALES, PABLO WILFREDO
81	15694658-3	AYALA ESPINOZA, PAULO ANDRES
82	17635043-1	BAHAMONDES RAMIREZ, CHRISTOPHER ELIUT
83	13532683-6	BALCAZAR AGUIRRE, HENZ MICHAEL
84	10073497-4	BARBACHAN CASTRO, JORGE LUIS
85	18508499-K	BARRAZA TELLO, KATHERINE DAYANA
86	13332557-3	BARRIENTOS BARRIENTOS, JULIO GUSTAVO
87	15022336-9	BECERRA TORRES, MARTIN JOSE
88	12938389-5	BERRIOS GATICA, MARIO ANDRES
89	10318288-3	BLANCO PRADO, WILSON OCTAVIO
90	16780330-K	BLANCO ZARATE, JEAN DAVID
91	16733639-6	BOLADOS ADAROS, DAVID OMAR
92	13742641-2	BONGIORNO SANCHEZ, JUAN CARLOS
93	11930333-8	BONGIORNO TRONCOSO, VICENTE RICA
94	16307964-K	BONILLA GUAMAN, GONZALO EDUARDO
95	18125001-1	BRAVO GALLARDO, JUAN ANTONIO
96	19691458-7	BRAVO LOPEZ, VICTOR FELIPE
97	12442233-7	BRICEÑO CALCAGNO, RAUL EDUARDO
98	16703649-K	BRUCE LEON, RODRIGO ANTONIO
99	15976212-2	BUGUEÑO GUERRERO, NORMAN HUGO
100	16057352-K	BUGUEÑO SALAZAR, ALBERTO PATRICIO
101	11722464-3	BUSTAMANTE GARCIA, SERGIO IVAN
102	17434172-9	BUSTOS CARCELES, VALERIA FERNANDA
103	18507460-9	CABRERA CORDERO, MAURICIO EDUARDO
104	10384506-8	CACERES ESQUIVEL, ARTURO ROBERTO
105	12800891-8	CACERES PIÑONES, ANDREA MARGARITA
106	16875270-9	CALDERON COCIO, ARNOLDO CLIMAD
107	14111676-2	CALIVAR ROJAS, LUIS ANDRES
108	16671979-8	CALLEJAS ALBORNOZ, JOSE PATRICIO
109	17016072-K	CAMACHO CAMACHO, CARLOS EDUARDO
110	9778195-8	CAMPILLAY VILLEGAS, SILVIO IVAN
111	14615786-6	CAMPOS ESCALONA, PATRICIO ALEXIS
112	12367195-3	CAMPOS PARRAGUEZ, ARMANDO ANTONIO
113	17937224-K	CAMPUSANO CESPEDES, MARCELO SEBASTIAN
114	18791717-4	CAMUS TRONCOSO, DIEGO FELIPE
115	14020709-8	CANALES ZAMBRANO, HAROLD ARIEL
116	16349848-0	CANDIA LEON, CARLOS RODOLFO
117	16132860-K	CANGANA BELTRAN, RODRIGO ALEJANDRO
118	10658697-7	CARMONA GORIGOITIA, MARIO
119	11220846-1	CARMONA IBACETA, LUIS

120	12941081-7	CARMONA RAMOS, JUAN REINALDO
121	17241609-8	CARMONA ZAMORA, MIGUEL ANTONIO
122	19099717-0	CARRASCO ESCOBAR, CARLO JILBERTO
123	15034161-2	CARVAJAL ARAYA, CAMILO IVAN
124	13743485-7	CARVAJAL CARVAJAL, CARLOS ALBERTO
125	17542421-0	CARVAJAL CASTILLO, GILBERTO EDUARDO
126	13760639-9	CARVAJAL CUELLO, HUGO ENRIQUE
127	12837543-0	CARVAJAL JOPIA, ERIC CRISTIAN
128	16772761-1	CARVAJAL ORREGO, HERMAN GUILLERMO
129	17020832-3	CASTELLANO ARCE, WILLIAMS ISMAEL
130	14586624-3	CASTELLANO SOTO, CAROLINA FRANCISCA
131	13219536-6	CASTILLO AGUILERA, CARLOS MAURICIO
132	9469125-7	CASTILLO BARRIOS, REINALDO DEL ROSARIO
133	15573802-2	CASTILLO BERRIOS, CARLOS ENRIQUE
134	18790932-5	CASTILLO CACERES, LUIS ANTONIO
135	13748370-K	CASTILLO CORTES, RODYS PATRICIO
136	14400899-5	CASTILLO GODOY, JUAN MANUEL
137	11932072-0	CASTILLO GUERRERO, RICARDO ANDRES
138	11720505-3	CASTILLO MEZA, NELSON ROBERTO
139	17974360-4	CASTILLO OTAROLA, DAVID ISAIAS
140	10037357-2	CASTILLO SILVA, ALIRO FERNANDO
141	12056605-9	CASTILLO SOTO, EDUARDO ALBERTO
142	9871618-1	CASTILLO VALDERRAMA, GERSON GADI
143	15040841-5	CASTILLO VILLALOBOS, YOHANY JAVIER
144	17364519-8	CASTRO ARAYA, WILLIAM FABIAN
145	15691690-0	CASTRO ARENAS, ALVARO ALEJANDRO
146	8257654-1	CASTRO BRITO, MIGUEL VLADIMIR
147	16275800-4	CASTRO GRANDON, CAMILO ANDRES
148	10734295-8	CASTRO GUZMAN, CARTORI ALEJANDRO
149	11345881-K	CASTRO RODRIGUEZ, ORLANDO JAVIER
150	17974711-1	CATALAN ESPARZA, WASHINGTON ANDRES
151	15466209-K	CATALAN VERA, ALEJANDRO JAVIER
152	17809236-7	CATALDO BUSSETTI, ARIEL ALEJANDRO
153	15924497-0	CAYO CASTRO, EDWIN ARNALDO
154	16593976-K	CAYO FLORES, MAIKOL ENRIQUE
155	15812474-2	CERDA ORMABAL, YERKO LEANDRO
156	10771052-3	CESPEDES BARRAZA, GILMAR DEL CARMEN
157	15990294-3	CHALLAPA MAMANI, DAVID TIMOTEO
158	19182352-4	CHAMACA CASTRO, GUNAR JUAN
159	13221917-6	CHAVEZ MOYA, MARCOS GONZALO
160	13013073-9	CHOQUE ACOSTA, PATRICIO HERMAN

161	14112252-5	CID DURAN, CESAR ANDRES
162	11424243-8	CISTERNAS CASTRO, ALFONSO PATRICIO
163	18861228-8	CISTERNAS FIGUEROA, PATRICIO ALEXANDER
164	16443333-1	COBO CAIMANQUE, CARLOS ALEJANDRO
165	7825638-9	COFRE GAYTAN, ALEJANDRO HERNAN
166	16579742-6	COLICOY LINCOPI, MANUEL GREGORIO
167	18518538-9	CONTRERA ZAMBRA, JOEL IGNACIO
168	19815386-9	CONTRERAS BUSTOS, CARLOS ANDRES
169	15003198-2	CONTRERAS ESCOBAR, CRISTIAN ANTONIO
170	18014390-4	CONTRERAS RAMIREZ, ENZO JESUS
171	12717580-2	CORDOVA SANTANDER, RODRIGO MARCELO
172	18312636-9	CORDOVEZ CAÑETE, DIEGO HERNAN
173	8896594-9	CORNEJO DIAZ, MANUEL ANTONIO
174	17019330-K	CORNEJO NARANJO, CRISTIAN ANDRES
175	19397583-6	CORREA OROS, CHRISTIAN ADOLFO
176	17939328-k	CORREA SANTANDER, JAVIER ANTONIO
177	8703432-1	CORTES ARAYA, DONOBAN ALEJANDRO
178	13011528-4	CORTES AYALA, SERGIO HERNAN
179	19398451-7	CORTES CORNEJO, ALAN ERNESTO
180	12171838-3	CORTES ESCUDERO, LUIS FERNANDO
181	17935986-3	CORTES JOFRE, LUIS ESTEBAN
182	15019051-7	CORTES LOPEZ, MANUEL ANTONIO
183	19398823-7	CORTES MANZANO, RODRIGO ANTONIO
184	17723684-5	CORTES MORALES, FELIPE ESTEBAN
185	17018947-7	CORTES MORALES, GUILLERMO SEBASTIAN
186	12803826-4	CORTES PAEZ, MARCO ANTONIO
187	7883923-6	CORTES PIZARRO, GUILLERMO ANTONIO
188	17021249-5	CORTES SALFATE, CRISTOPHER ANTONIO
189	15414054-9	CORTES TORREJON, CLAUDIA ANDREA
190	10028200-3	CORTES VIDAL, CARLOS ERNESTO
191	7598638-6	CORTES VILLEGAS, ENRIQUE JAVIER
192	18232377-2	CORTES YAÑEZ, JOSE LUIS
193	15828235-6	CORTEZ BELTRAN, ROBERTO ESTEBAN
194	17725156-9	CORTEZ MENDEZ, MARIO HUMBERTO
195	12211174-1	COSSIO ACEITUNO, FRANCISCO JAVIER
196	10467491-7	COVARRUBIAS ECHEVERRIA, HECTOR MIGUEL
197	15578225-0	CRUZ SOZA, ERMIN RAUL
198	14044090-6	CUBA ABARCA, GABRIEL ANDRES
199	9043622-8	CUBILLOS GARCIA, WILSON ANTONIO
200	18520580-0	CUELLO RAMIREZ, MARCELO ANTONIO
201	17096664-3	CUETO MILLAR, CAROLINA ELIZABETH

202	13639736-2	DAZA CIFUENTES, BELISARIO SEGUNDO
203	12614098-3	DE LA VEGA FLORES, MARTIN EDWARD
204	15514162-K	DELZO SOLIZ, ALDO ALEJANDRO
205	16671935-6	DIAZ BARRIOS, BORIS DIEGO
206	13977393-4	DIAZ CAMPOS, IGNACIO ELIECER
207	11615610-5	DIAZ CARVAJAL, JORGE SEGUNDO
208	15042087-3	DIAZ CARVAJAL, VICTOR ALEJANDRO
209	15029977-2	DIAZ CONCHA, GUILLERMO ALFREDO
210	11380845-4	DIAZ DIAZ, ALVARO MAURICIO
211	13534898-8	DIAZ DIAZ, MARCO ANTONIO
212	13528408-4	DIAZ DIAZ, WALDO PATRICIO
213	13218530-1	DIAZ DUBO, JUAN FERNANDO ENRIQUE
214	10924702-2	DIAZ ESPINOZA, CRISTIAN PATRICIO
215	8483822-5	DIAZ HERNANDEZ, CLAUDIO ADOLFO
216	16437683-4	DIAZ LIZAMA, ANA VIOLETA
217	16202732-8	DIAZ LOYOLA, LUIS DANIEL
218	10932593-7	DIAZ MATURANA, MAURICIO ALEJANDRO
219	17736280-8	DIAZ RODRIGUEZ, JORGE ANTONIO
220	13417895-7	DIAZ TOLEDO, JORGE JOSE
221	11467004-9	DIAZ URQUIETA, JUAN CARLOS
222	16671698-8	DIAZ VILLEGAS, ARNOLDO ROLANDO
223	17021393-9	DOMINGUEZ GOMEZ, IVAN ALEJANDRO
224	10291907-6	DONOSO SANCHEZ, DANILO ENRIQUE
225	17205603-2	DOWNING SILVA, EDBERG BERGER WILLIAMS
226	10004091-3	DULCIEN SALAZAR, ALFONSO ALBERTO
227	11806348-1	DURAN VALENCIA, JULIO EDUARDO
228	9687246-1	ESCOBAR OLIVARES, JUAN IGNACIO
229	15885253-5	ESCOBAR ORDENES, JORGE SALOMON
230	13421834-7	ESCOBAR VEAS, VICTOR PATRICIO
231	18827189-8	ESPINDOLA MANSILLA, JORGE EDUARDO
232	17736490-8	ESPINOSA CARRASCO, FELIPE ANDRES
233	12441812-7	ESPINOSA NARBONA, ALEXIS GUILLERMO
234	15023194-9	ESPINOZA DIAZ, ANGEL JONATHAN
235	13760748-4	ESPINOZA DIAZ, DARWIN ALEXI
236	15024063-8	ESPINOZA LEDEZMA, JUANA DEL ROSARIO
237	17015833-4	ESQUIVEL RODRIGUEZ, MARIO ENRIQUE
238	11381466-7	FARIAS ARANCIBIA, ELADIO DE JESUS
239	14109119-0	FARIAS FIBLAS, SUSANA MACARENA
240	15546381-3	FARIAS ORMEÑO, JORGE ISMAEL
241	15835704-6	FERNANDEZ BEAS, JENY JENYFER
242	10760636-K	FERNANDEZ CAMACHO, VICTOR OSVALD

243	8444462-6	FERNANDEZ FERNANDEZ, PEDRO DE LA CRUZ
244	17735240-3	FERNANDEZ HENRIQUEZ, VICTOR ALAIN
245	16703278-8	FERNANDEZ HUANCA, HECTOR ALEJANDRO
246	11467523-7	FERNANDEZ RUIZ, GUILLERMO ENRIQUE
247	10724197-3	FERRADA ROJAS, EDUARDO PATRICIO
248	18234366-8	FERRER ARAYA, ROBINSON EDUARDO
249	12616134-4	FIGUEROA LEDEZMA, ROBINSON PEDRO
250	20260232-0	FIGUEROA MORENO, ALEXIS JOSE
251	12939417-K	FLORES ARAYA, WILSON EDUARDO
252	15501880-1	FLORES MAYA, CARLOS ALBERTO
253	16453544-4	FLORES MONTENEGRO, JOSE ERNESTO
254	13418223-7	FRANCO BAUTISTA, FABIAN EDUARDO
255	15969527-1	FRANCO RUIZ, CARLO PATRICIO
256	15051061-9	FREDES ALCAYAGA, CRISTIAN ALEJANDRO
257	13763397-3	GAETE BUSTAMANTE, IVAN EMILIO
258	13299857-4	GALARCE DIAZ, ELIECER FRANCISCO
259	13419769-2	GALAZ BARRAZA, MIGUEL ANGEL
260	12603313-3	GALINDO ZORRILLA, MARITZA ANDREA
261	15813047-5	GALLARDO JAMETT, RODRIGO HERNAN
262	17435629-7	GALLARDO JARA, JOSE MIGUEL
263	7796792-3	GALLEGUILLLOS ANGEL, HERMAN RODRI
264	9811492-0	GALLEGUILLLOS VALERA, HELIO RAUL ALFREDO
265	17435503-7	GARCIA ALVAREZ, ALEXIS CARLOS
266	16134824-4	GARCIA ALVAREZ, RAUL ANTONIO
267	15572940-6	GARCIA DIAZ, WILSON MICHEL
268	12439874-6	GARCIA OLGUIN, RODRIGO ALEJANDRO
269	10818638-0	GARNICA TAPIA, JOSE ITALO
270	15733307-0	GARRIDO RIVERA, LUIS ORLANDO
271	10878767-8	GODOY FREDES, ERICK ERNESTO
272	12149365-9	GODOY GODOY, VICTOR FERNANDO
273	16821890-7	GODOY ROCO, DIEGO ANDRES
274	15494398-6	GODOY TAPIA, FRANCO ANDRES
275	16300091-1	GOMEZ BARRERA, ERICK SEBASTIAN
276	19711808-3	GÓMEZ OSORIO, ULISES NICOLAS
277	12209301-8	GONZALEZ ABAROA, NADIA LIZETTE
278	10918067-K	GONZALEZ ALVAREZ, PEDRO ORLANDO
279	19214927-4	GONZALEZ ARAYA, ESTEBAN DAVID
280	17096106-4	GONZALEZ ARAYA, FABIAN ENRIQUE
281	19528340-0	GONZALEZ ARCE, KEVIN ALEJANDRO
282	10085567-4	GONZALEZ CALDERON, CLAUDIO PATRI
283	15610540-6	GONZALEZ CORTES, RODOLFO IGNACIO

284	15494420-6	GONZALEZ ESCOBAR, JUAN ANDRES
285	12838745-5	GONZALEZ GAETE, JIMMY JONATHAN
286	13648654-3	GONZALEZ GONZALEZ, RODRIGO FRECHCO
287	13517945-0	GONZALEZ HENRIQUEZ, DANIELA ALEJANDRA
288	15013915-5	GONZALEZ HENRIQUEZ, MANUEL ALEJANDRO
289	15691963-2	GONZALEZ LAZO, CARLOS MOISES
290	9809924-7	GONZALEZ LOBOS, JUAN AUGUSTO
291	15759350-1	GONZALEZ NAVARRO, PATRICIO FERNANDO
292	13868503-9	GONZALEZ PICON, ENRIQUE WELLINGTON MAURICIO
293	15679606-9	GONZALEZ PIZARRO, HORACIO JOSE
294	13642973-6	GONZALEZ ROJAS, ANGELO IVAN
295	16614259-8	GONZALEZ SEGOBIA, SERGIO MANUEL
296	12272868-4	GONZALEZ URRUTIA, NESTOR CECILIO
297	16703978-2	GONZALEZ ZEPEDA, PATRICIO ABRAHAM
298	11726595-1	GRIN TORRES, CARLOS HUGO
299	13749359-4	GUERRA COFRE, ADDINSON ARTURO
300	12838806-0	GUERRA DIAZ, WILSON ALEXIS
301	17330927-9	GUERRERO LAGUES, FRANCISCO SEGUNDO
302	10805353-4	GUILLEN GONZALEZ, ROBINSON ROBERTO
303	20949388-8	GUILLEN RIVERA, SEBASTIAN IGNACIO
304	13530179-5	GUTIERREZ ALMENDARES, CRISTIAN ROMUALDO
305	9098396-2	GUTIERREZ CID, CARLOS ALBERTO
306	8701966-7	GUTIERREZ VILLANUEVA, LUIS MANUE
307	15680720-6	GUZMAN BERMÚDEZ, JOSELYN ELVIRA
308	19444161-4	GUZMAN TAPIA, JORGE IGNACIO
309	17973682-9	GUZMAN TOLEDO, ERIC JONATHAN
310	11934030-6	GUZMAN URBINA, JAIME LEONARDO
311	18399302-K	HARRIS ROJAS, BASTIAN ROBERT
312	13872253-8	HECK DUARTE, LUIS OSSIEL
313	19444742-6	HENNINGS CALABACERO, ERIC KEVIN
314	13827996-0	HENRIQUEZ CASANOVA, KAREN JULIETTE
315	18361922-5	HENRIQUEZ ESCOBAR, BASTIAN ALEXANDER
316	17861148-8	HENRIQUEZ ESCOBAR, SEBASTIAN ALEXIS
317	14114388-3	HENRIQUEZ GUAITA, CARLOS EDUARDO
318	14244030-K	HERNANDEZ LISBOA, JUAN FRANCISCO
319	17075995-8	HIDALGO ABURTO, ALAN JERSON
320	16259018-9	HIDALGO AGUAYO, CRISTIAN DAVID
321	11295534-8	HIDALGO BELTRAN, PATRICIO ELETTEL
322	9505667-9	HIDALGO VILLARROEL, NELSON ARTURO
323	9257280-3	HORMAZABAL GONZALEZ, GERARDO ANSELMO
324	22022992-0	HUAMANCCARI HUAMAN, GILMAR

325	17018213-8	HUERTA LEON, RICARDO JAVIER
326	11508565-4	HUERTA PENA, FRANCISCO JAVIER
327	12581603-7	HUIDOBRO AVENDANO, MAURICIO ANTO
328	18793424-9	HUIDOBRO SAAVEDRA, ALFREDO ALEJANDRO
329	15909095-7	IBACACHE REBOLLEDO, JONATHAN ANDRES
330	14905769-2	IBANEZ ZAMBRA, HANS ROBER
331	16298594-9	INOSTROZA DIAZ, JULIO CESAR
332	15370187-3	INOSTROZA LIZAMA, CAROLINA ALEJANDRA
333	16813094-5	IRIBARREN UBILLA, ALEXIS ALESANDRO
334	14114067-1	JAMETT VIDELA, CESAR MANUEL
335	8948058-2	JARA ARANDA, JUAN ALBERTO
336	17437519-4	JARA VARAS, MADELEYN ALONDRA
337	13863962-2	JERIA CARVAJAL, VANESSA ALEJANDRA
338	15021035-6	JOFRE FARFAN, RODRIGO MAXIMILIANO
339	11937122-8	JORQUERA TAPIA, JUAN LUIS
340	10859805-0	JORQUERA VALDES, ROBERTO FERNANDO
341	11931802-5	LADRON DE GUEVARA ROJAS, EDUARDO ENRIQUE
342	18233686-6	LAGUNAS PAEZ, JEISON ELIAS
343	13219479-3	LAMAS MARIN, OSCAR HUMBERTO
344	15018553-K	LARA ROZAS, JAIME ALBERTO
345	13742876-8	LASTARRIA VEGA, YERMI WILSON
346	16021568-2	LATORRE BERNALES, PABLO SEBASTIAN
347	11722265-9	LAURA FLORES, RUBEN SINDOLFO
348	16438024-6	LAZO MALDONADO, FRANCISCO ALEJANDRO
349	15981675-3	LEDEZMA COLQUE, GIANCARLO ESTEBAN
350	10869710-5	LEON SILVA, ARIEL EDWARD
351	10846963-3	LEPE VARELA, CARLOS ANDRES
352	10794972-0	LEY PIZARRO, CARLOS YERKO
353	10557436-3	LEYTON LEYTON, RUBEN MARCOS
354	13645576-1	LEYTON MOY, ANDRES FEDERICO
355	17017922-6	LEYTON MUÑOZ, JONATHAN ISMAEL
356	13419305-0	LIBERONA JOFRE, LUIS ALBERTO
357	17295257-7	LILLO GUERRERO, LUIS ALBERTO
358	16248350-1	LISMAYES VILLALOBOS, SERGIO SAMUEL
359	13418288-1	LOPEZ CAMPILLAY, CRISTIAN MAURICIO
360	22648551-1	LOPEZ CHOQUE, JANNETT HELEN
361	15769150-3	LOPEZ SALVA, ERIK ALEJANDRO
362	10435270-7	LOZANO MARIN, LEONEL JULIO
363	13011521-7	LOZANO MARIN, RAFAEL ERIC
364	13175782-4	LUENGO ESCOBAR, FRANCO ANDRE
365	16469048-2	LUZA QUISPE, MARCO ANTONIO

366	12401380-1	MACAYA BUOSI, VICTOR ANTHONY
367	12915245-1	MADARIAGA BLANCO, JUAN RAMON
368	15023715-7	MADARIAGA OTAROLA, JOSE LUIS SELBELTRAN
369	13419275-5	MALATESTA LEDEZMA, PEDRO NICOLAS
370	17438688-9	MALEBRAN GALARRETA, MANUEL ALEJANDRO
371	19104018-K	MALUENDA CORDERO, BENJAMIN MATIAS
372	17831591-9	MAMANI CONDORI, NELSON JAVIER
373	11932659-1	MANRIQUEZ PIZARRO, MANUEL FABIAN
374	24615335-3	MARIN TREJOS, RODRIGO STIVEN
375	18645688-2	MARMOLEJO PIZARRO, MATIAS ANDRES
376	12582081-6	MASSIDDA CERDA, JUAN ANTONIO
377	18235219-5	MATAMOROS CARVAJAL, NICOLAS MAURICIO
378	20011353-5	MAUREIRA CASTRO, MARCOS ANTONIO
379	17288537-3	MAYA CARVAJAL, JOSE HERNAN
380	17017434-8	MEDALLA AGUILERA, GUILLERMO ANDRES
381	9525430-6	MENA CARRERA, JOSE ANTONIO
382	13642337-1	MENA REYGADA, GEYSON MARCELO
383	10998164-8	MENDEZ ROJO, JUAN MARCELO
384	17210817-2	MENDOZA PEREZ, MANUEL ALEJANDRO
385	18790097-2	MERCADO VALLEJOS, HANS MARCOS
386	8494158-1	MESENGER GONZALEZ, MANFRED ANDRES
387	13867921-7	MICHEA ROJAS, BORIS ENRIQUE
388	13359179-6	MILLA GALVEZ, CRISTIAN ALEJANDRO
389	13747924-9	MILLA LARA, CRISTIAN DAMIAN
390	13416593-6	MILLA NUÑEZ, ALEXIS ALEJANDRO
391	15019504-7	MIRANDA CUEVAS, LUIS FERNANDO
392	24087906-9	MISAS JARAMILLO, MARIO ALEJANDRO
393	8794261-9	MOLINA EATON, MARIO JOSE
394	16687689-3	MOLINA FLORES, BASTIAN RUBEN
395	13417626-1	MOLINA RIVERA, MARCOS WILLIAMS
396	17369879-8	MONTENEGRO MONTENEGRO, ELISEO ALEJANDRO
397	13418674-7	MONTENEGRO MONTERO, ROBERTO ALADINO
398	10947806-7	MONTERO JENO, JUAN MANUEL
399	12440523-8	MONTIEL FIBLAS, JAVIER MARCOS
400	17654910-6	MORA ROJAS, JORGE ANDRES
401	16706800-6	MORALES FABREGA, CLAUDIO ANDRES
402	16703949-9	MORALES MERCADO, ALEJANDRO RENE
403	13528850-0	MORALES VARGAS, EDWIN WALDEMAR
404	17887894-8	MORGADO CAMPUSANO, IGNACIO ENRIQUE
405	13417741-1	MOUAT FLORES, CRISTIAN BERNARDO
406	12616908-6	MOYA VALENCIA, MARCELO DANIEL

407	11616473-6	MUNOZ RODRIGUEZ, CARLOS ALBERTO
408	16559130-5	MUNOZ ARQUEROS, ALFONSO VALOIS
409	16307056-1	MUNOZ ELGUEDA, OSVALDO SEBASTIAN
410	19444066-9	MUNOZ MANRIQUEZ, SEBASTIAN IGNACIO
411	16138578-6	MUNOZ REYES, RICHARD ALEJANDRO
412	10588072-3	MUNOZ ROMERO, LEOPOLDO ANTONIO
413	10892175-7	MUNOZ SANCHEZ, BORIS MARIO
414	13679989-4	MUNOZ VALDES, HUGO ANDRES
415	8644757-6	MUNOZ VALENZUELA, REYNALDO DEL ROS
416	9103917-6	MURANDA COLLAO, SERGIO ORLANDO
417	17164771-1	NANJARI CABALLERO, MATIAS ALFREDO
418	13643069-6	NARBONA SUAREZ, YUBIZA NANCY
419	14263950-5	NARRIAS LOPEZ, FLAVIO HUMBERTO
420	16705265-7	NAVARRO BAEZA, CAMILO ANDRES
421	10180153-5	NAVARRO DIAZ, MARIO ELIAS
422	13419474-K	NAVARRO SANCHEZ, JULIO ANTONIO
423	12427190-8	NAVEA ARAOS, CRISTIAN CLAUDIO
424	12213949-2	NAVEAS RIOS, PEDRO DANIEL
425	9735317-4	NIEVAS ZARAPURA, MARIO ROBERTO
426	17436124-k	NORAMBUENA ORTIZ, JUAN ANTONIO
427	13007649-1	NUNEZ CARRASCO, ALVARO RODRIGO
428	12946867-K	NUNEZ OYARCE, SERGIO ANTONIO
429	16780151-K	NUÑEZ RAMOS, EDUARDO ANDRES
430	14309408-1	NUNEZ RENDIC, JOSE DANIEL
431	13359241-5	OGALDE BARRAZA, FELIX EDUARDO
432	14544305-9	OLATE GONZALEZ, CLAUDIO ALEJANDRO
433	16927034-1	OLAVE AVALOS, CAMILO ANTONIO
434	17937298-3	OLIVARES AGUILERA, BAYRON ALFREDO
435	18234675-6	OLIVARES AGUILERA, BRYAN ARIEL
436	16313848-4	OLIVARES ALVARADO, DIEGO ALBERTO
437	14458733-2	OLIVARES CARVAJAL, LUIS ALEJANDR
438	15679894-0	OLIVARES IRIARTE, LORENA ALEJANDRA
439	15062255-7	OLIVARES MARTINEZ, JOSE LUIS
440	17112539-1	OLIVARES OLIVARES, FABIAN ELADIO
441	11723813-K	OLIVARES PALLAUTA, ALFREDO HERNAN
442	15019253-6	OLIVARES ROJAS, ROBERTO CARLOS
443	19102457-5	OLIVARES ROJAS, RODRIGO ALFONSO
444	19444301-3	OLIVERO MORALES, DARIEN SEBASTIAN
445	17830626-K	OPAZO CORTES, MAURICIO ALEJANDRO
446	8089102-4	OPAZO ZUMARAN, CRISTIAN ALEJANDRO
447	10038365-9	ORDENES SANTIBANEZ, RICARDO CESAR

448	14525006-4	ORDÓÑEZ GALVEZ, FREDDY ORIEL
449	16248495-8	ORDÓÑEZ VEGA, SEBASTIAN EDUARDO
450	14109178-6	ORELLANA GANIFFO, JUAN PABLO
451	15812060-7	ORTIZ CORTEZ, PEDRO GABRIEL
452	15021387-8	OYANADER ROJAS, CRISTINA ANGELICA
453	13536084-8	OYARCE DELSO, PEDRO GASPAR
454	15024725-K	OYARZO VALLEJOS, JOSE MIGUEL
455	17284815-7	OYARZUN LINAI, DEMIS YOHAN
456	9282231-1	PADILLA TORO, ANTONIO LUCIANO
457	15710877-8	PALACIOS VALENZUELA, JEAN DANIEL
458	18004956-8	PALAPE GUERRERO, IVAN ALEXIS
459	24105149-8	PANIAGUA HUAYTA, CARLOS
460	12567139-K	PANTELAKOS ESPEJO, ROBERTO CONSTANTINO
461	13174979-1	PAREDES PAREDES, ANGEL HERNAN
462	15678626-8	PARRA ALFARO, MIGUEL ANGEL
463	13792594-K	PARRA CASTILLO, RENE ATILIANO
464	10997388-2	PARRA MOLINA, RODRIGO ANTONIO
465	16848674-K	PARRA VILLANUEVA, FABIAN ANDRES
466	14116182-2	PASARIN FREDES, ANTONIO ALEJANDRO
467	17979955-3	PASTEN MONDACA, OSCAR GEOVANY
468	11342877-5	PAVEZ VALLADARES, JOHNNY ESTEBAN
469	15025266-0	PAZ CORTES, OSCAR ALBERTO
470	12802552-9	PEÑA ROJAS, MARISOL SABRINA
471	13219611-7	PEÑA VIDAL, LUIS MAURICIO
472	18014667-9	PEREIRA ARREDONDO, CLAUDIO ANDRES
473	13011756-2	PEREZ ALBURQUENQUE, LUIS FRANCISCO
474	17735289-6	PEREZ ARCE, ALEJANDRO PERCY
475	18790270-3	PEREZ DIAZ, FRANCISCO JAVIER
476	14112183-9	PEREZ ECHEVERRIA, EDSON GONZALO
477	18029555-0	PEREZ ESPINOZA, RICARDO JAVIER
478	15501608-6	PEREZ OSORIO, ROBERTO JAVIER
479	10820140-1	PEREZ PEREZ, IVAN DANIEL
480	14473138-7	PEREZ VALENCIA, DAVID RODRIGO
481	13645265-7	PINO AGUILAR, MONICA OLIVIA
482	17193268-8	PINTO CALDERON, JAIME ALBERTO
483	10551743-2	PINTO LIZAMA, MAURICIO ANTONIO
484	15019780-5	PINTO VEGA, GUILLERMO LUIS
485	8576925-1	PIÑONES SAAVEDRA, HUGO DEL CARMEN
486	12946733-9	PIZARRO BARRAZA, CRISTIAN MARCELO
487	12575354-K	PIZARRO CORTES, CRISTIAN ANDRÉS
488	17142161-6	PIZARRO LLANO, NICOLS MERY

489	10501496-1	PIZARRO ZEPEDA, MARCOS HERNAN
490	12140252-1	PLAZA CRUZ, JHON HENRY
491	11613450-0	PLAZA HURTADO, RAUL RODOLFO
492	9269283-3	PLAZA LILLO, PEDRO DANILO
493	9322391-8	PLAZA PLAZA, RAUL HERNAN
494	11818560-9	PONCE ARANDA, JOSE LUIS
495	16672344-2	PONCE DIAZ, HANS MICHEL
496	13749612-7	PONCE LEIVA, IVAN EDUARDO
497	16091055-0	PONCE PAZ, MATIAS FABIAN
498	15625539-4	PORRA CONCHA, ADOLFO ALEJANDRO
499	18919163-4	PROVOSTE TAPIA, EDUARDO ERNESTO
500	18508491-4	PUELLES ZEPEDA, ALEJANDRO ANTONIO
501	17369504-7	PUNTES MORENO, DARÍO SANTOS
502	17096739-9	QUEZADA CACERES, EDINSON JAVIER
503	16034315-K	QUEZADA MORENO, JORGE HERNAN
504	11615612-1	QUINTEROS TAPIA, ADRIAN SEGUNDO
505	16927970-5	QUIROGA FREDES, JORGE LUIS
506	11344571-8	QUIROGA SERICHE, JUAN CARLOS
507	12581346-1	QUISPE SOLIS, ALEX DANIEL
508	9528861-8	QUITRAL LEIVA, NELSON FERNANDO
509	15050379-5	RAMIREZ AGUILERA, ERIO ALEXIS
510	12440266-2	RAMIREZ GONZALEZ, JACQUELINE DEL CARMEN
511	17736008-2	RAMIREZ PIZARRO, JUAN EDUARDO
512	19710142-3	RAMOS ARIAS, CAMILO FABIAN
513	12595601-7	RAMOS LEDEZMA, JULIO ALBERTO
514	18310847-6	RAMOS MANQUEZ, CHRISTOPHER ALAN
515	12146604-K	RAMOS TITICHOCA, SERGIO EDUARDO
516	19099590-9	REBOLLEDO ESPINOZA, JAVIER MAURICIO
517	17474599-4	RECABARREN JARA, JORGE ANDRES
518	10712622-8	RETAMAL TORRES, NELSON ANDRES
519	13418595-3	REY ZARATE, AILYN ELIZABETH
520	25416160-8	REYES CASTILLO, JAVIER ISAAC
521	13421190-3	REYES CORTES, CRISTHIAN ALIRO
522	13509242-8	RIOS CARRASCO, PEDRO ALEJANDRO
523	16775576-3	RIOS LOZANO, KATHERINE ANDREA
524	16409535-5	RIVACOBIA OLGUIN, RONALD EDGAR
525	17436634-9	RIVERA BRAVO, SEBASTIAN ANDRES
526	12581195-7	RIVERA CANALES, ANDRES ANTONIO
527	10707960-2	RIVERA GUAMAN, LUIS ALBERTO
528	12159236-3	RIVERA GUERRERO, YERKO GARIS
529	17132302-9	RIVERA ORREGO, MAURICIO ANDRES

530	15046637-7	RIVERA RIVERA, FERNANDO EUGENIO
531	19712031-2	RIVERO TRINCADO, JOSE IGNACIO
532	12803911-2	ROBLES VALDERRAMA, JORGE ANTONIO
533	15813761-5	RODRIGUEZ ESPEJO, ANDREA SOLEDAD
534	15768498-1	RODRIGUEZ GONZALEZ, EDUARDO ANTONIO
535	16690351-3	RODRIGUEZ HERRERA, MANUEL CAMILO
536	19538859-8	RODRIGUEZ OLMOS, LUIS GONZALO
537	9782076-7	ROJAS ACOSTA, YARINA DEL CARMEN
538	14310576-8	ROJAS CAMPOS, IVAN MARCELO
539	20328042-4	ROJAS CARRASCO, JAVIER FRANCISCO
540	16436356-2	ROJAS CASTILLO, JORGE NIBALDO
541	12398245-2	ROJAS CASTILLO, RAUL JAVIER
542	10923070-7	ROJAS CONTRERAS, PEDRO FRANCISCO
543	14052133-7	ROJAS DAZA, PATRICIO ALEJANDRO
544	13358232-0	ROJAS FRITIS, RAUL HERNAN
545	13005959-7	ROJAS GARCIA, MARCOS JEREMIAS
546	13533620-3	ROJAS JERALDO, HUGO MARCELO
547	11816859-3	ROJAS LOPEZ, JUAN LUIS
548	15461984-4	ROJAS MUÑOZ, CRISTOPHER ANTONIO
549	18010933-1	ROJAS PASTEN, RODOLFO NICOLAS MATIAS
550	10021702-3	ROJAS PEÑA, LUIS ALBERTO
551	7918250-8	ROJAS PLAZA, LUIS MANUEL
552	7953242-8	ROJAS ROJAS, NOEL JESUS
553	13218442-9	ROJAS ROZAS, WILTON ALBERTO
554	11817003-2	ROJAS SALINAS, ANDRES JAVIER
555	11377136-4	ROJAS SALVO, EDUARDO RUBEN
556	10824904-8	ROJAS SOLIS, ROBERTO ALEXIS
557	18790479-K	ROJAS SOTO, ESTEBAN OMAR DAMASO
558	10558347-8	ROJAS TEJADA, LUIS DAVID
559	16183612-5	ROJAS TORO, JEREMIAS ANDRES
560	17392866-1	ROJOS AGUIRRE, JONATHAN MAURICIO
561	15025881-2	ROMERO CASTILLO, EMILIO JOSE
562	10600964-3	ROSALES ROSALES, ELIER MOISES
563	11599446-8	RUBIO RODRIGUEZ, RENE ENRIQUE
564	15828604-1	RUIZ ARAYA, RUBEN ORLANDO
565	13008692-6	SAAVEDRA IBARRA, LUCAS RODRIGO
566	15029096-1	SAAVEDRA NUNEZ, MIGUEL JOSE
567	16703267-2	SAAVEDRA ROJAS, CRISTOPHER GREGORY
568	16524146-0	SALAS GIMENEZ, RODRIGO EDUARDO
569	8853989-3	SALAS MICHEA, LINDOR LUIS
570	13175426-4	SALAZAR ARANCIBIA, LUIS ANTONIO

571	13645743-8	SALAZAR CONTADOR, JORGE LUIS
572	15011041-6	SALAZAR SANCHEZ, INGRID MARCELA
573	10389686-K	SALDIAS JORQUERA, BORIS LEONEL
574	11465198-2	SALINAS BALTAZAR, EDGARDO BENITO
575	12172719-6	SALINAS BERNAL, JUAN MARCELO
576	11931552-2	SALVA ARAYA, NESTOR RODRIGO
577	14064051-4	SAN MARTIN MONSALVE, JOSE ORLANDO
578	15018300-6	SANCHEZ CHUMACERO, OSCAR EDUARDO
579	15014771-9	SANCHEZ CONDORI, WINDER NIBALDO
580	16264684-2	SANCHEZ RODRIGUEZ, RICARDO ANDRES
581	13308783-4	SANDOVAL ANIÑIR, MARCOS ELIAS
582	20340661-4	SANTANDER CANESSA, JUAN PABLO
583	16439096-9	SANTANDER CONTRERAS, YAMES SAMGAR
584	13392796-4	SANTANDER NOVOA, JUAN EMILIO
585	15005907-0	SANTIBAÑEZ OLIVARES, ERIK WILLIAMS
586	13171919-1	SANTIS CARRIZO, EUGENIO AGUSTO
587	12945726-0	SARABIA NÚÑEZ, MARIO ANTONIO
588	16706601-1	SASSO HONORES, FRANCISCO ISRAEL
589	10559922-6	SEGOVIA VALENZUELA, ANDRES EDUAR
590	17416757-5	SEPULVEDA LEMA, LUIS CRISTOBAL
591	14027995-1	SEPULVEDA LEMA, NELSON DANIEL
592	10071849-9	SEPULVEDA MENDEZ, LUIS HERNAN
593	16464052-3	SILVA ARRIAZA, CRISTIAN ALEJANDRO
594	16407971-6	SILVA JEREZ, CRISTOPHER HANS
595	11614917-6	SOZA ZEPEDA, JOSE JULIO
596	17094216-7	SUAREZ ANZA, JHONATHAN SERGIO
597	15691029-5	SUAREZ GONZALEZ, JOSE DAVID
598	12140208-4	TABILO ALVAREZ, LUIS IGNACIO
599	16060176-0	TABILO OLIVARES, JONATHAN ANDRES
600	11383618-0	TALAMILLA SALINAS, HECTOR MANUEL
601	11721929-1	TAMBLAY AGUILAR, VLADIMIR FERNANDO
602	10798094-6	TAPIA ARAYA, JORGE DIONISIO
603	9752611-7	TAPIA ARRIAGADA, JUAN ALBERTO
604	18235312-4	TAPIA BRITO, JOSELINE ALEJANDRA
605	7220694-0	TAPIA ECHAVARRIA, LORENZO DEL TRANSIT
606	15955796-0	TAPIA FRITIS, HANS JHONATHAN
607	10363797-K	TAPIA QUILODRAN, LUIS ALBERTO
608	10756021-1	TAPIA ROJO, LUCY DE MERCEDES
609	15053639-1	TAPIA SEGOVIA, EDUARDO ANDRES
610	10435510-2	TELLO CONTRERAS, HERMAN EDUARDO
611	12801063-7	TELLO FLORES, ALEJANDRA ELIZABETH

612	8945026-8	TELLO PAOLINI, ROBERTO ANTONIO
613	24809987-9	TICONA MAMANI, JESUS
614	14313540-3	TIRADO SERRANO, ROBERTO CARLOS
615	16109287-8	TIRADO TIRADO, MARCO ANTONIO
616	11468229-2	TOBAR MORALES, JAIME EDUARDO
617	18520787-0	TOLMO VEGA, BRYAN BERNABE
618	16732540-8	TOLMO VEGA, CAMILO ANDRES
619	14210125-4	TOLOZA LUNDIN, CRISTIAN DANIEL
620	19252506-3	TORO BASTOS, TAMARA ANDREA MIRIAM SOLEDAD
621	10633310-6	TORO CORTES, HUGO DEL TRANSITO
622	19145826-5	TORO ORDENES, DIEGO MAURICIO
623	16596120-K	TORREJON MENDEZ, IGNACIO ALEXANDER
624	14263995-5	TORRES ADAROS, JAIME HUMBERTO
625	13765066-5	TORRES CANCINO, JOEL ANTONIO
626	8356161-0	TORRES CORTEZ, GERMAN JORGE
627	10119768-9	TORRES MILLA, JUAN ANTONIO
628	12311544-9	TORRES NICETICH, VICTOR MANUEL
629	17451801-7	TORRES OLIVARES, SEBASTIAN ANDRES
630	18508565-1	TORRES QUINZACARA, PATRICIO ORLANDO
631	11379441-0	TORRES ROJAS, OMAR ALIRO
632	17245878-5	TORRICO TELLO, FERNANDO ANDRES
633	13419167-8	TRIAANTAFILO VARAS, ANDRES LUIS ULISES
634	18482412-4	TRUJILLO POBLETE, WILSON ENGELBER
635	15029210-7	UBILLA HERRERA, JAVIER HUMBERTO
636	16436453-4	URBINA RIVERA, MICHEL LUCIANO
637	17410180-9	URQUIETA GUERRERO, FERNANDO MARCELO
638	13871370-9	URREA GALLARDO, LUIS ALBERTO
639	12214956-0	URRUTIA ESPINOZA, DRAGO JOSE
640	11520430-0	URZUA VILLARROEL, FERNANDO EDUARDO
641	17015115-1	VALDERRAMA DIAZ, CRISTIAN PATRICIO
642	16732809-1	VALDERRAMA MALIQUEO, FELIPE ANDRES
643	12542732-4	VALDES CID, CRISTIAN MANUEL
644	20262086-8	VALDIVIA ZARATE, JOSE CARLOS
645	20213571-4	VALENZUELA ACUÑA, ALVARO HERNAN
646	12216742-9	VALENZUELA MUÑOZ, PEDRO MARIO
647	17453453-5	VARAS MUÑOZ, EMANUEL ELISEO
648	18233532-0	VARELA GUTIERREZ, WILLIAM BELFORT
649	10019815-0	VARGAS CASTRO, JUAN CARLOS
650	16940293-0	VARGAS CERPA, FREDY ANGELO
651	13642552-8	VARGAS INOSTROZA, JOSE LUIS
652	16691122-2	VASQUEZ GUTIERREZ, MANUEL ALEJANDRO

653	11135765-K	VASQUEZ VASQUEZ, MARCO ANTONIO
654	16704711-4	VEAS GONZALEZ, ORLANDO OCTAVIO
655	12426295-K	VEAS PUJADO, MAURICIO ANTONIO
656	10210418-8	VEGA FLORES, MAURICIO PEDRO
657	18790087-5	VEGA GODOY, EDUARDO JAVIER
658	13540189-7	VELASQUEZ VENEGAS, MARCELO JOHANAN
659	10229902-7	VELEZ SILVA, MAURICIO LEONARDO
660	10091859-5	VELIZ CAMPOS, DINA ROSA
661	15693053-9	VELIZ PACASA, DERCY TOMAS
662	11818036-4	VELIZ RUEDELINGER, VERONICA JANET
663	16441116-8	VERA GUZMAN, PABLO ANDRES
664	15610890-1	VERA ILLANES, RICARDO LUIS ADRIAN
665	7136840-8	VERA VENEGAS, CARLOS FERNANDO
666	18124994-3	VERGARA ACUNA, JOSELIN MARGOTH
667	11616670-4	VERGARA AZOLAS, JORGE ANTONIO
668	18791369-1	VERGARA OROS, RICARDO ISRAEL
669	12348999-3	VERGARA RIVADENEIRA, HECTOR RODRIGO
670	16703593-0	VERGARA ROJAS, JUAN LUIS
671	16463540-6	VERGARA VICENCIO, JOHNNY JIMMY JONATHAN
672	13973592-7	VERGARA YAÑEZ, MARIO ANDRES
673	15020647-2	VICENCIO ARIAS, SEBASTIAN ADOLFO
674	9514559-0	VICENTELO OGALDE, SERGIO HERNAN
675	13987076-K	VILCHES ZAMORA, MISAEL ANTONIO
676	14458062-1	VILLALOBOS ANZA, RODOLFO ALEXIS
677	13743726-0	VILLALOBOS ARAYA, FEDERICO JOSE
678	10495449-9	VILLALOBOS CALLEJAS, OLAGUIER FERNANDO
679	10204675-7	VILLALOBOS DIAZ, EBERTO HERVY
680	17626598-1	VILLALOBOS ESPEJO, EDUARDO ALEJANDRO
681	17019174-9	VILLALOBOS HENRIQUEZ, NINDROD VLADIMIR
682	13216771-0	VILLALOBOS ORTEGA, RICHARD HERNAN
683	15048297-6	VILLALOBOS VALDES, JOSE MANUEL
684	15031517-4	VILLALOBOS VEGA, ANDRES ERNESTO
685	10174334-9	VILLANUEVA VELIZ, CLAUDIO RODRIGO
686	13009957-2	VIVAR GUERRA, MAURICIO ULISES
687	11824635-7	WASTAVINO MORALES, RICHARD MARCELO
688	17251508-8	WILSON PEREZ, PAUL CESAR
689	12440900-4	YAÑEZ VEAS, HERNAN ALEXIS
690	9339513-1	YUTRONIC TRONCOSO, YERKO DALIBOR
691	15686243-6	ZAMORA OLIVARES, MICHAEL FABIAN
692	13837382-7	ZAMORANO CRUZ, DAYAN MARLENE
693	12838374-3	ZARATE GAITERO, JUAN PATRICIO

694	17037865-2	ZARATE RIVERA, LUIS RAUL
695	10795348-5	ZARRICUETA FLORES, ROBERTO CASIANO
696	16133201-1	ZEPEDA CARVAJAL, YVON ALEJANDRA
697	11470139-4	ZEPEDA VALDES, SANTIAGO ORLANDO
698	16501389-1	ZEPEDA ZAMORA, MARCELO ANTONIO
699	18521171-1	ZEPEDA ZEPEDA, VICTOR MANUEL
700	17938843-k	ZULETA CONTRERAS, SEBASTIAN PATRICIO
701	15886588-2	ZUÑIGA MATAMALA, MIGUEL ANGEL
702	18233783-8	ZUÑIGA VENEGAS, DIEGO ALEJANDRO



Compañía Minera Lomas Bayas
Camino Minsal Km. 36 s/n, Sierra Gorda, Antofagasta.
Tel: (56) 55 262 8500
www.glencore.com