



CONTRATO COLECTIVO 2023-2026

**COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS
Y
SINDICATO ROL SPTA
COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS**



COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS

Y

SINDICATO ESTAMENTO ROL SPTA COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS

En Antofagasta, a 14 de diciembre de 2023, entre - por una parte, la empresa **COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS**, Rol Único Tributario N° 78.512.520-7, en adelante e indistintamente "**CMLB**" o la "**Compañía**", representada por don Rodrigo Hiplan Olivares, Gerente de Minería, doña Tamara Leves Hamen, Gerente de Personas, y don Carlos Mella Care, Gerente de Administración y Finanzas; todos con domicilio en Camino Minsal, kilómetro 36 sin número, comuna de Sierra Gorda; y - por la otra, el **SINDICATO ESTAMENTO ROL SPTA COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS**, inscrita en la Dirección del Trabajo bajo el número de Registro Sindical Único 02.01.1057, en adelante e indistintamente el "**Sindicato**", representado por su Directorio, integrado por su Presidenta doña Yurisan Seura Valencia; su Secretario don Roberto Gallegos Carrasco; su Tesorero don Álvaro Escobar Alveal, y su director don Dino Aguilera Toro, todos domiciliados para estos efectos en Camino Minsal, kilómetro 36 sin número, comuna de Sierra Gorda, debidamente facultados para celebrar el presente instrumento colectivo, se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, texto que en lo sucesivo se denominará también, el "Contrato Colectivo" o "Contrato Colectivo de Trabajo", el cual se registrará por las disposiciones contenidas en el Libro V del Código del Trabajo y por las cláusulas que van a expresarse:

I. AMBITO DE APLICACIÓN

1. AMBITO DE APLICACIÓN.

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

2. DEFINICIONES.

2.1. EMPRESA, COMPAÑÍA O EMPLEADOR.

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

2.2. TRABAJADOR, TRABAJADORES, PERSONAL O SOCIOS.

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

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

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

2.3. SINDICATO.

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga mención al "Sindicato", se entenderá el Sindicato Estamento Rol SPTA Compañía Minera Lomas Bayas de Empresa Compañía Minera Lomas Bayas, inscrita en la Dirección del Trabajo bajo el número de Registro Sindical Único 02.01.1057.

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 con la legislación civil chilena, cualquiera sea su sexo; y, además, los hijos no comunes del Cónyuge o Conviviente Civil del Trabajador (hijastros), siempre que estos sean Cargas Familiares, de acuerdo a lo definido en el punto 2.4 precedente.

2.6. CÓNYUGE.

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

2.7. CONVIVIENTE CIVIL.

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

2.8. PADRE OMADRE.

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

2.9. CONVIVIENTE O CONVIVIENTE DE HECHO.

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

circunstancia mediante una declaración jurada notarial.

2.10. HERMANO (A).

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

2.11. SUEGROS.

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

2.12. SUELDO BASE.

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

2.13. ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR O IPC.

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

2.14. UNIDAD DE FOMENTO O UF.

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

2.15. VALOR DE LOS BENEFICIOS.

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

2.16. IMPUTACIÓN DE BENEFICIOS LEGALES.

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

2.17. LICENCIA MÉDICA.

La Licencia Médica es aquella prescripción entregada como parte del tratamiento de una enfermedad, facultando al trabajador para ausentarse de su trabajo, de manera parcial o total, con el fin de recuperar su salud.

La Licencia Médica deberá certificarse mediante el respectivo formulario, material o electrónico, y debe ser extendido por un médico cirujano, cirujano-dentista o matrona, mediante el cual el profesional da fe que el trabajador se encuentra incapacitado temporalmente para trabajar, indicando reposo parcial o total, por un periodo determinado de tiempo.

No se considerará ausentismo, para el cálculo de bonos anuales, aquellos permisos médicos de prenatal, postnatal y, en general, toda licencia médica asociada a afecciones vinculadas directamente al embarazo acreditado como tipo de licencia médica N°7 "patología del embarazo".

3. VIGENCIA.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una duración y vigencia de 36 meses, rigiendo desde el 21 de diciembre de 2023 hasta el 20 de diciembre 2026 inclusive ambas fechas.

II. REMUNERACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO

4. REAJUSTES DE SUELDOS BASE.

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

Para tales efectos, la Empresa aplicará el reajuste que corresponda en el periodo comprendido entre los cuatro meses anteriores a aquél en que debe hacerse efectivo el pago reajustado. De esta forma, los Sueldos Base se reajustarán los meses de enero, mayo y septiembre de cada año, de acuerdo a la variación experimentada por el IPC en los cuatro meses inmediatamente anteriores. El presente reajuste se comenzará a aplicar en enero de 2024, incluyendo los meses de septiembre de 2023 a diciembre 2023.

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

5. REAJUSTES DE OTROS BENEFICIOS.

Salvos los casos que contemplen una forma de reajuste distinta, las regalías, derechos y demás beneficios en dinero, distintas al Sueldo Base, se reajustarán cuatrimestralmente conforme al porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, en la forma en que se indica en la cláusula cuarta anterior. El presente reajuste se comenzará a aplicar en enero de 2024, donde se reajustará por la variación del IPC del cuatrimestre anterior, incluyendo los meses de septiembre de 2023 a diciembre 2023.

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

6. GRATIFICACIÓN LEGAL.

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

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

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

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

7. BONO DE GESTIÓN ANUAL (BGA).

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

Factores del Bono:

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

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

Nota de Desempeño	FDI
Nota 4	2,60
Nota 3	2,00
Nota 2	0,25
Nota 1	0,00

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

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

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

Variable	Ponderación DC
Cumplimiento presupuesto Material Minado (t/año)	20%
Cobre Fino Recuperable (tCuR/año)	30%
Producción cátodos (t/año)	30%
C1 (exc. Stripping) (c/lb Cu)	10%
Seguridad: Índice de Frecuencia (IF) Compañía	10%

- Fórmula para el cálculo del Bono de Gestión Anual

$$\text{FÓRMULA BGA} = \text{SBA} \times \text{STI} \times (\text{DI} \times 60\% + \text{DC} \times \text{FDC} \times 40\%) \times \text{FC}$$

- Condiciones de pago del BGA

- a) En el mes de julio de cada año se pagará un anticipo del BGA ascendente a un 25% del Sueldo Base Mensual del Trabajador. Este pago será proporcional a los días efectivamente trabajados en los seis meses inmediatamente anteriores.
- b) Asimismo, en el mes de diciembre de cada año se pagará un anticipo del BGA ascendente a un 25% del Sueldo Base Mensual del Trabajador. Este pago será proporcional a los días efectivamente trabajados en los seis meses inmediatamente anteriores.
- c) El BGA se pagará y liquidará en el mes de enero del año siguiente al que se ha medido en el cálculo del BGA. Por ejemplo, en enero de 2025 se liquidará y pagará el BGA correspondiente a

las mediciones del año 2024.

- d) El presente Bono de Gestión Anual, sólo se pagará a aquellos trabajadores con contrato de trabajo indefinido, suscrito antes 1 de julio de cada año calendario.
- e) Para estos efectos, se entenderán como efectivamente trabajados los días correspondientes a licencias maternales.
- f) En la eventualidad que un trabajador sea desvinculado por la causal de necesidades de la empresa posterior al 1 de julio de cada año y que haya prestado servicios desde el 1 de enero a la fecha del despido, se le pagará el proporcional del bono de gestión calculado para una nota 2, descontados los anticipos que se les haya pagado. Este pago será proporcional a los días efectivamente trabajados.
- g) Para Desempeño Compañía (DC) se aplicarán los siguientes factores de Cumplimiento:

Rangos de Cumplimiento DC		FDC
>=	102%	140%
>=	100% < 102%	130%
>=	95% < 100%	100%
>=	94% < 95%	80%
>=	93% < 94%	60%
>=	92% < 93%	40%
>=	90% < 92%	20%
<	90%	0%

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

Margen Operacional		FC
> =	2,1	150,0%
> =	2,0 < 2,1	147,5%
> =	1,9 < 2,0	145,0%
> =	1,8 < 1,9	142,5%
> =	1,7 < 1,8	140,0%
> =	1,6 < 1,7	135,0%
> =	1,5 < 1,6	130,0%
> =	1,4 < 1,5	125,0%
> =	1,3 < 1,4	120,0%
> =	1,2 < 1,3	115,0%
> =	1,1 < 1,2	110,0%
> =	1,0 < 1,1	105,0%
<	0,9	100,0%

8. BONO DE PRODUCCIÓN TRIMESTRAL (INCENTIVO DE ADHERENCIA AL PLAN MENSUAL)

La Empresa pagará trimestralmente a cada Trabajador un bono que incentive la adherencia al Plan de Producción Mensual, que se calculará de acuerdo con las siguientes reglas:

- I. El bono se calculará mensualmente, considerando el cumplimiento de las metas establecidas para las siguientes variables o KPI:
 - a. Cu fino
 - b. Producción Catódica
 - c. Calidad LBF
 - d. Factor de Seguridad
- II. La meta o target para cada variable será determinada por la Gerencia de Planificación y Desarrollo en el Plan de Producción Mensual y la meta del factor de seguridad (reportabilidad preventiva) será determinada por la Superintendencia de Seguridad y Salud Ocupacional. Estos indicadores deberán ser informados al Sindicato dentro de los primeros cinco días del mes respectivo.
- III. Para los efectos del cálculo mensual, cada una de las variables indicadas tendrá la siguiente ponderación:

$$BPT = (40 \% \text{ Cu Fino} + 40\% \text{ Producción Catódica} + 20\% \text{ Calidad LBF}) + \text{Factor de Seguridad}$$

$$BPT = (\text{Factor de Producción Mensual}) + \text{Factor de Seguridad}$$

- a. El porcentaje de cumplimiento efectivo de cada variable registrado en los informes oficiales de la Gerencia de Planificación y Desarrollo, será determinado según la siguiente fórmula:

$$\% \text{ de Cumplimiento} = \frac{\text{Real mes}}{\text{Plan Mensual}}$$

- b. Al Factor de Producción Mensual se le asignará una cantidad de dinero, en valores brutos, que constituirá el valor del Bono Mensual, en conformidad a los tramos señalados en la siguiente tabla:

Rango Factor Mensual			Pago
>=	108%		\$192.000
>=	106%	< 108%	\$180.000
>=	104%	< 106%	\$168.000
>=	102%	< 104%	\$156.000
>=	100%	< 102%	\$144.000
>=	98%	< 100%	\$132.000
>=	96%	< 98%	\$120.000
>=	94%	< 96%	\$108.000
>=	92%	< 94%	\$96.000
>=	90%	< 92%	\$84.000
<	90%		\$0

- c. El Factor de Seguridad será el cumplimiento mensual Compañía de las actividades preventivas reportadas en el indicador IR. Si este factor se cumple al 100% o más, generará un bono de \$40.000 pesos brutos mensuales. En cambio, si es el cumplimiento es menor al 100%, el factor para efectos del cálculo será cero.
- IV. Trimestres de medición y pago: El Bono 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, después del cierre contable de la Compañía.

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

9. BONO CONTINUIDAD OPERACIONAL

En el caso que el Trabajador se desempeñe en el sistema excepcional de distribución de jornada y descansos "4x4", "7x7" u otro sistema excepcional de distribución de jornada y descansos que se autorice en el futuro, que implique que los trabajadores afectos a estas jornadas deban desempeñarse en forma continua y siempre que, por la naturaleza de sus funciones, se encuentren sujetos a la limitación de jornada de trabajo, la Empresa pagará un Bono de Continuidad Operacional ascendente a ciento veintiocho mil pesos chilenos (\$128.000), mensuales.

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

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

En caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad administrativa o judicial ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones remuneracionales relacionadas con traslados o reuniones de coordinación, planificación, entrega de turno y seguridad, y cualquier otro requerimiento necesario para que las jornadas puedan desarrollarse en condiciones de continuidad, el gasto, pago o desembolso que por concepto de remuneraciones signifique para la Compañía dicha obligación, se imputará al bono establecido en esta cláusula.

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

10. BONO DE TURNO NOCTURNO.

La Empresa pagará un bono de trece mil seiscientos veintiocho pesos chilenos (\$13.628) diarios por cada día efectivamente trabajado en turno de noche (20:00 a 08:00 horas) a aquellos Trabajadores que se desempeñan en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos "4x4" y "7x7" u otros que se implementaren a futuro.

Sin perjuicio del pago del bono objeto de esta cláusula, por los turnos nocturnos efectivamente trabajados, en caso de que, por instrucciones de la Empresa, el trabajador que se esté desempeñando en turno noche deba cambiar a turno día y, en igual sentido, si el trabajador estuviere prestando sus servicios en turno día y se le destinase al turno noche, se le pagará una compensación de doce horas extraordinarias, con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el valor de la hora de trabajo normal.

11. BONO DE REEMPLAZO.

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

NIVEL	MONTO DÍA
Superintendente	\$38.405
11	\$32.211
10	\$26.016
9	\$23.167
8	\$19.078
7	\$16.354

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

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

En el caso que un supervisor reemplace a un gerente, recibirá un monto ascendente a \$38.405 treinta y ocho mil cuatrocientos cinco pesos (\$38.405), con previa autorización de la Gerencia de Personas. Con todo, no se pagará el bono de reemplazo en caso que un superintendente reemplace a un Gerente.

12. BONO LLAMADO DE EMERGENCIA

Si durante su descanso, cualesquiera sea la jornada en la cual el trabajador preste sus servicios, fuere requerida la asistencia de éste por la Empresa, sea en faena o alguna otra de las dependencias de ésta, con el objeto de atender una eventual emergencia, la Compañía compensará el tiempo trabajado fuera de su jornada con el

pago de un valor equivalente a una hora extraordinaria por cada hora efectivamente trabajada, con un mínimo garantizado de ocho (8) horas diarias. Cada hora extraordinaria se pagará con un cien por ciento (100%) de recargo.

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

13. TRABAJO EN DIAS DOMINGOS Y FESTIVOS.

Respecto, de los Trabajadores afectos a los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos denominados "4x4", y "7x7", así como también en el caso del turno "4x3" se ha convenido lo siguiente:

- I. **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 cien por ciento (100%) sobre el sueldo base mensual. Con todo, en aquellos casos que la Compañía modifique los días de trabajo, trasladando un día festivo a otro día, para efectos de aumentar los días de descanso continuo del trabajador, no procederá este pago, toda vez que, se entenderá compensado el día festivo trabajado con el día de descanso adicional. Las horas trabajadas en días domingos y festivos se pagarán según los términos establecidos previamente a los trabajadores que ejerzan sus funciones en modalidad de teletrabajo, sin distinguir la jornada bajo la cual se encuentren contratados. Para este efecto, los teletrabajadores deberán contar con previa autorización del Superintendente o Gerente del área respectiva.
- II. **Para el caso de la jornada excepcional denominada 4x4 y 7x7 se acuerdan los siguientes beneficios:**
 - a. Las horas trabajadas en días domingo que coincidan, a su vez, con un festivo, se pagarán incrementadas en un cincuenta por ciento (50%) sobre el sueldo convenido para un día normal de trabajo.
 - b. Las horas trabajadas en días que, conforme a la programación de la Jornada excepcional, correspondan a descanso, se pagarán con un incremento del cien por ciento (100%) sobre el sueldo convenido para un día normal de trabajo.
 - c. Las horas que se trabajen en exceso de la jornada excepcional de trabajo se compensarán pagándolas incrementadas en un cincuenta por ciento (50%) sobre el sueldo convenido para un día normal de trabajo; y
 - d. Con todo, las horas que se trabajen en el turno B de los días 17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre, y los turnos A y B de los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 de septiembre, 19 de septiembre y 25 de diciembre, se pagarán con un cien por ciento (100%) de recargo sobre el valor de la hora normal de trabajo. Los demás días festivos se pagarán con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el valor de la hora normal de trabajo.

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

14. BONO DE VACACIONES CONTINUAS.

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

1. **Sistema regular de feriado legal:** Cuando el trabajador haga uso de al menos 10 días continuos de su feriado legal, la Compañía le pagará un ochenta por ciento (80%) del Sueldo Base Mensual, con un monto mínimo garantizado de un millón cuatrocientos mil pesos chilenos (\$1.400.000).- Este beneficio se pagará sólo 1 vez por año calendario.
2. **Sistema 10X8 de feriado legal:** Los Trabajadores afectos a los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos denominados "7x7" o "4x4", podrán optar por un periodo de 2 años calendario a un sistema de feriado legal que les permite hacer uso de 10 días continuos de su feriado legal, cada 8 meses, y la Empresa en cada una de dichas oportunidades les pagará un Bono de Vacaciones ascendente al 160% del Sueldo Base Mensual del Trabajador dividido en 3. Con un monto mínimo garantizado de \$908.508- 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. Para estos efectos se entenderá como efectivamente trabajado el periodo que corresponde a licencias por maternidad.

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

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

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

15. BONO BRIGADA.

La Empresa pagará mensualmente a los Trabajadores que sean formalmente miembros de la Brigada de Emergencia existente en la Compañía, un bono mensual equivalente a treinta y siete mil ciento cincuenta y cuatro pesos (\$ 37.154).

Si el brigadista asistiere, en el mes, a los entrenamientos o capacitaciones asociados a la actividad de la brigada, adicionalmente y en el mismo periodo mensual, la Empresa le pagará la suma de siete mil cuatrocientos treinta y tres pesos (\$7.433). Para este efecto, no serán consideradas inasistencias, aquellas faltas que se produzcan por motivos de carácter operacional o en que la Compañía estime que no puede realizar los señalados entrenamientos o capacitaciones.

III. BENEFICIOS SOCIALES: SALUD, EDUCACIÓN Y OTROS

16. SEGURO MEDICO-DENTAL

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

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

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

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

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

17. SEGURO DE VIDA COLECTIVO.

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

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

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

En caso de muerte del Trabajador y mientras la Compañía de Seguros resuelva la condición de la liquidación del Seguro de Vida, la Empresa anticipará, a cuenta del pago del seguro, a la o a las personas que el Trabajador en forma previa haya determinado, un monto equivalente a dos Sueldos Base de éste. Para que este anticipo proceda, el trabajador deberá tener al menos, 2 años de antigüedad en la Compañía.

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

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

18. SUPLEMENTO SUBSIDIO DE LICENCIAS MÉDICAS.

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

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

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

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

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

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

19. DESCANSO MATERNAL Y POSTNATAL PARENTAL.

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

20. FONDO TRASLADO SALUD

La Empresa mantendrá un monto anual de trescientas Unidades de Fomento (300 UF), para financiar gastos de traslados y alojamiento por temas graves de salud, pudiendo aumentarlo si así lo estimare. La gravedad de la enfermedad deberá acreditarse con el certificado médico correspondiente.

Los dineros que se entreguen al Trabajador se proporcionarán en calidad de préstamo, sin intereses. Los casos de carácter catastróficos serán analizados de acuerdo a las recomendaciones médicas, por la Gerencia de Personas.

Para los casos de enfermedades catastróficas establecidas por los organismos de salud, se condonará el préstamo por parte de la Gerencia de Personas.

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

21. AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO.

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

22. BONO DE BECA ESCOLAR.

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

El beneficio también considera excepcionalmente a los hijos que no tengan la calidad de carga familiar, a las cargas reconocidas que no sean hijos del trabajador, así como al cónyuge que figure como carga y al trabajador que se encuentre estudiando, estos dos últimos sin tope de edad, mientras el trabajador mantenga contrato

vigente con la Compañía y no haya sido beneficiado por la beca de ayuda para estudios de trabajadores, que proporciona la Compañía.

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

Nivel Escolar	Monto
Medio Menor (2 años y 1 día a 3 años)	\$407.326
Transición Menor (3 años y 1 día a 6 años)	\$445.873
Educación Básica (6 años y 1 día en Adelante)	\$728.865
Educación Media	\$728.865
Educación técnica	\$859.898
Educación Universitaria	\$1.777.589
Educación Diferencial	\$1.019.137
Educación FF.AA.	\$754.799
Rehabilitación Centro Teletón	\$828.049

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

Por lo tanto, en los niveles cuyas edades no aparecen precisadas en la tabla precedente, se deberá acreditar que el estudiante esté cursando efectivamente el nivel escolar por el cual solicita el beneficio.

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

La Compañía entregará a los hijos de los Trabajadores nivel SPTA, un total de 15 becas anuales especiales, por cada año de vigencia de este Contrato Colectivo, no acumulables de un año a otro, que se otorgarán entre aquellos que destaquen como alumnos en su establecimiento educacional, por la suma de quinientos dos mil trescientos ochenta y seis pesos (\$502.386) cada una.

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

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

Excepcionalmente, los montos a que se refiere esta cláusula serán reajustados anualmente de acuerdo a la variación experimentada por el IPC el 1 de enero de cada año, a partir de enero 2024, según la variación del mismo índice experimentado dentro de los doce meses anteriores.

23. AYUDA ESTUDIOS AL TRABAJADOR

La compañía se obliga a entregar, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, 6 cupos anuales de Ayuda de Estudios para Trabajadores, a los socios del Sindicato que cursen estudios de postgrados/postítulos, sea dentro o fuera de Chile.

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

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

Este beneficio contempla el siguiente aporte:

NIVEL DE ESTUDIO	VALOR AYUDA
POSTGRADO/POSTITULO	70% del valor de la carrera anual con un máximo de 71,4 UF

24. PERMISOS POR MATRIMONIO, NACIMIENTO Y FALLECIMIENTO.

En caso de nacimiento o adopción de uno más hijos del Trabajador, o bien, cuando el Trabajador contraiga matrimonio o unión civil, la Empresa le otorgará dos (2) días de permiso pagado, adicional y continuos a los que establezca el Código del Trabajo o leyes especiales.

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

En caso de fallecimiento de su Cónyuge o conviviente civil, en el caso de fallecimiento de uno o más hijos y también en caso de muerte gestacional o perinatal, la Empresa otorgará a los Trabajadores, dos (2) adicionales de permiso pagado y continuo a los que establezca el Código del Trabajo.

Por otra parte, en el caso de fallecimiento del Padre, Madre, o Hermanos de un Trabajador, se concederá al trabajador un permiso pagado de un (1) día, adicional y continuo a los que establezca el Código del Trabajo, cualquiera sea el lugar donde se lleven a cabo los funerales. En el caso de los suegros y convivientes de hecho se otorgará un permiso de cinco (5) días corridos.

Este permiso será continuo, excluyendo el descanso del Trabajador, y deberá hacerse efectivo dentro del plazo de 30 días contados desde la fecha del fallecimiento. Los días de permiso establecidos en la ley por fallecimiento, deben imputarse a los que se pactan en este párrafo.

25. PERMISO ADICIONAL COMPENSADO.

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

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

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

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

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

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

La Empresa otorgará un bono en caso de matrimonio o acuerdo de unión civil del Trabajador, ascendente a trescientos veintiocho mil trescientos dos pesos (\$328.302) y por nacimiento o adopción de un hijo del Trabajador, ascendente a cuatrocientos ocho mil ochocientos veintinueve pesos (\$408.829). Estas circunstancias deberán ser acreditadas mediante certificado respectivo (matrimonio, nacimiento, o adopción). Para el caso en que ambos sean trabajadores de la Compañía se aplicaran las siguientes reglas:

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

27. APOORTE POR FALLECIMIENTO.

La Empresa pagará un aporte de cuarenta y dos Unidades de Fomento (42 UF) al Trabajador con ocasión del fallecimiento de su Cónyuge o Conviviente, Padres, Hijos, Hermanos o Suegros. En caso de haber Hermanos trabajando en la Compañía, este aporte se pagará al que se haya hecho cargo de los gastos funerarios. El Trabajador deberá presentar el certificado de defunción correspondiente y comprobante de los gastos, respectivamente.

En caso de fallecimiento del propio trabajador, el monto consignado en el párrafo inmediatamente anterior, será pagado al beneficiario que haya sido nominado por el trabajador en la póliza de seguro de vida. Si hubiere más de un beneficiario del seguro de vida, se preferirá a aquel que figure primero en la lista.

28. AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS.

La Empresa otorgará un aguinaldo de Fiestas Patrias de cuatrocientos diez mil pesos (\$410.000) en el mes de septiembre, anticipando el monto correspondiente en la primera quincena de dicho mes.

29. AGUINALDO DE NAVIDAD.

La Empresa otorgará un aguinaldo de Navidad de quinientos noventa mil pesos (\$590.000) en el mes de diciembre, anticipando el monto correspondiente en la primera quincena de dicho mes.

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

La compañía entregará una Giftcard, a cada trabajador, en el mes de diciembre por un valor de cuarenta y cinco mil pesos (\$45.000). El valor será reajustado excepcionalmente en enero 2024, de acuerdo a la variación del IPC de los meses de Septiembre a Diciembre del año 2023.

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

30. DESARROLLO DE CARRERA

La empresa se obliga a elaborar un modelo y procedimiento de Desarrollo de Carrera Laboral, que permita potenciar las habilidades, conocimientos, experiencia, cualidades y objetivos profesionales del trabajador SPTA, aumentando su fidelidad a la Compañía, mediante la capacitación y establecimiento de un Sistema de Línea de Promociones dentro de la Empresa. Para efectos de elaborar este modelo, se constituirá una comisión tripartita con la participación de miembros de la Directiva Sindical, de la Empresa y la Comisión Bipartita de Capacitación. Esta comisión comenzará su trabajo en un plazo de 60 días desde la suscripción del presente Contrato Colectivo. Con todo, la elaboración del modelo deberá concluirse dentro de los primeros cuatro meses desde la constitución de la Comisión Tripartita. Su implementación y ejecución se iniciará dentro de los ocho meses, contados desde constituida la comisión tripartita.

31. INCENTIVO PARA LOS TRABAJADORES

La empresa garantizará las siguientes actividades de incentivos anuales para los socios del sindicato:

- A. Premio al Supervisor Destacado: La compañía otorgará 7 cupos anuales para un fin de semana, con acompañante, a aquellos trabajadores que hayan sido premiados con este beneficio. El lugar y las condiciones las determinará la Compañía. Para poder acceder a este reconocimiento, el trabajador deberá tener una calificación de desempeño individual igual o superior a la nota tres (3).

Con todo, los trabajadores premiados, fecha y lugar de la ceremonia, se determinarán en conjunto entre la Compañía y el Sindicato.

- B. Reconocimiento a la trayectoria: La empresa reconocerá la trayectoria de los trabajadores en una ceremonia en faena, entregando un presente que determinará la Compañía para aquellos que cumplen quinquenios.
- C. La compañía mantendrá para los trabajadores en jornada 4x3 la práctica de bajada anticipada a las 13:00 los días 17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre. Con todo, el supervisor podrá solicitar a su jefatura directa, previo a la festividad, la prestación de sus servicios en modalidad de teletrabajo, en la víspera de las festividades detalladas en la presente cláusula y/o en el día posterior a ellas. Su jefatura deberá considerar la continuidad de la operación en caso de autorización.
- D. La Empresa velará por mantener el programa recreativo y deportivo vigente a la fecha de la firma del Contrato Colectivo, bajo las condiciones contratadas, actualmente, con la empresa Sportlife, mientras se mantenga esta o cualquiera sea la empresa que la reemplace.

32. PLAN HABITACIONAL

El Trabajador podrá optar al beneficio de Plan Habitacional, esto es, un préstamo para adquirir una vivienda destinada al uso habitacional del Trabajador o para financiar el pago de créditos hipotecarios que pueda tener el Trabajador a la fecha de solicitud del beneficio. Las condiciones de procedencia y postulación al beneficio, número de planes habitacionales a ser otorgados, el servicio de la deuda, sus garantías y su alzamiento y cancelación, procedencia del prepago del préstamo, como las demás condiciones del Plan Habitacional, serán las que establezca la Compañía, y que se encuentre vigente al momento de la solicitud del beneficio por parte del Trabajador, y en la correspondiente escritura de mutuo. Las siguientes serán las condiciones mínimas del beneficio habitacional a que podrá optar el Trabajador:

1. La compañía se obliga a entregar, previa solicitud, hasta un máximo de siete mil Unidades de Fomento (UF 7.000), en cada año calendario de aplicación del presente contrato colectivo.
2. El monto máximo del préstamo a cada trabajador será de hasta mil Unidades de Fomento (UF 1.000).
3. La forma de Cálculo del Beneficio se realizará según la siguiente fórmula: Beneficio en UF= ((Sueldo Base Anualizado) - (Cotizaciones Previsionales anualizadas))/ valor UF a la fecha de solicitud del beneficio
4. La empresa se obliga a entregar siete (7) cupos anuales y los adicionales que resultaren en caso de existir remanente del monto a que se obliga la Compañía en el cardinal 1., inmediatamente precedente, si fueren requeridos, no acumulables, para beneficiar a trabajadores del Sindicato con este Plan Habitacional bajo las siguientes condiciones: a) Si dentro de las primeras siete (7) calificaciones hubiere trabajadores no sindicalizado, éstos podrán optar a máximo de un (1) cupo imputable a los siete que establece este numeral. Si no hubiere trabajadores no sindicalizados, los siete cupos se otorgarán a los trabajadores del sindicato. b) En caso de que el postulante seleccionado, por cualquier causa no haga efectivo el beneficio, su cupo será reasignado a aquel candidato que, en conformidad a la evaluación pertinente, resultó en el lugar de preferencia inmediatamente siguiente al del último postulante inicialmente seleccionado. c) Si habiéndose adjudicado los siete cupos señalados en el párrafo inmediatamente precedente, quedare un remanente, este será reasignado, exclusivamente, al o los trabajadores del Sindicato que siguieren en el orden de prelación que resulte de la aplicación de los criterios de asignación. En ningún caso, el saldo que no haya sido asignado, podrá ser acumulado de un año a otro.
5. La empresa se obliga a entregar dos (2) cupos adicionales, si fueren requeridos, para ser otorgados a trabajadores ascendidos al Rol SPTA desde cargos técnicos u operadores y que hayan obtenido el beneficio habitacional previo al ascenso. En este caso, el tope máximo de este Beneficio será de quinientas Unidades de Fomento (UF 500).
6. El préstamo se amortizará en sesenta (60) cuotas mensuales y sucesivas, las que se expresarán en Unidades de Fomento.
7. 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.

8. Con todo, en caso de que se verifique el término de contrato de trabajo del Trabajador por la causal de Necesidades de la Empresa establecida en el artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, o Mutuo Acuerdo de acuerdo a lo señalado en el artículo 159 N°1 del mismo cuerpo legal, la Compañía condonará el saldo del préstamo no amortizado por el trabajador.
9. Las partes hacen presente la incorporación de un pagaré para efectos de garantizar el mutuo.

33. TRANSPORTE

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

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

Adicionalmente, la Compañía otorgará trescientos Unidades de Fomento (300 UF) anuales para ser destinados al transporte de trabajadores que residen fuera de la Región de Antofagasta hacia su lugar de trabajo. Este monto será administrado por el Sindicato.

34. TELETRABAJO

La Empresa se obliga a entregar una asignación a todos aquellos trabajadores que se desempeñen en la modalidad de trabajo a distancia y/o teletrabajo, una asignación de colación ascendente a setenta y cuatro mil ochocientos ochenta pesos (\$74.880) y un beneficio de internet ascendente a treinta mil pesos (\$30.000).

Respecto a aquellos trabajadores que ejerzan teletrabajo de forma híbrida, la asignación se compone de treinta mil pesos (\$30.000) por internet, y treinta y siete mil cuatrocientos cuarenta pesos (\$37.440) por colación.

Con todo, el concepto de colación, se reajustará cuatrimestralmente según lo estipulado en la cláusula quinta del Contrato Colectivo vigente.

35. SALA CUNA Y DERECHO DE ALIMENTACIÓN.

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

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la trabajadora madre de un hijo menor de 2 años no pueda hacer uso de la Sala Cuna, y decida que su hijo sea cuidado por un familiar u otra persona de confianza mientras realiza sus labores, la Empresa le pagará un bono de Sala Cuna ascendente a trescientos veinticuatro mil quinientos ochenta y cinco pesos (\$324.585) mensuales.

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

36. COMISIÓN BIPARTITA EMPRESA-SINDICATO

- A. De la Comisión bipartita. La Compañía y el Sindicato constituirán, dentro de los tres primeros meses, contados desde la firma del presente contrato colectivo, una Comisión Bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 321 del Código del Trabajo. En dicha comisión se tratarán exclusivamente aquellos temas vinculados al ejercicio de los derechos, goce de beneficios y cumplimiento de las obligaciones convenidas en el presente instrumento, y sus respectivos procedimientos. La empresa y el Sindicato se obligan a establecer las mesas de trabajo necesarias para tratar y resolver aquellas discrepancias consideradas relevantes para una o ambas partes, y, en caso de no existir acuerdo en la constitución de estas últimas o, constituyéndose, no exista acuerdo respecto de uno o más temas, se someterá a mediación de la Dirección del Trabajo en virtud del artículo 381 del Código del Trabajo para efectos de llegar a una resolución del conflicto.
- B. Del seguimiento de beneficios. La empresa se obliga a entregar, semestralmente, al Sindicato, un informe estadístico e innominado del otorgamiento de todos los beneficios consignados en el presente contrato colectivo. Se obliga, además, a realizar una revisión y análisis conjunto del nivel de cumplimiento del contrato colectivo.

IV. INDEMNIZACIÓN POR TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO

37. 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 tope por años de servicio, pero con un máximo de noventa Unidades de Fomento mensual (90 UF), a las personas y en el orden y forma que se señalan en el artículo 60 del Código del Trabajo. Para efectos de esta indemnización, se entenderá por última remuneración mensual el Sueldo Base, Bono Turno Noche y Bono Continuidad Operacional, de ser estos últimos aplicables al Trabajador.

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

La Empresa pagará una indemnización por años de servicios a los Trabajadores que hayan prestado servicios ininterrumpidos durante 5 años, y que renuncien voluntariamente o cuyo contrato termine por otra causal, firmando el respectivo finiquito de término del contrato de trabajo. Esta indemnización será equivalente a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, en caso de ser fija y al promedio de los últimos 3 meses en caso de ser variable, ambos casos con tope de 25 años y sin el tope de Unidades de Fomento mensual. Para efectos de esta indemnización, se entenderá por última remuneración mensual el (a) Sueldo Base, (b) Bono Turno Noche, (c) Bono Continuidad Operacional, (d) Bono Brigada y (e) Asignación de Teletrabajo, si aplicare.

La empresa se obliga a otorgar este beneficio hasta en seis (6) ocasiones por cada año calendario, si fuere requerido y no será posible acumular dichos cupos de un año a otro. Esta indemnización es incompatible con cualquiera otra indemnización de origen legal o contractual que compense años de servicios. Será el Sindicato el encargado de informar quienes utilizarán este beneficio.

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

39. INDEMNIZACIONES Y SEGURO DE CESANTÍA

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

VI. BENEFICIOS SINDICALES.

40. 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, impresora y telefonía fija.

41. APLICACIÓN DE LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO.

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

- a) **Futuros socios del Sindicato.** A los futuros socios del Sindicato, con contrato de duración indefinida a contar del mes siguiente en que el Sindicato le comunique por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa.
- b) **Trabajadores con contrato indefinido sin afiliación sindical.** Las partes han acordado que la Empresa podrá extender la totalidad o parte de las estipulaciones de este Contrato Colectivo a los trabajadores sin afiliación sindical.

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

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

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

- En caso de verificarse la extensión de beneficios, estipulada en la letra b) precedente, los trabajadores a quienes se le hubiere aplicado el Contrato Colectivo, deberán pagar al Sindicato, durante el período en que se les extiendan estos beneficios, el 100 % de la cuota sindical vigente.
- Para que proceda la presente extensión de beneficios, será necesario que el trabajador acepte expresamente la aplicación del instrumento colectivo, por medio del anexo al contrato de trabajo correspondiente.

- Con todo, en virtud del artículo 305 del Código del Trabajo, atendido que no puedan negociar colectivamente, las partes han acordado que, para aquellos trabajadores que se desempeñen en la calidad de: (a) Gerentes y (b) Superintendentes, se podrán aplicar todos los beneficios que la Empresa estime conveniente, incluso los establecidos en este Contrato Colectivo, sin necesidad de dar cumplimiento a lo pactado en este acuerdo. En tal sentido, no corresponderá el descuento de la cuota sindical, respecto de dichos trabajadores.
- En caso de verificarse la extensión de beneficios, estipulada en la letra b) precedente, no se podrán extender los siguientes beneficios:
 - a) Cláusula 38: Indemnización por años de servicio en caso de renuncia (Cupos Sindicales).
 - b) Cláusula 23: Ayuda de estudio al trabajador.
 - c) Cláusula 43: Bono extensión de beneficios.
- En caso de verificarse la extensión de beneficios, estipulada en la letra a) precedente, no extenderán los beneficios estipulados en el apartado VI del presente Instrumento Colectivo.

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

En el presente apartado se incluyen todos aquellos beneficios que, conforme a lo dispuesto en el artículo 336 del Código del Trabajo, se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo, a saber: Bono por Término de Negociación Colectiva; Bono Extensión de Beneficios; Bono Especial 2023; Bono Relaciones Colaborativas; Bono Inicio Apilado fase 7 heap-etapa 1, Bono envío a Heap fase 12, Bono adecuaciones legislativas, y Préstamo Especial.

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.

42. BONO POR TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Compañía pagará, por única vez, por el solo motivo de la firma de este instrumento colectivo, la suma de dos millones de pesos chilenos (\$2.000.000), liquidados a cada Trabajador afecto a este instrumento colectivo.

Este bono podrá ser aplicado por el Empleador, a los trabajadores no sindicalizados, que se beneficien con la aplicación de este Contrato Colectivo, a la fecha de suscripción de este instrumento, de acuerdo a lo pactado en la letra b) de la cláusula 41.

Este bono se pagará dentro de los 10 días hábiles siguientes a la firma de este instrumento colectivo.

43. BONO EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

La Compañía pagará, por única vez, por el solo motivo de la firma de este instrumento colectivo, la suma de un millón de pesos chilenos (\$1.000.000), liquidos a cada Trabajador individualizado en el anexo N°1 del presente Instrumento.

Este bono no podrá ser extendido a trabajadores no sindicalizados, ni a trabajadores sindicalizados que ingresen a la compañía con posterioridad al 14 de diciembre de 2023.

Este bono se pagará dentro de los 10 días hábiles siguientes a la firma de este instrumento colectivo.

44. BONO ESPECIAL 2023

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 dos millones de pesos chilenos (\$2.000.000), liquidos, a cada Trabajador afecto a este instrumento colectivo y que al día 20 de diciembre de 2026 mantenga su contrato indefinido vigente con la empresa. El valor líquido de este Bono será anticipado dentro de los 10 días hábiles siguientes a la firma de este instrumento colectivo.

Este bono podrá ser aplicado por el Empleador, a los trabajadores no sindicalizados, que se beneficien con la aplicación de este Contrato Colectivo, a la fecha de suscripción de este instrumento, de acuerdo a lo pactado en la letra b) de la cláusula 41.

En el evento de 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, o renuncia voluntaria establecida en artículo 159 N°2 del Código del Trabajo, antes del 20 de diciembre de 2026, la suma anticipada será descontada o restituida en un solo acto del finiquito del Trabajador, al momento del otorgamiento de este. En este caso la suma a descontar o restituir será proporcional al tiempo que medie entre la fecha de término del contrato de trabajo y el 20 de diciembre de 2026, calculado desde la fecha que se haya anticipado el monto del bono. Para estos efectos, el Trabajador autoriza desde ya a la Empresa para realizar los descuentos necesarios de las remuneraciones, asignaciones y/o indemnizaciones que le corresponda percibir con motivo de la terminación de su contrato de trabajo.

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

Con todo, aquellos trabajadores que ingresen a la Compañía después del 14 de diciembre de 2023, no recibirán el presente bono.

45. BONO RELACIONES COLABORATIVAS

La Compañía pagará, por única vez y solo por motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, a cada Trabajador afecto a este instrumento una suma única y total ascendente a la cantidad de dos millones de pesos

chilenos (\$ 2.000.000), líquidos como Bono de Relaciones Colaborativas. Este bono se devengará en el mes de enero de 2024, y se anticipará el valor líquido del bono ya indicado dentro de los 10 días hábiles siguientes a la firma de este instrumento colectivo. En el evento de que el contrato de trabajo del Trabajador expire por cualquier causa imputable al trabajador, antes del 20 de enero de 2024, la suma anticipada será descontada o restituida en un solo acto del finiquito del Trabajador, al momento del otorgamiento de este. En este caso la suma a descontar o restituir será proporcional al tiempo que medie entre la fecha de término del contrato de trabajo y el 20 de enero del 2024, calculado desde la fecha que se haya anticipado el monto del bono. Para estos efectos, el Trabajador autoriza desde ya a la Empresa para realizar los descuentos necesarios de las remuneraciones, asignaciones y/o indemnizaciones que le corresponda percibir con motivo de la terminación de su contrato de trabajo.

De la misma forma, este bono podrá ser aplicado por el Empleador, a los trabajadores no sindicalizados, que se benefician con la aplicación de este Contrato Colectivo, a la fecha de suscripción de este instrumento, de acuerdo a lo pactado en la letra b) de la cláusula 41. Con todo, en este caso, la Empresa pagará el Bono de Relaciones Colaborativas el día 20 de diciembre de 2026. La Empresa anticipará el valor líquido del bono ya indicado a más tardar dentro de los 10 días hábiles siguientes a la firma de este Instrumento Colectivo. En el evento de que el contrato de trabajo del Trabajador expire por cualquier causa imputable al trabajador, antes del 20 de diciembre de 2026, la suma anticipada será descontada o restituida en un solo acto del finiquito del Trabajador, al momento del otorgamiento de este. En este caso la suma a descontar o restituir será proporcional al tiempo que medie entre la fecha de término del contrato de trabajo y el 20 de diciembre de 2026, calculado desde la fecha que se haya anticipado el monto del bono. Para estos efectos, el Trabajador autoriza desde ya a la Empresa para realizar los descuentos necesarios de las remuneraciones, asignaciones y/o indemnizaciones que le corresponda percibir con motivo de la terminación de su contrato de trabajo.

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

Con todo, aquellos trabajadores que ingresen a la Compañía después del 14 de diciembre del 2023, no recibirán el presente bono.

46. 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 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 dos millones de pesos chilenos (\$2.000.000) líquidos, que se devengará bajo la condición suspensiva de mantener el Trabajador su relación laboral vigente al día 20 de junio de 2025, y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones correspondientes a dicho mes. El valor líquido de este Bono será anticipado dentro de los 10 días hábiles siguientes a la firma de este instrumento colectivo.

Este bono podrá ser aplicado por el Empleador, a los trabajadores no sindicalizados, que se benefician con la

aplicación de este Contrato Colectivo, a la fecha de suscripción de este instrumento, de acuerdo a lo pactado en la letra b) de la cláusula 41. En el evento de 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 día 20 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 20 de junio de 2025, calculado desde la fecha que se haya anticipado el monto del bono. Para estos efectos, el Trabajador autoriza desde ya a la Empresa para realizar los descuentos necesarios de las remuneraciones, asignaciones y/o indemnizaciones que le corresponda percibir con motivo de la terminación de su contrato de trabajo.

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.

Con todo, aquellos trabajadores que ingresen a la Compañía después del 14 de diciembre de 2023, no recibirán el presente bono.

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

En consideración al apoyo que han efectuado y seguirán efectuando los Supervisores 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 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 dos millones de pesos chilenos (\$2.000.000) líquidos, que se devengará bajo la condición suspensiva de mantener el Trabajador su relación laboral vigente al día 20 de febrero de 2025, y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones correspondientes a dicho mes. El valor líquido de este Bono será anticipado dentro de los 10 días hábiles siguientes a la firma de este instrumento colectivo.

Este bono podrá ser aplicado por el Empleador, a los trabajadores no sindicalizados, que se benefician con la aplicación de este Contrato Colectivo, a la fecha de suscripción de este instrumento, de acuerdo a lo pactado en la letra b) de la cláusula 41. En el evento de 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 día 20 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 20 de febrero de 2025, calculado desde la fecha que se haya anticipado el monto del bono. Para estos efectos, el Trabajador autoriza desde ya a la Empresa para realizar los descuentos necesarios de las remuneraciones, asignaciones y/o indemnizaciones que le corresponda percibir con motivo de la terminación de su contrato de trabajo.

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.

Con todo, aquellos trabajadores que ingresen a la Compañía después del 14 de diciembre del 2023, no recibirán

el presente bono.

48. 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 febrero 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.

Ahora bien, el Sindicato se compromete a confeccionar y emitir un informe en diciembre de 2026, respecto de los resultados obtenidos por esta mesa de trabajo, mediante el cual se expongan posibles soluciones y adecuaciones que permitan enfrentar los cambios legislativos analizados por la mesa de trabajo.

Así las cosas, la Empresa pagará a los Trabajadores, una vez que se emita formalmente el informe señalado de forma precedente y lo entreguen al Gerente General de la Compañía, un Bono equivalente a un millón quinientos mil pesos chilenos (\$1.500.000) líquidos. La Empresa anticipará el pago de este Bono dentro de los 10 días hábiles siguientes a la suscripción del presente Contrato Colectivo.

Este bono podrá ser aplicado por el Empleador, a los trabajadores no sindicalizados, que se beneficien con la aplicación de este Contrato Colectivo, a la fecha de suscripción de este instrumento, de acuerdo a lo pactado en la letra b) de la cláusula 41. En el evento de 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, o renuncia voluntaria -excluyendo aquellos trabajadores que renuncien por utilizar alguno de los cupos sindicales establecidos en la cláusula 38 del presente Instrumento- antes de la fecha de emisión del informe, 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 20 de diciembre de 2026, calculado desde la fecha que se haya anticipado el monto del bono. Para estos efectos, el Trabajador autoriza desde ya a la Empresa para realizar los descuentos necesarios de las remuneraciones, asignaciones y/o indemnizaciones que le corresponda percibir con motivo de la terminación de su contrato de trabajo. Asimismo, 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.

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

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

49. PRÉSTAMO ESPECIAL.

La Compañía otorgará a cada Trabajador, por una sola vez, y sólo por motivo de la firma de este instrumento colectivo, un préstamo de libre disponibilidad ascendente a la suma máxima de dos millones quinientos mil pesos chilenos (\$2.500.000) sin intereses ni reajustes. El valor correspondiente a este préstamo se entregará a los trabajadores a más tardar dentro de los 10 días hábiles siguientes a la firma del Instrumento colectivo. El Trabajador que no desee percibir este préstamo deberá señalarlo por escrito hasta el día 18 de diciembre de 2023.

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.

VI. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA DISPOSICIÓN TRANSITORIA: JORNADA DE TRABAJO

La Empresa se obliga a implementar y aplicar la reducción de la jornada de trabajo semanal, para aquellos trabajadores que ejerzan sus labores en turno 4x3, conforme a la secuencia siguiente:

- i.- A cuarenta y cuatro horas semanales, a partir de abril del año 2024;
- ii.- A cuarenta y dos horas semanales, durante el año 2025;
- iii.- A cuarenta horas semanales, durante el año 2026.

SEGUNDA DISPOSICIÓN TRANSITORIA: INCREMENTO REAL SUELDO BASE

El Sueldo Base Mensual de los Trabajadores que se encuentren individualizados en el anexo N°1 del presente Instrumento Colectivo, se incrementará por única vez, en la suma única y total de \$40.000.- brutos, a partir de enero de 2024.

TERCERA DISPOSICIÓN TRANSITORIA: TRANSPORTE

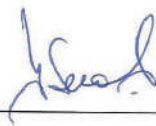
La Empresa y el Sindicato constituirán una comisión bipartita para que, dentro de los 90 días siguientes a la firma del contrato colectivo, revise la implementación de un sistema de traslado al aeropuerto.

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

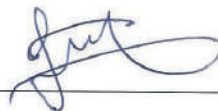
Por SINDICATO DE SUPERVISORES DE EMPRESA COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS



ÁLVARO ESCOBAR ÁLVEAL
TESORERO



YURISAN SEURA VALENCIA
PRESIDENTA



ROBERTO GALLEGOS CARRASCO
SECRETARIO



DINO AGUILERA TORO
DIRECTOR

Por COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS



TAMARA LEVES HAMEN



RODRIGO HIPLAN OLIVARES



CARLOS MELLA CARE

ANEXO N° 1

TRABAJADORES SOCIOS DEL SINDICATO AFECTOS AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

N°	RUT	APELLIDOS	NOMBRES
1	13414760-1	ABURTO LUNA	SERGIO ANDRES
2	16110769-7	ACEVEDO SEGOVIA	PABLO ENRIQUE
3	9790521-5	AGUILERA CONTRERAS	RAFAEL ERNESTO
4	9346789-2	AGUILERA TORO	DINO EVARISTO
5	11468272-1	ALFARO GODOY	JOSE LUIS
6	11343681-6	ALVAREZ ALVAREZ	LEANDRO DEL ROSARIO
7	9982755-6	ALVAREZ BECERRA	NELSON
8	18482657-7	ALVAREZ GAHONA	MAURICIO ALFREDO
9	18918192-2	ARANCIBIA RODRIGUEZ	CAMILA ANDRES
10	15679910-6	ARENAS RODRIGUEZ	JUAN LUIS
11	16399172-1	ARIAS BALBOA	JUAN GONZALO
12	9800777-6	ARRIAGADA PAREDES	ERIC ANTONIO
13	12616549-8	AVENDAÑO MUÑOZ	DANIEL OSVALDO
14	8847899-1	BAÑADOS IGLESIAS	MARIO ENRIQUE
15	15016815-5	BARRAZA BAYONA	JOSE ALEJANDRO
16	12717506-3	BARRAZA OSSANDON	CARLOS IVAN
17	17656052-5	BARREDA CISTERNAS	CRISTIAN ALEXIS
18	12834034-3	BEYZAGA GUTIERREZ	CRISTIAN JESUS
19	12757955-5	BENAVENTE FERRADA	GRACIELA MARTINA
20	16095300-4	BENITO LOPEZ	GABRIEL ANDRES
21	12838864-8	BRIZUELA JORQUERA	MARCELO FREDY
22	17527944-K	BRUZZONE HUERTA	DELANY MAKARENA
23	16243828-K	CACERES VARELA	SEBASTIAN ALEJANDRO
24	10580217-K	CAMPILLAY CERECEDA	MAURICIO DAN
25	11194153-K	CAMPOS BALCAZAR	JORGE DEL CARMEN
26	15025298-9	CAMPOS CONTRERAS	JORGE EMILIO
27	11468506-2	CAMPUSANO GODOY	EDWIN FABIAN
28	17654903-3	CAQUEO SOTO	LEOPOLDO ANTONIO
29	17733208-k	CARVAJAL CONTRERAS	MARCO ANTONIO
30	11161066-5	CARVAJAL CORTES	MANUEL ALEXIS

31	10628190-4	CARVALLO AHUMADA	FERNANDO DE JESUS
32	13220008-4	CASTILLO CONTRERAS	PABLO ANDRÉS
33	16245472-2	CASTILLO CONTRERAS	WILSON ANDRES
34	9294976-1	CASTILLO ROJAS	LUIS MARIO
35	16666237-0	CATRILAF DIAZ	PATRICIA BELEN
36	17093869-0	CEREZO ORELLANA	GABRIEL ALEJANDRO
37	12937838-7	CHEPILLAN MERELLO	LUIS ALBERTO
38	15217780-1	CIFUENTES PEREZ	PABLO FRANCISCO
39	15429391-4	CISTERNAS CELIS	LUIS ALBERTO
40	15017241-1	CLAROS NIETO	FELIPE IGNACIO
41	10169726-6	COCCO PICARDO	LUIS EDUARDO
42	16672693-K	COLICHEO RICHARDS	GABRIEL ANTONIO
43	18310885-9	CONTRERAS ASTUDILLO	BRYAN ESTEVAN
44	10008792-8	CONTRERAS MALUENDA	EDUARDO ENRIQUE
45	13216379-0	CONTRERAS MALUENDA	CRISTIAN RICARDO
46	13702008-4	CONTRERAS VALENZUELA	XIMENA ANDREA
47	16136037-6	CONTRERAS ZARRICUETA	VICTOR ANTONIO
48	14030290-2	CORREA RECABARREN	CARLOS ALBERTO
49	19455288-2	CORTES ANJOS	BRUNO AUGUSTO
50	17388770-1	CORTES ROJAS	GIOVANNI JOEL
51	17370715-0	CORTES ROJAS	PATRICIO ANDRES
52	19436381-8	CORTES ROJAS	TATIANA ALEXANDRA
53	28129572-1	COTRINA CHAVEZ	RAFAEL MOISES
54	16382900-2	CUEVAS ARCE	MATIAS ESTEBAN
55	15972122-1	DEL CAMPO TORRICO	RODRIGO ANTONIO
56	13529627-9	DE LA FUENTE LÓPEZ	RICARDO ANDRÉS
57	18507627-K	DELGADO AVALOS	HUGO DAVID
58	11344731-1	DIAZ CALDERON	MAURICIO DANIEL
59	14684811-4	DIAZ GONZÁLEZ	ROGER MARCELO
60	11616842-9	DIAZ JERALDO	JORGE PAOLO
61	14065715-8	DIAZ ROZAS	OSVALDO ANTONIO
62	10091058-6	DIAZ ZAVALA	FERNANDO JAVIER
63	14151696-5	DONOSO ROJAS	CARLOS HERNAN
64	9850426-5	DOWNING ESPINOZA	FRANCISCO
65	17530215-8	DURAN CAAMAÑO	NATALIA ANDREA

66	16705067-0	ECHAIZ OSSANDON	FRANCISCO JAVIER
67	13767554-4	ENCALADA TORRES	JOSÉ ANDRES
68	14510184-0	ESCALONA VILLALOBOS	JOSE ERNESTO
69	15928033-0	ESCOBAR ALVEAL	ALVARO SEBASTIAN
70	17734961-5	FERNANDEZ FERNANDEZ	JULIO HUMBERTO
71	15025388-8	FERNANDEZ MILLA	VALESKA ANDREA
72	18825430-6	FERNANDEZ GUZMÁN	ALFONSO ANDRES NOEL
73	17939713-7	FERNADEZ STABILO	MALENY SUSANA
74	17938247-4	FIGUEROA GORDILLO	ZIZINHO ADEMIR
75	14070046-0	FIGUEROA SANHUEZA	CLAUDIO ANTONIO
76	11221387-2	FLORES MARQUEZ	ALFREDO NICOLAS
77	12802112-4	FLORES MIRANDA	MANUEL ELEAZAR
78	13529764-K	FLORES MONDACA	MAURICIO ALONSO
79	13220550-7	FRANCO DOMINGUEZ	ERICK ANTONIO ALEJANDRO
80	8363964-4	FUENTES SANCHEZ	VICTOR MANUEL
81	9102201-K	FUENZALIDA DIAZ	ANTONIO
82	26823921-9	GALARZA CUVE	JORGE LUIS
83	16314077-2	GALLARDO SOLIS	IVAN ALEJANDRO
84	9699187-8	GALLEGOS CARRASCO	ROBERTO ANDRES
85	16833083-9	GALLEGUILLLOS CERESO	GUSTAVO ANDRES
86	16385438-4	GALLO ZAMORA	DANIEL ANDRES
87	13219798-9	GARCÍA CORTES	CESAR ALEJANDRO
88	15036028-9	GARCIA GONZALEZ	RAUL FREDYS
89	14253241-7	GARFIAS COFRE	HECTOR EDUARDO
90	15013607-5	GARRIDO ARDILES	DIGNA PAOLA
91	15435347-K	GARRIDO OVALLE	JUAN ALEXIS
92	11932260-K	GIANZO ANGEL	ISABEL DEL CARMEN
93	14116106-7	GONZALEZ AGUILAR	ALEX PATRICIO
94	13608416-K	GONZALEZ BELLO	MANUEL ALEJANDRO
95	17174811-9	GONZALEZ MALUENDA	RAMON ALONSO
96	17302303-0	GONZALEZ RAMOS	MILENKO YAMIL
97	13742940-3	GONZALEZ SILVESTRE	JIMMY ALEXIS
98	15013325-4	GONZALEZ VALENCIA	MARIO ANDRES
99	16953439-k	HENRIQUEZ ALARCON	ROBINSON JOSUEE
100	15969543-3	HENRIQUEZ RAMIREZ	DIEGO BASTIAN

101	15574316-6	HEREDIA COLLAO	CRISTIAN ALEJANDRO
102	13743649-3	HERRERA BELTRAN	MICHAEL ALEJANDRO
103	13989648-3	HERRERA MAYORGA	ROBERTO RAFAEL
104	8565095-5	HERRERA TAPIA	JACQUELINE VIVIANNE
105	11377789-3	HIDALGO FUENZALIDA	DUBÉ ARIEL
106	17435823-0	HIDALGO JAQUE	JASMIN CRISTINA
107	12349689-2	HIDALGO ROMERO	MARCO ANTONIO
108	12395287-1	HIDALGO VEGA	CARLOS ALBERTO
109	12215162-K	HIRSCH RODRIGUEZ	ALEXIS DAVID
110	12614821-6	HODGSON ROJAS	JOSE LUIS
111	11508564-6	HUERTA PARRA	MARCO ANTONIO
112	10598538-K	HURTADO FUENZALIDA	UBALDO ESTEBAN
113	13417038-7	IBACACHE SAZO	BORIS ANDRES FRANCISCO
114	9003431-6	IBÁÑEZ MEDINA	SUSANA ELIZABETH
115	16135451-1	IBARRA ARAYA	ALEXIS SEBASTIAN
116	16574504-3	ILLANES YAÑEZ	ELIZABETH DEL TRANSITO
117	12893680-7	INOSTROZA BASTIAS	DAVID EUGENIO
118	19182610-8	ITURRIETA VIVALLOS	CAMILA BELEN
119	14068895-9	JARA SCHUBERT	FELIPE RICARDO
120	13528715-6	JIMENEZ ARANEDA	SERGIO ANDRES
121	13604965-8	JIMENEZ RIVAS	ENRIQUE ALONSO
122	11422770-6	JOFRE OSORIO	EDUARDO ANTONIO
123	15974970-3	JUICA SOZA	JORGE GONZALO
124	18133969-1	KEIM GODOY	FRANCO ALEX
125	10054117-3	KESSLER ARAYA	HANS PETER TEODORO
126	18550531-K	LAGOS OLMEDO	FELIPE EDUARDO
127	17935892-1	LAMAS HIDALGO	WILLIAM ANDRES
128	19102220-3	LATAPIAT MOYA	JOSSUE IGNACIO
129	14119481-K	LAVADO MOSCOSO	ALVARO RICARDO
130	17405099-6	LEIGHTON MONSALVEZ	GRACE MELISSA
131	18861301-2	LETETIER BARRERA	VALENTINA ANDREA
132	13743344-3	LILLO GUAJARDO	MARCELO ALEJANDRO
133	18801130-6	LOPEZ CABRERA	NICOLAS DANIEL
134	17938320-9	LUCAS LUCAS	YERKO ALEXANDER
135	19098064-2	LUNA MUÑOZ	CATALINA DANIELA



136	15679654-9	MAREY TABILO	ALVARO IGNACIO
137	16489077-5	MARTINEZ SOTOMAYOR	PEDRO ANTONIO
138	15975151-1	MATUS VIVANCO	SERGIO ANDRES
139	15825344-5	MEDINA OYARZO	PABLO ARIEL ARNOLDO
140	17938378-0	MELGAREJO GALVEZ	WILSON MAURICIO
141	13421222-5	MENESES SANTIS	ORLANDO RODRIGO
142	17499615-6	MILLA CASTILLO	KEVIN SEGISFREDO
143	12458535-K	MIRANDA FIGUEROA	ALEXIS BRAYAN
144	15009240-K	MIRANDA SMITH	GUILLERMO ALBERTO
145	17979992-8	MONTAÑO MUÑOZ	MACARENA ISABEL
146	13869175-6	MORA MORALES	ERIC ALBERTO
147	15207832-3	MORALES CAMPILAY	SANDRINO RODRIGO
148	15982515-9	MOREL GUZMÁN	JAVIER ANDRÉS
149	14276691-4	MOREIRA REYES	XIMENA MARGOT
150	15017429-5	MUÑOZ BALCAZAR	DANIEL ANDRES
151	15313385-9	MUÑOZ CID	JOSE FRANCISCO
152	12136422-0	MUÑOZ LEIVA	VÍCTOR ANTONIO
153	12527774-8	MUNOZ MANCILLA	JORGE AMERICO
154	16749174-K	MUÑOZ OVALLE	ÁLVARO CRISTOBAL
155	10922381-6	MUÑOZ TABILO	ELADIO DEL CARMEN
156	15024480-3	NETTLE RAMOS	ALAN PATRICK
157	17275847-9	NUÑEZ ALVAREZ	MAURICIO ENRIQUE
158	16437640-0	NUÑEZ BARRAZA	RODRIGO RUBEN
159	16245192-8	NUÑEZ CASTILLO	JAVIER ANDRES
160	17112105-1	OCHOA ECCHER	GIOVANNI GIUSEPPE
161	13541188-K	OJEDA BERNAL	CHRISTIAN ANDRES
162	13419640-8	OLIVARES CORTES	MANUEL HUMBERTO
163	9864093-2	OLIVARES SANDOVAL	HENRY ARTURO
164	10690113-9	OLMEDO OLIVARES	JUAN ANTONIO
165	9788201-0	OROSTEGUI DORIA	JUAN FERNANDO
166	16109973-2	ORREGO CAÑETE	PATRICIO ANTONIO
167	13421502-K	OSSANDON FERREIRA	JUAN CARLO
168	11570317-K	OSORIO DIAZ	MARCELO ALEJANDRO
169	16277144-2	OYARZUN LINAI	JAVIER EDGARDO
170	16051518-K	OYARZUN OLIVARES	JORGE EDUARDO

171	17880204-6	PALOMINO DÍAZ	OSCAR ANDRES
172	18503467-4	PAREDES CORTES	GONZALO ALONSO
173	15106401-9	PARRAGUEZ GONZALEZ	VICTOR HERNAN
174	10741413-4	PEÑA ALDAY	ARNALDO SEGUNDO
175	19455161-4	PEÑA	KARINA VANESA
176	10968146-6	PEÑALOZA ASTUDILLO	CARLOS RODRIGO
177	12129062-6	PEREZ CISTERNAS	JORGE RODRIGO
178	11614934-6	PEREZ IRARRAZABAL	LUIS ALBERTO
179	12217287-2	PEREZ IRARRAZABAL	MANUEL JESUS
180	16566629-1	PIZARRO MANZOR	MAXIMILIANO ANDRES
181	12215471-8	QUEZADA ALVAREZ	LUIS FELIPE
182	11659232-0	QUINTANA ASTUDILLO	EDUARDO ALBERTO
183	15679788-K	RAFFO ROJO	CARLOS ANTONIO
184	9818447-3	RAMIREZ VILLALOBOS	EDUARDO ALFONSO
185	18502899-2	RAMOS MANQUEZ	KEVIN IGNACIO
186	16050822-1	RAMOS VASQUEZ	JUAN HUMBERTO
187	9448456-1	REYES MENDEZ	ROBERTO RAMON
188	10044935-8	RIVAS ALCANTARA	PEDRO SEGUNDO
189	14547753-0	RIVERA CASTILLO	JOSE LAUTARO
190	16436016-4	RIVERA GONZALEZ	ARIEL AMABLE
191	17735029-K	RIVERA ORTIZ	JUAN PABLO
192	16493030-0	RIVERA VALDIVIA	ARIEL ALEJANDRO
193	13326486-8	RIVEROS GONZÁLEZ	DIEGO ALEXÁNDER
194	16705584-2	ROBLEDO CARVAJAL	SERGIO CARLOS
195	18790884-1	RODRIGUEZ ALFARO	AXEL JOAN
196	14099356-5	RODRIGUEZ REGODECEVES	FELIPE ALFONSO
197	10713149-3	RODRIGUEZ RODRIGUEZ	BERNARDO DANIEL
198	12167662-1	ROJAS ASTUDILLO	CARLOS ALBERTO
199	8364828-7	ROJAS BARRAZA	JAIME PATRICIO
200	15680718-4	ROJAS GALLARDO	MARCOS GUILLERMO
201	13215798-7	ROJAS MARABOLI	YERKO ALEXIS
202	11860666-3	ROJAS PARDO	ANDREA OLGA
203	9325890-8	ROJAS POSTIGO	JOSE TOMAS
204	14112739-K	ROJAS ROJAS	CRISTIAN ALEJANDRO
205	19252589-6	ROJAS ROJAS	NICOLAS ANDRES

206	17393411-4	ROJO ILLANES	KARIN ANDREA
207	15012575-8	ROMERO ROMERO	HANS ALEXEY FRANZ
208	9902561-1	RUZ URZÚA	ARMANDO ANTONIO
209	10525999-9	SÁEZ CATRILEO	MARIO EDUARDO
210	17436980-1	SALAMANCA CORTES	ALEJANDRO ANDRES
211	12216962-6	SALAZAR QUEZADA	ASTRID ISABEL
212	10481679-7	SALDAÑA TRONCOSO	ALEJANDRO DEL
213	10941026-8	SALINAS AGUILAR	WALTER OCTAVIO
214	13424606-5	SALINAS CASTILLO	ALEJANDRA
215	16565142-1	SALVA TORRES	DANIEL ANGEL DAVID
216	18312205-3	SANDOVAL ARAYA	FELIPE ALEJANDRO
217	12839945-3	SAN FRANCISCO LAZCANO	LAZCANO, RUBEN ANTONIO
218	16127276-0	SANTIBÁÑEZ LUENGO	WILLIAMS EDUARDO
219	11667571-4	SARRICUETA MUNOZ	DANIEL PATRICIO
220	13260028-7	SAUER LILLO	JULIO CESAR
221	12841524-6	SEDAN ALFARO	LUIS EDUARDO
222	19018128-6	SEPULVEDA POBLETE	ELIAS JEKAR
223	17302806-4	SEPULVEDA ROJAS	JOSE ANTONIO
224	16126626-4	SEPULVEDA VASQUEZ	JOAQUIN NATANIEL
225	15704041-3	SEURA VALENCIA	YURISAN MARLENE
226	16284337-0	SILVA NAVARRETE	FELIPE ALEXANDER
227	13650369-3	SIERRA BERENGUELA	JORGE EDUARDO
228	14477434-5	SIERRA ORTEGA	OSCAR ADEMIR
229	10962715-1	SIERRALTA REFFERS	ERIC LEONARDO RAUL
230	12436027-7	SIERRALTA REFFERS	PERCY ALEJANDRO
231	15501280-3	SILVA RODRIGUEZ	LORENA ALEJANDRA
232	17720407-2	SOLIS MANSILLA	EDUARDO IGNACIO
233	17858739-0	SOLIS NUÑEZ	FRANCISCO JAVIER
234	13421934-3	SOTO AGUILERA	ALEJANDRO HENRIQUE
235	18530338-1	SOTO REYES	CONSTANZA PAZ
236	17937578-8	TIAYNA VIZA	HUMBERTO JESUS
237	16299741-6	TORREBLANCA VALLEJOS	OSMAN CRISTOBAL
238	18974752-7	TORRES SOTO	KATHERINE ARACELI
239	11376292-6	URQUETA RIVERA	PEDRO JUAN
240	18629247-2	URTUBIA MENDEZ	ÁLVARO GABRIEL

241	13534339-0	VALDIVIA CORTES	JAVIER ERNESTO
242	13528636-2	VALENCIA VEAS	QUELO DE LA CRUZ
243	14186387-8	VALENZUELA CORREA	ALEJANDRO ANDRES
244	15730180-2	VALENZUELA ZUÑIGA	CRISTIAN ANDRES
245	17725389-8	VALENZUELA SOUZA	SEBASTIAN JOHAO AMERICO
246	10571042-9	VALERA BARRAZA	MARCOS GUILLERMO
247	10412927-7	VARELA GONZALEZ	RICARDO ALEXIS
248	10718333-7	VARGAS IBARRA	JAIME ESTEBAN
249	17556716-K	VEGA BRIONES	HUGO ANDRÉS
250	11727107-2	VEGA LEMUS	PEDRO GERARDO
251	17020338-0	VEGA TEJEDA	EDUARDO ALEJANDRO
252	13642524-2	VERA PAEZ	RONALD ADRIAN
253	12938647-9	VILCHES NUÑEZ	ALEJANDRO JAVIER
254	17618931-2	VILCHES HURTADO	MARIELA VICTORIA
255	17725505-K	VILLABLANCA DELGADO	JULIAN EDUARDO
256	10429919-9	VILLALOBOS BRAVO	JOSE MANUEL
257	13864820-6	VILLALOBOS ROJAS	MANUEL ELIAS
258	11467255-6	YAÑEZ MISKULINI	JUAN CARLOS
259	12844933-7	YEVENES ALARCON	ADRIAN GERARDO
260	11614867-6	YUTRONIC MALUENDA	VINKO ANTONIO
261	15000099-8	ZARRICUETA VILLALOBOS	ADEMIR HADAR
262	15696215-5	ZENIS IBACETA	CAMILO ANDRES
263	12441480-6	ZEPEDA PEREZ	YURI OSVALDO
264	18324328-4	ZEPEDA ZEPEDA	FELIPE JOSÉ MIGUEL
265	17020120-5	BARRAZA GUERRA	GONZALO FABIAN
266	13215907-6	HIDALGO PASTEN	CRISTIAN ESTEBAN
267	16591460-0	ROJAS PATIÑO	SEBASTIAN ANDRES
268	12834919-7	BELLO SOTO	RODRIGO JAVIER
269	11934264-3	CABALLERO VEGA	ROLANDO YUSEFF
270	14160525-9	VIDAL TAPIA	GUILLERMO LUIS
271	9068101-K	ESCOBAR RAMIREZ	FERNANDO SAMUEL
272	11820989-3	PIZARRO NOGALES	EDWIN ROMUALDO
273	13214567-9	TOBAR CABEZAS	RODRIGO MARCELO
274	15717431-2	LATIN IBACACHE	ISMAEL ESTEBAN
275	16142987-2	AGUILAR SAEZ	EDUARDO ANDRÉS

276	23549970-3	ALFARO BAQUERO	CARLOS EDUARDO
277	26003660-2	AVILA SALAZAR	JOSE FRANCISCO
278	10109584-3	GONZALEZ GATICA	SIXTO EXEQUIEL
279	17867206-1	MOLINA MORENO	DANIEL EDUARDO
280	15982069-6	SEGOVIA JORQUERA	SERGIO ANDRÉS
281	16928168-8	CRUZ MARTINEZ	JULIO CÉSAR





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