

ÍNDICE

	Pág.
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	3
Capítulo I	
Definiciones, Vigencia y Alcance	3
<u>CLÁUSULA PRIMERA: PARTES A QUIENES AFECTA</u>	5
<u>CLÁUSULA SEGUNDA: PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO</u>	5
Capítulo II	
Beneficios Relacionados con la Prestación del Servicio	6
<u>CLÁUSULA TERCERA: REAJUSTABILIDAD DE SUELDOS BASE Y DE BENEFICIOS EN DINERO</u>	6
<u>CLÁUSULA CUARTA: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO</u>	7
<u>CLÁUSULA QUINTA: INCENTIVO VARIABLE</u>	8
<u>CLÁUSULA SEXTA: BONO DE PRODUCCIÓN DE COBRE Y MOLIBDENO</u>	12
<u>CLÁUSULA SÉPTIMA: GRATIFICACIÓN GARANTIZADA</u>	17
<u>CLÁUSULA OCTAVA: APOORTE A FONDO DE PENSIONES</u>	17
<u>CLÁUSULA NOVENA: RETIRO PROGRAMADO</u>	19
<u>CLÁUSULA DÉCIMA: ASIGNACIÓN POR VACACIONES CONTINUAS</u>	20
<u>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: ANTICIPO DE VACACIONES</u>	20
<u>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: COMPENSACIÓN DÍAS PROGRESIVOS</u>	21
<u>CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: PERMISOS PAGADOS</u>	21
<u>CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: ASIGNACIÓN POR CONDICIONES ESPECIALES DE FAENA</u>	22
<u>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: ASIGNACIÓN POR CONDICIONES DE CONTINUIDAD DE OPERACIONES Y REUNIÓN DE SEGURIDAD</u>	22
<u>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: BONO DE REEMPLAZO</u>	23
<u>CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: BONO DE EMERGENCIA O FUERZA MAYOR</u>	23
<u>CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: BONO CAMBIO DE TURNO IMPREVISTO</u>	24
<u>CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: ASIGNACIÓN DE ZONA</u>	24
<u>CLÁUSULA VIGÉSIMA: TURNO NOCHE</u>	24
<u>CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: BONO DESCANSO UNIFICADO</u>	24
<u>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: PAGO DÍAS FESTIVOS</u>	25
<u>CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: BONO CAPACITACIÓN</u>	25
<u>CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: TRANSPORTE</u>	25
<u>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: ALIMENTACIÓN</u>	25

Capítulo III

Beneficios Sociales: Salud, Educación, Habitación y otros	26
<u>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: SEGURO DE SALUD</u>	26
<u>CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: LICENCIA MÉDICA Y SUBSIDIO POR ENFERMEDAD</u>	28
<u>CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA: ASIGNACIÓN POR CONTROL MÉDICO OCUPACIONAL</u>	29
<u>CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA: INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD</u>	29
<u>CLÁUSULA TRIGÉSIMA: ASIGNACIÓN ÚTILES ESCOLARES</u>	30
<u>CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA: BECA ESCOLAR</u>	30
<u>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: BECA POR EXCELENCIA ACADÉMICA</u>	31
<u>CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA: ASIGNACIÓN PREESCOLAR</u>	32
<u>CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA: BECA ESTUDIOS SUPERIORES DE CÓNYUGE O CONVIVIENTE</u>	33
<u>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: APORTE FONDO UNIVERSITARIO DE TRABAJADOR O TRABAJADORA</u>	33
<u>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: SEGURO ESCOLAR FALLECIMIENTO O INVALIDEZ DE TRABAJADOR O TRABAJADORA</u>	34
<u>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA: PLAN HABITACIONAL</u>	34
<u>CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA: PRÉSTAMO HABITACIONAL</u>	36
<u>CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA: BONO CASA</u>	36
<u>CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA: ASIGNACIÓN DE FIESTAS PATRIAS</u>	37
<u>CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA: ASIGNACIÓN DE NAVIDAD</u>	37

Capítulo IV

Cláusulas Finales y Transitorias	37
<u>CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA: INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS</u>	37
<u>CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA TERCERA: REEMPLAZO DE BENEFICIOS Y MONTOS BRUTOS</u>	37
<u>CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA CUARTA: BENEFICIOS INDIVIDUALES</u>	38
<u>CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA QUINTA: ANEXOS</u>	38
<u>CLÁUSULA PRIMERA TRANSITORIA: ACUERDO PARA LA RENOVACIÓN DE LA JORNADA EXCEPCIONAL</u>	38
<u>CLÁUSULA SEGUNDA TRANSITORIA: BONOS FINALES POR TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN</u>	39
<u>CLÁUSULA TERCERA TRANSITORIA: PLAN ESPECIAL DE RETIRO</u>	40
<u>CLÁUSULA CUARTA TRANSITORIA: INCORPORACIÓN DE BENEFICIO ASIGNACIÓN ESPECIAL POR CONTINUIDAD DE OPERACIONES MINA EN ASIGNACIÓN CONDICIONES DE CONTINUIDAD DE OPERACIONES</u>	41
<u>CLÁUSULA QUINTA TRANSITORIA: APLICACIÓN GRADUAL BECA EXCELENCIA ACADÉMICA</u>	42
<u>CLÁUSULA SEXTA TRANSITORIA: CÁLCULO DE BENEFICIOS TRIMESTRALES</u>	42
<u>CLÁUSULA SÉPTIMA TRANSITORIA: FONDO SINDICAL</u>	42

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM

y

Sindicato de Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM

En Iquique a 07 de diciembre de 2010, entre la Empresa **Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM**, con domicilio en esta ciudad, Avenida Baquedano N° 902, representada legalmente para estos efectos por sus Apoderados don Edwin Ugarte Romero, Vicepresidente Recursos Humanos, don Juan Carlos Palma Irrázaval, Vicepresidente Legal y Asuntos Corporativos y Comunidades, y don Fernando Saavedra Bustamante, Gerente Mina, en adelante indistintamente la “Empresa” o la “Compañía”, por una parte, y por la otra, la **Comisión Negociadora del Sindicato de Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM**, en representación de los socios de dicha organización sindical que se individualizan en la nómina que se agrega al final de este Contrato, nómina que se considerará como parte integrante del mismo para todos los efectos legales, comisión formada por los Dirigentes Sindicales, don Manuel Muñoz Barrientos, Presidente, don Juan Barraza Celis, Secretario, don Lincon Espinoza Yovich, Tesorero, don Víctor Cubillos Arias, Director, don Carlos Rojas Cerda, Director, don Cristian Arancibia Valencia, Director y doña Jacqueline Cerda Pezoa, Directora, todos domiciliados en Iquique, calle Bolívar N° 758, se ha convenido en el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, el que consta de las Cláusulas que a continuación se expresan:

Capítulo I

Definiciones, Vigencia y Alcance

Definiciones:

Trabajador o trabajadora, trabajadores o trabajadoras, empleados o personal:

Toda persona natural con contrato de trabajo vigente con Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM y que se incluye en la nómina del Anexo N°1 que forma parte integrante de este contrato.

Empresa, Compañía o Empleador:

Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM.

Sindicato:

Sindicato de Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM.

Hijos e Hijas:

Aquellas personas cuya filiación se encuentra determinada de conformidad a las reglas previstas en el Título VII del Libro I del Código Civil (hijas e hijos

matrimoniales y no matrimoniales y adoptados plenamente o en trámite de adopción y respecto de los cuales se ha obtenido sentencia ejecutoriada que otorga el cuidado personal del menor, de conformidad a lo que dispone el artículo 19 de la Ley 19.620).

Hijastro o Hijastra:

Es toda persona que tenga la calidad de hijo o hija, de acuerdo a lo establecido en el punto anterior del cónyuge y/o conviviente del trabajador o trabajadora, respecto de la cual éste o ésta haya presentado previamente a la Compañía la declaración jurada de convivencia.

Cargas Familiares:

Se entiende que son todas aquellas que tienen derecho a asignación familiar con relación al trabajador o trabajadora y que hayan sido reconocidos por el organismo previsional correspondiente.

Cónyuge:

Persona unida con el trabajador o trabajadora por un contrato de matrimonio vigente.

Conviviente:

Persona que al momento de verificarse los supuestos que dan derecho a solicitar el beneficio correspondiente esté cohabitando con el trabajador o trabajadora en el mismo hogar, y haya mantenido relación afectiva durante un plazo ininterrumpido de a lo menos 5 años, si no tienen hijos en común, o bien, durante un plazo ininterrumpido de 2 años, en casos de existir hijos en común, y respecto de la cual éste o ésta haya presentado previamente a la Compañía la declaración jurada de convivencia, según se establece en el procedimiento respectivo.

Con todo, para la aplicación de este contrato, en aquellos casos en que el trabajador o trabajadora mantenga vínculo matrimonial vigente y a la vez convivencia con otra persona distinta de su cónyuge, deberá optar por una de ellas para aplicar los beneficios pertinentes.

Padre o Madre (Padres):

Ascendiente de primer grado del trabajador o trabajadora o cualquiera de las personas a quienes la legislación vigente les confiera la calidad de Padre o Madre.

Suegro o Suegra:

Toda persona natural que sea padre o madre del cónyuge o conviviente del trabajador o trabajadora, respecto del cual éste o ésta haya presentado previamente a la Compañía la declaración jurada de convivencia.

Índice de Precios al Consumidor, IPC:

Cada vez que se use cualquiera de estas expresiones se hace referencia al Índice de Precios al Consumidor que mensualmente fija el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo y el índice o indicativo que lo reemplace.

Unidad de Fomento o UF:

Es la unidad de medida reajutable basada en la variación del Índice de Precios al Consumidor informada por el Banco Central de Chile.

Límite Máximo Imponible:

De conformidad a lo que dispone el artículo 16 del DL 3.500, de 1980, la remuneración y renta mensual tendrán un límite máximo imponible señalado en la referida norma, reajustadas considerando la variación del índice de remuneraciones reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) entre noviembre del año anteprecedente y noviembre del precedente, respecto del año en que comenzará a aplicarse, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 90 del citado decreto.

El tope imponible así reajustado, comenzará a regir el primer día de cada año y será determinado mediante resolución de la Superintendencia de Pensiones.

Con todo, el tope imponible será reajustado siempre que la variación del Índice antes mencionada sea positiva. Si fuese negativa, el tope mantendrá su valor vigente en unidades de fomento y sólo se reajustará en la oportunidad en que se produzca una variación positiva que corresponda por aplicación del inciso primero.

Alcance de los Beneficios:

Todos los montos, cantidades monetarias, estipendios, beneficios, asignaciones y bonos señalados en este Contrato Colectivo se refieren a montos brutos, si no están expresamente señalados como montos líquidos.

CLÁUSULA PRIMERA: PARTES A QUIENES AFECTA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo afecta a Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM y a los socios del Sindicato de Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM afectados a la negociación que se incluyen en la nómina contenida al final de este instrumento y que se considera parte integrante de este Contrato para todos los efectos legales.

CLÁUSULA SEGUNDA: PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá duración desde el 1° de noviembre del año 2010 y hasta el 30 de abril de 2014, ambas fechas inclusive.

Capítulo II

Beneficios Relacionados con la Prestación del Servicio

CLÁUSULA TERCERA: REAJUSTABILIDAD DE SUELDOS BASE Y DE BENEFICIOS EN DINERO

A) El Sueldo Base Vigente al 31 de octubre del año en curso, de los trabajadores o trabajadoras sujetos al presente Contrato Colectivo, se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el 1° de octubre del año 2010, fecha del último reajuste otorgado, y el 31 de octubre del 2010.

El 1° de noviembre del año 2010, el Sueldo Base de los trabajadores o trabajadoras sujetos al presente Contrato Colectivo, se reajustará por única vez en \$35.000 pesos.

B) Las asignaciones y bonos establecidos en pesos vigentes al 31 de octubre del año en curso, de los trabajadores o trabajadoras sujetos al presente Contrato Colectivo, se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el 1° de julio del año 2010, fecha del último reajuste otorgado, y el 31 de octubre del 2010.

C) A partir del 1° de noviembre del año 2010, el Sueldo Base y las asignaciones y bonos establecidos en pesos de los trabajadores o trabajadoras sujetos al presente Contrato Colectivo se reajustará en el cien por ciento (100%) de la variación neta acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas u organismo que lo reemplace, cada vez que esta variación acumulada supere el valor positivo de dos coma cinco por ciento (2,5%).

Si transcurrieren seis meses sin que la variación del referido Índice supere el dos coma cinco por ciento (2,5%), el Sueldo Base y las asignaciones y bonos establecidos en pesos de los trabajadores o trabajadoras sujetos al presente Contrato se reajustará en el porcentaje de variación que aquel Índice hubiere experimentado en dicho período de seis meses.

Para los efectos del primer reajuste que corresponda aplicar se considerará como fecha inicial para la base de cálculo, el 1° de noviembre del año 2010.

Cada vez que por aplicación de esta cláusula se hayan reajustado los Sueldos Base y las asignaciones y bonos establecidos en pesos, la

nueva acumulación neta positiva o en su caso el plazo de seis meses, comenzará a calcularse desde cero a partir de la fecha en que se haya efectuado el último reajuste, y así sucesivamente.

En cada oportunidad en que corresponda aplicar el reajuste, éste se efectuará sobre el Sueldo Base y las asignaciones y bonos establecidos en pesos vigentes en el mes en que oficialmente se publique el índice de variación del IPC cuya acumulación supere el dos coma cinco por ciento o el acumulado de los seis meses, según fuere el caso, y a partir de ese mismo mes.

Los reajustes que se apliquen en virtud de esta cláusula serán imputables a cualquier reajuste de sueldos o remuneraciones que se otorgue o disponga en virtud de leyes o disposiciones de autoridad de carácter obligatorio o de cualquiera otra naturaleza.

CLÁUSULA CUARTA: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

La Compañía pagará una Indemnización por Años de Servicio en favor del trabajador o trabajadora, al término de su contrato individual de trabajo, la que se regirá por las normas siguientes:

Se pagará un total equivalente a treinta días del último Sueldo Base Mensual por cada año completo y fracción superior a seis meses de servicios prestados continuamente a la Compañía.

Esta indemnización procederá exclusivamente cuando la terminación del Contrato Individual del trabajador o trabajadora se produzca por aplicación de las causales establecidas en los actuales números 1), 2), 3) y 6) del artículo 159 del Código del Trabajo, es decir, mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador o trabajadora, muerte del trabajador o trabajadora o caso fortuito o fuerza mayor.

Respecto de la causal de término de contrato establecida en el artículo 159 número 2) del Código del Trabajo, esto es, renuncia del trabajador o trabajadora, la indemnización convenida en esta cláusula se pagará solamente si el trabajador o trabajadora, al tiempo de hacerla efectiva, hubiere cumplido 24 meses de servicios continuos en la Compañía. Además será necesario que la renuncia se presente formalmente, esto es, cumpliendo todos los requisitos legales para que pueda ser invocada por el empleador, y con la anticipación mínima establecida en la disposición legal antes citada.

En caso de término del contrato de trabajo por aplicación del actual artículo 161 del Código del Trabajo, la Compañía pagará al trabajador o trabajadora la indemnización legal correspondiente, rigiéndose su cálculo por lo dispuesto en el actual artículo 172 del Código del Trabajo, sin que

se apliquen los límites máximos establecidos en el inciso final de dicha disposición y en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo.

Las indemnizaciones establecidas en esta cláusula son incompatibles entre sí y con cualquiera otra indemnización que proceda a causa o con ocasión de las causales legales del término del contrato individual de trabajo, señaladas precedentemente.

CLÁUSULA QUINTA: INCENTIVO VARIABLE

La Compañía pagará un Incentivo Variable, alternativo de los Bonos de Producción de Cobre y Molibdeno establecidos en la cláusula siguiente, el que se aplicará de acuerdo a las siguientes condiciones:

El presente Incentivo Variable será alternativo a los Bonos de Producción de la cláusula sexta, razón por la cual sólo se aplicará en el evento de que el resultado de los Bonos de Producción Cobre y Molibdeno, sumados ambos, den como resultado final un monto inferior al resultado que se obtenga de la aplicación del presente Incentivo Variable. Es decir, el presente Incentivo Variable se aplicará bajo la condición de que se trate de un beneficio superior para el trabajador o trabajadora, en comparación al resultado conjunto de los Bonos de la cláusula sexta.

Por tanto, sólo se aplicarán los Bonos de Producción Cobre y Molibdeno, o el Incentivo Variable, según cual sea, en el resultado final, más beneficioso para el trabajador o trabajadora, pero en caso alguno se aplicarán en forma conjunta.

Incentivo Variable:

El Incentivo Variable consta de dos componentes: Componente de Producción y Componente de Gestión, los que se adicionan para el cálculo de lo que corresponda pagar. Ambos componentes se devengarán y pagarán trimestralmente.

a) Componente de Producción se calculará conforme a la siguiente fórmula:

Componente de Producción = [80% Cumplimiento Producción Cobre Fino + 10% Cumplimiento Movimiento Total Mina + 10% Cumplimiento Tratamiento Concentradora] x Factor Escala x Factor Días Trabajados.

En donde:

Componente de Producción, es el monto que se obtenga de la tabla siguiente, que indica valores trimestrales, en función del cumplimiento de las metas ponderadas de producción cobre fino, movimiento total mina y tratamiento concentradora, para el período respectivo:

% Cumplimiento	Componente Producción
105%	\$ 737,908
104%	\$ 664,117
103%	\$ 590,326
102%	\$ 516,535
101%	\$ 442,745
100%	\$ 368,954
99%	\$ 332,058
98%	\$ 295,163
97%	\$ 258,268
96%	\$ 221,372
95%	\$ 184,477

- ✓ Los porcentajes de cumplimiento de producción de cobre fino, de movimiento total mina y de tratamiento concentradora, se calcularán con un decimal.
- ✓ El cumplimiento de producción cobre fino (producción de cobre contenido en concentrado más cátodos) se calculará como el cociente entre la producción real de cobre fino y el presupuesto oficial de producción de cobre fino del período, expresado en porcentaje.
- ✓ El cumplimiento de movimiento total mina (movimiento expit más remanejo) se calculará como el cociente entre el movimiento total mina real y el presupuesto oficial de movimiento total mina del período, expresado en porcentaje.
- ✓ El cumplimiento de tratamiento concentradora se calculará como el cociente entre el tratamiento real de la planta concentradora y el presupuesto oficial de tratamiento concentradora del período, expresado en porcentaje.

Factor Escala es un factor que depende de la categoría salarial a la que pertenece cada trabajador o trabajadora el último día del período de aplicación del beneficio, conforme a la siguiente Tabla.

Categoría	Factor Escala
Entrenamiento	1,0
E	1,2
D	1,4
C	1,6
B	1,9
A	2,2
Técnico/Monitor	2,5

Factor Días Trabajados es el cociente entre el total de días efectivamente trabajados y el total de días laborables correspondientes a cada trabajador o trabajadora, ambas cifras medidas en el período de aplicación del incentivo. El total de días efectivamente trabajados en el período, a efectos del cálculo de este beneficio, será la suma de todos los días del período en los cuales el trabajador o trabajadora efectivamente se presentó a trabajar, más los días de vacaciones legales, licencias por accidentes y los días de permiso con goce de sueldo. El total de días laborables del período será la suma de todos los días del período en los cuales el trabajador o trabajadora debió presentarse a trabajar.

Liquidación Trimestral

Este incentivo se re-liquidará trimestralmente, a efectos de pagar el mayor valor entre el incentivo calculado según metodología descrita y la suma de \$ 450.000 (cuatrocientos cincuenta mil) multiplicada por el porcentaje de cumplimiento de la componente de producción, y multiplicado por la proporción de días efectivamente trabajados durante el período (Factor Días Trabajados).

b) Componente de Gestión se calculará conforme a la siguiente fórmula:

Componente de Gestión = [20% Cumplimiento Resultados en Seguridad + 80% Cumplimiento Resultados en Costos] x Factor Días Trabajados.

En donde:

Componente de Gestión, es el monto que se obtenga de la tabla siguiente, que indica valores trimestrales, en función del cumplimiento de las metas ponderadas de seguridad y de costos, para el período respectivo:

% Cumplimiento	Componente Gestión
105%	\$ 300,000
104%	\$ 240,000
103%	\$ 180,000
102%	\$ 120,000
101%	\$ 60,000
100%	\$ 0

Este componente de Gestión se aplicará de acuerdo a esta tabla, y sólo en la medida que el cumplimiento sea igual o superior al 100.1%. En caso de un cumplimiento inferior, no se realizarán descuentos a los incentivos trimestrales ya pagados.

- ✓ El rango de cumplimiento va del 100% al 105% y los porcentajes de cumplimiento de seguridad y de costos, se calcularán con un decimal.
- ✓ El cumplimiento de seguridad se calculará como el cociente entre el resultado del Índice de Frecuencia real ponderado de los tres meses que componen el respectivo periodo trimestral, y la meta de Índice de Frecuencia establecida para el periodo, expresado en porcentaje. Para los efectos de determinar el cumplimiento de la meta de seguridad, se entenderá por Índice de Frecuencia real del periodo mensual, al promedio de los índices de frecuencia de los últimos doce meses para personal propio que concluye en el periodo evaluado.
- ✓ Por otra parte, la siguiente definición de índice de frecuencia debe ser considerada para efectos de la meta de seguridad. Índice de Frecuencia = [número de lesionados con tiempo perdido (CTP) x 1.000.000] / total horas-hombre de exposición al riesgo.
- ✓ Para estos efectos sólo se considerará la meta de seguridad para personal propio
- ✓ En caso de ocurrir un accidente fatal durante el año, el resultado de seguridad será 0 (cero) para todo lo que resta del año calendario.
- ✓ El cumplimiento de costo se calculará como el cociente entre el costo de producción real del período y el presupuesto oficial de costo del período, expresado en porcentaje.
- ✓ Costo de producción = costo de caja operacional excluidos los costos por realización, y está medido en US\$ por libra de cobre fino producido.
- ✓ El costo real de producción se ajustará de tal forma que dicho ajuste compense los impactos que sobre dicho costo tengan: i) las variaciones de los precios de la energía eléctrica, combustible diesel y ácido sulfúrico, y ii) las variaciones del tipo de cambio dólar americano respecto del peso chileno.
- ✓ El Componente de Gestión es independiente de la categoría salarial que corresponda al trabajador o trabajadora.

Factor Días Trabajados es el cociente entre el total de días efectivamente trabajados y el total de días laborables correspondientes a cada trabajador o trabajadora, ambas cifras medidas en el período de aplicación del incentivo. El total de días efectivamente trabajados en el período, a efectos del cálculo de este beneficio, será la suma de todos los días del período en los cuales el trabajador o trabajadora efectivamente se presentó a trabajar, más los días de vacaciones legales, licencias por accidentes y los días de permiso con goce de sueldo. El total de días laborables del período será la suma de todos los días del período en los cuales el trabajador o trabajadora debió presentarse a trabajar.

Reajustabilidad del Incentivo

Todas las sumas expresadas en pesos en las tablas de Incentivo Variable, señaladas en la presente cláusula, se reajustarán de igual manera y en la misma oportunidad que se reajusten por IPC los sueldos bases de los trabajadores y trabajadoras afectos a este incentivo.

Definición Metas

Será responsabilidad de la Compañía, en ejercicio de sus facultades privativas de administración, determinar las metas anuales para el procedimiento de cálculo de este incentivo, las que podrán variar como resultado de los cambios tecnológicos que se introduzcan a los procesos productivos y administrativos y por aumentos de capacidad de producción. Esta información se comunicará oportunamente al Sindicato.

Retiros

El trabajador o trabajadora que por cualquier causa termine su relación laboral con la Compañía con anterioridad al período respectivo, tendrá derecho a percibir la proporcionalidad que le corresponda en relación al tiempo trabajado en el respectivo período conforme al valor pagado en el trimestre anterior.

CLÁUSULA SEXTA: BONO DE PRODUCCIÓN DE COBRE Y MOLIBDENO

a) Bono de Producción de Cobre

El **Bono de Producción de Cobre** se calculará conforme a la siguiente fórmula:

Bono = [Componente_Cobre + Componente_Costo] x Factor_Escala x F_Días_Trabajados.

En donde:

Componente_Cobre y Componente_Costo, son las sumas de dinero que se obtengan de la Tabla siguiente, en función del cumplimiento de la Meta de Producción de Cobre Fino y de la Meta de Costo de Producción.

Cumplimiento	Componente Cobre	Componente Costo	Total
>= 110%	\$ 561,357	\$ 106,924	\$ 668,281
109%	\$ 541,593	\$ 101,578	\$ 643,171
108%	\$ 505,223	\$ 96,234	\$ 601,457
107%	\$ 477,155	\$ 90,887	\$ 568,042
106%	\$ 449,086	\$ 85,540	\$ 534,626
105%	\$ 421,018	\$ 80,193	\$ 501,211
104%	\$ 392,951	\$ 74,847	\$ 467,798
103%	\$ 364,883	\$ 69,503	\$ 434,386
102%	\$ 336,814	\$ 64,156	\$ 400,970
101%	\$ 308,747	\$ 58,808	\$ 367,555
100%	\$ 280,679	\$ 53,464	\$ 334,143
99%	\$ 224,544	\$ 42,769	\$ 267,313
98%	\$ 168,409	\$ 32,078	\$ 200,487
97%	\$ 112,271	\$ 21,386	\$ 133,657
96%	\$ 56,136	\$ 10,693	\$ 66,829
<= 95%	\$ 0	\$ 0	\$ 0

- ✓ Los porcentajes de cumplimiento de la Meta de Producción de Cobre Fino y de la Meta de Costo de Producción se calcularán con un decimal.
- ✓ El cumplimiento de la Componente_Cobre se calculará como el cociente entre la Producción Real de Cobre Fino y la Meta de Producción de Cobre Fino del período, expresado en porcentaje.
- ✓ El cumplimiento de la Componente_Costo se calculará como el cociente entre la Meta de Costo de Producción y el Costo Real de Producción del período, expresado en porcentaje. Para estos efectos, el costo de producción se medirá en US\$ por libra de cobre fino producido, y será igual al costo de caja operacional, excluidos los costos por realización. Asimismo, el Costo Real de Producción se ajustará de tal forma que dicho ajuste compense los impactos que sobre dicho costo tengan: i) las variaciones de los precios de la energía eléctrica, combustible diesel y ácido sulfúrico, y ii) las variaciones del tipo de cambio dólar americano respecto del peso chileno.

Factor_Escala es un factor que depende de la categoría salarial a la que pertenece cada trabajador o trabajadora el último día del período de aplicación del Beneficio, conforme a la siguiente Tabla.

Categoría	Factor Escala
Entrenamiento	1,0
E	1,2
D	1,4
C	1,6
B	1,9
A	2,2
Técnico/Monitor	2,5

F_Días_Trabajados es el cociente entre el Total de Días Efectivamente Trabajados y el Total de Días Laborables correspondientes a cada trabajador o trabajadora, ambas cifras medidas en el período de aplicación del Bono; El Total de Días Efectivamente Trabajados en el período, a efectos del cálculo de este beneficio, será la suma de todos los días del período en los cuales el trabajador o trabajadora efectivamente se presentó a trabajar, más los días de vacaciones legales, licencias por accidentes y los días de permiso con goce de sueldo. El Total de Días Laborables del período, será la suma de todos los días del período en los cuales el trabajador o trabajadora debió presentarse a trabajar.

Reliquidación Trimestral

El Bono se reliquidará trimestralmente, a efectos de pagar el mayor valor entre el bono calculado según metodología descrita y la suma de \$ 430.000 multiplicada por el porcentaje de cumplimiento de la meta de producción de cobre del trimestre y multiplicado por la proporción de días efectivamente trabajados durante el período (F_Días_Trabajados).

Período

Este Bono se devengará y pagará trimestralmente.

Reliquidación Anual

Cada vez que se completen cuatro períodos trimestrales correspondientes a un mismo año calendario, se efectuará una reliquidación del Bono. Para ello se calculará el monto total que se hubiese pagado, si en cada uno de los cuatro trimestres los porcentajes de cumplimiento de la Meta de Producción de Cobre Fino y de la Meta de Costo de Producción hubiesen sido iguales a los porcentajes de cumplimiento anual de dichas metas.

La suma así calculada, multiplicada por Factor_Escala y por el factor de días trabajados, se comparará con la suma efectivamente pagada; y la diferencia será pagada al trabajador o trabajadora, cuando ésta resulte positiva, en el mes de Febrero del año siguiente. Cuando esta diferencia resulte negativa, no se efectuará ningún descuento al trabajador o trabajadora.

Reajustabilidad del Bono

Todas las sumas expresadas en pesos, señaladas en el presente, se reajustarán de igual manera y en la misma oportunidad en que se reajusten por IPC los sueldos base de los trabajadores o trabajadoras afectos a este Bono.

Definición Metas

Será responsabilidad de la Compañía, en ejercicio de sus facultades privativas de administración, determinar las metas anuales para el Procedimiento de cálculo de este Bono, las que podrán variar como resultado de los cambios tecnológicos que se introduzcan a los procesos productivos y administrativos y por aumentos de capacidad de producción.

Retiros

El trabajador o trabajadora que por cualquier causa termine su relación laboral con la Compañía con anterioridad al período respectivo, tendrá derecho a percibir la proporcionalidad que le corresponda en relación al tiempo trabajado en el respectivo período conforme al valor pagado en el trimestre anterior.

b) Bono de Producción de Molibdeno

El Bono de Producción de Molibdeno se calculará conforme a la siguiente fórmula:

Bono = [Componente_Molibdeno] x Factor_Escala x F_Días_Trabajados.

En donde:

Componente_Molibdeno, son las sumas de dinero que se obtengan de la Tabla siguiente, en función del cumplimiento de la Meta de Producción de Molibdeno.

Cumplimiento	Componente Moly
110.00%	\$ 35,172
109.50%	\$ 34,559
109.00%	\$ 33,935
108.50%	\$ 33,300
108.00%	\$ 32,653
107.50%	\$ 31,996
107.00%	\$ 31,322
106.50%	\$ 30,634
106.00%	\$ 29,930
105.50%	\$ 29,208
105.00%	\$ 28,465
104.50%	\$ 27,699
104.00%	\$ 26,907
103.50%	\$ 26,082
103.00%	\$ 25,222
102.50%	\$ 24,316
102.00%	\$ 23,350
101.50%	\$ 22,309
101.00%	\$ 21,153
100.50%	\$ 19,792
100.00%	\$ 17,588
99.50%	\$ 15,828
99.00%	\$ 14,070
98.50%	\$ 12,310
98.00%	\$ 10,551
97.50%	\$ 8,792
97.00%	\$ 7,035
96.50%	\$ 5,275
96.00%	\$ 3,518
95.50%	\$ 1,758
95.00%	\$ 0

- ✓ Los porcentajes de cumplimiento de la Meta de Producción de Molibdeno se calcularán con un decimal. Cuando dichos porcentajes se encuentren entre dos de los valores de la primera columna de la Tabla anterior, el valor de Componente_Molibdeno se calculará interpolando linealmente entre los valores correspondientes de la segunda columna
- ✓ El cumplimiento de la Componente_Molibdeno se calculará como el cociente entre la Producción Real de Molibdeno y la Meta de Producción de Molibdeno del período, expresado en porcentaje.

Factor_Escala es un factor que depende de la categoría salarial a la que pertenece cada trabajador o trabajadora el último día del período de aplicación del Beneficio, conforme a la siguiente Tabla.

Categoría	Factor Escala
Entrenamiento	1,0
E	1,2
D	1,4
C	1,6
B	1,9
A	2,2
Técnico/Monitor	2,5

F_Días_Trabajados es el cociente entre el Total de Días Efectivamente Trabajados y el Total de Días Laborables correspondientes a cada trabajador o trabajadora, ambas cifras medidas en el período de aplicación del Bono; El Total de Días Efectivamente Trabajados en el período, a efectos del cálculo de este beneficio, será la suma de todos los días del período en los cuales el trabajador o trabajadora efectivamente se presentó a trabajar, más los días de vacaciones legales, licencias por accidentes y los días de permiso con goce de sueldo. El Total de Días Laborables del período, será la suma de todos los días del período en los cuales el trabajador o trabajadora debió presentarse a trabajar.

Período

Este Bono se devengará y pagará trimestralmente.

Reliquidación Anual

Cada vez que se completen cuatro períodos trimestrales correspondientes a un mismo año calendario, se efectuará una reliquidación del Bono. Para ello se calculará el monto total que se hubiese pagado, si en cada uno de los cuatro trimestres los porcentajes de cumplimiento de la Meta de Producción de Molibdeno hubiesen sido iguales a los porcentajes de cumplimiento anual de dichas metas.

La suma así calculada, multiplicada por Factor_Escala y por el factor de días trabajados, se comparará con la suma efectivamente pagada; y la diferencia será pagada al trabajador o trabajadora, cuando ésta resulte positiva, en el mes de Febrero del año siguiente. Cuando esta diferencia resulte negativa, no se efectuará ningún descuento al trabajador o trabajadora.

Reajustabilidad del Bono

Todas las sumas expresadas en pesos, señaladas en el presente procedimiento, se reajustarán de igual manera y en la misma oportunidad en que se reajusten los sueldos base de los trabajadores o trabajadoras afectos a este Bono.

Definición Metas

Será responsabilidad de la Compañía, en ejercicio de sus facultades privativas de administración, determinar las metas anuales para el Procedimiento de cálculo de este Bono, las que podrán variar como resultado de los cambios tecnológicos que se introduzcan a los procesos productivos y administrativos y por aumentos de capacidad de producción.

Retiros

El trabajador o trabajadora que por cualquier causa termine su relación laboral con la Compañía con anterioridad al período respectivo, tendrá derecho a percibir la proporcionalidad que le corresponda en relación al tiempo trabajado en el respectivo período conforme al valor pagado en el trimestre anterior.

CLÁUSULA SÉPTIMA: GRATIFICACIÓN GARANTIZADA

La Compañía pagará a los trabajadores o trabajadoras que estén sujetos al presente Contrato Colectivo de Trabajo una gratificación legal anual de 4,75 (cuatro y tres cuartos) ingresos mínimos mensuales, que se pagará en forma proporcional al tiempo de vigencia de su contrato de trabajo durante el año calendario respectivo.

La gratificación establecida en esta cláusula se pagará en ejercicio de la opción establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, independientemente de los resultados tributarios de la Compañía.

La Compañía anticipará de este beneficio la suma de \$ 650.000 (seiscientos cincuenta mil pesos) en el mes de julio del año calendario a que correspondan dichas gratificaciones, las que se liquidarán durante el mes de febrero del año siguiente.

En caso de término de la relación laboral con posterioridad a dicho anticipo y antes del 31 de diciembre del año respectivo, la Compañía queda irrevocablemente facultada para descontar el monto de dinero anticipado en exceso de la gratificación efectivamente devengada, de toda remuneración, indemnización o pago que deba efectuar al trabajador o trabajadora y para imputar dichas cantidades al pago de la deuda.

Los trabajadores o trabajadoras que ingresaren a la Compañía con posterioridad al mes de julio de cada año, tendrán derecho a percibir dicha gratificación en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados en el año calendario. El pago y liquidación en este caso se efectuará en el mes de febrero del año siguiente.

CLÁUSULA OCTAVA: APORTE A FONDO DE PENSIONES

El trabajador o trabajadora que se encuentre afiliado al sistema previsional a que se refiere el D.L. 3.500, de 1980, que se desempeñe en un cargo

calificado como trabajo pesado por la Comisión Ergonómica Nacional (cotización obligatoria 2% trabajador o trabajadora y 2% la Empresa), y que voluntariamente decida efectuar una cotización voluntaria adicional en su Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) o depósitos de ahorro previsional voluntario en una de las instituciones autorizadas, hasta por un monto equivalente a un 2% de su remuneración imponible, tendrá derecho a que la Compañía entere en su AFP o en una de las instituciones autorizadas, a título de depósito convenido, una suma igual al valor de su cotización voluntaria o ahorro previsional voluntario, hasta el monto máximo del 2% antes señalado.

El trabajador o trabajadora que se encuentre afiliado al sistema previsional a que se refiere el D.L. 3.500, de 1980, que se desempeñe en un cargo calificado como trabajo semipesado por la Comisión Ergonómica Nacional (cotización obligatoria 1% trabajador o trabajadora y 1% la Empresa), y que voluntariamente decida efectuar una cotización voluntaria adicional en su Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) o depósitos de ahorro previsional voluntario en una de las instituciones autorizadas, hasta por un monto equivalente a un 2% de su remuneración imponible, tendrá derecho a que la Compañía entere en su AFP o en una de las instituciones autorizadas, a título de depósito convenido, una suma igual al valor de su cotización voluntaria o ahorro previsional voluntario, hasta el monto máximo del 2% antes señalado.

El trabajador o trabajadora que se encuentre afiliado al sistema previsional a que se refiere el D.L. 3.500, de 1980, que se desempeñe en un cargo no calificado como trabajo pesado o semipesado por la Comisión Ergonómica Nacional, y que voluntariamente decida efectuar una cotización voluntaria adicional en su Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) o depósitos de ahorro previsional voluntario en una de las instituciones autorizadas, hasta por un monto equivalente a un 3% de su remuneración imponible, tendrá derecho a que la Compañía entere en su AFP o en una de las instituciones autorizadas, a título de depósito convenido, una suma igual al valor de su cotización voluntaria o ahorro previsional voluntario, hasta el monto máximo del 3% antes señalado.

Este beneficio deberá ser solicitado por el trabajador o trabajadora a la Gerencia de Recursos Humanos, por escrito y con 30 días de anticipación.

En todo caso, el aporte que en virtud de este beneficio entere, pague o cotice la Compañía será incompatible con cualquier otro pago, prima de seguro, aporte o cotización previsional adicional u obligatoria que sea de cargo de la Empresa y que se ordene, disponga, cree o declare hacia el futuro por ley o la autoridad, sea que se genere a causa o con ocasión de la ley N° 19.404 o cualquier otra norma, de las condiciones del trabajo que se desarrolla en la Compañía, su ubicación o cualquier otro motivo relacionado con dicho trabajo; de tal forma que si alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordenare, dispusiere, creare o declarare aportes o cotizaciones

previsionales o cualquier otro pago o primas en relación con el trabajador o trabajadora, que sean de cargo de la Empresa, cualquiera sea el monto de aquéllas, el beneficio establecido en esta cláusula terminará, de pleno derecho, en el mismo momento en que dicho nuevo pago, prima o aporte o cotización obligatoria se haga exigible respecto del trabajador o trabajadora, y en caso que aquél tenga efecto retroactivo, se imputarán al mismo las sumas enteradas por la Compañía en virtud de esta cláusula.

CLÁUSULA NOVENA: RETIRO PROGRAMADO

Los trabajadores o trabajadoras que conforme a su contrato individual de trabajo tengan asignada su sede en las faenas mineras de la Compañía, ubicadas en el distrito de Collahuasi y sus zonas de interés, en la comuna de Pica, o en la faena de Puerto Patache de la comuna de Iquique, que se encuentren afiliados al nuevo sistema previsional a que se refiere el D.L. 3.500, de 1980, tendrán derecho a que la Compañía entere a título de depósito convenido en su AFP o en una de las instituciones autorizadas para recibir ahorro previsional voluntario, la suma requerida para completar los fondos necesarios para jubilar, hasta un máximo equivalente a 15 días de Sueldo Base del trabajador por cada año de servicio continuo e ininterrumpido en la Compañía, con un mínimo de 500 UF (quinientas Unidades de Fomento), en los siguientes casos:

- a) Si se encontraren afectados por una enfermedad que le impida desempeñar las funciones para las cuales ha sido contratado, lo que será certificado por el área médica de la Compañía, que hayan cumplido más de diez (10) años de servicio continuos para la empresa, y que se acojan a jubilación.

Para obtener este beneficio, será necesario que el trabajador o trabajadora haya efectuado los aportes previsionales a que se refiere la cláusula octava anterior, en forma continuada e ininterrumpida, a lo menos desde el 30 de septiembre del año 2007, en adelante, o desde la fecha de su contratación si fuere posterior, y que efectivamente jubile o presente su renuncia voluntaria a la Compañía.

- b) Si tuvieren 55 años de edad, que hayan cumplido diez (10) años de servicio continuos para la empresa, y que renuncien a la Compañía.

Este beneficio se otorgará a un máximo de diez (10) trabajadores o trabajadoras por cada año de vigencia de este Contrato Colectivo de Trabajo; este tope máximo no es acumulable ni traspasable de un año a otro.

Este beneficio será adicional a las indemnizaciones por años de servicio a que tengan derecho los trabajadores y trabajadoras en virtud de lo establecido en el presente Contrato Colectivo.

La procedencia, selección y pago de este beneficio se regirá por el procedimiento que establezca la Compañía.

CLÁUSULA DÉCIMA: ASIGNACIÓN POR VACACIONES CONTINUAS

El trabajador o trabajadora que cumpla con los requisitos legales para hacer uso de su feriado anual y que haga uso efectivo de un período continuo y total de 10 o de 15 días, tendrá derecho a una Asignación de Vacaciones equivalente a un 66,66% de su Sueldo Base Mensual, más una Asignación Adicional equivalente a UF 8 (ocho Unidades de Fomento).

Estas asignaciones se pagarán íntegramente cada vez que el trabajador o trabajadora lo solicite expresamente y haga uso efectivo y continuo de la totalidad de los días de vacaciones conforme a alguna de las alternativas antes mencionadas.

Tales asignaciones se devengarán en forma mensual a partir de cada aniversario de la fecha de ingreso del trabajador o trabajadora a la Compañía y se liquidarán conjuntamente con las remuneraciones del mes en que haga uso de su feriado legal.

Durante el período de Vacaciones se pagará remuneración íntegra según se especifica en artículo 71 del código del trabajo, esto es que la remuneración íntegra comprenderá el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados para el cálculo de los bonos variables de pago mensual, entre los cuales se incluyen las asignaciones por condiciones de continuidad de operaciones, asignación por condiciones especiales de faena, descanso unificado, turno noche y toda otra remuneración variable que se pague en forma mensual.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: ANTICIPO DE VACACIONES

El trabajador o trabajadora que habiendo hecho uso efectivo de 10 días continuos de su feriado anual y haya reservado el saldo de los 5 días que legalmente le corresponden, podrá solicitar a la Compañía que le anticipe del próximo período de feriado legal hasta un máximo de 5 días, a objeto de poder hacer uso de 10 días continuos de feriado, sin perjuicio de acordar con la Compañía la fecha en que podrá hacer uso de este beneficio.

En este caso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho al pago de las asignaciones establecidas en la cláusula anterior, debiendo en todo caso cumplir con los demás requisitos o condiciones allí pactadas.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: COMPENSACIÓN DÍAS PROGRESIVOS

El trabajador o trabajadora que tenga derecho legal a feriado progresivo, podrá solicitar se le compense cada día de ese feriado por un monto equivalente a \$110.000 (ciento diez mil pesos) brutos.

En todo caso, si en el futuro la ley introdujere alguna norma adicional o modificatoria a la forma de compensar el o los días de este feriado, se estará a lo dispuesto en ella, en la medida que sea mayor a lo pactado en esta cláusula.

Sin perjuicio de lo anterior, si el trabajador o trabajadora opta por hacer uso efectivo de su día o días de feriado progresivo, deberá solicitar y acordar dicho feriado, de preferencia, los días de término de su respectivo turno.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: PERMISOS PAGADOS

La Compañía otorgará a los trabajadores o trabajadoras regidos por el presente Contrato, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o hija, de muerte de un hijastro o hijastra que viva a sus expensas, muerte de su cónyuge o conviviente, respecto de quien haya efectuado declaración de dicha calidad, o muerte de alguno de sus padres o suegros, dos días de permisos pagados. Estos días serán adicionales a los permisos legales correspondientes.

Este beneficio deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.

Asimismo, en caso de fallecimiento de alguno de los padres o suegros del trabajador o trabajadora, la Compañía le pagará una Asignación de Ayuda Mortuoria equivalente a 3,65 UF (tres coma sesenta y cinco Unidades de Fomento) en cada oportunidad.

Los trabajadores y trabajadoras podrán, mediante declaración jurada simple y previa, optar por aplicar este beneficio en caso de fallecimiento de alguno de sus abuelos, debiendo así indicarlo expresamente en dicha declaración, en cuyo caso, no será aplicable en caso de fallecimiento de alguno de sus padres, según se declare.

Con todo, la Asignación y los días de permiso establecidos en esta cláusula serán incompatibles con cualquier otro nuevo permiso o beneficio que la ley establezca a futuro o el aumento de los establecidos en la ley actualmente vigente con ocasión o causa de nacimiento o fallecimiento.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: ASIGNACIÓN POR CONDICIONES ESPECIALES DE FAENA

La Compañía pagará al trabajador o trabajadora regido por el presente Contrato que, conforme a su contrato individual de trabajo tenga asignada su sede en el Distrito Collahuasi, comuna de Pica, una Asignación Especial de \$ 2.659 (dos mil seiscientos cincuenta y nueve pesos) por cada jornada diaria de doce horas efectivamente trabajada en dicha sede.

En caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones especiales relacionadas con las condiciones geográficas, físicas o ambientales o con la naturaleza del trabajo desempeñado por el trabajador o trabajadora, el gasto, pago o desembolso que para la Compañía signifique dicha obligación se descontará de la Asignación establecida en esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: ASIGNACIÓN POR CONDICIONES DE CONTINUIDAD DE OPERACIONES Y REUNIÓN DE SEGURIDAD

Las partes están de acuerdo que en el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos denominado en la resolución respectiva como "7 por 7" que se labora en las faenas del Distrito Collahuasi, comuna de Pica y en las faenas del Puerto Patache de la comuna de Iquique, existen trabajadores y trabajadoras que desempeñan ciertas funciones que por su naturaleza requieren continuidad en los servicios, esto es, que sean ejecutadas durante las veinticuatro (24) horas del día, lo que implica que dichos trabajadores o trabajadoras deban laborar en ciclos que comprenden alternancia regular y programada de jornadas diarias y jornadas nocturnas y que, dependiendo de la función que realicen, existen diversas situaciones que necesariamente deben darse para no perjudicar la continuidad de las operaciones de la empresa, y también para mejorar los índices y condiciones de seguridad de los trabajadores, tales como o entre otras: la necesidad que se presente con quince (15) minutos de anticipación para recibir las instrucciones; trasladarse y ocupar su puesto de trabajo (lugar donde se inicia la jornada laboral); autoabastecimiento de combustible en equipos móviles; los requerimientos indispensables de cambio de vestuario o de equipamiento que existen para algunos de ellos; concurrir y participar diariamente en las reuniones de preparación de turno seguro, de quince (15) minutos previos a recibir sus instrucciones; como así también, a fin de no interrumpir la continuidad de las operaciones, deban esperar su cambio de turno de, aproximadamente, cinco (5) minutos al término de la jornada diaria.

En consideración a lo anterior, la Compañía pagará a cada trabajador o trabajadora que cumpla con las condiciones y demás circunstancias

necesarias para asegurar la continuidad de las faenas de la empresa, una Asignación por Condiciones de Continuidad de Operaciones y Reunión de Seguridad, de un monto de \$13.000 (trece mil pesos) por cada jornada efectivamente laborada.

En caso que alguna disposición legal, reglamentaria, administrativa o judicial ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones relacionados con dicha jornada o cambio de turno, situaciones necesarias para la continuidad de las operaciones y labores, incluido el traslado y trabajo nocturno, descansos de colación, cambios de vestuarios (ropa) o equipamientos y, en general, todos aquellos requerimientos para que éstas puedan efectivamente constituir operaciones continuas de la empresa, el gasto, pago, costo o desembolso que para la Compañía signifique dicha obligación se imputará íntegramente a la Asignación establecida en esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: BONO DE REEMPLAZO

La Compañía pagará al trabajador o trabajadora regido por el presente Contrato que se desempeñe en un cargo OAS correspondiente a una categoría superior a la propia, para el cual se encuentre certificado o debidamente autorizado por su Supervisor y por el Gerente del Área respectiva, una Asignación por turno de reemplazo que corresponderá a la diferencia entre el valor día de su Sueldo Base Mensual y el valor día del Sueldo Base correspondiente al nivel inferior de la categoría salarial asociada al cargo que reemplaza, por cada día de reemplazo y su día de descanso correspondiente.

La procedencia y pago de este beneficio se regirán por el procedimiento que establezca la Compañía. Con todo, no darán derecho a este Bono de Reemplazo aquellas labores realizadas por trabajadores o trabajadoras que no cuenten con la debida certificación o autorización para el cargo respectivo, considerándose en este caso dichas labores como actividades de entrenamiento y capacitación para los efectos del sistema de Desarrollo Progresivo.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: BONO DE EMERGENCIA O FUERZA MAYOR

En caso que el trabajador o trabajadora deba prestar servicios más allá de su jornada ordinaria normal en virtud de la ocurrencia de cualquiera de las causales contempladas en el artículo 29 del Código del Trabajo, la Compañía le pagará un valor equivalente a dos (2) horas extraordinarias por cada hora efectivamente trabajada.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: BONO CAMBIO DE TURNO IMPREVISTO

La empresa pagará a cada trabajador o trabajadora a quien se le avise en forma imprevista y dentro de su ciclo de trabajo, un cambio de turno sea día-noche o noche-día, un bono equivalente al valor de 12 (doce) horas de su Sueldo Base Mensual. El cambio de turno señalado solo procederá en situaciones de emergencia, de fuerza mayor, y/o de común acuerdo entre el trabajador y su jefatura, de manera excepcional, no pudiendo en caso alguno convertirse en una práctica habitual. Al trabajador o trabajadora a quien se le haya solicitado el cambio de turno imprevisto se le deberá garantizar un descanso mínimo de 8 horas continuas antes del inicio del turno siguiente.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: ASIGNACIÓN DE ZONA

La Compañía pagará mensualmente al trabajador o trabajadora regido por el presente Contrato que, conforme a su contrato individual de trabajo tenga asignada su sede en el Distrito Collahuasi, comuna de Pica y Punta Patache, y por las condiciones en que se desempeñan, una Asignación Especial equivalente a un 2% (dos por ciento) de su Sueldo Base Mensual.

En caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones especiales relacionadas con las condiciones geográficas, físicas o ambientales o con la naturaleza del trabajo desempeñado por el trabajador o trabajadora, el gasto, pago o desembolso que para la Compañía signifique dicha obligación se descontará de la Asignación establecida en esta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: TURNO NOCHE

En consideración a que las partes están de acuerdo que en la Jornada Excepcional, que se labora en Distrito Collahuasi, comuna de Pica, y en la faena de Puerto Patache de la comuna de Iquique, existen trabajadores o trabajadoras que desempeñan turno nocturno, la Compañía pagará a cada trabajador o trabajadora que se desempeñe en el turno descrito, un monto de \$ 2.254 (dos mil doscientos cincuenta y cuatro pesos) por cada jornada que se labore efectivamente de noche.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: BONO DESCANSO UNIFICADO

La Compañía pagará al trabajador o trabajadora que labore en Jornada Excepcional en Distrito Collahuasi, comuna de Pica, y en la faena de Puerto Patache de la comuna de Iquique, un bono de \$ 2.889 (dos mil ochocientos ochenta y nueve pesos) por jornada diurna diaria efectivamente trabajada, con descanso ininterrumpido de una (1) hora por descanso diario para colación.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: PAGO DÍAS FESTIVOS

La Compañía pagará a los trabajadores o trabajadoras regidos por el presente contrato que laboren efectivamente en días y turnos de doce horas y que trabajen en días declarados por Ley como festivos una Asignación equivalente al 0,0083333 multiplicado por el valor del sueldo base más asignaciones de pago mensual, por cada hora efectivamente trabajada en día festivo.

Esta Asignación también procederá por los días festivos que caigan en domingo, efectivamente laborados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: BONO CAPACITACIÓN

A cada trabajador o trabajadora que durante sus días de descanso participe en capacitación, de acuerdo al procedimiento ya establecido por la Compañía, la Empresa pagará un bono ascendente a 2,5 UF por cada día efectivamente ocupado en dicha capacitación, se excluye de dicho pago la asistencia al Desarrollo Progresivo y cualquier otra capacitación que se considere para reconversión laboral. Este bono también se pagará a las capacitaciones del Equipo de Emergencia que se efectúen durante los días señalados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: TRANSPORTE

El trabajador o trabajadora afecto a este Contrato podrá hacer uso de transporte gratuito desde Iquique hacia las faenas mineras del Distrito Collahuasi y Punta Patache. Del mismo modo, el trabajador o trabajadora que tenga su residencia en la ciudad de Arica podrá hacer uso de transporte gratuito desde dicha ciudad hacia las faenas mineras del Distrito Collahuasi y viceversa.

Las condiciones, medios, horarios y recorridos serán fijados por la Compañía.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: ALIMENTACIÓN

La Compañía proporcionará alimentación gratuita en faena a los trabajadores o trabajadoras que se desempeñen en el Distrito Collahuasi y en Punta Patache y durante su permanencia en dicho lugar.

En el caso de trabajadores o trabajadoras regidos por el presente Contrato que, conforme a su contrato individual de trabajo, tengan asignada su sede

en las minas del Distrito Collahuasi, comuna de Pica y Punta Patache, y que se desempeñen en jornada de siete por siete, en labores que por su naturaleza se realicen en forma continua sin paralizarse (24 horas al día), la Compañía proporcionará alimentación caliente para el personal que realice descanso unificado, en el tiempo correspondiente a colación, durante el turno de trabajo. La alimentación fuerte se entregará antes del inicio y después del término del turno.

Capítulo III

Beneficios Sociales: Salud, Educación, Habitación y otros

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: SEGURO DE SALUD

La Compañía tomará un seguro colectivo de salud en beneficio de los trabajadores o trabajadoras regidos por el presente Contrato, destinado a rembolsar parte de los gastos médicos, dentales y de medicamentos no cubiertos por la respectiva Institución de Salud Previsional del trabajador o trabajadora u otro Organismo de Salud.

Las prestaciones de salud se otorgarán en conformidad al procedimiento que se determine o a las condiciones de la póliza de la Compañía de Seguros con la que se contrate dicho servicio, de la manera siguiente:

Gastos Médicos:

La póliza permitirá rembolsar un porcentaje de los gastos de hospitalización, honorarios médicos y gastos ambulatorios no cubiertos por la respectiva Institución de Salud Previsional u otro Organismo de Salud, en que incurra el trabajador o trabajadora, su cónyuge o su conviviente, e hijos e hijas del trabajador o trabajadora que tengan la calidad de cargas familiares reconocidas.

Las prestaciones hospitalarias, siempre que no se trate de alguna de aquellas expresamente excluidas en la póliza respectiva (exclusiones), tendrán cobertura del 100% sin Tope en el Seguro Complementario de Salud, bajo la condición de que haga uso de los Prestadores Preferentes de su Isapre que le garanticen una cobertura del 70% del valor de la prestación.

Gastos Dentales:

La póliza permitirá rembolsar un porcentaje de los gastos dentales en que incurra el trabajador o trabajadora, su cónyuge o conviviente, e hijos e hijas del trabajador o trabajadora que tengan la calidad de cargas familiares reconocidas, con un tope anual de 80 Unidades de Fomento. El porcentaje a bonificar dependerá del arancel cobrado por el prestador, según se indica en el procedimiento de salud.

Gastos de Medicamentos:

La Póliza permitirá reembolsar un porcentaje de los gastos de medicamentos prescritos por un médico al trabajador o trabajadora, su cónyuge o conviviente, e hijos e hijas del trabajador o trabajadora que tengan la calidad de cargas familiares reconocidas.

Se reembolsará el 80% de los gastos de medicamentos prescritos por un médico al trabajador o trabajadora su cónyuge o conviviente, e hijos e hijas del trabajador o trabajadora que tengan la calidad de cargas familiares reconocidas.

Estos reembolsos se efectuarán en forma posterior a la tramitación que deberá realizar el trabajador o trabajadora en el organismo de salud previsional a que esté afiliado.

En aquellos casos en que un mismo evento se generen gastos superiores a las 250 Unidades de Fomento, regirá el seguro catastrófico e hipercatastrófico con tope anual de 5.000 Unidades de Fomento, asegurándose una bonificación del 100% sin tope para los gastos hospitalarios, ambulatorios y medicamentos derivados de la misma patología (excepto Clínica Alemana y Clínica Las Condes).

CATASTRÓFICO-HIPERCATASTRÓFICO	% Bonificación	Tope
Hospitalario (Incluye Día Cama-Servicios Hosp. Y HMQ)	100%	Sin Tope
Hospitalario Clínicas Alemana, CLC (Incluye Día Cama-Servicios Hosp. Y HMQ)	80%	Sin Tope
Ambulatorio	100%	Sin Tope
Prótesis y Órtesis	100%	Sin Tope
Medicamentos	100%	Sin Tope
Otras Prestaciones	100%	Sin Tope

En aquellos casos en que el trabajador o trabajadora mantenga vínculo matrimonial vigente y a la vez convivencia con otra persona distinta de su cónyuge, deberá optar por una de ellas como beneficiaria de este seguro.

La procedencia de estos beneficios así como las modalidades, condiciones y montos se regularán por la póliza que rija, la que en la determinación de los beneficios que comprenda para su renovación, considerará la variación de los índices de siniestralidad así como el valor unitario de las prestaciones.

Una Comisión integrada por el representante del Sindicato y otro de Recursos Humanos hará seguimiento, control e identificación de oportunidades en la administración de los beneficios de salud.

En todo caso, la compañía garantiza el pago de los montos señalados precedentemente, en caso que procediera el beneficio de acuerdo a las condiciones y modalidades del beneficio contratado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: LICENCIA MÉDICA Y SUBSIDIO POR ENFERMEDAD

a) Pago días no cubiertos por subsidio

La Compañía pagará al trabajador o trabajadora que se haya acogido a licencia médica autorizada por el organismo previsional pertinente, la diferencia de Sueldo Base no cubierta por el subsidio previsional, por un máximo de nueve días laborales por cada año de vigencia de este Contrato, independientemente del número de licencias que hayan sido presentadas. Respecto de trabajadores o trabajadoras cuyo Sueldo Base sea superior al límite máximo imponible, según lo establecido en el DL N°3.500, que se hayan acogido a licencia médica con derecho a Subsidio Previsional, la Compañía le pagará por cada día acogido a Subsidio la diferencia entre el valor del límite máximo imponible y el valor de su Sueldo Base, lo que no será considerado en el cómputo de los nueve días laborales mencionados precedentemente.

En casos graves y calificados, definidos por la Compañía a su sólo y exclusivo criterio, ésta podrá extender este beneficio a un mayor número de días.

El máximo de días de aplicación de este beneficio mencionado en el párrafo primero de esta cláusula, no se aplicará en caso de licencias médicas otorgadas por causa de accidentes del trabajo.

El trabajador o trabajadora estará obligado a reembolsar los fondos que hubiere recibido a consecuencia de una licencia rechazada o disminuida. En tal caso la Compañía queda facultada para deducir tales fondos de la liquidación de remuneraciones y beneficios del trabajador o trabajadora.

b) Anticipo de pago de subsidio por licencia

Sin perjuicio del beneficio establecido precedentemente la Compañía anticipará al trabajador o trabajadora que presente licencia médica el monto del subsidio que le pueda corresponder por dicha licencia quedando la Compañía autorizada para percibir el monto del subsidio del organismo previsional.

Si posteriormente el organismo previsional efectúa pagos superiores al anticipado por la Compañía esta diferencia será incluida en las remuneraciones del trabajador o trabajadora correspondientes al mes en que se reciba el pago del subsidio. En el caso de que dicho pago sea menor al anticipado al trabajador o trabajadora, esa diferencia se descontará de las remuneraciones del trabajador o trabajadora del mes en que se reciba la información.

Si el subsidio no fuere pagado por la institución respectiva dentro de 180 días contados desde la emisión de la licencia sea por causa imputable al trabajador o trabajadora o por decisión de la Institución pagadora, la Compañía descontará de la remuneración del trabajador o trabajadora del mes inmediatamente siguiente al plazo indicado, el anticipo que hubiere efectuado.

En caso de retardo o rechazo de la licencia la compañía otorgará la asesoría, necesaria para la tramitación, en todas las instancias, de la licencia ante los organismos respectivos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA: ASIGNACIÓN POR CONTROL MÉDICO OCUPACIONAL

A cada trabajador o trabajadora que, excepcionalmente y de conformidad a lo previsto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a los planes y políticas de salud ocupacional, deba realizarse controles de salud ocupacional fuera de su jornada de trabajo, la compañía le pagará una asignación equivalente a un día de su Sueldo Base Mensual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA: INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD

La Compañía tomará un seguro colectivo para cubrir a los trabajadores o trabajadoras regidos por el presente Contrato por los siguientes riesgos y montos:

Muerte del trabajador o trabajadora: Por un monto equivalente a 24 meses de su último Sueldo Base. Si dicha muerte es accidental el monto total a pagar será equivalente a 48 meses de su último Sueldo Base.

Invalidez permanente de dos tercios o más del trabajador o trabajadora: Por un monto equivalente a 24 meses de su último Sueldo Base.

La invalidez descrita deberá ser decretada por resolución competente dictada por el organismo respectivo.

Para los efectos de las indemnizaciones mencionadas precedentemente (muerte del trabajador o trabajadora e invalidez permanente dos tercios o más), se considerará un valor mínimo de Sueldo Base Mensual equivalente al límite máximo imponible según lo establecido en el DL N° 3.500.

Muerte del cónyuge del trabajador o trabajadora, o del o la conviviente respecto del cual éste o ésta haya presentado previamente a la Compañía una declaración jurada de convivencia: Por un monto equivalente a 150 UF. En aquellos casos en que el trabajador o trabajadora mantenga vínculo matrimonial vigente y a la vez convivencia con otra persona distinta de su

cónyuge, deberá optar por una de ellas como causante de este seguro al momento de hacer la declaración jurada de convivencia.

Muerte de un hijo o hija del trabajador o trabajadora (carga legal): Por un monto equivalente a 150 UF. En caso de que ambos padres tengan la calidad de trabajadores de Collahuasi, sólo podrá cobrar el beneficio uno de ellos, este es, aquel que lo tuviese registrado como carga familiar.

La procedencia, condiciones y modalidades de pago de los beneficios descritos serán aquellos establecidos en la póliza que regirá este beneficio.

En todo caso, la compañía garantiza el pago de los montos señalados precedentemente, en caso que procediera el beneficio de acuerdo a las condiciones y modalidades del beneficio contratado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA: ASIGNACIÓN ÚTILES ESCOLARES

La Compañía pagará al trabajador o trabajadora una vez al año una Asignación Escolar de 11 UF (once Unidades de Fomento) como ayuda para la adquisición de uniformes y útiles escolares, por cada hijo o hija que tenga derecho a Beca Escolar o Asignación Preescolar, conforme a los términos de este Contrato.

También se pagará esta asignación a los hijos e hijas de trabajadores o trabajadoras que efectúen estudios en los niveles señalados en el extranjero.

Esta Asignación se pagará en el mes de Febrero de cada año junto con la liquidación de remuneraciones del respectivo mes, o en la oportunidad en que se acrediten los requisitos para impetrar el beneficio.

En caso de que ambos padres tengan la calidad de trabajadores de Collahuasi, sólo podrá cobrar el beneficio aquel que lo tuviese registrado como carga familiar.

Como beneficio adicional al anterior, el pago de esta asignación se hará a través de la Caja de Compensación a que se encuentre afiliada la empresa. Lo anterior, para una mejor eficiencia y rapidez en la entrega de este beneficio, así como también para facilitar su cobro en cualquiera de las oficinas que la Caja de Compensación tenga en el país.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA: BECA ESCOLAR

La Compañía pagará una Beca Escolar por un monto máximo anual de UF 40 (cuarenta Unidades de Fomento) por cada hijo o hija de trabajador o trabajadora afecto a este Contrato que tenga la calidad de carga familiar reconocida, cuya edad se encuentre entre los cuatro y hasta cumplir

los veinticuatro años de edad y que esté efectivamente asistiendo a un establecimiento educacional de enseñanza básica o media reconocido por el Estado. El monto de esta Beca será equivalente al 55% del costo de la matrícula y colegiatura anual, hasta el tope máximo antes indicado.

En el caso de hijos e hijas de trabajadores o trabajadoras afectos a este Contrato que estén efectivamente asistiendo en Chile a un establecimiento de educación superior reconocido por el Estado, el monto de la Beca de Estudios será equivalente al 70% del costo de la matrícula y colegiatura anual, con un tope máximo de 75 UF por cada hijo o hija. Este beneficio se pagará por la cantidad de semestres o años curriculares de duración de la carrera, permitiéndose hasta un cambio de carrera, en cuyo caso se considerará para el pago del beneficio la duración curricular de la segunda carrera, descontándose de ésta los años o semestres por los cuales se haya recibido efectivamente la Beca por la carrera anteriormente cursada.

En todos los casos anteriores la Beca procederá única y exclusivamente cuando el trabajador o trabajadora acredite de manera fehaciente mediante los documentos pertinentes la efectividad de la escolaridad y de las demás condiciones que la hacen procedente. El monto líquido de la misma deberá ser pagado por la Compañía directamente al establecimiento educacional respectivo, para lo cual ésta queda irrevocablemente autorizada.

Esta Beca se pagará anual o semestralmente según los requerimientos de matrícula y colegiatura de la respectiva entidad educacional.

También se pagará esta beca a los hijos e hijas de trabajadores o trabajadoras que efectúen estudios en los niveles señalados en el extranjero.

En caso de que ambos padres tengan la calidad de trabajadores de Collahuasi, sólo podrá cobrar el beneficio aquel que lo tuviese registrado como carga familiar.

Como beneficio adicional al anterior, el pago de esta asignación se hará a través de la Caja de Compensación a que se encuentre afiliada la empresa. Lo anterior, para una mejor eficiencia y rapidez en la entrega de este beneficio, así como también para facilitar su cobro en cualquiera de las oficinas que la Caja de Compensación tenga en el país.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: BECA POR EXCELENCIA ACADÉMICA

La Compañía pagará una Beca por Excelencia Académica por un monto anual de 30 UF para carreras profesionales de pre-grado y para carreras técnico profesionales, a los hijos de los trabajadores y trabajadoras que tengan la calidad de carga familiar reconocida, con el fin de incentivar la excelencia académica en los hijos de los Trabajadores y Trabajadoras.

La Beca por Excelencia Académica procederá única y exclusivamente cuando el hijo del Trabajador o Trabajadora acredite de manera fehaciente mediante los documentos pertinentes y según procedimiento, que:

- (a) hayan obtenido 600 ó más puntos ponderados en la PSU rendida en el año académico anterior (50% matemáticas y 50% lenguaje).
- (b) ha aprobado el 100% de los ramos cursados en el año académico anterior, en carreras universitarias o técnicos profesionales impartidas en Chile por un establecimiento de educación superior reconocido por el Estado.

El alumno podrá optar a esta Beca de Excelencia Académica en una ocasión por rendir la PSU y por un máximo de cinco (5) años, la cual podrá extenderse hasta siete (7) años, en el caso de corresponder a su primera carrera y siempre y cuando que el régimen o malla curricular de la respectiva carrera lo amerite y contemple.

Esta asignación se registrará según procedimiento interno.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA: ASIGNACIÓN PREESCOLAR

La Compañía pagará una Asignación Preescolar por un monto máximo anual de 40 UF por cada hijo o hija de trabajador o trabajadora que tenga la calidad de carga familiar reconocida, que haya cumplido los cuatro años de edad y que esté efectivamente asistiendo a los niveles de transición (kinder o prekinder) en un establecimiento de educación preescolar reconocido por el Estado. El monto de esta Asignación será equivalente al 55% del costo de la matrícula y colegiatura anual, hasta el tope máximo antes indicado.

Dicha Asignación procederá única y exclusivamente cuando el trabajador o trabajadora acredite de manera fehaciente mediante los documentos pertinentes la efectividad de la educación preescolar y de las demás condiciones que la hacen procedente. El monto líquido de la misma deberá ser pagado por la Compañía directamente al establecimiento educacional respectivo, para lo cual ésta queda irrevocablemente autorizada.

Esta Asignación se pagará anual o semestralmente según los requerimientos de matrícula y colegiatura de la respectiva entidad o establecimiento educacional.

En caso de que ambos padres tengan la calidad de trabajadores de Collahuasi, sólo podrá cobrar el beneficio aquel que lo tuviese registrado como carga familiar.

Como beneficio adicional al anterior, el pago de esta asignación se hará a

través de la Caja de Compensación a que se encuentre afiliada la empresa. Lo anterior, para una mejor eficiencia y rapidez en la entrega de este beneficio, así como también para facilitar su cobro en cualquiera de las oficinas que la Caja de Compensación tenga en el país.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA: BECA ESTUDIOS SUPERIORES DE CÓNYUGE O CONVIVIENTE

La Compañía otorgará diez (10) becas anuales por un monto de 40 UF cada una, para cónyuges o convivientes de trabajadores o trabajadoras a fin de que puedan financiar los gastos involucrados en sus estudios superiores técnicos o universitarios.

El procedimiento aplicable y los requisitos exigibles se establecerán en el Reglamento de Becas de la Compañía, el que también señalará la forma de postulación y participación de la Directiva Sindical en la selección.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: APORTE FONDO UNIVERSITARIO DE TRABAJADOR O TRABAJADORA

La Compañía otorgará veinticinco (25) becas anuales para que trabajadores o trabajadoras puedan financiar los gastos involucrados en sus estudios educacionales técnicos o universitarios siempre y cuando estén relacionados con el giro del negocio, de modo que los cursos financiados con las becas tengan aplicación en la actividad de la empresa o redunden en un perfeccionamiento de los trabajador o trabajadora mejorando su desempeño laboral. En el caso de trabajador o trabajadora mayores de 50 años no existirá restricción en cuanto a la carrera a estudiar.

Esta beca cubrirá el 100% (cien por ciento) del costo de matrícula y arancel.

El procedimiento aplicable y los requisitos exigibles se establecerán en un Reglamento de Becas de la Compañía.

Un Comité de Becas será el organismo encargado de la administración del programa de becas y selección de becados, incluyendo los criterios de selección de becados. El Comité de Becas estará compuesto por tres directores de la manera que se señala:

- a) Un representante de la Vicepresidencia de Operaciones.
- b) Un representante de RR.HH.
- c) Un representante del Sindicato de Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM.

Estas becas se irán renovando cada año, en la medida que los trabajadores o trabajadoras favorecidos aprueben los ramos del período respectivo.

Los trabajadores o trabajadoras favorecidos por esta beca deberán permanecer a lo menos 3 años en la Compañía, contados desde el término de la carrera, lo que se regulará en el Reglamento respectivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: SEGURO ESCOLAR FALLECIMIENTO O INVALIDEZ DE TRABAJADOR O TRABAJADORA

La Compañía tomará un seguro de escolaridad para que en caso de fallecimiento o invalidez igual o superior a dos tercios del trabajador o trabajadora, sus hijos que sean cargas familiares, puedan continuar y terminar sus estudios básicos y medios, incluyendo la obtención de un título técnico o profesional.

El monto a financiar en el seguro será de 100 UF por cada hijo señalado precedentemente al año y estará vigente hasta que se cumplan los 24 años de edad.

La procedencia de este beneficio, así como las modalidades y condiciones del mismo, se regularán por la póliza respectiva.

En todo caso, la compañía garantiza el pago de los montos señalados precedentemente, en caso que procediera el beneficio de acuerdo a las condiciones y modalidades del beneficio contratado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA: PLAN HABITACIONAL

Los trabajadores o trabajadoras acogidos al presente Contrato Colectivo de Trabajo y que residan o decidan radicarse en la Regiones de Tarapacá (I) o Arica y Parinacota (XV), podrán postular al Plan Habitacional que consiste en la solicitud de un préstamo por el equivalente al 25% del valor de una casa habitación con un tope de 400 Unidades de Fomento. Este beneficio debe ser destinado única y exclusivamente a adquirir una vivienda en dichas Regiones, si no fuere propietario de un inmueble en la misma, o para prepagar un préstamo hipotecario contraído con anterioridad para adquirir una vivienda en dichas Regiones.

Los trabajadores y trabajadoras podrán postular a un total de 550 cupos para obtener este beneficio durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, cupos que se distribuirán de la siguiente manera: 200 cupos el año 1, 125 cupos el año 2, 125 cupos el año 3 y 100 cupos el año 4.

Para postular al Plan Habitacional el trabajador o trabajadora tendrá que cumplir los siguientes requisitos copulativos:

- a) Tener contrato de trabajo de duración indefinida.
- b) Tener antigüedad mínima de dos años en la empresa.

- c) Cada empleado o empleada tendrá derecho a acogerse al beneficio del Préstamo Habitacional, sólo por una vez durante su permanencia laboral en Collahuasi, aún cuando ésta sea fraccionada en dos o más períodos de contratación.
- d) No podrán postular a este beneficio aquellos trabajadores o trabajadoras que hayan sido favorecidos previamente con un beneficio de Plan Habitacional otorgado por la Compañía.
- e) En su caso, acreditar que dispone de los fondos necesarios o que tiene aprobado el crédito necesario para financiar el saldo del precio.

El préstamo deberá pagarse en 72 (setenta y dos) cuotas mensuales, iguales y sucesivas a partir del mes siguiente al de suscripción de la escritura pública respectiva, debiendo constituirse las garantías hipotecarias necesarias a favor de la Compañía. El pago de dichas cuotas se efectuará mediante su descuento de la remuneración mensual del trabajador o trabajadora, para lo cual se autoriza desde ya a su empleador.

Conjuntamente con el descuento de cada cuota, el trabajador o trabajadora recibirá una bonificación transitoria en su remuneración bruta mensual igual al monto de la cuota descontada.

Los impuestos y gastos que se devenguen con ocasión del otorgamiento del préstamo, escrituras públicas e inscripciones conservatorias pertinentes, serán de cargo del trabajador o trabajadora y podrán ser descontados de su remuneración mensual correspondiente al mes en que se producen, para lo cual autoriza desde ya a la Compañía.

En caso que el Trabajador o trabajadora termine voluntariamente su vínculo contractual con la Compañía, antes de los setenta y dos (72) meses referidos precedentemente, la deuda devengará los intereses estipulados en la escritura. En este caso, el trabajador o trabajadora deberá pagar el saldo insoluto del préstamo, más los intereses sobre este saldo a partir de la fecha de firma de este contrato, con los dineros resultantes de la indemnización por años de servicio a que pudiere tener derecho. Si ésta no fuere suficiente, el trabajador o trabajadora tendrá un plazo máximo de 6 meses, a contar de la fecha que dejó de pertenecer a la Compañía, para pagar el saldo adeudado. En todo caso, la Compañía queda irrevocablemente facultada para descontar el saldo de la deuda, de toda remuneración, indemnización o pago que deba efectuar al trabajador o trabajadora y para imputar dichas cantidades al pago de la deuda.

Las condiciones de procedencia de este beneficio, garantías y demás condiciones necesarias para acogerse al mismo, se regularán en el procedimiento que establezca la Compañía y en la respectiva escritura pública de préstamo.

El trabajador o trabajadora que hubiere obtenido el beneficio del préstamo habitacional, que acredite la compra de un inmueble y tuviere un saldo

pendiente a la época en que postule al Plan Habitacional, deberá pagar este saldo con el nuevo beneficio que obtenga y constituir las garantías hipotecarias que corresponden, de conformidad a lo que se establece en la presente cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA: PRÉSTAMO HABITACIONAL

Los trabajadores o trabajadoras acogidos al presente Contrato Colectivo de Trabajo y que residan en otras regiones del país, distintas de la I y XV, tendrán derecho a solicitar por una sola vez, un préstamo habitacional por un monto de hasta 4 veces su Sueldo Base Mensual, con el objeto de ser destinado única y exclusivamente a adquirir una vivienda en dichas Regiones, si no fuere propietario de un inmueble en las mismas, o para prepagar un préstamo hipotecario contraído con anterioridad.

Los trabajadores y trabajadoras que residan o decidan radicarse en las regiones I y XV, sólo podrán solicitar el préstamo habitacional que se regula en esta cláusula, en el evento de que no hubieren sido beneficiados con el Plan Habitacional a que se refiere la cláusula anterior.

El préstamo se expresará en Unidades de Fomento y no generará intereses; deberá ser restituido en 36 cuotas mensuales, iguales y sucesivas a partir de su otorgamiento, debiendo otorgarse las garantías hipotecarias necesarias a favor de la Compañía. Las cuotas correspondientes serán descontadas de la remuneración del trabajador o trabajadora. En caso que el trabajador o trabajadora deje de prestar servicios a la Compañía, deberá restituir anticipadamente el saldo del préstamo. En ese caso, la Compañía queda irrevocablemente facultada para descontar las cuotas o el saldo del anticipo, de toda remuneración, indemnización o pago que deba efectuar al trabajador o trabajadora y para imputar dichas cantidades al pago de la deuda.

Las condiciones de procedencia de este beneficio, garantías y demás condiciones necesarias para acogerse al mismo, se regularán por el procedimiento que establezca la Compañía y en la respectiva escritura pública de préstamo. El trabajador o trabajadora que ya hubiere obtenido este beneficio y tuviere un saldo pendiente del mismo deberá prepagar este saldo con el nuevo beneficio que obtenga, materia de la presente cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA: BONO CASA

La Compañía pagará a cada trabajador o trabajadora regido por el presente Contrato, un bono de \$40.000 (cuarenta mil pesos) mensuales.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA: ASIGNACIÓN DE FIESTAS PATRIAS

El trabajador o trabajadora regida por el presente Contrato con contrato de trabajo indefinido vigente al 10 de septiembre tendrá derecho a una Asignación de Fiestas Patrias equivalente a 9 UF (nueve Unidades de Fomento), según el valor vigente en pesos al 30 de septiembre de cada año. Esta Asignación se pagará el 15 de septiembre de cada año y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones del mes de septiembre del año respectivo.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA: ASIGNACIÓN DE NAVIDAD

El Trabajador o trabajadora regido por el presente Contrato con contrato de trabajo indefinido vigente al 10 de diciembre tendrá derecho a una Asignación de Navidad equivalente a 16 UF (dieciséis Unidades de Fomento), según el valor vigente en pesos al 30 de diciembre de cada año. Esta Asignación se pagará el 15 de diciembre de cada año y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones del mes de diciembre del año respectivo.

Capítulo IV

Cláusulas Finales y Transitorias

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA: INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS

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

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA TERCERA: REEMPLAZO DE BENEFICIOS Y MONTOS BRUTOS

El presente Contrato Colectivo de Trabajo reemplaza en su totalidad a los beneficios contenidos en el Contrato Colectivo del Trabajo suscrito con fecha 13 de julio del año 2007.

Todos los beneficios contenidos en este instrumento son brutos y en consecuencia, de ellos habrá que descontar las imposiciones, tributos e

impuestos que sean de cargo del trabajador o trabajadora, con excepción de los que expresamente se establecen en montos líquidos.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA CUARTA: BENEFICIOS INDIVIDUALES

Las partes contratantes declaran que las cláusulas de este Contrato Colectivo no podrán afectar en caso alguno los contratos individuales de trabajo.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA QUINTA: ANEXOS

Todos los Anexos establecidos en el presente Contrato serán suscritos por los Presidentes de las respectivas Comisiones Negociadoras, quedando expresamente facultados para ello.

CLÁUSULA PRIMERA TRANSITORIA: ACUERDO PARA LA RENOVACIÓN DE LA JORNADA EXCEPCIONAL

Las partes convienen en este acto que en las faenas que se desarrollan en el distrito de Collahuasi, Plantas, Minas y todas sus Gerencias y Oficinas, así como las faenas del Puerto de Patache, se labore en sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos conforme lo dispone el artículo 38, incisos penúltimo y final del Código del Trabajo o las normas legales futuras sobre la materia, en virtud de la cual la Dirección del Trabajo autorizó en su oportunidad se laborara en una Jornada Excepcional denominada en la resolución administrativa como "7x7", compuesta por turnos de trabajo alternados diurnos y nocturnos, siendo el diurno de 8:00 a 20:00 hrs. y el nocturno de 20:00 a 08:00 horas, de tal forma que en la jornada nocturna el día se termina el turno a las 08:00 hrs.

Considerando que este sistema excepcional de trabajo y descansos vigente en la empresa es beneficioso para todos los trabajadores afectos al mismo, el Sindicato compareciente, en virtud de sus facultades legales y estatutarias para representar a todos sus afiliados, actuales y futuros, viene en este acto a otorgar su acuerdo para que la empresa, en la época que corresponda, solicite a la Dirección del Trabajo la renovación del sistema excepcional de trabajo y descansos antes señalado, renovación que corresponderá al período de 4 años que regirá desde julio 2013 al mismo mes del año 2017, para todas las faenas de Collahuasi anteriormente indicadas.

En virtud de presente acto y conforme las normas pertinentes del artículo 38 del Código del Trabajo, las partes dan por cumplido el requisito del acuerdo de los trabajadores para que Collahuasi solicite y obtenga de la Dirección del Trabajo, en su oportunidad, la renovación del sistema excepcional vigente,

y la empresa queda habilitada para presentar en la oportunidad pertinente el presente acuerdo expreso para efectuar la solicitud de renovación del sistema excepcional antes indicado.

Para todos los efectos legales y administrativos, y en virtud de la representación legal y estatutaria que le asiste al Sindicato sobre todos los socios de la organización, aquél otorga el presente acuerdo tanto para los trabajadores afectos al sistema excepcional, que sean sus afiliados a la fecha del presente Contrato Colectivo, como también respecto de todos los trabajadores que ocupen puestos de trabajo afectos al sistema excepcional vigente y que sean socios del Sindicato a la época de la presentación de solicitud de renovación a la Dirección del Trabajo por parte de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, y para los efectos de la aplicación efectiva de este acuerdo y el pago del Bono, las partes, y especial el Sindicato, pactan realizar cualquier gestión o trámite adicional ante la autoridad laboral competente, para obtener la renovación del sistema excepcional respectivo.

En virtud del presente acuerdo de los trabajadores o trabajadoras para la aplicación de la Jornada anteriormente mencionada y para requerir la renovación de la Dirección del Trabajo, la Compañía pagará anticipadamente a cada trabajador o trabajadora sujeto a este contrato un Bono por esta única vez, ascendente a \$2.800.000 (dos millones ochocientos mil pesos líquidos).

CLÁUSULA SEGUNDA TRANSITORIA: BONOS FINALES POR TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN

- a) En atención a que las partes han convenido el presente Contrato Colectivo, la Compañía pagará a cada trabajador o trabajadora afecto a este Contrato Colectivo, por esta única y exclusiva vez, un Bono de Término de negociación por el monto de \$2.700.000 (dos millones setecientos mil pesos) líquidos.
- b) En atención a las actuales condiciones en el mercado del cobre, la Compañía pagará a cada trabajador o trabajadora afecto a este Contrato Colectivo, por esta única y exclusiva vez, un Bono de Condiciones de Mercado por el monto de \$6.500.000 (seis millones quinientos mil pesos) líquidos.
- c) La Compañía otorgará, por una única vez, a cada trabajador o trabajadora afectos al presente Contrato Colectivo un anticipo especial de sueldo ascendente a \$2.000.000 (dos millones de pesos) líquido, el cual será descontado de las remuneraciones del trabajador en 41 cuotas mensuales, 40 cuotas iguales y sucesivas, de \$48.780 (cuarenta y ocho mil setecientos ochenta pesos) cada una a partir del mes de Diciembre de 2010, más una cuota de \$48.800 (cuarenta y

ocho mil ochocientos pesos) con vencimiento en el mes de abril del año 2014. Estas cuotas no generarán reajustes ni intereses.

En caso de término de la relación laboral el saldo insoluto del anticipo indicado se hará exigible anticipadamente como si fuere de plazo vencido.

En todo caso, la Compañía queda irrevocablemente facultada para descontar las cuotas o el saldo del anticipo a que se refiere la presente letra c), de toda remuneración, indemnización o pago que deba efectuar al trabajador y para imputar dichas cantidades al pago de la deuda.

CLÁUSULA TERCERA TRANSITORIA: PLAN ESPECIAL DE RETIRO

La empresa otorgará por única vez un Plan Especial de Retiro para los trabajadores que opten por retirarse voluntariamente de la Compañía, cumpliendo con los requisitos que se indican en esta cláusula. Este Plan Especial de Retiro tendrá una vigencia transitoria, y deberá solicitarse a más tardar hasta el 28 de febrero de 2011.

Tendrán derecho a optar por este Plan Especial de Retiro los trabajadores o trabajadoras con contrato de trabajo indefinido, que al 28 de febrero de 2011 tengan cumplidos los 55 años de edad y a esa fecha hayan desempeñado servicios continuos en la Compañía a lo menos por 10 (diez) años y que presenten por escrito su renuncia voluntaria a la Compañía entre el 1° de diciembre de 2010 y el 28 de febrero del año 2011, y en este último caso para hacerla efectiva a más tardar el 31 de marzo del mismo año.

También podrán acogerse al beneficio del Plan Especial de Retiro aquellos trabajadores que padezcan alguna enfermedad crónica o incapacitante, y que les impida prestar adecuadamente sus servicios en Collahuasi, lo que será certificado por el área médica de la Compañía.

Cumplidos estos requisitos, los trabajadores tendrán derecho a incrementar el monto de su indemnización por años de servicio con un monto equivalente a 1 Sueldo Base Mensual en caso de trabajadores que padecen de alguna enfermedad crónica o profesional, o 15 días de Sueldo Base Mensual en caso de trabajadores de más de 55 años de edad, por cada año de servicios continuos e ininterrumpidos prestados para la Compañía, con un monto mínimo de 500 UF (quinientas Unidades de Fomento) a su valor en pesos a la fecha del término de los servicios para la Compañía. El trabajador o trabajadora podrá optar a recibir el pago de este monto adicional mediante el entero que la Compañía haga a título de depósito convenido en su AFP o en una de las instituciones autorizadas para recibir ahorro previsional voluntario.

Adicionalmente, el trabajador o trabajadora que se acoja al presente

Plan Especial de Retiro tendrá derecho a que la Compañía le otorgue los siguientes beneficios:

- a) Un aporte adicional de 12 meses de cotización de salud que se enterará directamente por la empresa a la Isapre a que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora al término de su contrato de trabajo, por un monto que ascenderá a un 7% (siete por ciento) de la última remuneración mensual hasta un máximo equivalente al tope legal imponible, con un máximo de 4,53 UF (cuatro coma cincuenta y tres Unidades de Fomento), con el objeto de solventar parte de su cobertura de salud posterior a su retiro de la empresa.
- b) Un aporte en beca escolar durante el año calendario 2011, según los estudios que cursen los hijos o hijas que sean carga familiar durante ese año, beneficio que se aplicará en los mismos términos y condiciones establecidas en el beneficio denominado “Beca Escolar” en la cláusula Trigésima Primera de este Contrato Colectivo.
- c) Financiamiento de un curso de reconversión laboral que escoja el trabajador o trabajadora, por un valor total equivalente a \$ 2.000.000 brutos (dos millones de pesos), para ser realizado en una institución de educación técnica o profesional reconocida por el Estado. O bien, podrá optar por recibir este monto como capital para un emprendimiento empresarial.
- d) Una asesoría individual a cada trabajador o trabajadora acogido a este Plan de Retiro a fin de facilitarle sus trámites ante el organismo previsional correspondiente. Este beneficio se aplicará al trabajador o trabajadora que lo solicite por escrito a la empresa en la misma fecha en que presente su renuncia voluntaria.

CLÁUSULA CUARTA TRANSITORIA: INCORPORACIÓN DE BENEFICIO ASIGNACIÓN ESPECIAL POR CONTINUIDAD DE OPERACIONES MINA EN ASIGNACIÓN CONDICIONES DE CONTINUIDAD DE OPERACIONES

Las partes dejan constancia en este acto, que la asignación estipulada en la cláusula décima quinta denominada “Asignación por Condiciones de Continuidad de Operaciones y Reunión de Seguridad” comprende también el pago por la labor de autoabastecimiento de combustible en equipos móviles que deban realizar los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Contrato Colectivo, incluyendo el pago del monto asociado a aquellos a quienes aplicaba el beneficio de asignación especial por continuidad operaciones mina, la que en consecuencia deja de existir por incorporarse a la ya señalada “Asignación por Condiciones de Continuidad de Operaciones y Reunión de Seguridad”.

CLÁUSULA QUINTA TRANSITORIA: APLICACIÓN GRADUAL BECA EXCELENCIA ACADÉMICA

Las partes acuerdan que las exigencias para la aplicación del beneficio denominado “Beca Excelencia Académica”, contenida en la cláusula Trigésima Segunda, referidas en la letra a) se irán incrementando en forma gradual como sigue: Para el primer año de vigencia del contrato (PSU 2010) la exigencia mínima será de 500 puntos y para el segundo año (PSU 2011) será de 550 o más puntos ponderados en la PSU el puntaje requerido para acceder al beneficio. A partir del tercer año de vigencia del presente contrato colectivo (PSU 2012) los requisitos se aplicarán en la forma pactada en dicha cláusula.

CLÁUSULA SEXTA TRANSITORIA: CÁLCULO DE BENEFICIOS TRIMESTRALES

Para los efectos de facilitar la administración de los beneficios que se calculan y pagan trimestralmente, las partes acuerdan que sólo para los efectos del cálculo y pago de los beneficios que corresponde para lo que resta del año 2010, esto se hará en base al trimestre que comprende los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2010.

CLÁUSULA SÉPTIMA TRANSITORIA: FONDO SINDICAL

Durante la vigencia del contrato colectivo, la Compañía aportará anualmente a un Fondo Sindical que se destinará para fines colectivos propios del sindicato, que contribuya al desarrollo profesional y personal de los trabajadores a través de la gestión directa del sindicato. La Compañía aportará anualmente al sindicato un monto equivalente a UF. 1.000.- para ser destinado a actividades propias del sindicato que vayan en beneficio de sus asociados.

Las partes acuerdan que las finalidades propias a financiar con las actividades de este fondo deberá privilegiar aquellas que favorezcan la mayor participación de los socios por sobre actividades aisladas o instalación de infraestructuras o servicios de aplicación general. Atendidas las restricciones tributarias, estos fondos no podrán ser transferidos directamente al trabajador.