

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A.

&

Sindicato de Trabajadores Compañía Minera Quebrada Blanca.

En Santiago, a 21 de diciembre de 2021, entre **Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A.**, en adelante "la Compañía", "TQB", "Teck Quebrada Blanca" o "la Empresa", representada por los señores: Enrique Castro Gatica, Gerente General; Jaime Ferrada Barriga, Gerente de Operaciones; y Patricio Marabolf Carrasco, Gerente de Recursos Humanos, todos domiciliados en Esmeralda N° 340, Piso 9, comuna y ciudad de Iquique, por una parte; y por la otra, el **Sindicato de Trabajadores Compañía Minera Quebrada Blanca, R.S.U. 01.01.0245**, en adelante "el Sindicato" o "los Trabajadores y Trabajadoras", al cual se encuentran afiliados los trabajadores de la Compañía que se encuentran individualizados en nómina adjunta al presente instrumento, todos ellos representados por su Directiva Sindical, debidamente facultada por los socios del sindicato para negociar y convenir el presente instrumento colectivo, integrada por los señores: Sergio Alberto Romero Figueroa, Presidente; David Muñoz Neiquel, Secretario; y Jose Gerardo Mendoza Olgún, Tesorero; todos domiciliados en Sotomayor N°725, comuna y ciudad de Iquique, entre el Sindicato y la Empresa en conjunto, en adelante también las "Partes", se ha convenido el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo, en adelante también el "Convenio" o "Convenio Colectivo", en conformidad a las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo:

INTRODUCCIÓN

DECLARACIÓN DE LA PARTES

Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A. y el Sindicato de Trabajadores Compañía Minera Quebrada Blanca declaran que las relaciones laborales basadas en el entendimiento y colaboración constituyen uno de los pilares fundamentales para la construcción del futuro de Teck Quebrada Blanca.

Para ello, las Partes realizarán su mayor esfuerzo para trabajar y extender un modelo de relaciones laborales colaborativo, basado en la confianza, armonía y respeto mutuo. Cada trabajador socio del Sindicato, a través de su Directiva Sindical, participará y aportará ideas en la creación del futuro de la

Empresa y colaborará en forma entusiasta en diseñar nuevos esquemas de trabajo que permitan una mejor expresión de la energía creadora en Teck Quebrada Blanca.

Las Partes valoran y hacen suyos los principios y fundamentos de las buenas prácticas laborales, comprometiendo todo su esfuerzo y energía como Empresa y Trabajadores, para que estos pilares fundamentales del desarrollo de las personas sean una práctica habitual en las relaciones de trabajo.

La Empresa se compromete a:

- a) Mantener un ambiente de trabajo seguro -en la búsqueda permanente del cero incidente- y a promover el desarrollo sustentable de sus áreas de trabajo.
- b) Fomentar un ambiente de respeto a la acción sindical, en concordancia con un modelo colaborativo de relaciones laborales.
- c) Escuchar activamente las inquietudes de los Trabajadores, canalizadas a través de la Directiva Sindical, tanto de las contingencias derivadas de la interpretación o aplicación de los instrumentos laborales o colectivos, como acerca de la marcha de la empresa y de sus operaciones.
- d) No ejercer ni aceptar ningún tipo de conducta intimidatoria ni discriminatoria en contra de ninguna persona de la Compañía por motivos de raza, color, lugar de origen, creencias políticas, religiosas, estado civil, situación familiar, discapacidad física o mental, género, adhesión sindical o legítima actividad sindical.

Por su parte, el Sindicato reconoce el derecho del Empleador para organizar, dirigir y administrar la Compañía en todos sus aspectos, conforme a la ley, sin perjuicio de lo pactado en este instrumento colectivo. Asimismo, el Sindicato se compromete a no ejercer ningún tipo de conducta intimidatoria ni discriminatoria hacia cualquier persona de la Compañía por razón de no ser socio del sindicato o por el cargo o responsabilidad que asume en la Empresa.

Las Partes declaran que Empresa y Trabajadores son un equipo competente, motivado, integrado, que dialoga y trabaja en un ambiente de respeto y confianza mutua, que acepta la discrepancia y la crítica constructiva, pero que pone en el diálogo la forma de resolver las diferencias y de construir los acuerdos al interior de la Compañía en consecuencia, se comprometen a hacer todos los esfuerzos para resolver directamente cualquier tipo de conflicto o discrepancia que con motivo del presente Convenio o en general de sus relaciones laborales, surjan durante la vigencia del presente instrumento colectivo, antes de recurrir a la autoridad competente.

CAPÍTULO I.

Cláusula 1º. PARTES A QUIENES AFECTA

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará, por una parte, a la **Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A.**, y por la otra, a los Trabajadores y Trabajadoras con contrato de trabajo vigente a esta fecha, todos ellos socios del **Sindicato de Trabajadores Compañía Minera Quebrada Blanca**, los cuales se individualizan en la nómina que se contiene en Anexo A de este Convenio Colectivo de Trabajo, el que para todos los efectos legales y contractuales a que haya lugar, constituye parte integrante del mismo.

Cláusula 2º. PROPÓSITO Y ALCANCE

Este Convenio Colectivo de Trabajo constituye el único y completo acuerdo entre las Partes en materia de remuneraciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo y, por tanto, sustituye total y definitivamente, desde la fecha de vigencia del presente Convenio, todas las cláusulas del instrumento colectivo celebrado con fecha 09 de octubre de 2019, y cuya vigencia se pactó hasta el 30 de noviembre de 2022, así como cualquier otro acuerdo colectivo, expreso o tácito, que las Partes hayan convenido anteriormente.

Los contratos individuales de trabajo se mantendrán vigentes en todo lo no modificado por el presente Contrato.

Con la celebración del presente Convenio Colectivo es intención o propósito de las Partes:

- a) Fijar claramente los derechos y obligaciones recíprocas de las Partes, facilitando la interpretación de las disposiciones del Convenio y previniendo conflictos.
- b) Mantener y asegurar las buenas relaciones entre las Partes y fijar condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios para los Trabajadores que forman parte del presente instrumento colectivo.

Todos los montos, cantidades monetarias, estipendios, beneficios, asignaciones remuneracionales y bonos señalados en este Convenio se refieren a montos brutos en pesos chilenos, antes de impuestos y descuentos legales y convencionales que correspondan por su naturaleza y de cargo del Trabajador o Trabajadora, sino están expresamente señalados en otra unidad monetaria y/o expresamente calificados como montos líquidos.

Cláusula 3º. NO ACUMULACIÓN DE BENEFICIOS

Los beneficios contemplados en este instrumento no son acumulables con los beneficios de similar

naturaleza establecidos o declarados por la ley o por la autoridad. En consecuencia, los beneficios establecidos en este Convenio se imputarán y compensarán 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 Convenio, sea por la ley, por un Tribunal o por cualquier otra autoridad pública.

Si una ley, Tribunales u otras autoridades públicas establece un beneficio igual o similar a aquéllos pactados en este Convenio, pero inferior a lo aquí convenido, prevalecerá lo establecido en el presente Convenio Colectivo. En cambio, si establecen condiciones mejores o superiores, se deberán sólo las diferencias.

Cláusula 4ª. VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo regirá desde el 1° de diciembre de 2022 y expirará el 30 de noviembre de 2025, ambos días inclusive, es decir, tendrá una vigencia de 36 meses.

Cláusula 5ª. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

Para los efectos de la interpretación y aplicación del presente Convenio, las Partes acuerdan definir de la manera que se indica a continuación, las siguientes palabras y conceptos:

a) Convenio Colectivo de Trabajo, Convenio Colectivo, Convenio, Instrumento Colectivo.

Estas expresiones se refieren al presente Convenio Colectivo de Trabajo.

b) Compañía, Teck Quebrada Blanca, TQB, CMTQBSA, Empleador, Empresa

Cada vez que el presente Convenio Colectivo se mencione algunas de las expresiones indicadas, se entenderá que se alude a la **COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A.**

c) Trabajador(es), Dependiente(es) o Personal

Se alude a aquellos trabajadores o trabajadoras que en dicha calidad tienen contrato de trabajo de duración indefinida con TQB y son parte de este Convenio Colectivo, según su Anexo A.

Como parte de la política de diversidad de Teck Quebrada Blanca, en lo referido a lenguaje inclusivo, se utilizará la expresión "trabajadora" o "trabajadoras" cuando una determinada disposición solo aplique a mujeres.

Cuando se use la expresión “trabajador” o “trabajadores” se entenderá que esta expresión se refiere indistintamente a trabajadores o trabajadoras, salvo que desprenda expresamente del contexto que se refiere a uno u otra.

d) Cónyuge o Conviviente Civil

Persona unida con él o la trabajadora, mediante la celebración de un contrato matrimonial civil vigente, o quien mantiene el estado civil de Conviviente Civil, en virtud de lo dispuesto en la Ley 20.830.

e) Conviviente de hecho

Persona que al momento de verificarse los supuestos que dan derecho a solicitar el beneficio correspondiente, esté viviendo con el trabajador(a) en un mismo hogar, como pareja estable y sin vínculo matrimonial o acuerdo de unión civil entre ellos, durante los últimos tres años. Lo anterior se acreditará mediante informe social aprobado por la Compañía.

f) Cargas Familiares

Se entiende que son todas aquellas personas, reconocidas formal y legalmente como tales por la Caja de Compensación de la Asignación Familiar, a que se encuentre afiliada la Empresa.

g) Padre o Madre (Padres)

Se entiende que se alude a los ascendientes de primer grado del Trabajador(a) o a las personas a quienes la legislación vigente les confiere la calidad de Padre o Madre.

h) Hijo(a)

Aquellos cuya filiación se encuentra determinada de conformidad a las reglas previstas en el Título VII del Libro Primero del Código Civil (hijas e hijos matrimoniales y no matrimoniales y adoptados plenamente).

i) Hermano(a), Hermanos(as)

Persona que con respecto al Trabajador(a) tiene los mismos Padres, o solamente el mismo Padre o la misma Madre.

j) Suegros

Se entiende que alude, indistintamente, al Padre o Madre del cónyuge, conviviente civil o conviviente de hecho del Trabajador(a).

k) Faena

Lugar geográfico comprendido por las instalaciones operacionales, industriales, mina(as), campamentos y alrededores de la mina Quebrada Blanca ubicadas en la Región de Tarapacá. Incluye las instalaciones asociadas a los sistemas de transporte de concentrado e impulsión de agua desalinizada, no consideradas como parte del Puerto que se encuentran en la misma región. Se excluye expresamente la ciudad de Iquique, Puerto y Santiago.

l) Puerto

Lugar geográfico comprendido por las instalaciones operacionales e industriales portuarias ubicados en sector de Patache Norte, al sur de la ciudad de Iquique, Región de Tarapacá.

m) Centro de Operaciones Integradas (IOC)Control Integrado

Lugar geográfico ubicado en la comuna de Las Condes, Región Metropolitana, comprendido por las instalaciones desde donde se monitoreará y operará remotamente, en coordinación con el personal presente en faena y/o Puerto, de las distintas operaciones unitarias de Quebrada Blanca fase 2, así como, acoge a distintos especialistas requeridos para el soporte de éstas.

n) Índice de Precios al Consumidor o IPC

Cada vez que se use la expresión o sigla precedente, se hace referencia al Índice de Precios al Consumidor que fija el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) o el organismo y el índice o indicativo que lo reemplace legalmente.

o) Ingreso Mínimo Mensual

Corresponde al concepto de Ingreso Mínimo Mensual para efectos remuneracionales, cuyo monto se fija cada año por ley.

p) Jornada de Trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador(a) debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad a su contrato individual de trabajo.

Se considerará también Jornada de Trabajo el tiempo en que el Trabajador se encuentra a disposición del Empleador en su puesto de trabajo sin realizar labor, por causas que no le sean imputables; sin perjuicio de los tiempos expresamente negociados y convenidos en el presente instrumento.

Como consecuencia de lo anterior, constituye Jornada de Trabajo el tiempo que media entre el inicio y término de sus respectivos turnos de trabajo efectivo establecidos en el Reglamento Interno de la Empresa (en adelante el "Reglamento"), sea que durante dicho lapso efectúen trabajos efectivos o no los efectúen por causas que no les sean imputables, como por ejemplo aquellas derivadas de situaciones climáticas, paralización de todo o parte de la Faena por razones de fuerza mayor u otras causas similares. Del mismo modo, se precisa que durante el lapso que media entre el término de un turno y el inicio del turno siguiente, así como durante los viajes de traslado entre la ciudad de Iquique y Faena y viceversa, el trabajador no estará a disposición del Empleador.

q) Jornada Excepcional de Trabajo

Son las autorizadas y/o renovadas por la Dirección del Trabajo de acuerdo con el art. 38 del Código del Trabajo, que comprenden los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, que se encuentran vigentes. Estos sistemas son aplicables respecto del personal que se desempeña en la Faena, I.O.C y Puerto de Quebrada Blanca.

r) Horas de Emergencia

Son las que exceden a la jornada de trabajo de TQB dentro de la Jornada Excepcional de Trabajo, y que deben necesariamente efectuarse para evitar perjuicios a la marcha normal de la Compañía, cuando sobrevengan razones de fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban prevenirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones imposterables en la maquinarias o instalaciones, o cualquier otro evento que requiera solución de emergencia.

s) Feriado Anual o Vacaciones

Corresponde al descanso de quince (15) días hábiles a que tiene derecho el trabajador con más de un (1) año de servicio, gozando de remuneración íntegra, que se otorga de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento respectivo. El Trabajador(a) que goce de sus 15 días hábiles de vacaciones deberá regresar a su turno respectivo. El feriado anual se otorgará de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio y previa programación de las vacaciones.

t) Sueldo Base Mensual

Cada vez que se mencione en este Convenio Colectivo la expresión Sueldo Base, se entenderá por tal al sueldo base mensual pactado en el contrato individual de cada Trabajador(a), que se registra en la liquidación de remuneraciones correspondiente bajo la misma denominación.

Cada vez que se haga referencia en este Convenio Colectivo al Sueldo Base, se entiende referido al Sueldo Base Mensual.

u) Remuneración o Remuneraciones

Cada vez que se haga mención en este Convenio Colectivo a la expresión remuneración o remuneraciones, se entenderá referido a lo dispuesto en los artículos 41 inciso primero y 42 del Código del Trabajo.

v) 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, como también el índice o indicativo que lo pudiera reemplazar legalmente.

CAPITULO II.

Cláusula 6ª.

REAJUSTABILIDAD DE IPC

El Sueldo Base Mensual, Bono Turno Nocturno, Bono Llamada, Aguinaldo Fiestas Patrias, Aguinaldo Navidad, Ayuda o Beca Escolar, Bono Cuidado Infantil, Ayuda por Fallecimiento Trabajador(a), Ayuda Nacimiento de Hijos, Ayuda Matrimonial, Bono Interrupción Descanso, Bono Continuidad Operacional, Bono Gestión Mensual (Mínimo) se reajustarán en el ciento por ciento (100%) de la variación positiva que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC), de acuerdo con lo siguiente:

Período 1° enero de 2023 en adelante la reajustabilidad será semestralmente en el cien por ciento (100%) de la variación positiva que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en el semestre calendario inmediatamente anterior.

Cláusula 7ª.

INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

La Compañía, de acuerdo con las condiciones establecidas más adelante, pagará a los Trabajadores (as) una indemnización convencional por años de servicio equivalente a un mes de remuneraciones, por cada año completo y fracción superior a seis meses trabajados en la Compañía. Lo anterior, de acuerdo con los siguientes casos y condiciones:

1. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO EN CASO DE RENUNCIA VOLUNTARIA

Los requisitos copulativos para el pago de esta indemnización son los siguientes:

- a) Que el Trabajador(a) tenga a lo menos cinco (5) años de servicios continuos, completos e ininterrumpidos para TQB;
- b) Que la causal de término de la relación laboral sea la renuncia voluntaria presentada por el Trabajador(a);
- c) Que el Trabajador(a) postule formalmente a alguno de los cupos establecidos para optar a este beneficio; y
- d) Que no se hayan agotado los cupos previstos en este Convenio para este beneficio.

El pago de este beneficio, si es causal para ello, derivado de la renuncia del Trabajador(a), se limitará a cupos de dos trabajadores por mes calendario y hasta un máximo de doce (12) trabajadores por cada año de vigencia del Convenio.

Los cupos y límites para este beneficio serán los siguientes:

- a) Para Trabajadores(as) entre cinco (5) y diez (10) años de servicio continuo, completos e ininterrumpidos para TQB, se establece un total de cuatro (4) cupos, correspondiéndoles un pago de un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.
- b) Para Trabajadores(as) entre once (11) y quince (15) años de servicio continuo, completos e ininterrumpidos para TQB, se establece un total de cuatro (4) cupos, correspondiéndoles un pago de un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.
- c) Para Trabajadores(as) con más de dieciséis (16) años de servicios continuos, completos e ininterrumpidos para TQB, se establece un total de cuatro (4) cupos, correspondiéndoles un pago de un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

En caso de postular más de cuatro (4) Trabajadores(as) con más de 16 años de servicio, sólo se podrán usar cuatro (4) cupos sobre los dieciséis (16) años de servicio (letra c) anterior) y los demás Trabajadores(as) deberán postular a los cupos con tope de quince (15) años de servicio (letra b) anterior) y en este caso, excepcionalmente, un trabajador con dieciséis o más años de servicio, en cada año de vigencia del Contrato, podrá ocupar un cupo con tope de quince (15) años de servicio, teniendo derecho al pago del total de años de servicio y fracción superior a seis (6) meses.

Los cupos serán intransferibles entre los Trabajadores(as) pertenecientes a las categorías a) y b) mencionadas y en caso de no ser utilizados no se acumularán para el año siguiente.

Esta limitación de cupos no regirá en los casos en que la renuncia sea motivada por salud incompatible, que debidamente comprobada por Certificado Médico extendido por un Organismo de Salud competente, impida al Trabajador(a) desempeñarse en la Compañía, en cuyo caso se estará a lo señalado en el número 2 de la 0 de este instrumento.

El otorgamiento de un cupo para optar a la Indemnización por años de servicio en caso de renuncia voluntaria será por estricto orden en que haya sido solicitada formalmente por el Sindicato al área de Recursos Humanos de la Empresa.

El cupo se debe solicitar con un máximo de noventa (90) días y un mínimo de treinta (30) días de antelación a la fecha en que se pretende hacer efectiva la renuncia.

2. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL

TRABAJADOR(A) O SALUD INCOMPATIBLE.

En caso de muerte del Trabajador(a), por cualquier causa, y en caso de enfermedad que se traduzca en que el Trabajador(a) sea declarado con salud incompatible para el trabajo en altura, debidamente comprobada con certificado médico extendido por un organismo de salud competente, su finiquito y la indemnización por años de servicio que le corresponda se calculará de conformidad a lo establecido en número 1 de la 0 de este instrumento, y no se tomará en cuenta para los efectos de contabilizar los cupos a que se refiere el punto anterior.

3. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO EN CASO DE MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES.

En caso que el contrato de trabajo termine por mutuo acuerdo de las partes, éstas determinarán de manera voluntaria cuántos años de servicio se pagarán como indemnización al Trabajador(a), con un tope máximo de 330 días (11 años).

Las indemnizaciones por años de servicio aquí establecidas se pagarán al momento del término de la relación contractual con el Trabajador(a).

El monto de estas indemnizaciones no constituirá renta para ningún efecto tributario si es que las mismas se mantienen dentro de los márgenes establecidos en el artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta, en relación con inciso primero del artículo 178 del mismo Código del Trabajo.

Las indemnizaciones que se determinen en virtud de la aplicación de esta cláusula no estarán sujetas al descuento del incremento previsional establecido en el D.L 3.501, debiéndose pagar íntegramente.

Esta indemnización por Mutuo Acuerdo estará sujeta al límite de días de remuneración establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo u otro límite que lo reemplace.

Las indemnizaciones que se determinen en virtud de la aplicación de estas cláusulas no estarán sujetas al límite de las 90 Unidades de Fomento de la última remuneración mensual según lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo.

El beneficio establecido en esta cláusula es incompatible con las indemnizaciones legales, cualquiera sea el cuerpo legal que le dé origen.

Un Trabajador(a) podrá acceder a este beneficio sólo una sola vez durante la vigencia de este Convenio.

Cláusula 8ª. HORAS DE EMERGENCIA / BONO INTERRUPCIÓN DESCANSO

La Compañía otorgará a todo Trabajador(a) que haya trabajado Horas de Emergencia entre el horario de término regular de turno diario y el inicio del turno diario siguiente, un descanso equivalente a las horas trabajadas, antes de recomenzar su jornada de trabajo.

Igualmente tendrá derecho a este descanso adicional cuando se trate de Horas de Emergencia laboradas después de la conclusión de los días del ciclo de trabajo. En este caso, se compensará un día completo por cada día en que se trabajen horas de emergencia, sea cual fuere el número de horas efectivamente trabajadas en el día.

La fecha para hacer uso de este descanso será acordada de mutuo acuerdo entre Trabajador(a) y supervisor del área respectiva.

Al Trabajador(a) que labore Horas de Emergencia, le serán pagadas dichas horas trabajadas como horas extraordinarias de acuerdo con la legislación vigente.

El Trabajador(a) que por petición de la Compañía encontrándose en su descanso entre sus jornadas de trabajo, labore Horas de Emergencia entre las 22:00 y las 06:00 horas o entre las 10:00 y las 18:00 horas, percibirá un Bono Interrupción Descanso de \$ 5.358.- (cinco mil trescientos cincuenta y ocho pesos) brutos.

Estas horas adicionales de emergencia deberán contar previamente con la autorización expresa del Gerente del Área.

Cláusula 9ª. BONO DE GESTIÓN MENSUAL

La Empresa pagará a cada trabajador afecto a este Convenio, un Bono de Gestión, que se pagará mensualmente en la forma que se explica más adelante, como premio por la superación de las metas de seguridad, costos y producción, definidas en el presupuesto anual aprobado por el Directorio de la Compañía.

Ha sido condición esencial para convenir el presente bono el consenso de las Partes que nada de lo dispuesto en esta cláusula significa ni puede llegar a interpretarse como limitación o renuncia al derecho de la Empresa a administrar su negocio, elaborar sus presupuestos y, en general, tomar todas las decisiones comerciales y operacionales que libremente estime pertinentes; incluso cuando de ello pudiera

derivar eventualmente un efecto favorable o adverso en uno o más parámetros que sirven de base para el cálculo del presente bono.

La fórmula para calcular este Bono de Gestión será la siguiente:

$$\text{Bono (\%SB)} = (0.3 \times \text{Factor Producción} + 0.35 \times \text{Factor Seguridad} + 0.35 \times \text{Factor Costos})$$

El cálculo de los factores se detalla a continuación:

FACTOR SEGURIDAD	
Accidente CTP trimestral	Factor Anual
0	36,000
1	26,667
2	0
3	0

FACTORES BONO DE GESTIÓN			
FACTOR PRODUCCIÓN		FACTOR COSTO	
%Cumplimiento	Factor	%Cumplimiento	Factor
=<95	8.333	=<95	6.250
96	10.444	96	7.833
97	12.556	97	9.417
98	14.667	98	11.000
99	16.778	99	12.583
100	18.889	100	14.167
101	21.556	101	16.167
102	24.222	102	18.167
103	26.889	103	20.167
104	29.556	104	22.167
105	32.222	105	24.167
106	34.889	106	26.167
107	37.556	107	28.167
=>108	40.222	=>108	30.167

El Factor Producción desde el 01 de diciembre de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022

Se obtiene de la tabla correspondiente, calculando el cumplimiento porcentual entre la producción de las toneladas de cátodos grado A, definido por la Bolsa de Metales de Londres (LME), producidos por la planta de electro-obtención en el trimestre calendario (al cual se agregará un 90% de la cantidad del cobre fino producido de calidad inferior del grado A) y la meta trimestral de producción de cátodos correspondientes a la definida anualmente en los respectivos presupuestos aprobados por el Directorio de la Compañía.

Para los efectos de este bono sólo se considerará la producción de cátodos de cobre, excluyéndose expresamente la producción de cualquier otro producto, insumo, equipo o materia prima, que la Compañía pudiere realizar durante este período.

El Factor Producción desde el 01 de enero de 2023 hasta el 30 de noviembre de 2025

Se obtiene de la tabla correspondiente, calculando el cumplimiento porcentual entre la producción de las toneladas de cátodos grado A, definido por la Bolsa de Metales de Londres (LME), producidos por la planta de electro-obtención en el trimestre calendario (al cual se agregará un 90% de la cantidad del cobre fino producido de calidad inferior del grado A) sumada la producción de cobre fino de la planta concentradora contabilizada en el balance metalúrgico y la meta trimestral de producción de cátodos sumada la meta trimestral de producción de cobre fino de la planta concentradora correspondientes a la definida anualmente en los respectivos presupuestos aprobados por el Directorio de la Compañía.

Para los efectos de este bono sólo se considerará la producción de cobre, excluyéndose expresamente la producción de cualquier otro producto, insumo, equipo o materia prima, que la Compañía pudiere realizar durante este período.

El Factor Costo se obtiene de la tabla correspondiente, calculando el cumplimiento porcentual entre los costos de producción trimestral calendario presupuestado para el año (incluye costos directos e indirectos de faena, administración, más costos generados en la ciudad de Iquique) y el costo real de la producción del trimestre, sin considerar aquellos costos que no estén vinculados con la operación normal y tampoco aquellos que sean el resultado de variaciones por causales exógenas o de mercado, que no puedan ser controladas por la Compañía y afecten al costo real de producción, tales como, las variaciones de precio

del petróleo, del tipo de cambio en el componente de la mano de obra, etc.

El **Factor Seguridad** se obtiene de la tabla correspondiente, en base al número de accidentes con tiempo perdido (ACTP) en el trimestre calendario, informado por el área de Prevención de Riesgos de la Empresa.

Si el valor que resulte de este Bono de Gestión, según la aplicación de las reglas precedentes, es menor de \$ 76.945- (sesenta y seis mil novecientos treinta y cinco pesos) brutos, se pagará como mínimo esta suma en cada uno de los meses del trimestre siguiente.

El resultado del cálculo trimestral calendario de este bono será entregado por la Empresa al Sindicato previo a su distribución, es decir, en los meses de Abril, Julio, Octubre y Enero.

Para efectos del pago del Bono de Gestión Mensual descrito, en el mes de Diciembre de 2022, se considerarán los resultados del trimestre calendario inmediatamente anterior, esto es Julio a Septiembre de 2022. El Bono de Gestión calculado al término de un trimestre calendario se pagará junto con las remuneraciones de cada uno de los meses del trimestre siguiente.

Con todo, en todos los casos, el Bono de Gestión Mensual que pueda corresponderle percibir mensualmente al trabajador tendrá un tope máximo de un 25% del sueldo Base Mensual del Trabajador(a).

Cláusula 10ª. INCENTIVO ANUAL

1. CONTINUIDAD OPERACIONAL

La Compañía pagará a cada Trabajador(a) afecto al presente instrumento colectivo, , un monto anual de \$ 300.000.- brutos como incentivo fijo en compensación por la disponibilidad del Trabajador para realizar los cambios de turno, lo que incluye:

Faena

- a) Traslado de las reuniones de inicio de turno del área Mina desde campamento Tambo y/o el que exista en el futuro a la sala de reunión de turno de la Operación, contigua a la sala de cambio.
- b) Presentarse al inicio salida buses traslado a faena desde Campamento Tambo y/o el que exista en el futuro: 20 minutos antes del inicio de cada jornada, diurna o nocturna;
- c) Unificación de los cambios de turno semanal (Gerencia Planta y Gerencia Servicios Operacionales);
- d) El traslado de los Trabajadores(as) desde la Operación hacia el Campamento no más allá de 15 minutos de terminado el turno diario, diurno o nocturno.

Puerto

- a) Traslado a las reuniones de inicio de turno desde sala de cambio a la sala o punto de reunión de turno ubicada en la Operación;
- b) Inicio traslado al punto de trabajo desde sala de cambio: 20 minutos antes del inicio de cada jornada, diurna o nocturna;
- c) Unificación de los cambios de turno semanal;
- d) El traslado de los Trabajadores y Trabajadoras desde el punto de trabajo a la sala de cambio no antes de 15 minutos de terminado el turno diario, diurno o nocturno.

El incentivo se pagará concluido el año calendario y no más allá del 15 de enero del año siguiente.

En caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones remuneracionales relacionados con cambios de turno, continuidad de las labores, incluidos traslados, colación, cambios de vestuarios o equipamiento, y, en general, todos aquellos requerimientos para que las jornadas puedan desarrollarse en condiciones de continuidad, el gasto, pago o desembolso que por concepto de remuneraciones que para la Empresa signifique dicha obligación, en relación a los Supervisores y Trabajadores afectos a este Convenio, se imputará al valor del Bono establecido en esta cláusula.

Se declara expresamente que los Trabajadores(as) reconocen y aceptan que el monto pagado por este Bono corresponde al valor operativo del aporte de los Trabajadores(as) a la continuidad operacional; y que fue calculado, negociado y acordado entre la Empresa y los Trabajadores(as) atendiendo criterios técnicos y objetivos. Del mismo modo, la Empresa acuerda con otros Trabajadores(as) el pago de bonos de similar naturaleza, pero cuyo monto difiere del aquí pactado, lo cual también atiende a criterios técnicos y objetivos.

2. CONTRIBUCIÓN INDIVIDUAL

Con el objeto de reconocer el compromiso del Trabajador(a) e incentivar la disminución de tiempos de detención de equipos en Faena y en el Puerto, la Empresa pagará a cada Trabajador(a) una suma de dinero variable, que se determinará en razón de la permanencia y contribución a los resultados anuales, de acuerdo con las reglas que se establecen a continuación:

- a) Se determinará el número total de días efectivos que el Trabajador(a) debe laborar durante un año cualquiera, esto es, descontados los días de vacaciones o feriado que le correspondan (incluyendo los

días de feriado progresivo). También se descontarán los días de ausencia a causa de las medidas de protección dispuestas en los protocolos de Covid-19 vigentes en la Empresa que no estén cubiertos por licencia médica;

- b) Al valor de días de asistencia, expresado en porcentaje, se le asignará una cantidad de dinero según se señala en la siguiente tabla:

% asistencia	Monto Anual
100%	\$ 500.000.-
98% - 99%	\$ 250.000.-
96% - 97%	\$ 225.000.-
94% - 95%	\$ 200.000.-
90% - 93%	\$ 150.000.-
< 90%	\$ 0.-

- c) No se considerarán en el cálculo los días de: permiso médico de maternidad; permiso por nacimiento, matrimonio y fallecimiento; descanso compensatorio por horas de emergencia; permiso sindical; accidente del trabajo con tiempo perdido según determine la respectiva mutualidad.

Este incentivo se pagará concluido el año calendario y no más allá del 15 de enero del año siguiente.

Cláusula 11ª. BONO AISLAMIENTO

La Compañía otorgará mensualmente un Bono de Aislamiento de un 20% del Sueldo Base Mensual a todo Trabajador(a) que se desempeñe en Faena.

A todo Trabajador(a) que tenga ausentismo en el mes, se descontarán 1/15 del Bono Aislamiento por cada día de ausencia. Como excepciones únicas, y sólo para estos efectos, las vacaciones autorizadas, capacitación y comisiones de servicio no se considerarán como días de ausentismo.

Cláusula 12ª. BONO DE LLAMADA

A todo Trabajador(a), que por necesidad de trabajo de la Compañía deba adelantar la subida a Faena en horas o días distintos a su subida normal, percibirá un bono de \$ 8.035.- (Ocho mil treinta y cinco pesos),

siempre y cuando este cambio no fuera programado antes de iniciar su descanso. Será voluntario para los Trabajadores(as) acceder o no a la petición que formule la Empresa para adelantar su subida a Faena.

Cláusula 13ª. SISTEMA REGULAR DE VACACIONES

La Compañía pagará una vez al año a los Trabajadores(as) un Bono Vacaciones de 80% del Sueldo Base a todo Trabajador(a) que cumpla con los requisitos legales para tener derecho a feriado anual.

Para percibir este bono el Trabajador(a) debe hacer uso efectivo de, a lo menos, 10 días hábiles seguidos de vacaciones correspondientes a un mismo período, contados de lunes a viernes. En el sistema regular de vacaciones, los Trabajadores(as) podrán percibir el bono un máximo de 2 veces en un período de 24 meses.

En caso de término del contrato de trabajo y se cumpla con los requisitos para que el Trabajador(a) haga uso de su feriado sin que lo haya hecho, los bonos que correspondan por periodos completos de feriado devengado se determinaran y pagaran conjuntamente con el finiquito.

De igual forma la Compañía se compromete a trabajar con la supervisión para que esta garantice que aquellos Trabajadores(as) que opten por un periodo de vacaciones de 10 o más días no se les impida hacer uso de dicho feriado legal.

Cláusula 14ª. SISTEMA ESPECIAL DE VACACIONES

El Trabajador(a) podrá optar por acogerse a un sistema especial de goce de su derecho a feriado legal anual, que implicará que el dependiente solicite y haga efectivo sólo 10 días continuos de vacaciones y reserve el saldo legal de los 5 días restantes. En este sistema el Trabajador(a) que haya hecho uso efectivo de 10 días continuos de su feriado anual y que haya reservado el saldo señalado anteriormente, de ser necesario para él, podrá solicitar posteriormente a la Compañía se le anticipen hasta un máximo de 5 días continuos del período de feriado legal siguiente, a objeto de poder hacer uso de 10 días continuos de vacaciones (suma de los dos saldos de 5 días). En este caso y posterior a los dos períodos de vacaciones precedentes, el Trabajador(a) podrá, además, solicitar otros 10 días de feriado legal continuo, a fin de que, en un período total de dos anualidades, aquél haga efectivo el goce de tres períodos de 10 días continuos de vacaciones, cada uno de ellos. En todo caso, la fecha de cada período de vacaciones que le corresponda al Trabajador(a) deberá ser autorizado previamente por la Empresa.

En el caso que el Trabajador(a) opte por el sistema especial de vacaciones descrito anteriormente, es decir, haga efectivo el goce de un total de tres (3) períodos de vacaciones de 10 días cada uno en un lapso de dos (2) años, tendrá derecho al Bono Vacaciones señalado en la Cláusula 13º de este instrumento colectivo, equivalente al 80% (ochenta por ciento) del Sueldo Base Mensual, cada vez que el Trabajador(a) haga uso de uno de los tres períodos de 10 días continuos de vacaciones, lo que será condición para acceder a dicho pago.

La Empresa programará las vacaciones de los Trabajadores(as) en base a la aplicación del sistema especial de vacaciones que trata esta cláusula, salvo que el Trabajador(a) haya ejercido la opción de optar por el sistema regular de vacaciones regulado en la cláusula anterior, anticipadamente, por escrito y dentro de los 30 días siguientes desde la fecha de suscripción de este Convenio.

Al Trabajador(a) que se le aplique el sistema especial de vacaciones establecido en esta cláusula, deberá mantenerse en este sistema a lo menos dos (2) años continuos. Expirado este plazo, la Empresa procederá a programar nuevamente las vacaciones del Trabajador(a) por un nuevo periodo de 2 años continuos, salvo que en esa oportunidad el Trabajador(a) manifieste su voluntad de optar por el sistema regular de vacaciones.

En caso que el Trabajador(a) este enrolado en el sistema especial de vacaciones que trata esta cláusula, y si su contrato de trabajo termina por decisión de la Compañía y cumpliera con los requisitos necesarios para hacer uso de este feriado especial sin haber hecho uso efectivamente del mismo, los bonos que le correspondan por períodos completos de feriados devengados con derecho al porcentaje de pago correspondiente al Bono de Vacaciones de la Cláusula anterior, se liquidarán y pagarán en el finiquito respectivo, según el sistema escogido por el Trabajador(a).

Por su parte, si el Trabajador(a) optó por el sistema regular de vacaciones regulado en la cláusula anterior o por aplicación de las reglas generales del Código del Trabajo, es decir, 15 días continuos de vacaciones o alguna otra modalidad diferente a la descrita para el Sistema Especial de Vacaciones regulado en esta cláusula, al momento de la terminación de su contrato de trabajo, sólo tendrá derecho al pago del Bono Vacaciones (80% del Sueldo Base Mensual por cada período de 15 días) pendiente a esa fecha, monto que se liquidará y pagará en el finiquito respectivo.

Cualquiera sea el sistema de feriado legal por el cual opte el Trabajador(a), durante el período de feriado, la remuneración íntegra del Trabajador(a) se calculará conforme lo dispone el artículo 71 del Código del Trabajo.

El Trabajador(a) deberá llenar y firmar el correspondiente formulario o comprobante de feriado legal con anticipación a la fecha de su inicio, indicando expresamente el sistema por el cual opta (sistema regular

de vacaciones o sistema especial de vacaciones de 3 períodos de 10 días en 24 meses), según lo expresado en los incisos precedentes, y en caso de tener derecho, el pago del Bono de Vacaciones correspondiente se realizará con anterioridad al uso de cada período de vacaciones y previo a haber recibido dicho formulario por Recursos Humanos de la Empresa.

En caso que el Trabajador(a) tenga derecho a feriado progresivo, conforme lo establece el artículo 68 del Código del Trabajo, en cualquier período podrá negociar con la Empresa el pago de tales días progresivos. No obstante, en el caso que el Trabajador(a) decida hacer uso del o los días de feriado progresivo, ellos deberán ejercerse en períodos diferentes a los 10 días continuos del sistema especial de feriado legal que trata esta Cláusula. En todo caso, la fecha de uso del o los días de feriado progresivo que le correspondan al Trabajador(a) deberán ser autorizados previamente por la Empresa.

24 Meses



Sistema Especial Vacaciones

10 Días Vacaciones Bono 80% SB	10 Días Vacaciones Bono 80% SB	10 Días Vacaciones Bono 80% SB
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

Sistema Regular Vacaciones

15 Días Vacaciones Bono 80% SB	15 Días Vacaciones Bono 80% SB
-----------------------------------	-----------------------------------

Cláusula 15ª. COMPENSACIÓN DÍAS FESTIVOS

La Compañía pagará una compensación en dinero a cada Trabajador(a) que, laborando en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, le corresponda prestar efectivamente sus servicios en día festivo.

Para los efectos del pago pactado en esta cláusula, se considerará que una jornada o turno de trabajo en día festivo otorga a un Trabajador(a) el derecho a la compensación referida, bajo la condición que ésta se inicie en el día festivo, sin considerar si el día en que termina el turno es o no festivo.

Sólo tendrán derecho a este bono los Trabajadores(as) que efectivamente hayan estado prestando sus servicios en su lugar de trabajo el día festivo que corresponda o bien asistiendo a algún curso, comisión de servicio o reunión enviado o requerido por el Empleador.

Para estos efectos se considerará también como trabajado el día festivo en que el Trabajador(a) no haya estado en su lugar de trabajo por causa de fuerza mayor, como por ejemplo en caso de nacimiento de un hijo o fallecimiento de un pariente, entendiéndose como tal para efectos del presente Convenio Colectivo, sólo aquellos parientes individualizados desde la letra d) hasta la j) de la Cláusula 5ª de este Convenio, o bien por estar haciendo uso de permiso sindical de acuerdo a lo establecido en este Instrumento Colectivo.

En caso que un día festivo coincida con un día domingo, el Trabajador(a) también tendrá derecho al pago de esta compensación, a condición que éste haya prestado efectivamente sus servicios, sin perjuicio de la fuerza mayor ya indicada.

Este bono consiste en que las horas trabajadas durante un día festivo se pagarán como si se tratasen de horas extraordinarias, de conformidad a la ley.

Cláusula 16ª. ASIGNACIÓN ZONA

La Compañía otorgará mensualmente una Asignación Zona de un 32% del Sueldo Base a todo Trabajador(a) que mantenga contrato vigente a la Compañía.

Cláusula 17ª. BONO TURNO NOCTURNO

La Compañía pagará un Bono Turno Nocturno equivalente a \$ 6.188.- (seis mil ciento ochenta y ocho pesos) a cada Trabajador(a) por cada día efectivamente trabajado en turno nocturno completo.

Cláusula 18ª. BONO MARZO

La Compañía otorgará un Bono Marzo de 30 % del Sueldo Base a cada Trabajador(a) que tenga contrato de trabajo vigente al día primero de marzo de cada año y una antigüedad de, a lo menos, seis meses completos a dicha fecha, o una parte proporcional a los meses calendario completos en que el

Trabajador(a) mantuvo una relación contractual con TQB si dicha antigüedad es menor a los seis meses. Para los efectos del pago proporcional, el valor mensual corresponderá a 1/6 del bono correspondiente. Este bono se pagará a más tardar el día 15 de marzo de cada año y se liquidará conjuntamente con la remuneración del mes de marzo de cada año.

Cláusula 19ª. BONO CONTINUIDAD OPERACIONAL

La Compañía pagará a cada Trabajador(a) afecto al presente Convenio Colectivo, que laboren en un sistema de turno y contra turno rotativo día/noche en la Jornada Excepcional de Trabajo 7x7 (7 días de trabajo y 7 de descanso), un Bono de Continuidad Operacional de \$9.129.- (nueve mil ciento veintinueve pesos), por cada día efectivamente trabajado durante la Jornada Excepcional de Trabajo cuyo propósito es retribuir a los Trabajadores(as) su disposición para lograr un fluido traspaso de los turnos y la mantención de la continuidad operacional de la faena.

Este bono se establece en consideración a que las partes están de acuerdo que para la continuidad de la operación se producen diversas situaciones que necesariamente debe darse, como por ejemplo y sin que la enumeración que sigue sea taxativa o excluyente:

- a) El ingreso a su área de trabajo, al menos, 15 minutos antes del horario establecido de inicio de la jornada de trabajo, a fin de facilitar el cambio de turno.
- b) La salida del área de trabajo con un retraso de, al menos, 15 minutos en relación con la hora de término de las labores, con el mismo objetivo y resultado de lo expuesto en la letra a) precedente.
- c) El arribo voluntario anticipado al campamento antes del primer día del ciclo de trabajo.
- d) Realizar el cambio de ropa de trabajo y/o el aseo personal antes y después de la jornada diaria, según corresponda, ocupando vestidores y duchas habilitadas conforme a la reglamentación vigente

En la eventualidad que se sobrepasen los tiempos señalados en las letras a) y b) de esta cláusula, por causas no imputables al Trabajador(a) y que se produzca una extensión de la jornada, el tiempo adicional de extensión de jornada se pagará como si fuera sobretiempo, sin que se impute este pago al Bono establecido en esta misma cláusula.

En caso que, alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones remuneracionales relacionadas con cambios de turno, continuidad de las labores, incluidos traslados, colación, cambios de vestuarios o equipamiento y en general, todos aquellos requerimientos para que las jornadas puedan desarrollarse en condiciones de continuidad, el gasto, pago o desembolso que por concepto de remuneraciones que para la Empresa signifique dicha obligación, en relación a los Trabajadores(as) afectos a este Convenio, se imputará al valor del Bono establecido en esta cláusula.

El pago de este Bono se hará conjuntamente con el pago de la remuneración mensual que corresponda.

Cláusula 20ª. AGUINALDO FIESTAS PATRIAS

La Compañía otorgará un Aguinaldo de Fiestas Patrias de \$215.176.- (doscientos quince mil ciento setenta y seis pesos) a cada Trabajador(a) que tenga contrato vigente al día primero de septiembre de cada año y una antigüedad de, a lo menos, seis meses completos a dicha fecha, o una parte proporcional a los meses calendario completos en que el Trabajador(a) mantuvo una relación contractual con TQB si dicha antigüedad es menor a los seis meses. Para los efectos del pago proporcional en relación con este último caso, el valor mensual corresponderá a 1/6 del aguinaldo correspondiente. Este aguinaldo se pagará a más tardar el 15 de septiembre y se liquidará conjuntamente con la remuneración del mes de septiembre.

Cláusula 21ª. AGUINALDO NAVIDAD

La Compañía otorgará un Aguinaldo de Navidad de \$309.228.- (trescientos nueve mil doscientos veintiocho pesos) a cada Trabajador(a) que tenga contrato vigente al día primero de diciembre de cada año y una antigüedad de, a lo menos, seis meses completos a dicha fecha, o una parte proporcional a los meses calendario completos en que el Trabajador(a) mantuvo una relación contractual con TQB si dicha antigüedad es menor a los seis meses. Para los efectos del pago proporcional en relación con este último caso, el valor mensual corresponderá a 1/6 del aguinaldo correspondiente. Este aguinaldo se pagará a más tardar el 15 de diciembre y se liquidará conjuntamente con la remuneración del mes de diciembre.

Cláusula 22ª. GRATIFICACIÓN LEGAL

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, la Empresa opta expresamente por pagar a sus Trabajadores(as) una Gratificación Legal Anual ascendente a 4,75 ingresos mínimos mensuales, según el valor que tenga este ingreso en el mes de diciembre de cada año.

Esta gratificación tendrá el carácter de garantizada, esto es, se pagará sea cual fuere la utilidad que obtuviere la Empresa, incluso, si el resultado fuese negativo, y con este pago la Compañía quedará eximida de la obligación establecida en el artículo 47 del mismo Código.

La Empresa pagará esta gratificación equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales a más tardar el 15 de diciembre de cada año y se liquidará el último día hábil de diciembre del año respectivo.

Si el Trabajador(a), a la fecha del pago de la gratificación, tuviese contrato vigente inferior a un año se le pagará la gratificación proporcional a los meses calendario completo en que mantuvo una relación contractual con TQB, durante el año calendario respectivo.

CAPÍTULO III. PERMISOS ESPECIALES Y OTROS BENEFICIOS

Cláusula 23ª. PERMISOS

1. PERMISO POR FALLECIMIENTO

En casos de fallecimiento de: Cónyuge, Conviviente, Hijos, Padre, Madre, Hermanos y Suegros del Trabajador(a) se otorgará siete días corridos de permiso con goce de Remuneraciones, o la proporción de ellos si parte de estos días el Trabajador(a) está o le corresponde descanso, feriado, vacaciones, licencia médica o pre o post natal. Este permiso se imputará a cualquier permiso que otorgue la ley por los mismos hechos, no se agregará a ellos y deberá hacerse efectivo a partir del día del respectivo fallecimiento.

El Trabajador deberá acreditar el fallecimiento presentando el certificado correspondiente dentro de los treinta (30) días siguientes desde la fecha que se otorgó el permiso.

2. PERMISO POR NACIMIENTO

En casos de nacimiento de Hijo(a), se otorgarán los permisos pagados que establece la legislación vigente. El Trabajador deberá acreditar el nacimiento presentando el certificado correspondiente dentro de los treinta (30) días siguientes desde la fecha que se otorgó el permiso.

3. PERMISO POR MATRIMONIO

En caso de matrimonio del Trabajador(a), se otorgarán los permisos pagados que establece la legislación vigente. El Trabajador(a) deberá acreditar el matrimonio presentando el certificado correspondiente dentro de los treinta (30) días siguientes desde la fecha en que se efectuó el matrimonio.

4. PERMISO CON GOCE DE REMUNERACIONES

La Compañía otorgará, en forma específica y limitada, permisos con goce de remuneraciones cuando el Trabajador(a) por razones de fuerza mayor deba ausentarse de sus labores. Para ello en la solicitud de permisos deberá indicar cuándo devolverá el o los días de trabajo, previa aprobación del Gerente del área.

5. PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES

La Compañía otorgará permisos limitados sin goce de remuneraciones, siempre que sea por un motivo justificado, previa aprobación del Gerente del área, y que no signifique interrupciones de las labores habituales en el área donde trabaje.

Cláusula 24ª. OTROS BENEFICIOS

1. BECA ESCOLAR

La Compañía otorgará anualmente, al inicio del año escolar y previa presentación del certificado de matrícula o de alumno regular y de un certificado del valor anual del arancel, de un establecimiento educacional reconocido por el Ministerio de Educación, una Beca Escolar para los Hijos(as) de los Trabajadores(as). Esta beca se pagará directamente al prestador del servicio, salvo en el caso de los Hijos(as) que cursen pre -kínder o kínder, en cuyo caso se otorgará como ayuda escolar directamente al Trabajador(a).

Tendrán derecho a la beca escolar los Hijos(as):

- a) Que sean Cargas Familiares; o
- b) Que sean mayores de 24 años y hasta el año que cumplan 28 años siempre y cuando no hayan contraído matrimonio y vivan bajo dependencia económica del Trabajador.

Los montos por nivel de escolaridad son los siguientes:

Nivel	Valor Anual \$
Educación Universitaria	\$2.038.055.- (dos millones treinta y ocho mil cincuenta y cinco pesos)
Escuelas Matrices Nivel Superior	\$1.902.945.- (un millón novecientos dos mil novecientos cuarenta y cinco pesos)
Educación Técnica	\$1.027.588.- (un millón veintisiete mil quinientos ochenta y ocho pesos)
Escuelas Matrices Nivel Medio	\$951.470.- (novecientos cincuenta y un mil cuatrocientos setenta pesos)
Enseñanza Media	\$918.411.- (novecientos dieciocho mil cuatrocientos once pesos)
Enseñanza Básica	\$688.804.- (seiscientos ochenta y ocho mil ochocientos cuatro pesos)
Enseñanza Prekínder y Kínder	\$399.232.- (trescientos noventa y nueve mil doscientos treinta y dos pesos)

Sala Cuna	\$399.232.- (trescientos noventa y nueve mil doscientos treinta y dos pesos)
Rehabilitación Teletón	\$713.605.- (setecientos trece mil seiscientos cinco pesos)
Educación Diferencial	\$713.605.- (setecientos trece mil seiscientos cinco pesos)

Se considerará para el nivel de Prekínder los niños mayores a 3 años y 9 meses al 31 de marzo de cada año.

Se considerará para el nivel Sala Cuna los hijos en edad entre el post natal y antes de ingresar a la educación prebásica (prekínder).

La educación diferencial aplica en caso de un hijo estudiante que, por expresa disposición médica, deba ser matriculado en un establecimiento de educación diferenciada, especialmente reconocidos como tal por el Ministerio de Educación.

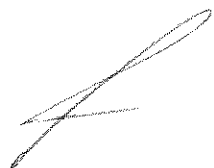
Se considerará de nivel Universitario la carrera que tenga una duración igual o superior a ocho (8) semestres.

Se entiende incluido en el nivel técnico y tendrán derecho a la beca o ayuda correspondiente los alumnos de las escuelas de suboficiales de especialidades de las Fuerzas Armadas y de Orden, Escuela de Instrucción de Carabineros de Chile y Escuela de la Policía de Investigaciones de Chile.

En el nivel universitario se incluyen las escuelas de oficiales de las distintas ramas de las Fuerzas Armadas y de Orden de Chile.

Esta Beca se hace extensiva a los Trabajadores(as) para completar sus estudios de Enseñanza Media, Técnica y Universitaria, y se pagará al prestador del servicio en la forma establecida en el procedimiento respectivo. En lo referido a la Enseñanza Universitaria para Trabajadores(as) no existirán cupos predefinidos. Será responsabilidad del Trabajador(a) compatibilizar sus obligaciones laborales con sus estudios.

Para acceder a este beneficio anual en forma completa el Trabajador(a) debe haber ingresado a la Empresa antes del primer día hábil de enero de dicho período. A los Trabajadores(as) que ingresen en fecha posterior se les pagará una proporción del beneficio correspondiente a los meses calendario completo hasta diciembre del período respectivo. Para los efectos del pago proporcional, el valor mensual corresponderá a 1/12 de la Beca Escolar.




Cumpléndose los requisitos señalados precedentemente, y el Trabajador(a) optare por recibir directamente los montos de este beneficio a título de Ayuda Escolar, se le pagará conjuntamente con la liquidación de sus Remuneraciones. En este caso la Ayuda Escolar estará afecta a las deducciones por impuestos y cotizaciones previsionales que correspondan.

Si el costo anual del arancel de matrícula fuere inferior al monto establecido para el beneficio, se pagará al prestador del servicio en la forma establecida en el procedimiento respectivo y el saldo, se le pagará al Trabajador(a) directamente en la forma establecida en el párrafo anterior.

Los montos de escolaridad establecidos en esta cláusula se aplicarán a todos los pagos de Beca Escolar que correspondan a contar de la vigencia del Convenio, pero no podrá entenderse que deban ser reliquidadas a los nuevos valores las becas escolares ya pagadas durante 2022 con arreglo a los valores del Convenio Colectivo anterior.

2. BECA EXCELENCIA ACADEMICA (BEA)

Los hijos(as) de Trabajadores(as) que obtengan 600 o más puntos ponderados en las pruebas de Lenguaje y Matemáticas (50% y 50%), de la PSU o Prueba de Transición o PAES o equivalente que determine la autoridad, rendida en el año académico inmediatamente anterior, tendrán derecho a percibir una Beca de Excelencia Académica (BEA). La duración de esta beca será por todo el tiempo que dure la carrera, de acuerdo con su malla curricular, con un plazo límite de 6 años. Será requisito esencial para continuar percibiendo la BEA que el beneficiario entregue cada año o semestre académico, según corresponda, los documentos de la Universidad que acrediten la aprobación de todas las materias del semestre o año académico respectivo. En caso contrario cesará el otorgamiento de la BEA. El presente beneficio aplica solamente para realizar estudios dentro del territorio nacional y se pagará en los meses de marzo y abril de cada año.

El valor de la BEA anual será de 80 Unidades de Fomento (UF), equivalentes en moneda nacional. Se entregarán tres (03) BEA por cada año calendario de acuerdo con la primera mayoría de puntaje obtenido en la PSU. Ante igualdad de puntaje se considerará, para dirimir al beneficiario, las notas académicas obtenidas durante la enseñanza media (notas NEM). En caso de persistir la igualdad se tendrá en cuenta, primero, la antigüedad en la Empresa y, en segundo lugar, la remuneración mensual percibida. Esta

selección la efectuará el Sindicato, quien entregará todos los antecedentes del proceso a la Empresa.

En caso de que el Trabajador(a) se desvincule de la Empresa, cualquiera sea la causa, la BEA se extinguirá a partir de la fecha de término del contrato de trabajo y la Empresa no tendrá la obligación de seguir pagando el beneficio, en los casos que aún se encuentre vigente el beneficio.

3. BONO CUIDADO INFANTIL

A los Trabajadores(as) de la Compañía que, teniendo derecho a Sala Cuna, opten por dejar a sus hijos(as) menores al cuidado de otras personas y no utilicen los servicios provistos por la Empresa, se les otorgará un bono compensatorio en los siguientes términos:

- a) Por cada hijo(a) menor de 2 años y hasta el mes en que cumpla esa edad, el bono será de \$ 246.171.- (Doscientos cuarenta y seis mil cientos setenta y uno pesos) brutos mensuales.
- b) Por cada hijo(a) entre 2 y hasta el mes en que cumpla los 3 años de edad, el bono será de \$121.067.- (Ciento veintiun mil sesenta y setepesos pesos) brutos mensuales.

También accederán a este beneficio los Trabajadores varones que tengan hijos(as) menores de 2 años de edad que estén al cuidado de otras personas y no en sala cuna, siempre que la madre no haya accedido a este mismo beneficio por ser trabajadora de CMTQBSA y, en todo caso, deberán cumplirse los términos requisitos y condiciones contenidos en la política de la Empresa.

4. AYUDA POR FALLECIMIENTO

Teck Quebrada Blanca mantendrá un Seguro Colectivo de Vida para cobertura de Protección Familiar para la (el) Cónyuge, Conviviente y aquellos hijos(as) Carga Familiar del Trabajador(a) que la compañía aseguradora incluya en la póliza respectiva, sin costo para el Trabajador(a). En lo principal el seguro contempla una cobertura de 50 UF por el fallecimiento del (la) cónyuge o conviviente y de 50 UF por el fallecimiento de cada hijo(a) Carga Familiar. Los términos y requisitos actuales estipulados en la Póliza de la Compañía de Seguros se mantendrán substancialmente. Los montos asegurados se mantendrán sin variación.

En caso de fallecimiento del Trabajador(a), la Compañía pagará a una de las personas señaladas en el artículo 60 del Código del Trabajo y en el orden que allí se indica, una ayuda funeraria ascendente a la suma única y total de \$ 1.681.748.- (un millón seiscientos ochenta y unos mil setecientos cuarenta y ocho pesos) brutos.

5. AYUDA NACIMIENTO DE HIJOS

La Compañía bonificará al Trabajador(a) con la suma de \$ 118.936.- (ciento dieciocho mil novecientos treinta y seis pesos) por el nacimiento de cada Hijo(a). Si ambos padres tienen la calidad de Trabajadores de la Compañía, sólo uno de ellos percibirá esta Ayuda de Nacimiento. El nacimiento deberá ser acreditado con el respectivo certificado de inscripción en el Registro Civil, para que el beneficio sea pagado conjuntamente con la remuneración del mes siguiente al nacimiento.

6. AYUDA MATRIMONIAL

Por el hecho de contraer vínculo matrimonial, el Trabajador(a) percibirá un bono de \$ 237.868.- (doscientos treinta y siete mil ochocientos sesenta y ocho pesos), que se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente al mes en que se contrajo matrimonio, para lo cual el beneficiario deberá presentar el certificado correspondiente. Si dos Trabajadores de la Compañía contraen matrimonio entre sí, sólo uno de ellos percibirá esta Ayuda Matrimonial.

7. PLAN HABITACIONAL

Préstamo habitacional para viviendas ubicadas fuera de Tarapacá

La Empresa otorgará un préstamo en UF equivalente al 10% del Crédito Hipotecario aprobado por una institución Bancaria o financiera a los Trabajadores(as) que no cuenten con casa propia. Este préstamo tendrá por objeto aportar al pago del pie de la compra del inmueble y casa habitación ubicada fuera de la Región de Tarapacá. El valor del préstamo antes indicado tendrá un tope de UF 500. Para acceder a este préstamo será requisito que el Trabajador(a) cuente con al menos 2 años de antigüedad en la Empresa.

El plazo máximo por el cual se otorgará el préstamo será el equivalente a 72 cuotas mensuales sucesivas y no devengará intereses.

Préstamo habitacional para viviendas ubicadas en Tarapacá

La Empresa otorgará un préstamo en UF a los Trabajadores(as) cuyo objeto será aportar al financiamiento de una de las siguientes alternativas: i) al pago del pie de la compra de inmueble sitio/terreno; ii) al pago del pie de la compra de inmueble casa habitación; iii) al pago de los gastos de la construcción de un

inmueble casa habitación; iv) al pago de los gastos de la ampliación de un inmueble casa habitación; vi) al pago del crédito hipotecario de un inmueble casa habitación de su propiedad. En todas las alternativas el inmueble deberá estar ubicado en la región de Tarapacá y el préstamo será equivalente al 15% del valor de la vivienda o sitio indicado en el crédito hipotecario aprobado por una institución bancaria o financiera correspondiente o, en su caso, tendrá como valor máximo el presupuesto de la construcción o ampliación. En todos los casos antes señalados, el préstamo tendrá un tope máximo de 750 UF.

El plazo máximo por el cual se otorgará el préstamo será el equivalente a 120 cuotas mensuales sucesivas y no devengará intereses.

Segundo préstamo habitacional:

Una vez pagada la totalidad de la deuda que el Trabajador(a) asume con la Empresa por causa del préstamo habitacional por inmueble ubicado dentro o fuera de Tarapacá, el Trabajador(a) podrá optar por segunda y última vez al beneficio del plan habitacional, solo aplicable a ampliación de vivienda propia y siempre que acredite nuevamente que cumple con la totalidad de los requisitos y condiciones para acceder al plan habitacional. El préstamo tendrá un tope máximo de 500 o 750 UF según corresponda. Para acceder a este préstamo será requisito que el beneficiario viva en la vivienda.

Préstamo habitacional de emergencia de cobertura nacional:

La Empresa otorgará un préstamo de emergencia a los Trabajadores(as) que sufran daños en la casa habitación de su propiedad por causa de factores de caso fortuito o fuerza mayor, tales como, terremotos, aluviones, tsunamis, incendios o equivalentes. Este préstamo tendrá las mismas condiciones que el préstamo aplicable a inmuebles ubicados en la Región de Tarapacá, entre ellas un monto máximo de 750 UF, sin importar el lugar donde efectivamente se encuentre el inmueble.

Condiciones generales de los préstamos habitacionales

En todos los casos el préstamo en UF corresponderá a su valor en pesos al día primero del mes en que se feche la escritura pública de compraventa.

Se otorgarán un máximo total de veinticinco (25) préstamos acogidos a este plan habitacional en el año calendario para un universo del total de Trabajadores(as) afectados al presente Convenio, cualquiera sea la alternativa de plan utilizado. En el procedimiento que la Empresa disponga al efecto se establecerá la forma de definir estos cupos.

Este beneficio solo se otorgará por una vez a cada Trabajador(a) y no tendrán derecho a éste los Trabajadores(as) que ya hayan sido beneficiados con alguno de los planes habitacionales otorgados anteriormente por la Empresa, salvo el caso del segundo préstamo habitacional.

Los impuestos y gastos que se devenguen con ocasión del otorgamiento del préstamo, escrituras públicas e inscripciones conservatorias pertinentes, serán de cargo del Trabajador(a).

Para acceder a este beneficio, el Trabajador(a) deberá solicitarlo por escrito a la Empresa, según formulario que ella disponga. El Trabajador(a) deberá autorizar a TQB para que lo descuenten en cuotas sucesivas con cargo a sus remuneraciones mensuales y, en caso de término del contrato de trabajo, por la causal legal que sea, el Trabajador(a) autoriza a que se descuenta el monto total del saldo insoluto de la deuda de todos los haberes que le correspondan con motivo del término de la relación laboral en su respectivo finiquito. El descuento de la primera cuota del préstamo se hará el mes siguiente a la suscripción de la escritura de compraventa.

Adicionalmente, y para el aseguramiento del pago total del préstamo, el Trabajador(a) deberá, previamente, suscribir el pagaré correspondiente y constituir primera hipoteca o segunda hipoteca, según se trate, a favor de Teck Quebrada Blanca para garantizar el pago del préstamo que se la ha otorgado.

El Trabajador(a) deudor deberá obligarse en la respectiva escritura de compraventa a no enajenar, gravar ni arrendar la propiedad a favor de terceros sin previo consentimiento escrito de Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A., por lo cual se inscribirá conjuntamente con la hipoteca, prohibiciones de gravar y enajenar la propiedad sin previo consentimiento de CMTQB.

8. PLAN MEJORAMIENTO DE PENSIÓN

La Compañía propone ejecutar un Plan para mejorar las pensiones de jubilación de sus Trabajadores(as), adicional al aporte de trabajo pesado.

Aquellos Trabajadores que manifiesten expresamente su voluntad de acogerse a este plan, deberán aportar un 1% o un 2 % de su remuneración mensual Imponible, hasta el tope legal expresado en UF, como APV (ahorro previsional voluntario).

La Empresa aportará el doble del aporte de los Trabajadores, es decir, hasta un 4% de la remuneración imponible mensual hasta el tope legal expresado en UF, como Depósito Convenido.

Este beneficio tiene carácter de voluntario por lo que podrán acogerse los Trabajadores(as) que lo deseen.

Cláusula 25º. LICENCIAS DE CONDUCIR

La Compañía, consistente con la práctica actual continuará pagando los costos de la obtención y/o renovación de aquellas licencias de conducir que requiera el Trabajador(a) para desempeñar las funciones de su cargo, con excepción de la licencia clase B.

CAPÍTULO IV.

Cláusula 26º. SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

La Compañía se compromete a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los Trabajadores(as), manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en Faena, Puerto e Iquique como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

La Compañía, asimismo, prestará o garantizará los elementos necesarios para que los Trabajadores(as) en caso de accidentes o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

En caso que el Trabajador(a), por motivo de discapacidad física o mental sufrida como consecuencia del cumplimiento de sus funciones normales de trabajo en la Compañía, no pueda desempeñar las funciones de su cargo para las cuales fue contratado, la Compañía realizará sus mejores esfuerzos para reasignar al Trabajador(a) a otro cargo existente, siempre que pueda, a juicio de la Compañía, cumplir con los requerimientos de ese cargo. La remuneración, beneficios, jornada y demás condiciones de empleo serán aquellas que correspondan al nuevo cargo asignado.

Cláusula 27º. EQUIPOS Y/O ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y ROPA DE TRABAJO.

La Compañía entregará a todos los Trabajadores(as) que lo necesiten, la siguiente ropa de trabajo y elementos de protección personal que a continuación se indican:

Al Trabajador(a) de Faena se le entregará el equipo de seguridad completo que requiera (tenidas térmicas, zapatos, anteojos, etc.). Su recambio se hará considerando el deterioro, de acuerdo con informe de Prevención de Riesgos, y previa entrega de la ropa o elemento deteriorado.

La Compañía reconoce que en algunas áreas se requiere usar tenidas especiales; la determinación de dichas áreas y los tipos de tenidas son de responsabilidad de la Compañía.

La ropa de trabajo y los elementos de protección personal pertenecen a la Compañía y el Trabajador(a) debe cuidarlos adecuadamente y restituirlos en el evento que dejare de pertenecer a Teck Quebrada Blanca. En caso de deterioro, pérdida o robo atribuible a negligencia del Trabajador(a), éste asumirá la responsabilidad de costear su reposición.

CAPÍTULO V.

Cláusula 28º. SEGUROS VIDA, SALUD, LICENCIAS MÉDICAS

1. SEGURO DE VIDA

Teck Quebrada Blanca mantendrá un Seguro de Vida para sus Trabajadores(as), sin costo para éstos, bajo los términos, requisitos y procedimientos contemplados en la Póliza, donde se indica por ejemplo las siguientes coberturas:

Vida: Se paga una vez el capital asegurado (24 veces el Sueldo Base Mensual) con un mínimo de 1.000 UF.

Invalidez permanente: 2/3 (I.P.D.T): 24 veces el Sueldo Base Mensual con un mínimo de 1.000 UF. Se entiende por invalidez permanente 2/3 de la pérdida irreversible y definitiva, a consecuencia de enfermedad, accidente, o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, de a lo menos dos tercios (2/3) de la capacidad de trabajo, evaluada conforme a las "Normas para evaluación y calificación del grado de invalidez de los Trabajadores afiliados al nuevo sistema de pensiones", regulado por el Decreto Ley N° 3.500 de 1980.

Muerte accidental (M.A.): Se paga una vez el capital asegurado (24 veces el Sueldo Base Mensual), en forma complementarla al beneficio anterior, con un mínimo de 1.000 UF.

Invalidez accidental o desmembramiento (IA): Contempla el pago total o parcial del capital asegurado en los términos que indique la póliza, con un mínimo de 500 UF.

2. SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD

Teck Quebrada Blanca mantendrá un seguro complementario de salud para cada Trabajador(a) y sus Cargas Familiares, sin costo para éste, con una cobertura entre 80% y 100%, según sea el caso, de los

gastos médicos, medicamentos y tratamientos, efectivamente aprobados no pagados por la ISAPRE, de acuerdo con la póliza. En los casos en que el Trabajador (a) tenga Conviviente, en la forma en que está definida en este convenio, podrá incorporar este beneficio en lugar del cónyuge o conviviente. .

La Empresa se reserva el derecho de evaluar y seleccionar cada vez que sea necesaria la contratación de este seguro, en la búsqueda permanente de mejores beneficios para sus Trabajadores(as).

Se entenderá por Carga Familiar para efectos del Seguro de Salud Complementario el cónyuge, conviviente civil o de hecho, esté o no inscrito como carga del Trabajador(a). Para poder acceder a este beneficio deberá cumplirse con el requisito de que el cónyuge, conviviente civil o de hecho esté incorporado(a) a un sistema de salud. En el caso de la o el conviviente de hecho deberá, además, acreditar la convivencia por más de 3 (tres) años.

También accederán al beneficio dental los hijos del trabajador que no estén reconocidos como su carga familiar hasta los 18 años de edad o hasta los 28 años de edad si acreditan que se encuentran estudiando, que tienen el estado civil de soltero/a y mantienen dependencia económica del trabajador. Para estos efectos, se considerará devengado el beneficio cuando sean efectivamente presentados los antecedentes requeridos a la Empresa.

La póliza establece que la utilización de los beneficios que otorgan los Sistemas de Salud (Fonasa - Isapres), y otros contratados individualmente, como por ejemplo el Seguro Automotriz Obligatorio (Ley 18.490) son prioritarios y obligatorios, por tanto, el beneficio de este seguro bonifica los excedentes no cubiertos por ellos, en los porcentajes y topes que establece la compañía de seguros.

3. SEGURO DENTAL

Teck Quebrada Blanca mantendrá un seguro dental para cada Trabajador(a) con más de 6 (seis) meses de antigüedad en la Compañía, sin costo para éste, con una cobertura del 75% de los costos dentales incurridos por el Trabajador(a) y por sus Cargas Familiares Dentales, hasta un reembolso máximo anual (enero a diciembre) por cada integrante del grupo familiar de UF 30. El cónyuge y el conviviente civil del Trabajador(a) estarán exentos del copago del 50% del costo de la prestación dental.

Se entenderá por Carga Familiar Dental aquellas Cargas Familiares mayores a 3 años y 9 meses al 31 de marzo de cada año o, en caso excepcional, aquellas Cargas Familiares menores a esta edad en el caso que requiera una intervención dental, de acuerdo con una certificación emitida por un Cirujano Dentista.

También accederán al beneficio dental los hijos del trabajador que no estén reconocidos como su carga familiar hasta los 18 años de edad o hasta los 28 años de edad si acreditan que se encuentran estudiando, que tienen el estado civil de soltero/a y mantienen dependencia económica del trabajador. Para estos efectos, se considerará devengado el beneficio cuando sean efectivamente presentados los antecedentes requeridos a la Empresa.

4. LICENCIAS MÉDICAS

La Compañía pagará a todos los Trabajadores(as) el 100% del sueldo base diario durante los tres (3) primeros días de una ausencia del trabajo por licencia médica oportunamente presentada a la Compañía, si el organismo previsional no cubre dichos días.

En caso de que un Trabajador(a) requiera hacer uso de licencia médica, la empresa le dará a título de anticipo el monto equivalente a su Remuneración líquida promedio mensual proporcional por los días que dure la respectiva licencia médica.

Este beneficio se otorgará por un período máximo de tres (3) meses corridos o un tope de 90 días en el año calendario, lo que se cumpla primero.

Cuando el Trabajador(a) reciba el pago del subsidio por parte del sistema de salud (Isapre, Fonasa u otro) deberá endosar el cheque a la Empresa por concepto de devolución del anticipo recibido, o bien, hacer devolución del monto equivalente. En caso que esta devolución por parte del trabajador no ocurra antes de 30 días de expirada la licencia, el anticipo se descontará en cuotas mensuales de su liquidación de remuneraciones mensual, descuento que no puede exceder del 15% de su remuneración total.

En caso de que el monto del subsidio sea calculado en base al tope legal establecido en Unidades de Fomento, el Trabajador(a) sólo se obliga a devolver el anticipo hasta este monto.

En caso de que el Trabajador(a) no reciba pago alguno, o bien, reciba pago parcial, por concepto de subsidio, el anticipo se descontará en cuotas mensuales de su liquidación de remuneraciones mensual, descuento que no puede exceder del 15% de su remuneración total. Se procederá de igual forma respecto de la situación establecida en el párrafo primero precedente, en el evento que la licencia médica fuese rechazada por el organismo previsional o ésta no fuere tramitada oportunamente por el Trabajador(a).

En aquellos casos en que una o más de las licencias médicas otorgadas al Trabajador(a) fueren rechazadas por la Institución de salud respectiva y éste apele de dicha resolución al COMPIN, los descuentos se harán una vez que se obtenga la resolución de esta institución, siempre que dicho plazo no exceda de tres meses contados desde el término de la licencia respectiva.

Si el Trabajador(a) apela de la resolución del COMPIN ante la Superintendencia de Salud no se le efectuarán los descuentos sino después de transcurridos seis meses contados desde el término de la licencia respectiva.

Si el Trabajador(a) dejare de pertenecer a la Empresa por cualquier causa, el anticipo a que se refiere esta cláusula le será descontado de su finiquito, incluida las indemnizaciones respectivas.

CAPITULO VI.

Cláusula 29ª. CAPACITACIÓN LABORAL

1. CAPACITACIÓN

La Compañía desarrollará programas tendientes a elevar el nivel de la capacitación de sus Trabajadores(as) en todos sus niveles según sus requerimientos técnicos y en conformidad a la ley. La Compañía realizará los programas de capacitación y desarrollo laboral en concordancia con los objetivos de las carreras laborales establecidas para los Trabajadores(as).

Los Trabajadores(as), a través de sus representantes en el Comité Bipartito de Capacitación, participan y conocen de las propuestas y políticas de capacitación que formula la Empresa, destinado a un proceso de mejoramiento permanente de sus Trabajadores(a). El proceso de selección de Trabajadores(as) para desarrollo de carrera laboral se realizará de acuerdo con un procedimiento de evaluación de desempeño, el que será revisado en este mismo Comité, con participación del Sindicato de Trabajadores, sin que por ello la Empresa renuncie a sus facultades de administración.

La capacitación será considerada como un factor importante en la promoción de los Trabajadores(as), para lo cual estas actividades deberán quedar registradas en la carpeta personal de cada Trabajador(a).

La Compañía destinará los recursos necesarios para el funcionamiento de estas actividades.

Las actividades de capacitación se realizarán durante la jornada de trabajo o en el período de descanso pero no inmediatamente después de la jornada diaria de trabajo. En caso que las capacitaciones se realicen en período de descanso, éstas no podrán exceder los dos (2) días del período completo de descanso, con el acuerdo del Trabajador(a).

2. BONO CAPACITACIÓN

En los casos en que la Compañía considere determinada capacitación como esencial y si dicha actividad se realiza en la jornada de descanso del Trabajador(a), se pagará al Trabajador(a) un Bono de Capacitación equivalente a las horas de capacitación efectivas valorizadas a razón del 132% de su Sueldo Base por hora. Se pagarán de la misma forma las horas en que los trabajadores asistan, durante la jornada de descanso, al denominado "Programa de Desarrollo de Carrera" que establece la Empresa conforme a sus necesidades e intereses de capacitación y desarrollo de su personal. En los casos en que la capacitación se desarrolle en faena, las horas de capacitación serán valorizadas a razón de 145% de su Sueldo Base por hora.

En los demás casos, incluyendo capacitaciones que no sean esenciales a juicio de la administración de la Compañía, no será pagado dicho bono.

CAPITULO VII.

Cláusula 30°. SITUACIONES DE FUERZA MAYOR DE TRÁNSITO

Cuando, por razones de fuerza mayor, el tránsito normal hacia y desde Faena quede interrumpido, la Compañía pagará como Horas de Emergencia aquellas horas de extensión del turno efectivamente trabajadas por sobre el turno normal de trabajo, todo lo anterior de acuerdo con lo estipulado en la cláusula relativa a las horas de emergencia.

Asimismo, la Compañía proveerá de alimentación y alojamiento para aquellos Trabajadores(as) que no siendo de la Provincia de Iquique, no puedan subir a Faena por los motivos anteriormente señalados. Estos Trabajadores(as) además recibirán la remuneración que les corresponda mientras dure esta situación.

CAPITULO VIII. BENEFICIOS SINDICALES

Cláusula 30° PERMISO SINDICAL

La Compañía otorgará un total de 120 horas mensuales de permiso sindical remunerado a los Directores del Sindicato, siempre que sea informado al área de Recursos Humanos de la Compañía con 48 horas de anticipación. Estas horas de permiso se imputan a los permisos sindicales que contemple o llegue a contemplar la ley. Los tiempos por permiso sindical establecidos en esta cláusula se entenderán efectivamente trabajados para todos los efectos legales y contractuales.

Los Directores Sindicales se comprometen a no realizar gestiones ni actividades sindicales durante sus jornadas de trabajo.

CAPÍTULO IX. ACUERDO PARA LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN Y/O RENOVACIÓN DEL SISTEMA EXCEPCIONAL DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSOS

Las Partes dejan expresa constancia que las resoluciones de jornada excepcional en actual aplicación que autoriza el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, otorgada por la Dirección del Trabajo a la Empresa, mantendrán su vigencia por todo el plazo otorgado en las referidas resoluciones, de manera de asegurar la continuidad operacional sin interrupciones.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo respecto al acuerdo de los Trabajadores (as) involucrados para la solicitud de autorización y/o renovación de sistemas excepcionales por la autoridad administrativa conforme a lo establecido en la Normativa y Órdenes de Servicio pertinentes de la Dirección del Trabajo, el Sindicato otorga por el presente acto su acuerdo explícito a la Empresa para la renovación por 3 años del actual sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos individualizado en el párrafo anterior, así como para solicitar nuevos sistemas excepcionales, en los términos que se señalan en esta cláusula y por el plazo máximo de 3 años, el que se computará desde el vencimiento de la vigencia de las resoluciones vigentes.

El acuerdo y autorización se otorga para la renovación y/o solicitud del sistema excepcional consistente en:

- a) 7x7 rotativo. Dos ciclos rotativos y continuos que se componen de: a) 7 (siete) días continuos de labores en horario diurno, seguidos de 7 (siete) días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de 12 (doce) horas y un tiempo destinado a colación de 1,00 hora imputable a dicha jornada, distribuida de 07:00 a 19:00 horas y; b) 8 (ocho) días continuos de labores en horario nocturno (siete jornadas laborales), seguidos de 6 (seis) días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de 12 (doce) horas y un tiempo destinado a colación de 1,00 hora imputable a dicha jornada, distribuida de 19:00 a 07:00 horas; siendo el promedio de horas semanales del ciclo 42,00 horas.
- b) 7x7 rotativo. Dos ciclos rotativos y continuos que se componen de: a) 7 (siete) días continuos de labores en horario diurno, seguidos de 7 (siete) días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de 12 (doce) horas y un tiempo destinado a colación de 1,00 hora imputable a dicha jornada, distribuida de 08:00 a 20:00 horas y; b) 8 (ocho) días continuos de labores en horario nocturno (siete jornadas laborales), seguidos de 6 (seis) días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de 12 (doce) horas y un tiempo destinado a colación de 1,00 hora imputable a dicha jornada, distribuida de 20:00 a 08:00 horas; siendo el promedio de horas semanales del ciclo 42,00 horas.
- c) 7x7 diurno. Un ciclo de trabajo laborado en turnos continuos que se compone de 7 días continuos de labores, seguidos de 7 (siete) días continuos de descanso, en horario diurno, con una jornada diaria

máxima de trabajo de doce horas y un tiempo destinado a colación de una hora imputable a dicha jornada, con horarios de 07:00 a 19:00 horas. El promedio de horas semanales del ciclo es de 42 horas.

d) 7x7 diurno. Un ciclo de trabajo laborado en turnos continuos que se compone de 7 días continuos de labores, seguidos de 7 (siete) días continuos de descanso, en horario diurno, con una jornada diaria máxima de trabajo de doce horas y un tiempo destinado a colación de una hora imputable a dicha jornada, con horarios de 08:00 a 20:00 horas. El promedio de horas semanales del ciclo es de 42 horas.

e) 4x3 diurno. Un ciclo de trabajo laborado en turnos continuos que se compone de 04 (cuatro) días continuos de labores, seguidos de 03 (tres) días continuos de descanso, en horario diurno, con una jornada diaria de trabajo de 9,00 horas para el primer día del ciclo; de 12,00 horas para los días dos y tres del ciclo y de 10,00 horas para el cuarto día del ciclo, con un tiempo destinado a colación de 1,00 hora imputable a dichas jornadas, para todos los días, siendo el promedio de horas semanales de 43 horas, distribuidas de

a. 10:00 horas a 19:00 horas, 07:00 horas a 19:00 horas y de 07:00 horas a 17:00 horas.

b. 11:00 horas a 20:00 horas, 08:00 horas a 20:00 horas y de 08:00 horas a 18:00 horas.

De conformidad a lo previsto en la normativa de la Dirección del Trabajo, se entenderá que el acuerdo dado en este acto es obligatorio para todos los Trabajadores que pertenecen al Sindicato, ya sea al momento de hacerse exigible la autorización para solicitar nuevas o al renovar las antes mencionadas jornadas excepcionales de trabajo y descanso, hayan estado o no sindicalizados al momento de otorgarse el presente acuerdo. Asimismo, el acuerdo dado en este acto por el Sindicato también deberá entenderse referido a solicitar la complementación del sistema de jornada de trabajo y de descanso antes indicada, para incluir en ellas puestos de trabajo no comprendidos en las resoluciones vigentes.

En consecuencia, la Empresa quedará facultada para efectuar, en la oportunidad que estime pertinente, la presentación y tramitación de la correspondiente solicitud de autorización de sistema excepcional o renovación de los sistemas vigentes y/o complementación de los sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso en los sistemas de turnos antes mencionados, conforme a las normas que la autoridad administrativa tiene o tenga establecidas, debiendo siempre considerarse para todos los efectos legales que el acuerdo de los Trabajadores se contiene en la presente cláusula contractual, dejando expresamente constancia que para el evento que la Dirección del Trabajo u otra disposición legal o reglamentaria que regulen los sistemas excepcionales modifiquen esta materia, la presente autorización de todos modos servirá como expreso acuerdo del Sindicato o individual de los Trabajadores para todos estos efectos. En todo caso, en el evento que la autoridad laboral, al momento de solicitarse la autorización y/o renovación de jornada antes referida, requiera la ratificación del presente acuerdo por parte del sindicato, este se obliga desde ya a concurrir y suscribir los documentos y/o instrumentos que sean necesarios para dar cumplimiento al requerimiento de la autoridad.

Sin perjuicio de lo anterior, y para los efectos de la aplicación efectiva de este acuerdo, las Partes, y especialmente el Sindicato, pactan realizar cualquier gestión o trámite adicional que sea necesario ante la autoridad laboral o de salud competentes, para obtener la autorización y renovación de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos a que se ha hecho referencia en la presente cláusula.

La Empresa podrá presentar una o más solicitudes a la Dirección del Trabajo para solicitar o renovar los sistemas excepcionales antes descritos, a su sola decisión, teniendo en cuenta los puestos de trabajo específicos actuales o futuros de los Trabajadores socios (as) del Sindicato.

En caso que la ley laboral disminuya o aumente la duración de la jornada ordinaria de trabajo y también en caso de cualquier otra modificación legal, reglamentaria o de la autoridad administrativa que impida o requiera modificar de cualquier forma la ejecución de los sistemas excepcionales en la forma en que fueron autorizados o que se encuentre en aplicación, de manera expresa se entiende que la autorización que otorga el Sindicato abarca en especial la facultad de la Empresa para adecuar los horarios de ingreso y salida del ciclo, así como la duración y distribución de la jornada de trabajo del mismo, a fin de adecuarse y cumplir con los cambios a la normativa.

Para efectos que la empresa pueda implementar efectivamente los sistemas excepcionales descritos en esta cláusula, el Sindicato autoriza a la Empresa para efectuar las solicitudes y realizar todas las adecuaciones contractuales, administrativas y reglamentarias que sean necesarias a objeto de cumplir con los requerimientos y requisitos que imponga la ley y la autoridad laboral para adecuarse a todo cambio legal y/o de la regulación administrativa, debiendo entenderse que la autorización que otorga el Sindicato y todos sus socios (as) para estos efectos es completa y no está sujeta a condiciones, limitaciones, ni ratificaciones de ningún tipo.

Para los efectos previstos exclusivamente en el párrafo anterior, los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso 7x7, que la Empresa podrá solicitar su renovación o autorización, tendrá como límite máximo un promedio semanal de 42 horas, debiéndose adecuar en lo posible a la distribución y horarios indicados. Se aplicará la misma regla para la jornada excepcional 4x3, en cuyo caso el promedio semanal no podrá superar las 44,05 horas.

La autorización que se entrega a la Empresa en este acto por parte del Sindicato se entenderá materializada y cumplida solo si cumplen con la finalidad de lograr la dictación de la(s) Resolución(es) correspondientes emitidas por la Dirección del Trabajo en base a este acuerdo.

CAPÍTULO X. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes acuerdan que la Empresa podrá extender la aplicación de todo o parte de las estipulaciones y cláusulas del presente instrumento colectivo a todos o parte de los trabajadores con contrato indefinido de la Empresa que no tengan afiliación sindical, respetando las reglas que se indican a continuación:

- a) No se extenderán de ninguna forma y a ningún trabajador los beneficios que se otorgan solo por motivo de la firma del instrumento colectivo contenidos en la cláusula primera transitoria de este Instrumento Colectivo.
- b) No se extenderá el beneficio de plan habitacional a los trabajadores que ya lo han obtenido.
- c) Para acceder a los beneficios, los trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar al Sindicato el cien por ciento del valor de la cuota ordinaria de la organización sindical durante todo el periodo de vigencia de este contrato.

CAPÍTULO FINAL.

CLÁUSULA PRIMERA TRANSITORIA: BENEFICIOS QUE SE OTORGAN SOLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO

Todos los beneficios estipulados en el presente anexo se pagan solo por motivo de la firma del Contrato Colectivo.

1. Bonos que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo.

Las Partes convienen que sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo la Empresa pagará a los Trabajadores(as) de la nómina contenida en el Anexo N° A por única vez los siguientes bonos:

Bono de Negociación Eficaz. La Empresa pagará por única vez a cada Trabajador(a) del Anexo N° A un bono excepcional y extraordinario sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo que asciende a la suma única y total de \$5.400.000.- pesos brutos.

Bono de Negociación Anticipada. La Empresa pagará por única vez a cada Trabajador(a) del Anexo N° A un bono excepcional y extraordinario sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo que asciende a la suma única y total de \$5.000.000.- pesos brutos.

Bono Mesa de Trabajo y Gestión Operacional. La Empresa pagará por única vez a cada Trabajador(a) del Anexo N° A un bono excepcional y extraordinario sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo que asciende a la suma única y total de \$1.500.000.- pesos brutos.

Bono por Solicitud y Renovación de Jornada Excepcional. La Empresa pagará por única vez a cada Trabajador(a) del Anexo N° A un bono excepcional y extraordinario sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo que asciende a la suma única y total de \$2.100.000.- pesos brutos.

Estos beneficios sólo se pagarán si el instrumento colectivo es suscrito por todos los integrantes de la directiva sindical.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 336 del Código del Trabajo, las partes declaran que, al estar pactados, solo por motivo de la firma del instrumento colectivo, estos beneficios no se incluyen en el piso del instrumento colectivo.

2. Préstamo que se otorga sólo por motivo de la firma del Contrato Colectivo

Las Partes convienen que sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo, la Empresa otorgará por única vez a cada Trabajador(a) contenido en la nómina del Anexo N° A un préstamo sin reajustes ni intereses que asciende a la suma única y total de \$2.600.000.-

Este préstamo será descontado de las remuneraciones del Trabajador(a) en 36 cuotas mensuales iguales y sucesivas a partir del mes de inicio de vigencia del instrumento colectivo, entendiéndose este pacto como acuerdo total y suficiente para efectuar los descuentos antes referidos. En caso de terminación del respectivo contrato de trabajo antes del pago de este préstamo, la Empresa queda irrevocablemente autorizada para descontar el saldo insoluto de los montos que corresponda pagar por concepto de finiquito.

El único motivo de este préstamo es la firma del instrumento colectivo y sólo se pagará si el instrumento colectivo es suscrito por todos los integrantes de la directiva sindical.

Al estar pactado solo por motivo de la firma del instrumento colectivo, este beneficio no se incluye en el piso a que se refiere el artículo 336 del Código del Trabajo.

3. Comisión de trabajo que se estipula sólo por la firma del convenio colectivo

Las Partes se acuerdan a que a partir del 01 de junio del 2023 se constituirá una Mesa de Trabajo con la finalidad de efectuar un análisis de los desafíos y oportunidades de Quebrada Blanca Fase 2, con el objeto de generar las directrices, condiciones, parámetros y variables que determinarán el pago del Bono de Gestión, las que podrán considerar el pago mensual (BGM) y/o el pago anual (BGA) y los demás componentes que acuerden las partes, para ser aplicadas a partir de febrero 2025. En el caso que se alcance un acuerdo en la Mesa de Trabajo, las Partes manifiestan su



voluntad de incorporarlo en el presente instrumento colectivo, para lo cual deberán efectuar la sustitución de la cláusula 10°. En caso de que no se logre un acuerdo en el período antes señalado las partes seguirán buscando fórmulas para lograr un consenso, en el intertanto se mantendrán las condiciones de la cláusula 10°.

Con todo, las partes se comprometen a hacer los máximos esfuerzos para alcanzar los acuerdos necesarios para generar las directrices, condiciones, parámetros y variables que determinarán el pago del bono de gestión, las que podrán considerar el pago mensual (BGM) y/o el pago anual (BGA), en los términos señalados en el párrafo anterior.

Al estar pactado solo por motivo de la firma del instrumento colectivo, este beneficio no se incluye en el piso a que se refiere el artículo 336 del Código del Trabajo.

CLÁUSULA SEGUNDA TRANSITORIA: APLICABLE EN CASO DE RENUNCIA DEL TRABAJADOR EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE LA FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL PRESENTE CONVENIO Y LOS 15 MESES SIGUIENTES.

En el evento que el contrato de trabajo del Trabajador termine, antes del 28 de febrero 2023, por causas atribuibles a la Empresa, el Trabajador(a) no deberá restituir suma alguna por los bonos pagados anticipadamente en virtud de la cláusula primera transitoria precedente, constituyendo dicha suma una indemnización voluntaria por término de contrato de trabajo compatible con cualquiera otra indemnización a que pudiere tener derecho por la terminación de su contrato de trabajo.

Por el contrario, si el contrato de trabajo termina antes de la fecha indicada y por razones atribuibles al Trabajador(a), éste deberá restituir a la Empresa aquella parte del anticipo de los Bonos individualizados en la cláusula anterior, en la proporción de los meses que van desde la firma de este Convenio y hasta el término del contrato del trabajo, dentro del período de tiempo de este anticipo, autorizando a la Empresa para que ésta impute dichos montos a los haberes del finiquito de contrato de trabajo, incluidas las indemnizaciones. Para lo anterior, el Trabajador, al momento de recibir el pago de los señalados bonos deberá autorizar por escrito a la Empresa la deducción de las sumas de dinero correspondientes.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior y ante la eventualidad que un trabajador necesite acogerse al beneficio de retiro programado (2x1) o a la renuncia voluntaria antes del 28 de febrero 2023, se establece que tanto empresa como sindicato revisarán esta situación procurando un acuerdo que privilegia a los intereses de los trabajadores.

CLÁUSULA TERCERA TRANSITORIA: ANTICIPO EXTRAORDINARIO

Sin perjuicio de la intangibilidad de la fecha de entrada en vigencia de este instrumento colectivo, la Empresa, de manera extraordinaria, pagará en el mes de diciembre de 2021 los bonos y el préstamo pactados solo por la firma del instrumento colectivo en la cláusula primera transitoria de este convenio colectivo.

CLÁUSULA CUARTA TRANSITORIA: APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO COLECTIVO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo, los socios del sindicato que a la fecha de entrada en vigencia de este convenio colectivo estaban afectos a un instrumento colectivo suscrito por otro sindicato, se mantendrán afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecían y que estuviere vigente. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que anteriormente estaban afiliados, los trabajadores pasarán a estar afecto a este instrumento colectivo.

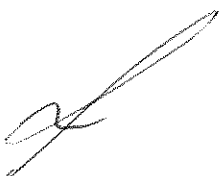
•

CLÁUSULA QUINTA TRANSITORIA: PAGO PROPORCIONAL DE BONOS Y PRESTAMOS PACTADOS SOLO POR LA FIRMA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO

Los trabajadores que a la fecha de suscripción de este instrumento colectivo son socios del sindicato y se encuentran incorporados en la nómina del Anexo N° A, pero que tengan Instrumento colectivo vigente con otra organización sindical o que en los últimos 36 meses se les hubieran extendido los beneficios de bono y préstamo de término de negociación del instrumento colectivo de otra organización sindical, sólo se les pagarán en forma proporcional los bonos y préstamo que se pactan solo por motivo de la firma del instrumento colectivo contenidos en la Cláusula Primera Transitoria, es decir, que a estos bonos y préstamo se le restará el valor mensualizado por el periodo que aún le resta de vigencia al instrumento colectivo de la otra organización sindical.

Se firma el presente Convenio Colectivo de Trabajo por los representantes de Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A. y por los directores del Sindicato de Trabajadores Compañía Minera Quebrada Blanca, que comparecen en representación de los socios del Sindicato, en 4 ejemplares de igual fecha y tenor, quedando uno en poder del Sindicato, dos en poder de la Compañía y remitiéndose el restante a la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique.

POR COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A.

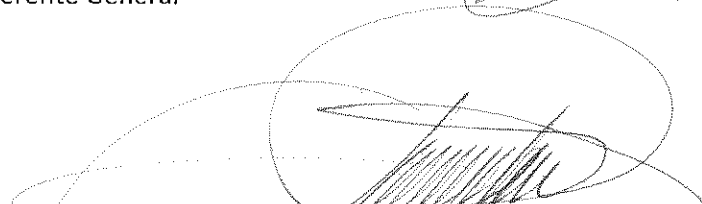




Enrique Castro Gatica
Gerente General



Jaime Ferrada Barriga
Gerente de Operaciones



Patricio Maraboli
Gerente de Recursos Humanos

POR SINDICATO DE TRABAJADORES COMPAÑÍA MINERA QUEBRADA BLANCA



Sergio Romero Figueroa
Presidente



David Muñoz Neiquel
Secretario



Jose Mendoza Olguin
Tesorero

ANEXO N° 1

NÓMINA DE TRABAJADORES SOCIOS DEL SINDICATO

N°	Rut	Nombre
1	16672939-4	ADONIS PERALTA JUAN FRANCISCO
2	16350505-3	AGUAYO HIDALGO, LEONARDO DANIEL
3	19976571-K	AGUIRRE LAGOS ALAN ALBERTO
4	15853369-3	AGURTO PINO VICTOR HUGO
5	16051628-3	ALBORNOZ ALBORNOZ, CRISTIAN ANDRES
6	14620631-K	ALBORNOZ GONZALES, WILLIAM ROBERTH
7	11465473-6	ALBORNOZ GUZMAN, JOSE TRISTAN
8	13412500-4	ALFARO CORTES, OSVALDO JESUS
9	20681447-0	APALA VILLCA JAIME
10	17980117-5	ARANCIBIA JUICA EDUARDO
11	16707182-1	ARANEDA FRIZ, EDUARDO ISAAC
12	14327623-6	ARAYA VELEZ JORGE EDUARDO
13	13973757-1	ARAYA VILCHES CHRISTIAN EDUARDO
14	10978032-4	ARCAYA DELGADO FERNANDO
15	09378112-0	ARDILES CARVAJAL PEDRO
16	09538056-5	ASTORGA GARRIDO, MANUEL ANDRES
17	16245227-4	ASTUDILLO ROJAS RODRIGO JAVIER
18	17996637-9	BARREDA HIDALGO EDWARD
19	16402435-0	BARRIA BRITO JAVIER ANTONIO
20	15342904-9	BECERRA LEONART FELIPE
21	13802652-3	BENITEZ SANHUEZA ROBERTO MARCELO
22	13640507-1	BERRIOS CARVAJAL, NICOLÁS DAVID
23	12507249-6	BORIS SOTO MAURICIO ALEJANDRO
24	13414159-K	BRICEÑO GONZALEZ CRISTIAN MAURICIO
25	11719790-5	BRIONES VEGA, RUBEN ROBERTO
26	16226676-4	BURROWS LUQUE BARBARA
27	15355080-8	CACERES FERRADA CRISTIAN ANDRES
28	14419742-9	CAMPUSANO SALINAS NELSON RAUL
29	16593200-5	CAQUES NEIRA DANIELA ELIZABETH
30	10685680-K	CAQUISANE CARRASCO, ROLANDO VLADIMIR

31	11505213-6	CARLOS GARCIA EDWARDS RICHARD
32	15053262-0	CARMONA VEGA MARCELO SABASTIAN
33	16864422-1	CARVAJAL GALLARDO EDISON FERNANDO
34	19432897-4	CASICH RAMOS GORAN ANDREY
35	12444003-3	CASTILLO CRUZ, MARCO ANTONIO
36	12312408-1	CASTILLO FARIAS OSVALDO ERNESTO
37	19456309-4	CASTILLO VASQUEZ MANUEL ANTONIO
38	13330224-7	CASTRO HIDALGO PATRICIO ALEJANDRO
39	10131806-0	CHARCAS QUISPE HUGO FERNANDO
40	12608311-4	CHAVEZ MUÑOZ RODRIGO ANTONIO
41	11815078-3	CHOQUE LOPEZ, PEDRO DAVID
42	14000805-2	COLLAO ALBANEZ NICOLAS
43	14108221-3	CONTRERAS PALAPE, RODRIGO
44	13179519-K	CONTRERAS ROCO, MAURICIO JAVIER
45	10595620-7	CONTRERAS ROJAS, CLAUDIO ROBERTO
46	11614393-3	CONTRERAS TAPIA, DANIEL JESUS
47	20504023-4	CORTES AGUIRRE, CRISTIAN RODRIGO
48	16549941-7	CORTES CARVAJAL LEANDRO RICARDO
49	13974259-1	CORTES MIRANDA PABLO ANDRES
50	22705258-9	DUQUE CRUZ MARIA CECILIA
51	14273660-8	DURAN VALENZUELA, LUIS ALBERTO
52	13871206-0	ESCOBAR DIAZ ALEJANDRA
53	12835277-5	ESTAY ALVAREZ PATRICIO ROLANDO
54	17133357-1	ESTRADA ARAYA TANIA ORIETA
55	22673529-1	EZEQUIEL AGUIRRE LIMBER
56	12348047-3	FAJARDO HERRERA, CRISTIAN ALEJANDR
57	14457377-3	FERNANDEZ JAQUE RICHARD EUGENIO
58	16593987-5	FIGUEROA QUIHUATA JAVIER GUSTAVO
59	08258706-3	FLORES OTAROLA, JAIME MAURICIO
60	21961532-9	FLORES CHAMBI HECTOR
61	18141083-3	GALLARDO ESPINOZA, NELSON NICOLAS
62	15039804-5	GALLARDO SIERRA ALEXIS MICHAEL
63	10827805-6	GALLEGUILLLOS PIÑONES, PEDRO EDUARDO
64	13214363-3	GARCIA HIDALGO, WILLIAMS ALEJANDR
65	24188728-6	GARCIA CHECA SARA MARLENY
66	11893523-3	GARRIDO CACERES, EMILIO ENRIQUE
67	10678575-9	GARRIDO GONZALEZ JORGE RICARDO
68	13759423-4	GODOY GALLO, MOISES LINDOR

69	16463663-1	GODOY ALVAREZ TOMAS
70	15494443-5	GODOY ESCOBAR JUAN
71	11378694-9	GOMEZ ARAYA, WILDO ALEXIS
72	08847988-2	GOMEZ PEREZ, MIGUEL ANGEL
73	16593888-7	GONZALEZ CORTES DIEGO ALEXIS
74	16758140-4	GONZALEZ FARIAS FRANCISCO NICOLAS
75	10118915-5	GONZALEZ MOLINA JOSE LUIS
76	16946870-2	GOTSCHLICH BRAVO ARIEL HELMUTH
77	12349429-6	GOYA PAREDES RICHARD
78	15546067-9	GUERRA CESPEDES WILLIAM FELIPE
79	13636046-9	GUILLEN PINTO, OSCAR LEONARDO
80	12901887-9	GUTIERREZ TORRES NELSON ANDRES
81	13215822-3	HERBAS ADAROS JUAN MAURICIO
82	19445088-5	HERBAS SOUBLETT MAURICIO
83	11749712-7	HERRERA CONTRERAS ENZO
84	08945226-0	HIDALGO HEREDIA, LUIS FRANCISCO
85	10421107-0	HIDALGO PASTEN, HUGO HERNANDO
86	19251241-7	HIDALGO CABRERA DOMINGO
87	11940641-2	HOLTSCHAMP ROJAS HELMUT FRANZ
88	21939620-1	HUANCA VILLCA FRANZ NOEL
89	11477733-1	HUENCHUÑAN SALAZAR JORGE HERNAN
90	16479543-8	IGLESIAS TONOLLI STEPHANIE ELIZABETH
91	10840071-4	IGNACIO AGUIRRE, BENITO
92	20779647-6	IGNACIO LUZA CAMILA
93	13172111-0	IRIARTE RIVERA CRISTIAN
94	13328182-7	IRIARTE RODRIGUEZ JUAN
95	15802182-K	JIMENEZ ZAMORA, WILFREDO ANTONIO
96	13421079-6	JOFRE FARFAN EDUARDO ANDRES
97	18233302-6	JOHNSON ESQUIVEL, JIMMY RANDY
98	10910771-9	JULIO ACUÑA, ERASMO ALFONSO
99	11829776-8	LAGOS AHUMADA, ALDRIN LEONEL
100	08583957-8	LANDAETA POBLETE JUAN LUIS
101	15494474-5	LARRONDO GODOY CRISTIAN
102	16054990-4	LEY LIZAMA, CARLOS OSVALDO
103	11509585-4	LOPEZ ESPEJO JOSE MIGUEL
104	19046141-6	LOPEZ ESPINOZA LEANDRO DANTE
105	20248590-1	MAMANI GOMEZ MARJORIE MIRIAM
106	11465687-9	MANZANERA LINARES, JUAN CARLOS

107	15053984-6	MARAMBIO ROMERO RAUL ENRIQUE
108	18262308-3	MARIN CASTILLO CONSTANZA PAZ
109	18387050-5	MARTINEZ NAVARRETE FLORENCIA
110	13642948-5	MATRAS PEREZ MACARENA ANTONIETA
111	09128467-7	MATTHEUS SALAZAR GABRIEL EDUARDO
112	15071252-1	MENARES ARRIAZA KARINA
113	17724529-1	MENDEZ ALVARADO ALEJANDRO EDWARDS
114	18909894-4	MENDEZ MENDEZ XENIA
115	17996679-4	MENDIETA CARLOS, ALDO JAIME
116	11991853-7	MENDOZA OLGUÍN, JOSÉ GERARDO
117	12845984-7	MESAS URQUEJO FABIOLA DEL CARMEN
118	21715611-4	MITA GALLEGUILLOS FERNANDO
119	12616566-8	MONARDES MARIO
120	15690872-K	MORAGA CONTRERAS CARLOS
121	12582208-8	MORALES AHUMADA JORGE JESUS
122	17266782-1	MORALES GUZMAN NICOLAS FELIPE
123	09590906-K	MUÑOZ GUAJARDO, WALTER SERGIO
124	10617880-1	MUÑOZ NEIQUÉL, DAVID ARNALDO
125	19505167-4	MUÑOZ SEGOVIA, KARINA FERNANDA
126	15018242-5	NINA HUANCA HENRRY ANTONIO
127	12946661-8	OLIVARES AVALOS, ROBERTO CARLOS
128	16260174-1	OLIVARES CAROCA JOAQUIN ANDRES
129	12577600-0	OLIVARES JULIO REXNER ALEXANDER
130	13867880-6	OLIVARES REYES MICHEL EDUARDO
131	16350258-5	ORTEGA CAMPO YERKO YOVANNI
132	15684003-3	OSSA VEGA, FERNANDO ANDRES
133	19349480-3	OYANADEL FLORES CRISTOFER NICOLAS
134	11204156-7	PALMA ORTIZ, FERNANDO MAURICIO
135	19040574-5	PALMA PALMA VALERIA CONSTANZA
136	13173491-3	PANGUE ARIAS, MAURICIO ANDRES
137	15324474-K	PARRA ALEJANDRO FABIAN
138	14110973-1	PASTEN BLANCO, DAVID ANTONIO
139	09732755-6	PASTEN JORQUERA, WALTER GUIDO
140	12211596-8	PEREZ MOENA, ALEJANDRO PATRICI
141	11381485-3	PEREZ OCARANZA, GERMAN
142	19147186-5	PEREZ TORRES, DIEGO ALEJANDRO
143	17654667-0	PEREZ MARTINEZ JORGE ALEJANDRO
144	19977112-4	PEREZ REYES JAVIERA VALENTINA

145	12212050-3	PETERSEN DURANA, MARCELO
146	15008916-6	PIZARRO GUZMAN JORGE
147	16865824-9	PIZARRO SANFUENTES SEBASTIAN
148	12011969-9	POBLETE CEBALLOS ANDRES
149	13403253-7	PONCE VENEGAS, JOSE ALBERTO
150	12670623-5	QUEZADA CATALAN, CLAUDIO DANIEL
151	15008869-0	QUINTEROS VINET, JAMES WILLIAMS
152	16405177-3	RAMIREZ BURGOS, MÁXIMO ANDRES
153	13414895-0	RAMIREZ GOMEZ LUIS ORLANDO
154	18860854-K	RAMIREZ PONOYOTOPULOS CARLA
155	12572141-9	RAMIREZ TAPIA JAVIER ANDRES
156	12529703-K	REYES BARRA CRISTIAN
157	18632001-8	RIVERA VILCHES, EUGENIO GABRIEL
158	14111484-0	RIVERA CEREZO JULIO
159	16847255-2	RIVERA ZAMORA MAURO ARMANDO
160	10559569-7	RIVEROS OSSANDON, MANUEL JESUS
161	12397212-0	ROJAS ARANCIBIA, ORLANDO ANTONIO
162	12771109-7	ROJAS MERY, PABLO FREDY
163	13682601-8	ROJAS BUSTOS FRANCISCO JAVIER
164	16351370-6	ROJAS ROJAS RICHARD ALFONSO
165	16055840-7	ROJAS VALENCIA JORGE ANTONIO SEGUNDO
166	11725187-K	ROMERO FIGUEROA, SERGIO ALBERTO
167	09723071-4	ROMERO VILCHES, JOHN ROBERT
168	14612386-4	SAEZ PEÑA MARCELO ALBERTO
169	17392156-K	SALINAS BAEZA GUILLERMO ANTONIO
170	15979613-2	SAN MARTÍN SAN MARTIN LUIS
171	12443274-K	SANCHEZ ROJAS, MARIO ANTONIO
172	18313046-3	SANTIAGO ACEVEDO YANANKA
173	14584927-6	SANTIBAÑEZ RETAMALES VICTOR PATRICIA
174	15002509-5	SCHÄFER SILVA HANS SEBASTIAN
175	15494472-9	SEGOVIA CONTRERAS FERNANDO
176	11988553-1	SOLIS PAREDES, OMAR
177	16578178-3	SOTO TEJOS DAMIAN PAOLO
178	18262185-4	SOUDRE CASTRO DIEGO IGNACIO
179	16866487-7	TAPIA VARAS, LENIN ESTEBAN
180	18659954-3	TAPIA MATURANA DIEGO HERNAN
181	16864660-7	TICUNA PEREZ, ERIK RODRIGO
182	17797809-4	TICUNA LAFERTTE LEONARDO ANDRES

183	15885779-0	TIRADO VALLEJO FERNANDO ENRIQUE
184	08571587-9	TORREJON DUARTE MAURICIO ALEJANDRO
185	12530360-9	TORRES ALVAREZ BEATRIZ
186	13209401-2	TORRES BAEZ VICTOR ANDRES
187	16927513-0	TORRES CISTERNAS JOSE LUIS
188	15233356-0	TORRES GATICA ARIEL ERWIN
189	12608453-6	TRABUCCO VEGA, GIOVANNI PAOLO
190	16591902-5	UBEDA PEREZ MITCHEL GONZALO
191	13974685-6	URRA ROBLES, JOSE LUIS
192	10585655-5	VALDES PIZARRO, PATRICIO HUMBERTO
193	09338180-7	VALDIVIA CONTRERAS JUAN CARLOS
194	09176709-0	VALENZUELA OROSTICA, GUILLERMO ENRIQUE
195	16225738-2	VAN BETTENBURG OSORIO SUE-ANNE STEPHANIE
196	16056533-0	VARAS CARTES FABIAN HUMBERTO
197	13884122-7	VERDUGO ORTIZ ALVARO EDUARDO
198	10014028-4	VERGARA ARAYA JAIME JAVIER
199	18787240-5	VILCHES VILCHES PATRICIA
200	15313138-4	VILLAGRA TAPIA PABLO
201	10956464-8	YAÑEZ ARAYA, EDUARDO ANTONIO
202	15035768-3	ZARRICUETA MACUADA, PEDRO ESTEBAN
203	15690496-1	ZEPEDA NAVARRETE ZANDY CHRIST

Anexo 2

LISTADO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

N°	Rut	Nombre
1	12598148-8	Marcia Alejandra Tabilo León
2	14512030-6	Cesar Antonio Fuentes Condore
3	15015640-8	Pablo Antonio Ramos Chocobar
4	18138661-4	Barbara Natalia Rojas Carmona

