

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE
Y
SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE

En Rancagua, a 27 de agosto de 2021, comparecen: la **DIVISIÓN EL TENIENTE de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO-CHILE)**, representada por don Andrés Music Garrido, Gerente General, conjuntamente con la Comisión Negociadora de Empresa conformada por don Claudio Sougarret Larroquete, Gerente de Operaciones, don Rodrigo Yanes Catalán, Gerente de Recursos Humanos, doña María Francisca Domínguez Meza, Consejera Jurídica Divisional, don Germán Sandoval Calderón, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, don Luis Donoso Oñate, Gerente de Administración, y don Rodrigo Andrades Contreras, Gerente de Minas, todos domiciliados en Avenida Millán N°1020, Rancagua, en adelante e indistintamente "División El Teniente", "la División" o "la Empresa", por una parte; y por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE**, representado por sus directores sindicales señores Alfonso Saavedra Suazo, Presidente, David Vergara Fuenzalida, Secretario, Luis Órdenes Parraguez, Tesorero, Jorge Bustamante Ramírez y Juan Cantillana Montecinos, Directores, todos domiciliados en calle Avenida España N°373 de esta ciudad; han convenido en celebrar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo en conformidad con las disposiciones del Libro IV del Código del Trabajo.



DIRECTRICES

El compromiso de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División El Teniente y sus trabajadores en general, es obtener la mayor cantidad de excedentes provenientes de sus activos en términos de generar crecimiento y desarrollo en beneficio del país.

En el presente año 2021, se cumplieron 50 años de la Nacionalización del Cobre. En ese contexto, la Corporación Nacional del Cobre de Chile y sus Divisiones se mantienen como el pilar fundamental de la economía chilena. Este nuevo aniversario nos encuentra enfrentados a exigentes escenarios de competitividad de la industria, además de una crisis sanitaria a nivel mundial sin precedentes y altas expectativas de generación de excedentes, lo que compromete los mayores y mejores esfuerzos de todos quienes integran Codelco, en general, y la División El Teniente, en particular.

Así las cosas, la Administración y el Sindicato de Trabajadores El Teniente ratifican su compromiso con el desafío de llevar y mantener a la División en el primer cuartil de costos, cumpliendo con las metas de producción, aplicando estándares y políticas de seguridad de excelencia, todo orientado a una estrategia de competitividad de corto, mediano y largo plazo, donde el compromiso con proyectos estructurales como el Nuevo Nivel Mina garantice la operación por los próximos 50 años.

Los desafíos transformacionales de cambios tecnológicos y de transferencia de conocimiento, enmarcados en una tradición de buenas prácticas, compañerismo y estándares de excelencia, deben seguir siendo, como lo ha sido en la historia de la minería chilena, un ejemplo para la industria cuprífera nacional.

Los trabajadores y trabajadoras del Sindicato de Trabajadores El Teniente son conscientes del rol que juegan, tanto en el proyecto de transformación que vive la Corporación en general como de la División El Teniente en particular, así como en la adaptación a los cambios que vive actualmente la sociedad, en materias tales como igualdad de género, relacionamiento con las comunidades y cambio climático.

Por otro lado, la Administración divisional y el Sindicato de Trabajadores El Teniente reafirman su compromiso con la diversidad, la conciliación laboral y familiar y la inclusión de personas en nuestra División, la que busca promover un liderazgo diverso y una cultura inclusiva, constituyéndose en un pilar para los resultados del negocio de manera sostenible en el tiempo.



De esta manera y en el contexto valórico de las relaciones laborales de excelencia, la División El Teniente y su Sindicato de Trabajadores El Teniente se comprometen a crear un ambiente organizacional que fomente el compromiso con el cambio estratégico y transformacional, poniendo a disposición de los trabajadores las herramientas necesarias para que ejerzan su rol de líderes estratégicos y gestores del cambio, proporcionándoles apoyo en las decisiones que adopten en su ámbito de pertenencia y niveles facultados, asegurando su empoderamiento, su autogestión y el respeto y desarrollo de sus equipos de trabajo.

1. OBJETO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

El objeto del presente convenio colectivo es fijar los derechos y obligaciones a que quedan recíprocamente sujetas las partes en lo relativo a las condiciones comunes de trabajo, régimen de remuneraciones, beneficios ligados directamente al trabajo y de carácter social que deben regir entre CODELCO-CHILE, División El Teniente y los trabajadores afiliados al Sindicato que suscribe el presente instrumento y que se individualizan en nómina anexa.

2. DEFINICIONES

a) Área Alta

Comprende las áreas de trabajo ubicadas a partir de la barrera Maitenes, Coya y Carén.

b) Área Baja

Comprende las áreas de trabajo ubicadas en Rancagua, Estación de Transferencia El Olivar (ETEO), San Antonio y Valparaíso.

c) Cónyuge

Se entenderá por Cónyuge para los efectos de este convenio, tanto aquellas personas unidas por vínculo matrimonial, como aquellas con quienes se hubiere celebrado un Acuerdo de Unión Civil.

d) Empresa, División o Administración

Cada vez que en el presente convenio colectivo se mencionen las palabras "empresa", "División" o "administración", se entenderán referidas a la División El Teniente de la Corporación Nacional del Cobre de Chile.

e) Trabajadores, trabajador, personal

Siempre que en este convenio se utilicen los vocablos "trabajadores", "trabajador" o "personal", se entenderá que se alude a todas aquellas personas de ambos sexos que tengan contrato de trabajo Rol "B" indefinido y vigente y que presten actualmente servicios a la División El Teniente de CODELCO-CHILE. A su vez, las expresiones "trabajadora" o "trabajadoras" aplicarán sola y exclusivamente a las mujeres que se encuentren en la situación descrita en este literal.

f) Sueldos base, sueldo base

Cada vez que en el presente convenio colectivo se haga mención a las expresiones "sueldos base" o "sueldo base", se entenderán referidas a los sueldos que se incluyen en la escala de sueldos base Rol "B" de la cláusula 4.1.1.

g) Sueldos en tarjeta o sueldo en tarjeta

Cuando en el presente convenio se mencionen las expresiones "Sueldos en tarjeta" o "Sueldo en tarjeta", se entenderá que se refieren a la suma del sueldo base, trienios, reajuste adicional mina subterránea y sueldo personal cuando corresponda.

h) Sueldo evaluado

Cada vez que se mencione en este convenio colectivo la expresión "Sueldo evaluado", se entenderá referido al sueldo base correspondiente a la categoría en la cual fue evaluado el cargo que desempeña el trabajador.

i) Remuneración, remuneraciones

Cuando en este convenio se haga referencia a "Remuneración" o "Remuneraciones", se entenderán por tales las definidas en el artículo 41 del Código del Trabajo o en las pertinentes normas legales que pudieren reemplazarlo.

j) Feriado anual, vacaciones

Cada vez que se mencionen en este convenio los términos "Feriado anual" o "Vacaciones", se entenderá que se hace referencia, en cuanto corresponda, al feriado anual establecido en el capítulo VII, Título I del Libro I del Código del Trabajo o en las pertinentes normas legales que pudieren reemplazarlo, y/o al feriado convencional establecido en las cláusulas 5.1.3 y 5.1.3 bis de este instrumento.

k) Día efectivamente trabajado

Se entenderá por día efectivamente trabajado la prestación real, personal y directa de servicios por parte del trabajador, conforme a lo pactado en su contrato individual de trabajo, en el presente convenio colectivo de trabajo y lo dispuesto en la

legislación vigente.

Para los beneficios anuales, se considerarán también como días efectivamente trabajados los días en que la trabajadora haga uso de permiso pre y post natal, los días en que el trabajador o la trabajadora hagan uso del permiso post natal parental, y el permiso parental de cinco días de que disponen los trabajadores. También los permisos señalados en la cláusula 5.1.1 bis:

1. Día de permiso para trabajadoras
2. Dos días adicionales de permiso por nacimiento para trabajadores varones.
3. 15 días adicionales post natal maternal.
4. 12 días al año de acompañamiento por enfermedad catastrófica.

En los casos en que las partes amplíen o restrinjan la definición que antecede, se estará a lo que expresamente diga la respectiva cláusula.

3. REAJUSTABILIDAD E IMPUTABILIDAD

3.1 REAJUSTABILIDAD DE LOS SUELDOS BASE

Los sueldos base señalados en el punto 4.1.1 y todos aquellos beneficios a los que les sea aplicable esta cláusula de reajuste automático, se reajustarán, en lo sucesivo, cada cuatro meses en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, o quien haga sus veces. Este reajuste operará antes de dicho plazo si la variación acumulada del I.P.C. alcanza o supera el 3%.

Los sueldos de la referida escala y aquellos beneficios que citen esta cláusula, no podrán experimentar disminuciones como consecuencia del funcionamiento del mecanismo de reajustabilidad establecido en el párrafo anterior y, en consecuencia, las eventuales variaciones negativas del IPC serán compensadas en la siguiente variación positiva de este índice.

Los reajustes a que se refiere esta cláusula se harán efectivos a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumpla alguno de los requisitos para que procedan. No obstante lo anterior, el día primero del mes siguiente al término de la vigencia del presente convenio colectivo se aplicará el reajuste positivo acumulado, aun cuando no se hayan cumplido tales requisitos.

3.2 REAJUSTABILIDAD DE BENEFICIOS

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se reajustarán en la misma forma, condiciones y oportunidades expresadas en la cláusula 3.1 "Reajustabilidad

de los sueldos base”, los montos expresados en dinero correspondientes a los siguientes beneficios:

BENEFICIO	CLÁUSULA
Trienios	4.1.2
Incentivo gestión del negocio (IGN), ajustado por cumplimiento del Convenio de Desempeño Divisional	4.2.2
Incentivos de seguridad	4.2.4
Asignación de título	4.2.6
Incentivo al proceso de producción	4.2.9
Reajuste adicional mina subterránea	4.3.1
Bono de reemplazo	4.3.2
Bono por labores subterráneas	4.3.3
Tiempo de viaje	4.3.4
Bono por trabajo nocturno y de turno C	4.3.5
Bono de llamada	4.3.7
Bono polvorazo	4.3.10
Bono de agua	4.3.11
Asignación de colación	5.1.4
Asignación de movilización con conectividad	5.1.9
Aguinaldo de fiestas patrias	5.2.1
Aguinaldo de navidad	5.2.2
Asignación de casa	5.2.3
Ayuda por nacimiento de hijos	5.2.6
Asignación por matrimonio	5.2.7
Ayuda por funerales	5.2.8
Pasajes y fletes (viáticos)	5.2.9
Bono de vacaciones	5.2.11
Estímulo por antigüedad	
Indemnización especial en caso de accidentes del trabajo o enfermedad profesional	5.2.13
Indemnización especial en caso de retiro por incapacidad absoluta o parcial permanente	5.3.4
Pago especial por examen de medicina preventiva fuera de jornada laboral ordinaria de trabajo	5.3.6
Incentivo capacitación fuera de jornada ordinaria de Trabajo	5.3.11
	5.4.3

3.3

IMPUTABILIDAD

Cualquier reajuste de sueldos o de uno o más de los beneficios establecidos que se ordenare por ley, o por disposición gubernamental de carácter obligatorio o de cualquier otro tipo, durante la vigencia de este instrumento, se imputará y servirá de abono al sistema de reajuste establecido en el presente convenio colectivo de trabajo, incluyendo aquellos provenientes de los mecanismos de reajustabilidad

estipulados.

En caso de que, por las mismas circunstancias señaladas en el párrafo anterior, se rebajare el monto de cualquiera de los beneficios contemplados en este convenio, prevalecerán las estipulaciones de este último.

4. REMUNERACIONES

4.1 REMUNERACION DEL CARGO

4.1.1 SUELDOS BASE

La escala de sueldos base será la que se indica en la tabla que se inserta a continuación, que contiene diecinueve Categorías.



ESCALA SUELDOS ROL "B" (Vigente desde el 01 de Julio 2021)	
SUELDOS BASE ROL "B"	
CATEGORIA	VALOR MENSUAL (\$)
2	342.236
3	370.384
4	398.402
5	431.228
6	459.415
7	496.832
8	534.339
9	571.809
10	614.128
11	660.903
12	707.917
13	759.361
14	811.043
15	871.986
16	932.772
17	998.434
18	1.068.820
19	1.147.467
20	1.231.900

(Valores al 1 de julio de 2021)

La referida escala se reajustará a contar del 1 de noviembre de 2021, en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor entre el día 1 de julio de 2021 y el 31 de octubre de 2021. Una vez reajustados en la forma señalada, los sueldos base se aumentarán por una sola vez, en un 2% el día 1 de noviembre de 2021.

4.1.2 TRIENIOS

Se pagará a los trabajadores, mensualmente, la suma de \$18.757 (valor al 1 de julio de 2021) por cada tres años de servicios continuos cumplidos en la División. Se entenderá por servicios continuos aquellos que no tengan interrupciones iguales o superiores a 30 días.

4.2

INCENTIVOS AL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

4.2.1 INCENTIVO A LA PRODUCCION MENSUAL (IPM)

a) Descripción

Se mantiene un Incentivo a la Producción Mensual (IPM), esencialmente variable, que dependerá del cumplimiento del programa de producción (CPP) alcanzado en el respectivo mes y se expresará como un porcentaje del sueldo base de cada trabajador.

Se entenderá por cumplimiento del programa de producción (CPP) al promedio ponderado del cumplimiento de las producciones programadas para las Gerencias de Recursos Mineros y Desarrollo, Gerencia de Minas, Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos, Gerencia de Plantas y Gerencia de Fundición.

El programa de producción será fijado por la administración en relación con la capacidad instalada de la División (programa de producción, revisión N° 2), pudiendo modificarse cuando concurren factores que alteren significativamente dicha capacidad.

Tanto las producciones programadas como las efectivas se expresarán como promedios diarios, medidos en las siguientes dimensiones:

- **Gerencia de Minas y Gerencia de Plantas:** Cobre fino contenido en concentrado (TMF/D)
- **Gerencia Fundición:** Cobre fino moldeado (TMF/D)

Una vez finalizado el mes respectivo, en la Gerencia Fundición se corregirán las producciones programadas conforme a las condiciones reales de operación (configuración de equipos principales disponibles) y a la ley de concentrados.

Para la determinación de los promedios diarios, se considerará como "días de operación" los días calendarios de cada mes, descontándose de estos los correspondientes a los feriados especiales de la División (1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre). En la eventualidad que se decida trabajar en alguno de los feriados especiales, las producciones efectivas diarias se determinarán considerando dichos días.

b) Determinación del cumplimiento del programa de producción (CPP).

La determinación del cumplimiento del programa de producción (CPP) se efectuará comparando las producciones efectivas (PE), respecto de las producciones



programadas (PP) en los respectivos centros de producción, aplicándoles los correspondientes factores de ponderación.

Con el objeto de que el incentivo a la producción mensual premie en forma más directa la contribución que hace el personal de las distintas áreas, los factores señalados dependerán de la unidad organizacional a la que pertenezca el trabajador, de acuerdo con la siguiente tabla:

UNIDAD ORGANIZACIONAL	FACTORES DE PONDERACION (%)	
	FPMIN y FPPLA	FPFU
GERENCIA MINA, GERENCIA PLANTAS Y GERENCIA DE TRANQUES, RELAVES Y RECURSOS HÍDRICOS	75	25
GERENCIA FUNDICIÓN	50	50
OTRAS	67	33

Luego, el cumplimiento del programa de producción (CPP) puede resultar distinto para cada unidad organizacional (Gerencia Mina y Gerencia Plantas, Gerencia Fundición y otras) y, en consecuencia, resultar distinto también el porcentaje de incentivo a pagar.

c) Determinación del porcentaje de incentivo

Para la determinación del porcentaje de incentivo a pagar en cada mes, se considerarán los siguientes tramos:

Tramo inicial:

Corresponde a cumplimientos del programa de producción (CPP) de hasta 60%.

Tramo intermedio:

Corresponde a cumplimientos del programa de producción (CPP) entre 60% y 100%.

Tramo óptimo:

Corresponde a cumplimientos del programa de producción (CPP) superiores a 100%.

La fórmula de cálculo a utilizar para determinar el porcentaje de incentivo a pagar, depende del tramo al que corresponde el cumplimiento del programa de producción (CPP) alcanzado en el respectivo mes. Estas fórmulas son las siguientes:

TRAMO	CUMPLIMIENTO PROGRAMA PRODUCCIÓN (CPP)	FÓRMULA DE CÁLCULO
Inicial	Hasta 60%	IPM (%) = 46
Intermedio	De 60% a 100%	IPM (%) = 46 + (CPP – 60) x 0,45
Óptimo	Mayor que 100%	IPM (%) = 64 + (CPP - 100) x 1,29

De acuerdo con las fórmulas anteriores, si en un mes el cumplimiento del programa de producción (CPP) alcanza al 100%, por este incentivo se pagará, para ese mes, un 64% del sueldo base de cada trabajador.

En el caso de los trabajadores de las categorías 2, 3 y 4, el monto del incentivo a la producción mensual se pagará con las siguientes sobretasas:

Categoría 2: 18%

Categoría 3: 11%

Categoría 4: 5%

d) Aspectos relativos a su pago

Para efectos del pago de este Incentivo, en los procesos que cambien de dependencia organizacional este Incentivo se pagará según la regla aplicable a su Gerencia de origen. Las Gerencias y/o procesos productivos que puedan crearse en el futuro tendrán derecho al pago de este Incentivo conforme al factor de ponderación que corresponda a su actividad o ámbito de negocio.

Este incentivo se pagará por día efectivamente trabajado. Para estos efectos, también se considerarán como trabajados los siguientes:

- Días de permiso pagado por fallecimiento, cuando corresponda.
- Días de permiso pagado, cláusula 5.1.1, cuando corresponda.
- Días de permiso por nacimiento o de permiso parental, cuando corresponda.
- Días de permiso por matrimonio y por celebración de acuerdos de unión civil.
- Días de descanso pagado por turno trabajado en feriados especiales.
- Capacitación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- Días de permiso de la cláusula 5.1.1 Bis.

e) Base de cálculo de rentas variables para efectos de este incentivo

Para establecer la base de cálculo de rentas variables, se considerará un monto equivalente a este incentivo mensual, sin descontar los días de vacaciones.

4.2.2 INCENTIVO A LA GESTIÓN DEL NEGOCIO (IGN), AJUSTADO POR CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO DE DESEMPEÑO DIVISIONAL

Se trata de un incentivo de carácter anual y variable, cuya procedencia y pago dependen del resultado de la operación divisional, del cumplimiento del programa de producción de cobre comercial y de cobre moldeado y de la reducción efectiva de costos por debajo del presupuesto, conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{IGN} = (\text{IGE} + 3,5 \times \text{CPP} + \text{RC}) / 100 \times (\text{monto por tramo}) \times 12 + \$563.167$$

Cuando fuere procedente, este resultado se ajustará según la nota de cumplimiento del Convenio de Desempeño Divisional.

Los términos de la fórmula antedicha se describen a continuación:

a) $\text{IGE} = (\text{ROD} * 0,0223)$

Donde:

IGE = Incentivo generación excedentes

ROD = Resultado operación divisional (en millones de US\$)

La fórmula IGE precedente dará como resultado un factor, el que para los efectos del cálculo de este monto no podrá ser superior a 39.

El resultado operación divisional (ROD) se obtendrá del estado de resultados consolidado, cuando éste sea emitido, cabe destacar que este indicador incluye el resultado para las ventas de los productos cobre en sus distintas formas, esto es, ánodos, concentrados y otros, como también el resultado de las ventas de molibdeno, ácido sulfúrico y otros.

b) $\text{CPP} = \text{Valor tabla de porcentaje de cumplimiento}$

Porcentaje de cumplimiento = $(\text{Cobre comercial TMF real} / \text{Cobre comercial TMF presupuesto}) \times 95\% + (\text{Cobre moldeado TMF real} / \text{Cobre moldeado TMF presupuesto}) \times 5\%$

Donde:

Porcentaje de cumplimiento = Cumplimiento del programa de producción, ponderado entre un 95% de cobre comercial y un 5% de cobre moldeado.

Cobre comercial TMF real = Cobre comerciable producido en el año calendario.

Cobre comercial TMF presupuesto = Cobre comerciable definido en el programa presupuestario oficial de producción del año respectivo, Rev. 0.

Cobre moldeado TMF real = Cobre moldeado producido en el año calendario.

Cobre moldeado TMF presupuesto = Cobre moldeado definido en el programa presupuestario oficial de producción del año respectivo, Rev. 0.

Los valores de CPP aplicables a la fórmula de determinación de IGN, se definirán en función del porcentaje de cumplimiento del programa de producción alcanzado, habiendo tomado en cuenta las ponderaciones que se señalaron para cada una de las variables cobre comercial y cobre moldeado, de acuerdo con la siguiente tabla:

Porcentaje de cumplimiento (% cump)	Valor tabla de porcentaje de cumplimiento
% cump < 100%	CPP = 0
% cump = 100%	CPP = 2,5
% cump > 100% y < a 104%	CPP = 317 x CPP% - 314,5
% cump ≥ 104%	CPP = 15,2

Para el cálculo del porcentaje de cumplimiento, no se incluirá la producción proveniente de Minera Valle Central, tanto para el cobre presupuestado como para el real.

c) $RC = 2,5 + [(US\$¢/lb \text{ ppto} - US\$¢/lb \text{ real}) / US\$¢/lb \text{ ppto}] \times 100$

Donde:

RC = Reducción de costos.

US\$¢/lb ppto = Centavo de dólar la libra del Cash Cost C1 presupuestado.

US\$¢/lb real = Centavo de dólar la libra del Cash Cost C1 real.

Ambos valores provendrán de los cálculos determinados por la Gerencia de Administración de la División, información que forma parte del control de gestión divisional.

La fórmula RC precedente dará como resultado un factor que se aplicará de la siguiente forma:

- Si el resultado después de aplicada la fórmula fuera inferior a 0, el factor resultante (RC) es 0 (cero); y,
- Si el resultado después de aplicada la fórmula fuera superior a 0, el valor RC será exactamente el factor obtenido.

d) **Monto por tramo**

El resultado de la sumatoria de los factores comprendidos en el paréntesis de la fórmula que permite determinar el IGN, dividido por cien, será multiplicado por el

Monto en pesos por tramo que corresponda a las respectivas categorías de sueldo base de trabajadores, según el siguiente cuadro:

Monto en pesos por tramo (\$)	Tramos para categorías
666.519	Categorías 15 a 20
633.193	Categorías 2 a 14

(Valores al 1 de julio de 2021)

Ajuste por Convenio de Desempeño

Se establecen valores mínimos y un ajuste al IGN en base al resultado del Convenio de Desempeño Divisional.

El Convenio de Desempeño Divisional se mide en una escala de 1 a 5 y no considera el factor de fatalidad, y deriva del Convenio de Desempeño, el cual es aprobado mediante Acuerdo del Directorio de la Corporación, y que se mide en una escala de notas de 0 a 3 y que sí considera el factor de fatalidad.

Para notas de Convenio de Desempeño Divisional mayores o iguales a 3, se establece un factor de ajuste para el resultado de la fórmula del IGN, con el fin de reconocer los buenos resultados de la División. La procedencia del ajuste dependerá de la aplicación de la siguiente tabla:

Nota Convenio de Desempeño Divisional	Resultado IGN tras ajuste
Nota ≥ 3 – Nota $< 4,4$	% de aumento IGN = $(10 \times \text{nota} - 30)\%$
Nota $\geq 4,4$ – Nota ≤ 5	% de aumento IGN = $(10 \times \text{nota} - 20)\%$

El resultado de la fórmula aplicando el factor de ajuste por Convenio de Desempeño Divisional antes señalado, no podrá ser menor a \$2.423.705 entre nota mayor o igual a 1 y menor a 2 el IGN, caso en el cual se pagará esta suma. En el mismo sentido, entre las notas mayor o igual a 2 y menor o igual 5,0 el resultado obtenido no podrá ser inferior a \$3.708.567 (valores al 1 de julio de 2021), caso en el cual se pagará esta suma.

Este Incentivo se pagará una vez al año, en el mes siguiente a aquel que se conozca el resultado oficial del balance corporativo, y no le será aplicable el artículo 51 del Código del Trabajo. No obstante lo anterior, en el mes de enero de cada año se podrá anticipar hasta un 45% del valor mínimo de este Incentivo (valor mínimo:

\$2.423.705.- según tabla anterior).

Para efectos del cálculo, se descontarán exclusivamente los días de ausencia injustificada, de permisos sin goce de remuneraciones y de licencias médicas por enfermedad natural.

El monto a pagar por concepto de este Incentivo será proporcional al tiempo de permanencia que registre el trabajador durante el año en el Rol "B".

El programa de producción fijado podrá ser objeto de modificaciones a la baja en el evento de concurrir situaciones propias en caso fortuito o de fuerza mayor, entendiéndose por tal lo dispuesto en el artículo 45 del Código Civil, tales como epidemia, terremoto, aluvión o sequía extrema. En tales casos, la merma de producción se descontará del citado programa de producción.

4.2.3 INCENTIVOS DE SEGURIDAD

Con el objeto de estimular una conducta orientada a la seguridad en el trabajo, se mantiene un incentivo de pago individual y uno grupal, para los trabajadores de las Gerencias de Recursos Mineros y Desarrollo, Gerencia Mina, Gerencia Plantas y Gerencia Fundición, Gerencia Servicios y Suministros, Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos, y demás áreas de la organización divisional.

Sus características serán las siguientes:

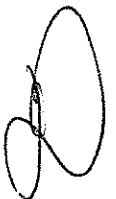
a) Incentivo individual

Su monto será de \$11.044 por mes (valor al 1 de julio de 2021), para cada trabajador de la Gerencia Recursos Mineros y Desarrollo, Gerencia Mina, Gerencia Plantas, Gerencia Fundición, Gerencia Servicios y Suministros, Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos que no tengan accidente con tiempo perdido durante dicho período de tiempo.

b) Incentivo por Gerencias o grupal

Su monto será de \$5.156 mensuales (valor al 1 de julio de 2021), para cada trabajador de las Gerencias Recursos Mineros y Desarrollo, Gerencia Mina, Gerencia Plantas, Gerencia Fundición, Gerencia Servicios y Suministros, Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos, y demás áreas de la organización que no tengan accidentes, y siempre que su unidad organizacional cumpla con la meta de índice de frecuencia (IF) contenida en el Decreto N° 40, que refleje para la unidad organizacional el compromiso del convenio de desempeño divisional.

Este incentivo se pagará considerando exclusivamente los días efectivamente trabajados. Por lo tanto, no se contabilizarán los días de ausencia del trabajador, salvo los que correspondan a vacaciones o permiso pagado.



c) Oportunidad de pago

Estos incentivos se liquidarán mensualmente y su pago se efectuará en la liquidación de remuneraciones correspondiente.

d) Marco de aplicación

Estos incentivos serán percibidos, cuando corresponda, en un 100% por el personal que al 31 de octubre de 2001 percibía "incentivo de seguridad".

A los trabajadores que al 31 de octubre de 2001 no percibían este incentivo, se les pagará un 50% de los montos o tarifas de estas asignaciones.

Al trabajador que cambie de unidad organizacional, se le pagarán estos incentivos según corresponda a las condiciones y montos de su nueva organización.

A los trabajadores que se hayan incorporado a las diversas unidades organizacionales con posterioridad al 31 de octubre de 2001, o se incorporen en lo sucesivo, se les pagará este beneficio conforme se determine en la tabla a que se refiere el segundo párrafo de la letra b) de la presente cláusula.

4.2.4

GRATIFICACIÓN

En materia de Gratificación legal y Gratificación por excedentes operacionales, las partes se sujetan a los términos contenidos el Anexo J del presente convenio colectivo.

4.2.5 ASIGNACION DE TITULO

La empresa pagará una asignación de título al personal que cumpla copulativamente con los siguientes requisitos:

- Estar en posesión de un título profesional;
- Que dicho título corresponda a una carrera de educación superior cuyos estudios regulares tengan una duración no inferior a tres años o seis semestres académicos; y
- Que la profesión del beneficiario sea requisito formal del cargo o claramente recomendable para su desempeño.

Esta asignación se pagará a contar de la fecha de presentación del correspondiente certificado de título.



Los trabajadores que estén en posesión de un título profesional y que, además, reúnan todas las condiciones requeridas para desempeñar el cargo, tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan, y para las que se exija el mencionado título profesional.

Los valores de esta asignación son los siguientes:

ASIGNACION DE TITULO ROL "B"	
(Vigente desde el 01 de Julio 2021)	
CATEGORIA	VALOR MENSUAL
10	49.580
11	53.354
12	57.157
13	61.311
14	65.486
15	70.405
16	75.310
17	80.601
18	86.289
19	92.442
20	99.042

(Valores al 1 de julio de 2021)

4.2.6 ASIGNACION ESPECIAL MINA, PLANTAS Y FUNDICION

El personal inscrito en la Gerencia Recursos Mineros y Desarrollo, Gerencia Mina, Gerencia Plantas, Gerencia Fundición, Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos, y aquellos trabajadores de otros departamentos o unidades que cumplan funciones de apoyo directo al proceso de producción en las unidades organizacionales señaladas, tendrán derecho a percibir una asignación especial que se determinará como un porcentaje del monto del incentivo a la producción mensual definido en la cláusula 4.2.1 "Incentivo a la Producción Mensual". Esta asignación se pagará por día efectivamente trabajado.

Los porcentajes se definen en la siguiente tabla:

UNIDAD ORGANIZACIONAL	FUNCIÓN DEL CARGO	ASIGNACIÓN MI-PLA-FU
(A) Mina-Plantas, Fundición, Tranques, Relaves y Recursos Hídricos	Labores vinculadas al proceso de producción.	19%
(B) Mina-Plantas, Fundición, Tranques,	Labores administrativas	

Relaves y Recursos Hídricos	generales	12%
(C)Otros departamentos o unidades	Labores de apoyo directo al proceso de producción	14%

Para las unidades organizacionales indicadas en el punto B de la tabla, se entenderá como labores administrativas generales las correspondientes a los cargos que se indican en Anexo "A". Para las otras unidades organizacionales indicadas en el punto C, se entenderá como labores de apoyo directo al proceso de producción las correspondientes a los cargos incluidos en el Anexo "B".

En los casos indicados en los puntos A y B, la asignación especial (MI-PLA-FU) operará por el solo hecho de estar el trabajador inscrito en las unidades organizacionales señaladas, pagándose en los días efectivamente trabajados. Para las otras unidades organizacionales indicadas en el punto C, la asignación especial (MI-PLA-FU) procederá cuando el trabajador cumpla copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Ser titular de alguno de los cargos considerados en el Anexo "B"; y
- b) Desempeñar funciones en las áreas productivas de Mina, Plantas, Fundición, Tranques, Relaves y Recursos Hídricos, lo cual se entenderá cumplido en aquellos días en que el trabajador perciba el beneficio "Tiempo de viaje a Caletones, Colón, La Junta, Sewell o interior Mina" (se incluye a Carén).

4.2.7 INCENTIVO AL PROCESO DE PRODUCCIÓN

A los trabajadores inscritos en las Gerencias Mina, Planta, Fundición y Tranques, Relaves y Recursos Hídricos (GTRH), y las Superintendencia de Gestión de Producción (SGP) y Dirección de Gestión de Calidad (DGC) de la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo (GRMD), se les pagará un incentivo al cumplimiento de la producción mensual, por días efectivamente trabajados y ocupados en actividades de capacitación.

Para los efectos del pago de este incentivo, la meta de producción mensual se determinará de acuerdo al cumplimiento mensual del Programa de Actividades Mensuales (PAM), que elabora la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo. Dicho Programa, tanto el presupuestado como el real, será comunicado a los Sindicatos por intermedio de la Dirección de Relaciones Laborales de la División.

El monto de pago de este incentivo se definirá para cada gerencia en la forma que se detalla en la siguiente tabla:

Gerencia	Indicadores	Tramo	% CPP PAM m	Monto Pesos mes (M)
MINA, FFCC TENIENTE 5 y SGP	Cobre Fino Mina (TM)	1	0% - 84,9%	M = \$0
		2	85% - 96,9%	M = \$254.336
		3	97% - 99,9%	M = \$275.353
		4	100% - 109,9%	M = \$702.723 x CPPm% - \$429.487

		5	110% o más	M = \$345.413
PLA, GTRH, Y DGC	Fino de Cobre en Concentrado (TM)	1	0% - 84,9%	M = \$0
		2	85% - 96,9%	M = \$174.469
		3	97% - 99,9%	M = \$188.512
		4	100% - 109,9%	M = \$478.527 x CPPm% - \$292.168
		5	110% o más	M = \$236.121
FUNDICIÓN	Cobre Moldeado (TM)	1	0% - 84,9%	M = \$0
		2	85% - 96,9%	M = \$174.469
		3	97% - 99,9%	M = \$188.512
		4	100% - 109,9%	M = \$478.527 x CPPm% - \$292.168
		5	110% o más	M = \$236.121

(Valores al 1 de julio de 2021)

Donde:

"% CPP PAM m" o "CPPm%": porcentaje de cumplimiento programa mensual establecido en el Plan de Actividades Mensuales (PAM).

Los supervisores Rol B de las Gerencias Mina, Planta, Fundición, y Tranques, Relaves y Recursos Hídricos (GTRH), y las Superintendencia de Gestión de Producción (SGP) y Dirección de Gestión de Calidad (DGC) de la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo (GRMD) designados y que desempeñen efectivamente los cargos de Jefe de Turno, Jefe Operaciones, Jefe de Mantenimiento o Jefe Control Procesos (GRMD), recibirán el siguiente incentivo:

Gerencia	Indicadores	Tramo	%CPP PAM m	Monto Pesos mes (M)
MINA, FFCC TENIENTE 5 y SGP	Cobre Fino Mina (TM)	1	0% - 84,9%	M = \$0
		2	85% - 96,9%	M = \$356.835
		3	97% - 99,9%	M = \$387.661
		4	100% - 109,9%	M = \$618.864 x CPPm% - \$233.529
		5	110% o más	M = \$449.318
PLA, GTRH, DGC	Fino de Cobre en Concentrado (TM)	1	0% - 84,9%	M = \$0
		2	85% - 96,9%	M = \$264.355
		3	97% - 99,9%	M = \$287.518
		4	100% - 109,9%	M = \$464.726 x CPPm% - \$179.583
		5	110% o más	M = \$333.717
FUNDICIÓN	Cobre Moldeado (TM)	1	0% - 84,9%	M = \$0
		2	85% - 96,9%	M = \$264.355
		3	97% - 99,9%	M = \$287.518
		4	100% - 109,9%	M = \$464.726 x CPPm% - \$179.583
		5	110% o más	M = \$333.717

(Valores al 1 de julio de 2021)

Donde:

"% CPP PAM m" o "CPPm%": porcentaje de cumplimiento programa mensual establecido en el Plan de Actividades Mensuales (PAM).

Los CPP del PAM fijados podrán ser objeto de modificaciones a la baja en el evento de concurrir situaciones propias de caso fortuito o de fuerza mayor, entendiéndose por tal lo dispuesto en el artículo 45 del Código Civil, tales como epidemia, terremoto, aluvión o sequía extrema.

En todo caso, los beneficios contenidos en esta cláusula serán reajustados en la forma contemplada en la cláusula 3.2 ("Reajustabilidad de Beneficios") del presente Convenio.

4.3 POR CONDICIONES DE TRABAJO

4.3.1 REAJUSTE ADICIONAL MINA SUBTERRANEA

El personal que trabaja permanentemente en Mina Subterránea tendrá derecho a un monto de \$ 5.879.- mensuales (valor al 1 de julio de 2021), cantidad que se sumará a los sueldos evaluados.

4.3.2 BONO DE REEMPLAZO

Cuando por instrucciones de su jefe un trabajador tenga que ejecutar las labores de otro trabajador perteneciente al Rol "B" y que realice funciones descritas dentro de un cargo superior según la estructura de cargos vigente, se le pagará un bono de reemplazo equivalente a la diferencia entre su sueldo evaluado y el sueldo evaluado de la categoría base de la banda del cargo reemplazado. El bono se pagará por todo el tiempo que realice tal trabajo.

En caso que la diferencia en favor del reemplazante sea inferior al "Bono de reemplazo mínimo", operará este último, cuyo valor será de \$238,61 por día completo reemplazado (valor al 1 de julio de 2021).

Cuando un trabajador Rol "B", por disposición de su jefe reemplace ocasionalmente a un supervisor Rol "A", recibirá una bonificación equivalente al 25% de su sueldo en tarjeta por todo el tiempo que dure el reemplazo.

El Bono de Reemplazo, en todos los casos, se pagará en forma proporcional a las horas reemplazadas y se calculará con el recargo correspondiente cuando el reemplazo se efectúe en horas extraordinarias. El pago de este beneficio se acreditará mediante el sistema de control de asistencia diaria y su monto total se mostrará en forma separada en la liquidación mensual (tope).

No procede el pago de bono de reemplazo en periodos de entrenamiento, hasta una vez que el trabajador pase a desempeñar efectivamente la ocupación para la cual se le entrenó.

Tampoco procede el pago de bono de reemplazo para aquel personal al que, por razones de salud, se le tenga que proporcionar faenas especiales no contempladas en su propia descripción de empleo.

Cuando el reemplazo se efectúe contra un cargo vacante, este bono no podrá otorgarse por un plazo superior a ocho meses, el que una vez cumplido hará procedente la promoción del trabajador reemplazante.

4.3.3 BONO POR LABORES SUBTERRÁNEAS

A todo trabajador que se desempeñe en labores subterráneas en la Mina, se le pagará un bono ascendente a \$1.376,92 por turno trabajado en dichas faenas (valor al 1 de julio de 2021).

Además, este bono se pagará fraccionadamente en proporción a las horas trabajadas en tales labores.

También procederá el pago de este bono respecto de los trabajadores que laboren en la Mina Subterránea, aunque pertenezcan a otra unidad y lo hagan transitoriamente en ella.

4.3.4 TIEMPO DE VIAJE

En la División existen trabajadores que viajan a su lugar de trabajo dentro de los tramos que a continuación se indican:

DESDE	HASTA
- Rancagua o Machalí	Coya
- Rancagua, Machalí o Coya	Colón - Caletones
- Rancagua, Machalí o Coya	Sewell - La Junta
- Rancagua, Machalí o Coya	Interior Mina
- Rancagua, Machalí o Coya	Carén

A dichos trabajadores se les pagará por concepto de tiempo de viaje y por día efectivamente trabajado, la tarifa diaria que corresponda a su categoría conforme a la siguiente tabla:

TARIFA DIARIA TIEMPO DE VIAJE
(Vigente desde el 01 de Julio 2021)

CATEGORIA	RG/CY (\$)	RG/CC (\$)	RG/SW (\$)	RG/MI (\$)	RG/CAREN (\$)
2	345,33	1.381,43	1.736,28	2.302,50	2.302,50
3	373,83	1.495,20	1.868,92	2.491,95	2.491,95
4	402,12	1.608,25	2.010,26	2.680,38	2.680,38
5	435,27	1.740,71	2.175,89	2.901,24	2.901,24
6	463,62	1.854,49	2.317,97	3.090,69	3.090,69
7	501,35	2.005,62	2.506,98	3.342,70	3.342,70
8	539,22	2.156,99	2.696,21	3.594,98	3.594,98
9	577,04	2.308,25	2.885,22	3.847,13	3.847,13
10	619,78	2.478,96	3.098,72	4.131,62	4.131,62
11	666,96	2.667,88	3.334,86	4.446,36	4.446,36
12	714,41	2.857,62	3.572,06	4.762,76	4.762,76
13	766,23	3.065,36	3.831,64	5.108,93	5.108,93
14	818,43	3.273,92	4.092,33	5.456,57	5.456,57
15	880,08	3.520,00	4.399,83	5.866,65	5.866,65
16	941,32	3.765,34	4.706,64	6.275,61	6.275,61
17	1.007,57	4.030,36	5.037,94	6.717,28	6.717,28
18	1.078,61	4.314,52	5.393,05	7.190,69	7.190,69
19	1.158,05	4.632,45	5.790,50	7.720,58	7.720,58
20	1.243,45	4.973,79	6.217,14	8.289,49	8.289,49
ADIC. MI	0,00	0,00	0,00	49,06	0,00
P/C TRIE.	23,36	93,83	117,19	156,35	156,35

En el caso del personal que tenga derecho a percibir el reajuste adicional Mina, la tarifa correspondiente se incrementará por este concepto en el monto indicado en la tabla (\$49,06 diarios; valor al 1 de julio de 2021).

En igual forma, las tarifas señaladas se incrementarán por cada trienio a que tenga derecho el trabajador, en los montos que se indican al pie de la ya referida tabla.

Al personal que deba viajar en días domingos y festivos desde Rancagua, Machalí o Coya al interior de la Mina, la tarifa diaria determinada en la tabla inserta en esta cláusula se incrementará multiplicándola por el factor 1,2.

4.3.5 BONO POR TRABAJO NOCTURNO Y DE TURNO "C"

Se pagará un bono de trabajo nocturno a todos los trabajadores, sean o no de turno, por las horas trabajadas entre la 19,00 y las 07,00 horas. Su monto ascenderá a \$224,64 (valor al 1 de julio de 2021) por hora efectivamente trabajada.

El personal que debido a su régimen normal de trabajo labore en turno "C", que generalmente se desarrolla entre las 00,00 y las 08,00 horas, y en algunas áreas entre las 23,00 y las 07,00 horas, tendrá derecho a recibir el monto antes señalado con un 100% de recargo por hora efectivamente trabajada en dicho turno.

El pago de este beneficio será compatible con el que pudiere corresponder al trabajador por sobretiempo.

4.3.6

DIA DE SAN LORENZO

Al personal de la Mina que trabaje efectivamente el día 10 de agosto (Día de San Lorenzo), se le abonará el tiempo trabajado con un recargo de 50%.

Cuando la mencionada fecha coincida con un día domingo o festivo, el recargo será de 100%, sin perjuicio del recargo de 223,67% sobre el sueldo diario en tarjeta establecido en la cláusula 4.3.9 para quienes trabajan en turnos de 8 horas proceso continuo.

Además, el personal de la Mina que deba trabajar percibirá un incentivo especial de \$21.978.- (valor al 31 de julio de 2021). Dicho valor se reajustará el 1 de agosto de cada año de acuerdo al 100% de la variación anual del IPC.

Para estos efectos, la empresa abrirá un primer llamado de inscripción voluntaria. Si el número de inscritos fuese insuficiente, citará al personal que sea necesario.

4.3.7

BONO DE LLAMADA

Al trabajador que para atender eventuales necesidades de servicio o de operación permanezca ubicable y sujeto a llamado, se le pagará un bono por cada día de permanencia en tal condición, de acuerdo a los valores siguientes:



BONO DE LLAMADA ROL "B"	
(Vigente desde el 01 de Julio 2021)	
CATEGORIA	VALOR DIARIO (\$)
2	6.902
3	7.475
4	8.038
5	8.696
6	9.276
7	10.030
8	10.797
9	11.540
10	12.401
11	13.348
12	14.291
13	15.332
14	16.369
15	17.603
16	18.835
17	20.143
18	21.578
19	23.167
20	24.872

(Valores al 1 de julio de 2021)

Estos valores se incrementarán en \$471 por cada trienio y en \$152 por concepto de reajuste adicional mina subterránea cuando corresponda, respectivamente (valores al 1 de julio de 2021).

Este bono sólo se pagará cuando el trabajador sea notificado previamente y por escrito por el jefe del departamento respectivo, o por la persona en quien éste delegue esta responsabilidad.

Para los efectos del llamado, la División entregará al personal afecto un busca-personas u otro aparato de análoga naturaleza que permita su rápida ubicación.

El pago de este bono será sin perjuicio del que corresponda percibir por el tiempo efectivamente trabajado.

4.3.8 RECARGO POR TRABAJO EN FERIADOS ESPECIALES

El personal que por necesidades y a requerimiento de la empresa trabaje alguno de los

turnos del 1 de enero, 1 de mayo, 18 ó 19 de septiembre, recibirá el pago de las horas trabajadas en dichos turnos con un recargo del 150% sobre su sueldo en tarjeta. Además, se le otorgará un día de descanso pagado por cada turno completo trabajado.

Si el trabajador decide en forma voluntaria, en el momento en que es citado, no hacer uso del o los días de descanso por los turnos a que se refiere esta cláusula, la División procederá a pagar el valor de los días de descanso pendientes, extinguiéndose el derecho a hacer uso de los mismos.

Sin perjuicio de lo anterior a estos trabajadores se les otorgará un incentivo especial por cada turno completo trabajado en dichos días, equivalente a los montos líquidos señalados en la tabla que a continuación se detalla, conforme al cumplimiento de las metas de producción alcanzado y al tipo de faena a la cual pertenecen.

DÍAS 1 DE ENERO – 1 DE MAYO – 18 DE SEPTIEMBRE - 19 DE SEPTIEMBRE
(Valores al 1 de mayo del 2021)

TIPO DE FAENA	CUMPLIMIENTO META DE PRODUCCIÓN		
	IGUAL O SUPERIOR 100%	ENTRE 80% Y 99,9%	MENOS DE 80%
Labores vinculadas al proceso de producción. Punto (A) cláusula 4.2.6	\$ 117.614	\$ 86.606	0
Labores de apoyo directo al proceso de producción. Punto (C) cláusula 4.2.6	\$ 78.403	\$ 71.278	0
Otros	\$ 57.771	\$ 52.522	0

Para medir el cumplimiento de la meta de producción lograda en dichos días se considerará como meta lo siguiente:

Gerencia de Mina y Gerencia de Plantas y otros: Promedio diario del correspondiente programa mensual de fino contenido en concentrado (TMF/DIA).
Gerencia Fundición: Promedio diario del correspondiente programa mensual de cobre moldeado total (TMF/DIA).

No obstante y en el evento de no cumplirse la meta diaria, este incentivo se re liquidará y pagará si a fin de mes se cumpliere la meta mensual programada.

Si un trabajador debe trabajar más de 8 horas en un turno, recibirá el incentivo especial en proporción a las horas laboradas.

Los turnos correspondientes a los feriados especiales son los señalados en el artículo 12 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Los trabajadores que laboren los turnos A, B y C de los días 1 de mayo, 18 ó 19 de septiembre, recibirán el pago de las horas trabajadas y este recargo.

El pago de las horas trabajadas y del recargo correspondiente al 1 de enero, procede solamente para los turnos A y B de este día. Igual cosa ocurre con el turno C del día 31 de diciembre del año anterior. Además, los trabajadores que efectivamente presten servicios en alguno de estos tres últimos turnos percibirán un Bono Adicional de \$125.125 líquidos (valor al 1 de enero 2021).

Los valores a pagar en cada oportunidad se reajustarán de acuerdo a la variación del IPC, según se indica a continuación:

- Días 1 de enero y 1 de mayo: 100% de la variación del IPC desde el último reajuste hasta el día primero del mes anterior.
- Días 18 y 19 de septiembre: 100% de la variación del IPC desde el último reajuste hasta el 1 de septiembre de cada año.

4.3.9 SISTEMA DE TURNOS 8 HORAS PROCESO CONTINUO

Por ser la División El Teniente una empresa minera, industrial y comercial cuyas labores exigen continuidad por la naturaleza de sus procesos, sus trabajadores se encuentran exceptuados del descanso semanal en los días domingos y festivos.

Consecuente con lo anterior, mediante el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, denominado "Turnos de 8 horas proceso continuo", se compensan y remuneran los días domingos y festivos que deba trabajar el personal que se desempeña en faenas de proceso continuo.

Dicho régimen consiste en que el trabajador, después de un primer ciclo de trabajo continuo de seis días descansa uno; después de un segundo ciclo de trabajo de la misma duración descansa dos días; para terminar descansando tres después de un tercer ciclo también de seis días seguidos de trabajo.

Los domingos y/o festivos trabajados se pagarán con un recargo del 223,67%, sobre el valor diario sueldo en tarjeta, aun cuando con ello no se exceda de las 45 horas semanales. Para estos efectos se exceptúan los feriados especiales, los que se remunerarán en la forma establecida en la cláusula 4.3.8.

Todos y cada uno de los beneficios estipulados en esta cláusula, se imputarán y servirán de abono a cualquier otro beneficio, ya sea en remuneraciones o descansos, que pudiere

ordenarse por disposiciones legales o de cualquiera autoridad, que tuviere el carácter de obligatorio o por cualquier otro medio.

4.3.10

BONO DE POLVORAZO

Se pagará un bono de \$1.212 (valor al 1 de julio de 2021) por turno efectivamente trabajado, al personal que labore directamente en las actividades de polvorazo, entendiéndose por tales las de carguío y tronadura en el proceso de hundimiento en la Mina.

4.3.11

BONO DE AGUA

Se pagará un bono de \$606 (valor al 1 de julio de 2021) por turno efectivamente trabajado, al personal que labore en el interior de la Mina en lugares donde exista a lo menos goteo continuo de origen natural. Su procedencia será calificada por el Jefe General de Turno Mina.

5.

BENEFICIOS

5.1

LABORALES

5.1.1

PERMISO PAGADO

En caso de emergencia se otorgará, sólo a los trabajadores inscritos en el Rol "B" con anterioridad al 1 de mayo de 1993 y afiliados a esa fecha al Sindicato N°8, o con anterioridad al 1 de diciembre de 1992 y afiliados a esa fecha a alguno de los demás sindicatos de trabajadores que suscriben este convenio, y que a la fecha de entrar en vigencia el presente convenio aún conservan el derecho a este beneficio, un permiso pagado que tendrá una duración hasta por seis días hábiles en cada año calendario.

No será necesario probar la causa que se invoque al ser solicitado y deberá hacerse uso de él de una sola vez, o fraccionado en días completos hasta en seis veces.

Este permiso no podrá agregarse al feriado ni adicionarse con días de vacaciones. El otorgamiento de este beneficio se hará por los Jefes de Departamento a petición del interesado, con la mayor oportunidad y considerando la urgencia del caso en relación con las necesidades de las faenas.

5.1.1 Bis

PERMISOS

CONCILIACIÓN

VIDA

PERSONAL Y FAMILIAR

Con el fin de fomentar la conciliación entre la vida laboral y la personal y familiar, así como mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la División, la Empresa otorgará los siguientes permisos con goce íntegro de remuneraciones, en los siguientes casos.

a) Trabajadoras:

1. 15 días corridos a contar del día siguiente al término de su permiso post natal parental, en caso de nacimiento o adopción de un hijo. No será procedente en caso de la obtención de la tuición de un menor.
2. 1 día de permiso pagado al año, no acumulable de un año calendario para el siguiente. La fecha en que se hará efectivo el permiso deberá ser acordada con la respectiva jefatura previamente.

b) Trabajadores varones: 2 días corridos adicionales a continuación del último día de permiso por nacimiento o adopción de un hijo establecido en el artículo 195 inciso segundo del Código del Trabajo. Este permiso no será procedente en caso de la obtención de la tuición de un menor.

c) Trabajadores: 12 días de permiso pagado al año, que pueden ser ejercidos conjunta o separadamente, de acompañamiento por enfermedad catastrófica de hijos y/o cónyuge, que no serán acumulables de un año calendario para el siguiente.

Para activar el beneficio, el trabajador deberá presentar una solicitud ante la Comisión de Salud, notificando a su jefatura. Dicha Comisión validará el uso del beneficio en base a los antecedentes aportados.

Los permisos establecidos en esta cláusula, no pueden ser objeto de compensación.

5.1.2

PERMISO POR FALLECIMIENTO

Conforme lo dispone el artículo 66 del Código del Trabajo, en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil o hijos del trabajador, se le concederán siete días corridos de permiso pagado. En cumplimiento a la misma norma, en caso de fallecimiento de un hijo en período de gestación o de los padres del trabajador, dicho permiso pagado será de tres días hábiles.

En caso de fallecimiento de los hermanos o suegros del trabajador, se le concederán a éste tres días de permiso pagado si los funerales tuvieron lugar dentro de la provincia de Cachapoal, y seis en igual forma si aquellos se efectuaren fuera de ella.

En caso que los funerales de un hijo en gestación o de los padres tuvieron lugar fuera de la provincia de Cachapoal, el permiso pagado será de seis días.

Para tener derecho a este beneficio deberá acreditarse el respectivo fallecimiento con el correspondiente certificado de defunción.

Este permiso será incompatible con el permiso pagado a que se refiere la cláusula 5.1.1.

5.1.3 VACACIONES DE PERSONAL CONTRATADO CON POSTERIORIDAD AL 14 DE AGOSTO DE 1981

Por la presente cláusula se pactan vacaciones respecto de aquellos trabajadores del Rol "B" contratados con posterioridad al día 14 de agosto de 1981, las que consistirán en un feriado anual de 25 días hábiles contabilizados de lunes a viernes. Con todo, este feriado no excederá de 30 días hábiles incluidos los días que corresponda adicionar por concepto del feriado progresivo a que se refiere el artículo 68 del Código del Trabajo.

El trabajador podrá optar, libremente, entre hacer uso del feriado establecido en la ley o, si le es más favorable, utilizar el beneficio convencional de vacaciones a que se refiere esta cláusula.

Cualquier aumento de los días de vacaciones que pudiese ordenarse por leyes o disposiciones legales o gubernamentales de carácter obligatorio o de cualquier otro tipo, durante la vigencia del presente convenio colectivo, se imputarán y servirán de abono al aumento de días convenido en éste y en los anteriores convenios colectivos.

5.1.3 bis VACACIONES DE PERSONAL CONTRATADO CON POSTERIORIDAD AL 30 DE JUNIO DE 2011

Los trabajadores Rol "B" contratados con posterioridad al día 30 de junio del 2011, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles contabilizados de lunes a viernes. Con todo, este feriado no excederá de 30 días hábiles incluidos los días que corresponda adicionar por concepto del feriado progresivo a que se refiere el artículo 68 del Código del Trabajo.

El trabajador podrá optar, libremente, entre hacer uso del feriado establecido en la ley, o si le es más favorable, utilizar el beneficio convencional de vacaciones a que se refiere esta cláusula.

Cualquier aumento de los días de vacaciones que pudiese ordenarse por leyes o disposiciones legales o gubernamentales de carácter obligatorio o de cualquier otro tipo, durante la vigencia del presente convenio colectivo, se imputarán y servirán de abono al aumento de días convenido en éste y en los anteriores convenios colectivos.

5.1.4 ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

A los trabajadores de la División se les pagará una asignación de colación de \$2.741 por día efectivamente trabajado (valor al 1 de julio de 2021).

Esta asignación es incompatible con el pago de viático de alimentación que contempla la cláusula sobre pago de viáticos.

5.1.5

PAGO DE VIÁTICOS

A los trabajadores que sean comisionados para desempeñar funciones, en forma ocasional y transitoria, en un lugar de trabajo distinto al habitual y que se encuentre fuera de la ciudad de Rancagua o de la Planta y que, además, esta comisión les signifique incurrir en gastos extras por alimentación y pago de pasajes, la empresa les pagará una suma para cubrirlos, de acuerdo a los valores fijados por la División.

Este viático es independiente del pago del bono de reemplazo que pueda corresponder al trabajador o trabajadora, así como del sobretiempo que proceda en caso de trabajar horas extraordinarias.

Cuando la comisión de servicio que se le encomiende al trabajador obligue a éste a pernoctar fuera del lugar donde tenga su residencia particular y la empresa no le proporcione alojamiento, procederá además de él o los gastos por alimentación y pasaje, el pago de viático de alojamiento.

Este beneficio se aplicará, en las mismas condiciones anteriores, al personal de San Antonio y Valparaíso que sea comisionado para trabajos fuera de las respectivas ciudades.

5.1.6

ALIMENTACION EN CASO DE REDOBLE

a) Redoble

Si por razones ineludibles y en forma excepcional, un trabajador debe laborar dos turnos consecutivos, la empresa le proporcionará, además de la asignación de colación que le pudiere corresponder por el primer turno, alimentación sobre una base estándar y adecuada por el segundo turno.

b) Prolongación jornada

Al trabajador que por razones de emergencia tuviere que laborar más de dos horas sobre su jornada normal y a quien no se le hubiere avisado con anticipación de tal circunstancia, se le suministrará una colación especial de emergencia.

5.1.7

SUMINISTRO DE HERRAMIENTAS



La División proveerá a los trabajadores profesionales y especializados las herramientas que ella determine que son necesarias para el adecuado desempeño de su profesión y oficio.

Estas herramientas permanecerán en poder del trabajador mientras se encuentre inscrito en los roles de pago de la empresa y será responsable de mantenerlas en buen estado de conservación, usarlas para la ejecución de las funciones asignadas y devolverlas a las bodegas a su retiro de la División o al cambiar de especialidad.

En caso de pérdida, la empresa repondrá las herramientas, previa cancelación por parte del trabajador del valor de reposición.

5.1.8 ROPA E IMPLEMENTOS DE TRABAJO

La empresa continuará suministrando a su personal los elementos de trabajo y de seguridad que sean necesarios en las respectivas faenas.

En los casos que la administración de la empresa exija a determinados grupos de trabajadores una presentación con vestimenta uniforme, proveerá de la ropa necesaria a dicho personal.

5.1.9 ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN CON CONECTIVIDAD

La Empresa pagará a los Trabajadores una Asignación Mensual de Movilización con Conectividad de \$60.000 líquidos para los trabajadores del Área Alta y \$36.000 líquidos para los trabajadores del Área Baja (valores al 01 de julio de 2021).

Esta asignación compensa su participación en el proceso de transformación del sistema de transporte de personal de la División, contenido en el Anexo "I" Acta de Acuerdo Transformación del Sistema de Transporte de Personal, y considera los gastos fijos y variables en que pueda incurrir el trabajador con motivo del presente proceso de transformación, incluyendo los eventuales gastos que impliquen la conexión a internet para utilizar las plataformas web detalladas en dicho Anexo, y otras que disponga la Administración para fines diversos u otros asociados.

Esta Asignación se reajustará de acuerdo al procedimiento y oportunidad que se señala en la cláusula 3.2 de este Convenio.



5.2 SOCIALES

5.2.1 AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

La empresa otorgará un aguinaldo de fiestas patrias cuyo monto será de \$191.708.- (valor

al 1 de julio de 2021), más la variación del IPC del periodo móvil comprendido entre septiembre del año en que se realizó el último pago y agosto del año siguiente. Este beneficio se pagará la semana inmediatamente anterior al 18 de Septiembre de cada año.

5.2.2

AGUINALDO DE NAVIDAD

La empresa otorgará un aguinaldo de Navidad de \$243.247.- (valor al 1 de julio de 2021), que se pagará en la semana inmediatamente anterior al 25 de diciembre de cada año.

5.2.3

ASIGNACION DE CASA

Se establece una asignación en favor del personal que no ocupe casa o habitación de la División, y cuyos montos serán de \$35.867.- mensuales para los trabajadores casados, viudos o convivientes civiles, y de \$10.728.- mensuales para los solteros (valores al 1 de julio de 2021).

En las mismas condiciones, el trabajador divorciado, soltero o cuyo acuerdo de unión civil termine, y que tenga hijos que constituyan carga familiar suya, recibirá la asignación correspondiente a un casado. En cambio, si no tuviere hijos que sean carga legal recibirá el monto que corresponde a un soltero.

Se establece un monto especial mensual, fijado en la tabla que se copia a continuación e incompatible con la asignación de casa establecida precedentemente, para aquellos trabajadores que cumplan copulativamente con los siguientes requisitos:

- Ser propietario el trabajador o su cónyuge, de una sola vivienda;
- Estar habitando dicha vivienda; y
- Estar pagando dividendos hipotecarios por la adquisición de dicha propiedad, sea a la División, Bancos o SERVIU.

DIVIDENDOS	MONTO ASIGNACIÓN
Menor o igual a 3.4 U.F.	\$ 45.380.-
Mayor a 3.4 y hasta 5 U.F.	\$ 50.067.-
Mayor que 5 y hasta 6 U.F.	\$ 57.772.-
Mayor que 6 U.F.	\$ 69.330.-

(Valores al 1 de julio de 2021)

Este monto especial se pagará mientras dure el servicio del dividendo hipotecario vigente, sin que su fecha de término pueda ampliarse por renegociaciones efectuadas con posterioridad al 1 de febrero de 1989.

Si ambos cónyuges o convivientes civiles son trabajadores de la División, sólo uno de ellos podrá recibir el monto correspondiente a esta nueva asignación.

Para incorporarse o modificar las opciones que considera este beneficio, el trabajador deberá presentar la solicitud correspondiente y acreditar los requisitos sobre estado civil. El pago de esta asignación será exigible a contar del mes en que se hayan cumplido estos trámites. Sin perjuicio de lo anterior, una vez completado el pago del crédito hipotecario específico que dio origen al pago de este monto especial, la División, en forma automática, procederá a sustituir el beneficio por aquel que corresponde a trabajador soltero, hasta que el respectivo trabajador efectúe una nueva solicitud y acredite los requisitos para obtener el beneficio de casado.

5.2.4

BECAS PARA HIJOS ESTUDIANTES

a) Becas enseñanza prebásica, básica, media y enseñanza superior

Se otorgarán cuatro tipos de becas que dependerán del nivel de enseñanza y, en el caso de enseñanza superior, del lugar en que se efectúen los estudios en relación a la residencia del trabajador.

Los tipos de becas son los siguientes:

BECAS ENSEÑANZA PRE BÁSICA, BÁSICA, MEDIA Y SUPERIOR

NIVEL DE ENSEÑANZA	MONTO ANUAL (\$)
Tipo A) Enseñanza pre básica y Pre-Kinder (2 a 4 años)	418.782
Tipo B) Kindergarten, educación general básica, educación media (humanística y técnico-profesional) y educación especial	418.782
Tipo C) Educación superior en lugar de residencia del trabajador	678.341
Tipo D) Educación superior fuera del lugar de residencia del trabajador	1.789.248

(Valores al 1 de julio de 2021)

Para efectos del pago de la beca Tipo A), se entenderá que la edad de los educandos causantes de beca abarca entre los 2 y 4 años.

Serán beneficiarios los hijos y nietos estudiantes que sean carga familiar del trabajador

o de su cónyuge, siempre que sea por vínculo matrimonial. No obstante ello, continuarán siendo beneficiarios los estudiantes de educación superior que dejen de ser carga familiar por cumplimiento de edad límite y que vivan a expensas del trabajador.

También podrán ser beneficiarios los hijos o nietos que siendo carga familiar efectúen estudios regulares en el extranjero equivalentes a educación básica, media o superior, previo informe favorable del Servicio de Asistencia Social de la División.

Para estos efectos, se entenderá como educación superior la impartida por Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales Superiores, Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas y Orden, Escuela de Investigaciones Policiales, Seminario Mayor (estudios de pre-grado de filosofía y teología de nivel universitario), y universidades que cumplan los requisitos de funcionamiento y aprobación de planes y programas establecidos por el Ministerio de Educación, y tengan como exigencia mínima de ingreso ser egresados de educación media. Los estudios en el extranjero se sujetarán a la formalidad de protocolización de los documentos que los acrediten.

Las becas de enseñanza superior (becas tipos C y D) se pagarán por el número de años de duración normal de la carrera, establecido en los respectivos planes y programas de estudio.

El semestre adicional de titulación (seminario, práctica, memoria, etc.) dará también derecho a beca siempre que esté comprendido en la malla curricular de la respectiva carrera o en el evento que dicho período implique obligatoriamente el pago de matrícula y/o pago de arancel universitario.

En el caso de educación especial, la beca se otorgará hasta que el profesional competente determine que no requiere educación especial adicional. Este beneficio es incompatible con cualquier otro tipo de beca.

Cuando el estudiante de enseñanza superior cambie de carrera, las becas de estudios superiores ya pagadas se imputarán a la duración de la nueva carrera.

Los montos de las becas serán reajustados al 1 de febrero de cada año en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el período correspondiente.

Las becas tipo C y D serán de pago anual, otorgándose su pago anticipado en el mes de febrero de cada año, debiendo el trabajador acreditar al inicio de ambos semestres que el beneficiario es y sigue siendo alumno regular. En el caso de las carreras de currículo anual, ésta acreditación se deberá efectuar una vez al año.

El beneficio de becas tipos A y B se limitará al número de años de estudio fijados por el Ministerio de Educación. Es decir, no se pagará la repitencia salvo que ésta se deba a causas debidamente justificadas. Se entenderá por causa justificada, para estos efectos, cualquier hecho o circunstancia independiente de la voluntad del estudiante, que sea causa directa y determinante de la repitencia. Si su causa fuere alguna enfermedad, de cualquiera naturaleza, el certificado médico o psicológico respectivo deberá ser visado por el Hospital Clínico FUSAT, si el profesional que lo otorgare no fuere funcionario de

dicho Hospital. En caso de dudas, el trabajador podrá solicitar, a costo de División El Teniente, el pronunciamiento de un especialista, consensuado por las partes, que actuará como árbitro definitivo.

Para efectos de determinar el lugar de estudios y el lugar de residencia, se entenderá como una sola ciudad Rancagua y las comunas vecinas a ella. Igual tratamiento se dará tanto a las comunas que conforman el Gran Santiago como el Gran Valparaíso y San Antonio.

El trabajador deberá acreditar la matrícula y la calidad de alumno regular del estudiante mediante certificado del establecimiento educacional respectivo, dentro de las fechas estipuladas por la División. En caso contrario, se descontará la beca otorgada.

Si el estudiante, por intermedio del trabajador no solicita el beneficio dentro del mes de marzo, podrá hacerlo su madre o su padre según el caso, o él directamente si es menor adulto, acompañando la documentación correspondiente y previo informe del Servicio de Asistencia Social de la División.

Estas becas se pagarán para instituciones con metodología presencial, e-learning y/o a distancia o híbrida, siempre que cuenten con reconocimiento del Ministerio de Educación.

b) Continuidad a carrera superior

No obstante que las becas de enseñanza superior se otorgan como máximo por una sola carrera terminada, se dará opción a una segunda carrera siempre que se trate de continuidad, en los siguientes casos:

- Egresados de Centros de Formación Técnica con el título de Técnico de Educación Superior, que continúen estudios de ingeniería o ingeniería de ejecución en carreras de las áreas de Ingeniería que correspondan a la continuidad normal de la carrera.
- Egresados de ingeniería o ingeniería de ejecución que continúen estudios de ingeniería civil en la misma especialidad o aquella que corresponda a la continuación normal de la carrera.
- Egresado de grado de bachiller impartido por cualquier universidad reconocida por el Estado, que continúen en la misma universidad, estudios universitarios de pregrado de aquellos a que de derecho el bachillerato respectivo.

El derecho a continuidad podrá ser ejercido como máximo hasta un año después de que el estudiante haya egresado de la carrera original.

En este caso, para determinar el número de años de beca a pagar, se considerará la duración de la carrera ingeniería, ingeniería de ejecución o de ingeniería civil, según corresponda, descontándose los semestres de becas de estudios superiores ya pagados.

5.2.5

BECA DIVISION EL TENIENTE

La División otorgará beca a hijos de trabajadores que hayan obtenido los mejores puntajes en la prueba de selección universitaria, Prueba de Transición (PTU) o en el instrumento que el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas determine, para que realicen sus estudios de educación superior.

Estas becas no podrán exceder de diez por cada año.

Podrán optar a este beneficio los hijos de trabajadores egresados de enseñanza media o equivalente, en el año inmediatamente anterior y que hayan alcanzado un puntaje no inferior a 700 puntos en la Prueba de Transición.

En el evento que la Prueba de Transición sea sustituida por otro sistema de selección para ingresar a la educación superior, los egresados podrán acceder a estas becas en la medida que su puntaje se encuentre en el 18% superior de la respectiva tabla de puntajes, de resultados, de evaluación o de rendimiento académico, cualquiera sea el patrón de calificación universal que se establezca para aquel fin.

En caso de empate, se seleccionará al mejor promedio de notas de enseñanza media o equivalente.

Una vez concluido el proceso asociado a la Prueba de Transición o mecanismo de selección universitaria que lo reemplace, y sólo si quedan vacantes no asignadas, se abrirá un segundo proceso de postulación sobre la base del puntaje de postulación a la carrera y universidad específica en la que el alumno fue seleccionado, que considere las notas de enseñanza media (NEM), el ranking de notas u otros parámetros de evaluación que configuren el puntaje de postulación. Con todo, en este proceso se mantiene el criterio de corte señalado y los mismos diez cupos referidos precedentemente.

Esta beca consistirá en una ayuda de \$3.423.611.- (valor al 1 de febrero de 2021) por cada año que dure la carrera. Se perderá definitivamente al no aprobar el respectivo semestre o año académico. Los periodos de práctica, memorias y seminarios de titulación no darán derecho a este beneficio, sin perjuicio del derecho a la beca de la cláusula 5.2.4.

El monto de esta beca será reajustado anualmente en el mes de febrero de cada año, aplicando el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor en el período correspondiente.

Este beneficio será compatible con las becas para estudios superiores y será otorgado por la empresa contra presentación del competente certificado de matrícula.

Esta beca se continuará pagando aun cuando el trabajador deje de pertenecer a los roles de pago de la empresa.

Se constituirá una Comisión de Becas encargada de seleccionar a los diez hijos de trabajadores que se harán acreedores a la beca de estudios de educación superior. Dicha comisión estará integrada por tres representantes de la administración y un



representante sindical, designado directamente por las organizaciones sindicales.

5.2.6

AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJOS

Se pagará una ayuda en caso de nacimiento de un hijo o una hija del trabajador, siempre que no se haya recibido la atención del parto que proporciona el Hospital Clínico FUSAT. Si los hijos nacidos fueren más de uno, se pagará por cada uno de ellos.

El trabajador deberá acreditar el nacimiento y calidad del hijo con el respectivo certificado del Registro Civil.

El monto de esta ayuda será de \$128.992.- (valor al 1 de julio de 2021).

En caso que ambos padres sean trabajadores de la empresa, sólo uno de ellos tendrá derecho a percibir el beneficio.

Los trabajadores acogidos a la cláusula de ayuda al financiamiento de salud 5.3.9 bis tendrán derecho a este beneficio cualquiera sea el hospital o clínica en que nazca su hijo o hija.

5.2.7

ASIGNACION POR MATRIMONIO

El trabajador que contraiga matrimonio o celebre un acuerdo de unión civil recibirá una asignación de \$73.671.- (valor al 1 de julio de 2021).

En caso que ambos contrayentes sean trabajadores de la empresa, cada uno recibirá el monto indicado. Para acceder al beneficio, se deberá acreditar la celebración del matrimonio o del acuerdo de unión civil con el correspondiente certificado del Registro Civil.

Los trabajadores que celebren acuerdos de unión civil no podrán acceder a esta asignación más de una vez en un año móvil contado desde la fecha del último pago.

5.2.8

AYUDA POR FUNERALES

La empresa otorgará una asignación de \$457.556.- (valor al 1 de julio de 2021) de ayuda funeraria al personal que fallezca en servicio activo, como asimismo en caso de fallecimiento de su cónyuge, conviviente civil, hijos menores o hijos mayores que constituyan carga familiar, y padre o madre del trabajador. Cuando se trate del fallecimiento del trabajador, se otorgará además el nicho que determine la División o en su defecto una asignación por el equivalente en pesos a 21 UTM, la que se pagará a quien acredite haberse hecho cargo de los funerales del trabajador.

Este beneficio se pagará contra presentación del certificado de defunción.

5.2.9

PASAJES Y FLETES

A los trabajadores que perciban indemnización por años de servicios a su retiro definitivo de la empresa, se les cancelará los pasajes y fletes al lugar de su nueva residencia, siempre que aquella esté ubicada dentro del territorio continental, para él, su cónyuge, sus hijos y las demás personas calificadas como carga familiar del trabajador. En igual forma se procederá con la viuda o viudo e hijos del trabajador que fallezca al servicio de la empresa.

Por el tiempo de viaje continuo entre Rancagua y el lugar de destino, siempre que demore un día o más, se le abonará al trabajador un viático de \$1.535,93 diarios (valor al 1 de julio de 2021) por él y cada una de las demás personas que se han señalado. En los casos de viajes fuera de la comuna de Rancagua, se abonará como mínimo el viático correspondiente a un día.

A los trabajadores que fijen su residencia en el extranjero o fuera del territorio de Chile continental, se les abonará el valor de los pasajes y fletes hasta el lugar desde el cual salga el medio (avión, barco u otro) en que abandonen el referido territorio.

También la División se hará cargo por una sola vez del embalaje y traslado de los enseres personales y menaje de casa del supervisor que cambie de residencia, sin retirarse de la División. El uso de este beneficio extinguirá el contemplado en el párrafo primero de esta cláusula.

Este beneficio se otorgará también al personal que entregue la casa que ocupe en los campamentos para trasladar a su familia, aunque no se retire de la empresa y en el entendido que no volverá a pagarse este beneficio por igual concepto.

No obstante lo anterior, el traslado del trabajador y su familia desde los campamentos a cualquier lugar ubicado dentro de la comuna de Rancagua no obstará a que el trabajador goce nuevamente del beneficio una vez que se retire definitivamente de la empresa y perciba la correspondiente indemnización por años de servicio.

Las partes dejan expresa constancia que para los efectos del cumplimiento de esta cláusula, la División proporcionará el beneficio a través de empresas externas, excluyéndose absolutamente el pago de reembolso a los trabajadores por este concepto.

Asimismo, el trabajador deberá hacer uso del presente beneficio en el plazo máximo de 6 meses contados desde la fecha del término de la prestación de servicios. A petición expresa, por escrito y justificada del trabajador, este beneficio se podrá autorizar en el plazo máximo de un año contado desde la terminación de su contrato de trabajo.



5.2.10

USO PISCINA ESTADIO EL TENIENTE

Queda establecido que la piscina del Estadio El Teniente será para el uso exclusivo y gratuito del personal de la empresa, sus hijos y sus cargas familiares.

5.2.11

BONO DE VACACIONES

La empresa pagará al trabajador, por cada período anual que le da derecho a feriado, un Bono de Vacaciones de \$595.211.- (valor al 1 de julio de 2021).

Adicionalmente, se pagará un monto relacionado con la asistencia del trabajador en igual período, según la siguiente tabla:

Días de ausentismo	Monto a pago (\$)
0 – 3	211.741
4 a 6	141.159
7 a 12	94.105
13 a 15	47.053
>15	0

(Valores al 1 de julio de 2021)

Los trabajadores que hagan uso de a lo menos 10 días consecutivos de feriado anual en los meses de abril, mayo, junio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de cada año, tendrán derecho a percibir su bono de vacaciones incrementado en un 20% y, además, recibirán los montos que correspondan conforme la Tabla de Asistencia del Trabajador con un aumento de 25%.

Adicionalmente, los trabajadores que hagan uso de a lo menos 10 días consecutivos de feriado anual en los meses señalados en el párrafo anterior podrán anticipar el bono de vacaciones aun cuando no hayan cumplido el período anual correspondiente. El aumento por aplicación de la Tabla de Asistencia no será materia de anticipo.

Para efectos de la Tabla de Asistencia, no se considerarán días de ausentismo los siguientes:

- Días de permiso pagado por fallecimiento, cuando corresponda.
- Días de permiso por nacimiento, cuando corresponda.
- Días de permiso pagado, cláusula 5.1.1, cuando corresponda.
- Días de descanso pagado por turno trabajado en feriados especiales.
- Días de feriado anual efectivamente usados en el período.
- Días de permiso por matrimonio y por celebración de acuerdos de unión civil.
- Días de capacitación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- Días de ausencia por atención de especialistas en Hospital Clínico Fusat, respaldada conforme Causa 17.
- Período de pre natal, post natal y post natal parental de las trabajadoras, y permiso por nacimiento de trabajadores y trabajadoras
- Permisos de la cláusula 5.1.1. Bis



Para determinar el ausentismo específico del trabajador, se considerarán los 12 meses anteriores al mes de cumplimiento del período de vacaciones. Una ausencia injustificada (falla) equivaldrá a cuatro días de ausentismo.

El trabajador podrá solicitar el pago de los bonos a partir del mes en que cumpla su período anual de feriado legal.

En caso de retiro de la empresa, el personal que tenga derecho a pago compensatorio de feriado recibirá estos bonos en proporción a los días hábiles de vacaciones que le correspondan. Asimismo, si un trabajador se retira y ha percibido en forma anticipada este bono, su valor será descontado de su finiquito en la parte proporcional correspondiente.

El monto del Bono de Vacaciones que se establece como valor base al inicio de esta cláusula, se aumentará el día 1 de noviembre de 2021 en \$190.869.- (valor al 1 de julio de 2021) para los trabajadores contratados en forma indefinida en la División con posterioridad al 31 de diciembre de 2001.

Adicionalmente, el valor correspondiente al tramo 0-3 (días de ausentismo) de la Tabla de Asistencia del Trabajador, debidamente reajustado hasta el 31 de octubre del mismo año, se incrementará en 150% el día 1 de noviembre de 2021 para los trabajadores contratados en forma indefinida en la División con posterioridad al 31 de diciembre de 2001.

5.2.12 BONO COMPLEMENTARIO DE VACACIONES

a) Descripción

Por cada período anual que dé derecho a feriado, se pagará un bono complementario de vacaciones a los trabajadores con contrato indefinido vigente al 31 de diciembre del año 2001.

El monto del bono que corresponda a cada trabajador se determinará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$BCV = DF \times (SBM + SP) \times 0,0331$$

Donde:

BCV = Monto bruto anual en pesos del bono complementario de vacaciones.

DF = Días de feriado anual.

SBM = Sueldo base mensual del trabajador.

SP = Sueldo personal del trabajador, si procede.

b) Aspectos relativos a su pago

El trabajador devengará el derecho a este bono cada vez que complete un periodo anual de vacaciones.

Los trabajadores podrán solicitar el pago íntegro de este bono haciendo uso, a lo menos, de 10 días continuos de vacaciones y, además, cobrar el Bono de Vacaciones estipulado en la cláusula precedente y que todavía no hayan percibido, entendiéndose que los que aún no cumplan el período anual pueden solicitar el anticipo de dicho beneficio.

En el caso que un trabajador se retire y haya percibido en forma anticipada estos bonos, serán descontados de su finiquito en la parte proporcional correspondiente.

En todos los casos anteriores, el pago se efectuará en la liquidación de remuneraciones del mes correspondiente. Sin perjuicio de ello y con una anticipación máxima de 5 días hábiles, el trabajador podrá solicitar el pago de un anticipo por este concepto, a condición que las vacaciones hayan sido ingresadas a los correspondientes sistemas computacionales de la División.

El bono complementario de vacaciones formará parte de la base de cálculo del incremento previsional, en los casos que legalmente proceda dicho Incremento.

5.2.13

ESTÍMULO POR ANTIGÜEDAD

A los trabajadores que cumplan veinte, treinta o cuarenta años de servicios en la División, se les hará entrega de un distintivo de oro, de un diploma y de un premio en dinero (valor líquido).

El premio en dinero por antigüedad se entregará al mes siguiente de aquel que el trabajador cumple su año laboral y completa 20, 30 o 40 años de trabajo en la División.

AÑOS	VALORES(\$)
20	257.318
30	401.114
40	613.068

(Valores al 1 de julio de 2021)

5.2.14 PRÉSTAMOS DE EMERGENCIA A TRABAJADORES

Los trabajadores con contrato de plazo indefinido y con más de un año de antigüedad,

tendrán derecho a solicitar un préstamo máximo de dos sueldos base de sus respectivas categorías, más trienios.

El plazo para el reembolso será de doce meses, y las sumas o saldos pendientes serán reajustadas mensualmente de acuerdo a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor y no devengarán ningún tipo de interés.

Este beneficio procederá sólo en cuanto la suma de todos los descuentos, considerando también el pago o reembolso del préstamo, no exceda del 15% de la remuneración total mensual del trabajador, conforme a lo dispuesto por el artículo 58 del Código del Trabajo, o la pertinente disposición legal que pudiera reemplazarlo.

5.2.15 AYUDA PARA SALA CUNA O CUIDADO DEL HIJO MENOR DE DOS AÑOS

Se establece un beneficio mensual de Sala Cuna equivalente a 11 Unidades de Fomento (valor bruto), pagadero a cada trabajadora que haya concluido su Permiso Postnatal Parental o se reincorpore a sus funciones, hasta que el menor cumpla los dos años de edad. Para acceder a este beneficio no será necesario rendir ni acreditar gastos por conceptos asociados al cuidado de estos hijos menores.

Se conviene esta suma en el entendido que cubre el pago mensual de una Sala Cuna o el costo de la persona que ejerza materialmente el cuidado del menor y, en todo caso, los gastos de movilización asociados.

Las sumas pagadas en virtud de este beneficio se imputarán a cualquier obligación que la ley o los reglamentos puedan imponer a los empleadores en materia de Sala Cuna, para su financiamiento directo y/o sus gastos asociados, por lo que toda obligación legal o reglamentaria se entenderá cumplida con este pago y hasta concurrencia de su monto.

5.3 SEGURIDAD SOCIAL

5.3.1 INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO

A los trabajadores que tengan a lo menos un año continuo de servicios y se retiren de la empresa, o a cuyos contratos de trabajo ésta ponga término, se les pagará por cada año cumplido de servicios y fracción posterior igual o superior a seis meses, sin los topes de los artículos 172 y 163 del Código del Trabajo, siempre que no se trate de períodos ya liquidados y cubiertos por finiquitos otorgados entre las partes, o bien que hayan sido objeto de cláusula especial en los contratos individuales de trabajo, una indemnización equivalente a:

- a) Un mes de sueldo base.
- b) Trienios que estuviere percibiendo al momento del retiro.
- c) Porcentaje promedio mensual del incentivo a la producción mensual que



corresponda a los seis meses inmediatamente anteriores al retiro, aplicado al sueldo base del mes anterior al retiro.

d) Asignación de título cuando proceda.

e) Reajuste adicional mina subterránea, cuando corresponda.

f) Asignación especial Mina, Plantas y Fundición (Cláusula 4.2.6), cuando corresponda.

Respecto del sueldo base, trienios, asignación de título y reajuste adicional mina subterránea, se considerarán sus valores actualizados por la variación del IPC registrado entre el último reajuste general y el primer día del mes del retiro.

En el caso de los trabajadores inscritos en las Gerencias Recursos Mineros y Desarrollo, Mina, Plantas y Fundición, la asignación especial mina-plantas y fundición (cláusula 4.2.6), se determinará considerando el porcentaje al que tenga derecho el trabajador al mes de retiro, aplicado sobre el monto del incentivo a la producción mensual determinado según lo señalado en el punto c) anterior.

Para aquellos trabajadores que al mes de retiro sean titulares de alguno de los cargos indicados en el Anexo "B", y que por esta circunstancia tengan derecho a percibir la Asignación Mina-Plantas y Fundición (cláusula 4.2.6), su monto se determinará en la misma forma señalada en el párrafo anterior, considerando el porcentaje que corresponda en estos casos y la proporción de días por los cuales hayan percibido efectivamente la asignación dentro de los últimos seis meses anteriores al retiro.

Si el trabajador fuere rebajado de categoría por necesidades de la empresa o por razones de salud, podrá solicitar que la indemnización se le calcule conforme a las normas establecidas en la presente cláusula, o bien, que se le calcule y pague al momento de su retiro definitivo de la empresa.

Si la terminación del contrato se produce por alguna de las causales establecidas en el artículo 160 números 1, 5 y 6 del Código del Trabajo, declaradas en su caso por sentencia judicial ejecutoriada, o las pertinentes disposiciones del Código del Trabajo que las reemplacen, el trabajador no tendrá derecho a esta indemnización.

A los trabajadores con tres o más años de servicios efectivos en la empresa, se les reconocerá e indemnizará el tiempo servido en distintos períodos y que no hayan sido indemnizados anteriormente, aunque tengan ausencias superiores a un año y aun cuando éstas se hayan debido a cancelación de sus contratos por causal legal de caducidad, incluso las mencionadas en el párrafo anterior.

En caso de fallecimiento del trabajador, el beneficio se pagará a sus herederos conforme a las normas que regulan la sucesión testada o intestada, según el caso.

A los trabajadores que se acogieron oportunamente a la ley N°17.335 y, en consecuencia, devolvieron la indemnización por años de servicio pagada por períodos

trabajados en la empresa con anterioridad al 8 de marzo de 1974, se les reconocerán dichos períodos para el pago de la indemnización por años de servicios.

No se considerarán interrupciones las ausencias provenientes de las siguientes causales: enfermedad comprobada por médicos facultados por la empresa u organismos integrantes del Sistema Nacional de Servicios de Salud u otros que cumplan con los requisitos señalados por la ley N°18.933, accidentes del trabajo o medicina preventiva.

En los casos de enfermedad comprobada en la forma indicada anteriormente, la indemnización por años de servicios se calculará sobre las mismas bases establecidas anteriormente y con los montos vigentes a la fecha de retiro del trabajador.

Al personal que no alcance a completar un año de servicios se le aplicarán, en lo que fueren procedentes, las normas de esta cláusula, indemnizándosele el tiempo servido a razón de 2,5 días por mes trabajado o fracción igual o superior a 15 días.

Las sumas pagadas por indemnización por años de servicios se imputarán y servirán de abono a cualquiera obligación de la misma naturaleza establecida legalmente.

5.3.2 BASE DE CÁLCULO DE SUBSIDIOS POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

Los subsidios que correspondan en conformidad a la ley en caso de accidente del trabajo y/o enfermedad profesional se calcularán de modo tal que el trabajador perciba por dicho beneficio el monto líquido equivalente al promedio de las remuneraciones normales mensuales de los últimos tres meses trabajados anteriores al accidente.

5.3.3 REMUNERACIONES DURANTE PERMANENCIA EN CATO

Los trabajadores que con posterioridad a un accidente del trabajo y/o enfermedad profesional, permanezcan en el Centro de Adaptación y Terapia Ocupacional (CATO), percibirán un bono que cubra, en caso que proceda, la diferencia entre el promedio de las remuneraciones normales mensuales líquidas percibidas en los últimos tres meses trabajados anteriores al accidente, y aquellas que perciban por su permanencia en el CATO.

5.3.4 INDEMNIZACION ESPECIAL EN CASO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

A los trabajadores que se incapacitaren al servicio de la División como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedad profesional, se les pagará, por una sola vez, una indemnización de \$412.877.-, si la incapacidad permanente fuere igual o superior a 40%, y de \$1.706.107.- si es de 50% o más (valores al 1 de julio de 2021).

El pago se efectuará al momento en que el trabajador se retire de la empresa.

5.3.5 REUBICACION DE TRABAJADORES INCAPACITADOS

Sin perjuicio de lo que disponga la legislación vigente, las partes convienen que en los casos de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales que ocasionen incapacidades parciales y permanentes que impidan al trabajador seguir desempeñando el trabajo para el cual está contratado, éste podrá ser reubicado en una función acorde con sus actuales condiciones físicas, de acuerdo a las necesidades de la empresa y bajo las siguientes condiciones económicas.

a) Sueldos base

En todos los casos el nuevo sueldo base del trabajador será el correspondiente a la categoría de evaluación del cargo en que sea reubicado.

Sin perjuicio de lo anterior, si la categoría del nuevo cargo en que es reubicado el trabajador es inferior a la categoría del cargo anterior, el trabajador tendrá derecho a percibir, como sueldo personal, la diferencia de sueldos base que se produzca.

El referido sueldo personal quedará afecto a todos los reajustes que se apliquen a los sueldos base.

En la eventualidad de promociones o reevaluaciones del nuevo cargo posteriores a la transferencia, los aumentos consecuentes del sueldo base disminuirán el sueldo personal en el monto correspondiente.

b) Remuneraciones adicionales

El trabajador reubicado tendrá derecho a percibir las remuneraciones adicionales que correspondan a su nuevo cargo.

En el caso de las remuneraciones adicionales que dependan de los sueldos base éstos se determinarán considerando el nuevo sueldo base más el sueldo personal si lo hubiere.

En el caso de aquellos trabajadores que con anterioridad a la reubicación laboraban habitual y permanentemente en la mina subterránea, tendrán derecho además, a continuar percibiendo los montos equivalentes al reajuste adicional mina subterránea y el bono labores subterráneas.

c) Indemnización por años de servicio

Para la determinación y pago de la indemnización por años de servicios, se deberá considerar además de los rubros que normalmente conforman su base de cálculo, los sueldos personales que esté percibiendo el personal reubicado al momento de su retiro.

Para aquellos trabajadores que con anterioridad a la reubicación tenían derecho a percibir la asignación especial mina, plantas y fundición (cláusula 4.2.6) y/o reajuste adicional mina subterránea, la indemnización por años de servicio se les calculará y pagará considerando dichas remuneraciones por el período anterior a la reubicación.

Para tales efectos, se considerará el porcentaje de la asignación mina, plantas y fundición (cláusula 4.2.6), vigente al momento de la reubicación y la tarifa del reajuste adicional mina subterránea debidamente actualizada a la fecha del retiro.

Este proceso de reubicación sólo podrá ser utilizado por una sola vez durante la permanencia del trabajador en la División.

Si la reubicación propuesta al trabajador requiere someter a éste a capacitación, ésta será definida por la División y no excederá de seis meses, durante los cuales el trabajador percibirá las remuneraciones que normalmente correspondan a los períodos de capacitación.

Si el trabajador no puede ser reubicado o no acepta la reubicación y se retira de la empresa por este motivo, tendrá derecho a percibir el monto correspondiente a la "Indemnización especial en caso de retiro por incapacidad absoluta o parcial permanente" (cláusula 5.3.6).

La reubicación de los trabajadores a que se refiere esta cláusula, será efectuada con la participación de dos representantes del Sindicato.

5.3.6 INDEMNIZACION ESPECIAL EN CASO DE RETIRO POR INCAPACIDAD ABSOLUTA O PARCIAL PERMANENTE

Los trabajadores que se encuentren inscritos en los roles de pago de la División y se retiren por incapacidad absoluta o parcial permanente igual o superior al 15%, establecidas por dictamen o resolución final de la autoridad respectiva, recibirán una indemnización especial, por una sola vez, de \$13.603.963.- (valor al 1 de julio de 2021).

Si dicha incapacidad proviniere de accidente del trabajo o enfermedad profesional, y fuese igual o superior al 40%, el trabajador tendrá derecho también al beneficio señalado en la cláusula 5.3.4.

La empresa pagará este beneficio al retiro del trabajador, quien deberá hacerlo efectivo en el plazo máximo de 90 días, contados desde la fecha del dictamen o de la resolución

final de la autoridad médica o administrativa respectiva.

5.3.7

SEGURO DE VIDA

La empresa pagará el 100% de la prima mensual del seguro de vida colectivo para todo su personal Rol "B" con contrato de trabajo indefinido.

En el estudio y asignación de la póliza de seguro participará un representante designado por las directivas sindicales.

El monto del seguro que se contratará será equivalente a 24 sueldos base en caso de muerte producida por causas naturales o si el trabajador queda afecto a incapacidad absoluta, y de 36 sueldos base en caso de muerte por accidente. La incorporación a este seguro será obligatoria y automática para todos los trabajadores afectos a este contrato colectivo.

5.3.8

JUBILACION ANTICIPADA

Los trabajadores Rol B pertenecientes a las Gerencias Recursos Mineros y Desarrollo, Mina, Plantas, Fundición, y Tranques, Relaves y Recursos Hídricos que desempeñan cargos estrechamente vinculados al proceso productivo y perciben la asignación especial mina-plantas-fundición del 19% conforme lo establecido en la cláusula 4.2.6, tendrán derecho a acceder al sistema de jubilación anticipada consistente en una cotización y aporte previsional, compartidos entre trabajador y empresa, equivalente a un 4% de la remuneración imponible mensual del trabajador.

Este sistema se financiará con una cotización mensual del 2% de la remuneración imponible mensual por parte del trabajador y un aporte previsional también del 2% de la remuneración imponible mensual, por parte de la División.

La cotización de parte del trabajador será descontada mensualmente de su remuneración y junto al aporte de la División se depositará en la misma oportunidad en que se pagan las cotizaciones obligatorias en la cuenta de capitalización individual del trabajador en su respectiva Administradora de Fondo de Pensiones.

Para acceder a este beneficio el trabajador deberá suscribir una solicitud de incorporación y autorizar el descuento de la cotización del 2% de su remuneración imponible mensual.

La cotización y aporte establecidos en esta cláusula no procederán durante los períodos en que el trabajador se encuentre haciendo uso de licencia médica. El trabajador inscrito en este sistema de jubilación anticipada podrá retirarse de éste, en cualquier momento, avisando por escrito a la División. El retiro en este caso, se hará efectivo al mes siguiente de presentada la carta de renuncia en el área o unidad que la empresa determine.

Este sistema convencional de jubilación anticipada se imputará y servirá de abono, en caso que proceda, al eventual aporte y cotización que por ley o por disposición



gubernamental de carácter obligatorio se deba aportar a futuro por parte de la empresa y del trabajador. En consecuencia, este sistema convencional será incompatible con cualquier sistema de jubilación anticipada que se establezca por ley y en especial el contemplado por la ley N°19.404.

5.3.8 bis APOORTE PREVISIONAL POST EGRESO TRABAJADORES MENORES DE 40 AÑOS

La División aportará a los trabajadores Rol B menores de 40 años a la entrada en vigencia de este instrumento, un valor equivalente a 0,50 Unidades de Fomento mensuales, con la finalidad de contribuir a mejorar su pensión.

El monto acumulado, con sus intereses devengados, se depositará al momento del egreso del trabajador de la Empresa, en el Fondo de Pensiones de la AFP en que se encuentre afiliado dicho trabajador. Este pago se efectuará cuando se cumplan los siguientes requisitos copulativos: que el trabajador adquiriera el derecho a pensionarse y que egrese efectivamente de la División en calidad de pensionado.

El trabajador que habiendo adquirido el derecho a pensionarse, ya sea en forma anticipada o por cumplimiento de la edad legal para hacerlo (a esta fecha, 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres), perderá el derecho a percibir el monto acumulado para este fin, si no ha egresado efectivamente de la División dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que cumplió dicha edad legal mínima o el último de los requisitos para acogerse a pensión anticipada.

Tratándose de trabajadores que mientras se desempeñen en la División, obtengan un dictamen que les otorgue una pensión de invalidez transitoria, el aporte previsional consagrado en esta cláusula se congelará a contar de la fecha de dictación de dicha resolución, no devengándose suma alguna durante todo el tiempo que esta pensión se mantenga vigente, salvo los intereses que se generen por sobre el monto congelado. Los abonos por parte de la empresa se reanudarán una vez que el trabajador acceda a una pensión de invalidez definitiva, o bien, en caso que una reevaluación rechace la invalidez respecto del trabajador en comento.

En todo caso, el requisito de plazo máximo de egreso establecido en el párrafo tercero de esta cláusula, será también aplicable a los trabajadores que obtengan una pensión de invalidez definitiva. Dichos dos meses se computarán desde la fecha en que el dictamen respectivo quede firme y ejecutoriado.

En la eventualidad que al momento de egreso del trabajador éste se acoja al beneficio de algún programa o plan especial de incentivo al egreso, el monto acumulado por aplicación de esta cláusula se imputará a los beneficios de dicho plan, no pudiendo superponerse ambos beneficios. El trabajador podrá optar por la fórmula que fuere más conveniente a sus intereses.

El valor mensual aportado se depositará y gestionará en la forma y condiciones determinadas por el reglamento a que se refiere la cláusula quinta transitoria.

5.3.8 ter

APORTE PREVISIONAL A TRABAJADORAS ROL B

Con el objeto de complementar su ahorro previsional obligatorio con aportes de naturaleza voluntaria que consideran beneficios tributarios, la División aportará mensualmente 1 Unidad de Fomento a la cuenta de capitalización individual de las trabajadoras Rol B con contrato indefinido, a través de la figura del depósito convenido.

Para hacer efectivo el beneficio, la trabajadora deberá suscribir un acuerdo con su respectiva Administradora de Fondos de Pensiones, la que notifica a la División para proceder con el descuento. El aporte será efectivo a contar del mes siguiente a aquel en que se practique esta notificación a la Empresa.

El presente aporte previsional será imputable a eventuales aumentos por futuros cambios o reformas previsionales que apunten a establecer nuevos aportes obligatorios.

5.3.9 PRESTACIONES DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES CONTRATADOS CON ANTERIORIDAD AL 30 DE JUNIO DEL 2011.

La empresa contribuirá al financiamiento de las prestaciones de salud taxativamente contenidas en el llamado "Plan Básico Teniente actualizado", cuyo detalle se contiene en ANEXO "C", el que se entenderá forma parte integrante del presente convenio, respecto de sus trabajadores inscritos en sus roles de pago con contrato de plazo indefinido y sus cargas legales de familia vigentes (incluyendo al o a la conviviente civil), siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

- Que el trabajador esté afiliado a ISALUD ISAPRE DE CODELCO LIMITADA en adelante indistintamente la ISAPRE, entidad registrada como ISAPRE en la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales, en adelante la Intendencia, habiendo suscrito el pertinente contrato de salud previsional con aquella, de conformidad con las normas legales en vigor y, especialmente, la ley N°18.933 y las circulares e instrucciones de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, que son obligatorias para cada uno de los cotizantes.
- Que el trabajador aporte a dicha ISAPRE su cotización legal de salud, mediante la firma del formulario único de notificación (FUN) y otros documentos que sean exigibles.

El o la cónyuge o conviviente civil del trabajador que no sea carga de familia, podrá ser beneficiario del respectivo contrato de salud previsional siempre que aporte a la ISAPRE la pertinente cotización legal. También tendrán derecho a ser beneficiarios del actual Plan Básico Teniente Actualizado los hijos estudiantes y solteros del trabajador hasta la edad de 27 años el que se otorgará por la Isapre mediante la modalidad Beneficio Convenio Colectivo (BCC). Para estos efectos, se entenderá sólo por dos años que son estudiantes con derecho a este beneficio especial los hijos del trabajador que se encuentren cursando estudios preuniversitarios de preparación de la prueba de selección universitaria o sistema que la reemplace.

Para gozar del "Plan Básico Teniente Actualizado", el trabajador con contrato de trabajo vigente aportará su cotización legal de salud, siendo de cargo de la empresa el aporte a

la ISAPRE de la suma adicional suficiente para financiar el mencionado plan.

Cuando el trabajador se retire de la empresa con goce de pensión de la cual haya entrado en su ejercicio, podrá continuar siendo afiliado a la ISAPRE siempre que aporte su cotización legal de salud, la que será imputada al tarifado del plan correspondiente. La empresa dejará en tal caso, de aportar suma alguna a la ISAPRE por este beneficiario.

El ex-trabajador pensionado tendrá derecho al "Plan Básico Teniente" existente en 1982, siendo de su exclusivo cargo cualquiera diferencia de costo o mejora de beneficios.

El contenido del mencionado Plan Básico Teniente 1982 se agrega como ANEXO "D" de este convenio.

Con la previa aceptación de la ISAPRE, el trabajador activo o el ex-trabajador pensionado podrá incorporar a su contrato de salud previsional, como beneficiarios, a sus padres, hijos, nietos o suegros, para lo cual deberá aportar mensualmente las tarifas que en cada caso se contienen en documento agregado como ANEXO "D", y aquéllos, si trabajan o perciben pensión, la respectiva cotización legal.

Si el trabajador se retira voluntariamente sin goce de pensión, es despedido o cesa de ser cotizante de la ISAPRE por cualquier causa y resuelve aportar su cotización legal de salud a otra entidad de su elección, cesará a plenitud la obligación de la empresa de aportar suma y de proporcionarle prestación médica o de salud alguna desde que haya terminado la relación laboral o el contrato individual de salud previsional.

Las partes se remiten a los contratos individuales de salud previsional que están en vigor y con duración indefinida, para los efectos de la aplicación de detalle de esta cláusula, declarando que aquellos se regulan por la ley N°18.933 y las circulares de la Superintendencia de Salud, o la legislación u órgano que asuma tal materia en el futuro.

5.3.9 bis AYUDA AL FINANCIAMIENTO DEL GASTO EN SALUD PARA TRABAJADORES CONTRATADOS CON POSTERIORIDAD AL 30 DE JUNIO DEL 2011.

La División contribuirá al financiamiento de los gastos de salud del trabajador Rol "B", con contrato de trabajo vigente indefinido contratado con posterioridad al 30 de junio del 2011. La ayuda económica se efectuará contribuyendo, en la forma que más adelante se indica, a disminuir el gasto en que deba incurrir el trabajador Rol "B" para pagar el plan de salud que suscriba con la Institución de Salud Previsional de su elección, incluida ISALUD ISAPRE DE CODELCO LIMITADA, o sus sucesoras o continuadoras legales.

Se deja expresa constancia que esta ayuda está construida sobre la base del precio de un Plan de Salud referencial, el cual se utiliza para el efecto de otorgar una ayuda económica diferenciada a cada trabajador, en razón de la composición de su grupo familiar, esto es, número, edad y sexo del cotizante y sus cargas de familia.

En consecuencia, a continuación se indica el precio del Plan de Salud referencial, con los valores asociados a los respectivos rangos de edad y sexo de trabajadores y sus cargas, cuyos montos resultantes comprenden el 7% de cotización legal del trabajador,

más GES y más el aporte de la División El Teniente.

PRECIO PLAN REFERENCIAL

RANGO DE EDAD (años)	TRABAJADOR/CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL COTIZANTE		CARGA LEGAL (INCLUYE CONVIVIENTE CIVIL)	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Menor a 20	2,85	4,11	2,85	2,85
20 a 44	3,60	6,11	2,85	4,36
45 a 54	4,86	6,62	4,11	5,36
55 a 64	6,62	7,87	6,11	6,62
65 a 74	10,38	10,38	10,38	10,38
Mayor a 74	12,89	12,89	12,89	12,89

(*) Los valores indicados en la tabla, son montos antes de impuestos. La División incorporará en la liquidación mensual de cada trabajador las sumas necesarias para cubrir la tributación de este beneficio.

(**) Los valores indicados en la tabla no incluyen IVA. La División incorporará en la liquidación mensual de cada trabajador las sumas necesarias para pagar dicho impuesto.

(***) El plan referencial se ha estudiado sobre la base de una muestra de un plan grupal que considera una cobertura hospitalaria de 100% en el prestador preferencial, una cobertura de fármacos ambulatorios de 75% y una cobertura ambulatoria de 90%.

La forma de operar de esta tabla tiene una lógica solidaria, puesto que el aporte aumenta en forma directamente proporcional a la cantidad de personas que conforman el grupo familiar.

La ayuda económica resultante de la fórmula de aplicación de la tabla anterior, corresponde al máximo de aporte de la División El Teniente para cubrir la diferencia entre la cotización legal de cada trabajador y el valor del plan de salud que contrate, hasta concurrencia del precio del Plan Referencial indicado en la tabla anterior.

En consecuencia, si el precio de dicho plan es inferior al máximo de ayuda conforme a la tabla en referencia, el aporte de la División El Teniente se limitará al monto necesario para completar dicho precio. Por lo mismo, si el precio del plan de salud quedara cubierto con la sola cotización legal del trabajador, entonces no corresponderá efectuar aporte alguno.

El aporte será entregado directamente por la División a la Institución de Salud Previsional a que se encuentre afiliado el trabajador y que estuviere registrada en los antecedentes personales del trabajador en la Gerencia de Recursos Humanos de la División El Teniente. Será obligación del trabajador comunicarle oportunamente y por escrito a dicha Gerencia, los cambios de afiliación que libremente determine.

La División El Teniente mantendrá su contribución financiera aun cuando la (el) cónyuge o conviviente civil trabaje en otra empresa, se encuentre pensionada (o) y, en consecuencia, no sea carga familiar. Para este efecto, la División aportará al financiamiento del plan del trabajador Rol "B" con el monto correspondiente que se indica en la tabla anterior según rango de edad y sexo del cónyuge o conviviente civil, como lo haría si estos últimos fueran carga legal. Para obtener este financiamiento, la (el) cónyuge o conviviente civil cotizante deberá aportar su 7% a la Isapre a que esté afiliado el trabajador.

Una vez que el trabajador Rol "B" egrese de la División, terminará cualquier ayuda económica que esta Empresa hubiere estado efectuando en conformidad a la presente cláusula.

Sin perjuicio de lo anterior, y para efectos de contribuir al financiamiento del plan de salud que el ex trabajador mantenga o contrate con posterioridad a su egreso de la División El Teniente, la Empresa aportará con este fin la suma equivalente a 0,85 UF mensuales a contar del mes de entrada en vigencia de este instrumento, valor que se depositará, gestionará y pagará en la forma y condiciones determinadas por el reglamento a que se refiere la cláusula quinta transitoria.

El beneficio integral estipulado precedentemente tiene un costo promedio estimado de 8 Unidades de Fomento por trabajador.

Los trabajadores afectos a esta estipulación podrán incorporar a sus hijos en gestación en la Isapre a que estén afiliados a contar del séptimo mes de embarazo, de acuerdo a los requerimientos de la respectiva institución de salud previsual. A contar del octavo mes de gestación y sólo una vez cumplidos todos los requisitos establecidos por la Isapre, la División aportará por el hijo en gestación la ayuda establecida en la tabla precedente ("Precio plan referencial") para las cargas legales menores de 20 años.

Una vez nacido este hijo, la División mantendrá el aporte establecido en el párrafo precedente sólo si el trabajador presenta el certificado de nacimiento que acredite su paternidad o maternidad.

En caso que el trabajador incorpore al menor a la Isapre con posterioridad a su nacimiento y por ese motivo pague cotizaciones de salud en forma retroactiva, la División reintegrará al trabajador que acredite esa circunstancia y por cada mes de cotización pagada retroactivamente, los aportes definidos en la tabla "Precio plan referencial" para la carga legal menor de 20 años.

Seguro complementario de Salud: La empresa contribuirá al financiamiento de un seguro complementario de Salud, destinado a compensar en todo o en parte las diferencias entre el precio de las prestaciones de salud otorgadas al trabajador o sus cargas y los valores cubiertos por el plan de salud que hubiera contratado dicho trabajador con su institución de salud previsual.

En el estudio y asignación de la póliza de seguro participará un representante designado por las directivas sindicales.



La empresa ofrecerá este seguro a los trabajadores afectos a la presente estipulación para que adhieran voluntariamente a éste. El costo total de la prima (1,1 Unidades de Fomento) será financiado en un 80% por la empresa y un 20% será de cargo del trabajador.

Seguro Catastrófico: La empresa contribuirá al financiamiento de un seguro catastrófico obligatorio, bajo las condiciones (incluyendo adhesión mínima requerida), coberturas y deducibles que al efecto ofrezca la compañía de seguros, destinado a compensar en todo o en parte las diferencias entre el precio de las prestaciones de salud otorgadas al trabajador y/o sus cargas y los valores cubiertos por el plan de salud que hubiera contratado dicho trabajador con su institución de salud previsional y el Seguro Complementario de Salud antes señalado.

En el estudio y asignación de la póliza de seguro participará un representante designado por las directivas sindicales.

El costo total de la prima será financiado en un 60% por la empresa y un 40% será de cargo del trabajador.

5.3.9 Ter FINANCIAMIENTO SALUD POST EGRESO

Los trabajadores Rol "B" que fueron contratados a plazo indefinido entre el 1 de noviembre de 2007 y el 30 de junio del 2011, contribuirán al financiamiento del plan de salud al cual se acojan a su egreso con un monto equivalente a 0,85 Unidad de Fomento por mes, que se descontará mensualmente de su remuneración y se abonará a un fondo de inversión relacionado con el sistema de pensiones.

La División garantizará que, al momento de pensionarse, ISALUD ISAPRE DE CODELCO LIMITADA, o sus sucesoras o continuadoras legales, ofrezca al trabajador el Plan Básico Teniente 1982, ANEXO "D", que el trabajador financiará con su cotización legal de salud y con su fondo individual. Las eventuales diferencias de costo serán de cargo de la División.

El fondo estará destinado exclusivamente al financiamiento del plan de salud indicado.

El aporte aquí comprometido es irreversible, de manera que bajo ningún respecto podrá ser retirado por el trabajador que lo hizo en tanto esté vigente su contrato de trabajo.

Las Comisiones de Salud y de Análisis del Convenio Colectivo, actuando en conjunto y con el apoyo técnico correspondiente, elaborarán un reglamento de aplicación de esta cláusula.

Esta cláusula no se aplicará a los trabajadores que al 12 de octubre de 2007 hayan tenido vigente con la División un contrato de trabajo de plazo fijo, seguido sin interrupción por

un contrato de plazo indefinido.

5.3.10 PAGO DE SUBSIDIOS POR ENFERMEDAD

La empresa procederá a pagar a los trabajadores la diferencia entre el subsidio legal que les corresponde en caso de enfermedad y su remuneración en tarjeta ("Sueldo en tarjeta"), considerándose como tal el sueldo, trienios, reajuste adicional Mina, en el caso del personal que trabaja permanentemente en mina subterránea, y sueldo personal en el caso que corresponda.

5.3.11 PAGO ESPECIAL POR EXAMEN DE MEDICINA PREVENTIVA FUERA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Los trabajadores que fuera de su jornada ordinaria de trabajo, voluntariamente se sometan al examen anual de medicina preventiva, tendrán derecho al pago de un incentivo especial único de \$62.393.- (valor al 1 de julio de 2021).

5.3.12 SEGURO DENTAL

La empresa contribuirá al financiamiento de un seguro dental obligatorio para todos los trabajadores, bajo las condiciones (incluyendo adhesión mínima requerida), coberturas y deducibles que al efecto ofrezca la compañía de seguros, destinado a compensar los gastos razonables y acostumbrados en los que deba incurrir por las prestaciones dentales otorgadas al trabajador y/o sus cargas.

En el estudio y asignación de la póliza de seguro participará un representante designado por las directivas sindicales.

El costo total de la prima será financiado en un 60% por la empresa y un 40% será de cargo del trabajador.

5.4 DESARROLLO DE LAS PERSONAS

5.4.1 DESARROLLO DE CARRERA LABORAL

Las partes acuerdan implementar, revisar y mejorar continuamente el Sistema de Desarrollo de Carrera Laboral Divisional (DCL), el cual está basado en los criterios orientadores, objetivos, ámbitos y compromisos validados en el Modelo Corporativo de DCL. Este sistema tiene como propósito principal propiciar la igualdad de oportunidades para la movilidad y el desarrollo del personal que garantice un proceso objetivo y transparente.

En la División El Teniente, este sistema es fruto del trabajo conjunto, el cual ha quedado plasmado en el "Documento Consolidado Acuerdo Divisional Desarrollo Carrera Laboral", con fecha 26 de septiembre de 2006, y sus documentos complementarios posteriores acordados sobre la materia.

En el marco del diálogo laboral y la participación, se acuerda constituir una Comisión Conjunta ad hoc, cuyo objeto será concluir en breve plazo el trabajo de rediseño del DCL, específicamente efectuar los Estudios y Evaluación de cargos y estructura organizacional por cargos.

5.4.2 BECAS PARA TRABAJADORES

La División otorgará anualmente becas a trabajadores para que inicien o continúen estudios en alguna institución de enseñanza superior dentro del país. Estas becas no podrán exceder de 10 al mismo tiempo.

Las becas procederán sólo cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que la materia motivo del perfeccionamiento sea de interés de la División; y
- b) Que el trabajador cumpla con los requisitos que establezca la empresa en un reglamento confeccionado al efecto.

Durante el período en que el beneficiario esté haciendo uso de la beca, percibirá la remuneración que la ley dispone para trabajadores en capacitación, exceptuándose todo tipo de viático. La empresa pagará, asimismo, los aranceles que correspondan.

El beneficiario perderá definitivamente la beca en caso de no aprobar el respectivo semestre o año académico.

El trabajador becado, una vez finalizado el respectivo período académico, deberá reintegrarse a sus funciones normales, hasta el inicio del nuevo período.

Se constituirá una Comisión de Becas que aplicará el reglamento de becas para los trabajadores, la cual estará constituida por tres representantes de la empresa y un representante de cada sindicato.

5.4.3 BECAS DE PERFECCIONAMIENTO PARA TRABAJADORES

La División otorgará anualmente becas de perfeccionamiento a trabajadores para que, fuera de las horas de trabajo, inicien o continúen estudios en alguna institución de enseñanza superior. Estas becas no podrán exceder de 35 al mismo tiempo.

Las becas procederán sólo cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que la materia motivo del perfeccionamiento sea de interés de la División; y

b) Que el trabajador cumpla con los requisitos que establezca la empresa en un reglamento al efecto.

El beneficio consiste en que la empresa pagará la matrícula y los aranceles que correspondan, con un tope de \$1.057.261.- anuales (valor a febrero de 2021).

La beca se pagará por el número de años o semestres de duración normal de la carrera y se perderá definitivamente en caso de que el trabajador no apruebe el respectivo semestre o año académico.

La aplicación del reglamento de becas de perfeccionamiento para trabajadores será responsabilidad de la "Comisión de Becas" definida en la cláusula 5.2.5.

El monto de la beca se reajustará en el mes de febrero de cada año, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el período correspondiente.

5.4.4 INCENTIVO PARA CAPACITACIÓN FUERA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Con el fin de incentivar la capacitación voluntaria de los trabajadores fuera de su jornada ordinaria de trabajo, se mantiene el pago de un incentivo especial de \$ 8.068.- (valor al 1 de julio de 2021) por cada hora de capacitación que el trabajador realice voluntariamente, fuera de su jornada ordinaria de trabajo.

La capacitación deberá realizarse de acuerdo a las necesidades técnico-operacionales, de desarrollo de carrera y las definidas por la administración, todo en conformidad al reglamento que rige esta materia.

5.5 RELACIONES LABORALES

5.5.1 HOSPITAL EL TENIENTE

Cuando se le asignen los recursos necesarios, la División construirá en Rancagua un hospital para la atención del personal y de sus cargas familiares.

5.5.2 TRABAJO A HIJOS DE TRABAJADORES

La empresa mantendrá la política de que en igualdad de condiciones, se dará preferencia a los hijos de trabajadores para su contratación o para efectuar su práctica profesional de estudiantes en vacaciones, siempre que cumplan con los requisitos tanto generales como



específicos del cargo, sin que ello represente una limitación a las facultades administrativas de la División.

5.5.3 COMISIÓN DE ANÁLISIS DEL CONVENIO COLECTIVO

Se constituirá una Comisión de análisis del convenio colectivo con participación de los representantes de la empresa y representación sindical, que se reunirá con la periodicidad que la misma Comisión determine o a iniciativa de una de las partes.

La función de esta comisión será el análisis de este convenio colectivo de trabajo y la evaluación del cumplimiento de sus objetivos.

5.5.4 COMITÉ DE QUEJAS

Conforme a la política de la División, se continuará con el sistema participativo de análisis de los problemas laborales.

Además, se constituirá un Comité de Quejas con participación de representantes de la empresa y representación sindical, que se reunirá periódicamente a iniciativa de una u otra parte.

El objetivo de este comité será el análisis de las quejas, peticiones, reclamos o problemas que se susciten con motivo del cumplimiento e interpretación de las normas legales vigentes, como asimismo las contenidas en los contratos individuales de trabajo o en el presente convenio colectivo.

Lo anterior no obsta al ejercicio de las facultades que correspondan al Sindicato conforme a la ley.

5.5.5 DERECHOS PATRIMONIALES ADQUIRIDOS DE LOS TRABAJADORES

Conforme a lo prescrito por el artículo 1 transitorio del decreto ley N°2.755, los trabajadores mantendrán aquellos derechos adquiridos con anterioridad a la vigencia de esta disposición legal y en cuanto no hayan sido modificados por el presente convenio colectivo de trabajo.



5.5.6 VENTA DE MATERIALES

La empresa venderá en forma preferente a su personal los materiales fuera de uso y que haya dado de baja, mientras se encuentren disponibles en la bodega de salvataje u otro lugar de almacenamiento temporal.

5.5.7 COMISIÓN HABITACIONAL

Esta comisión tendrá como objetivo calificar y decidir respecto a las postulaciones del personal para el evento que la División desarrolle planes habitacionales para los trabajadores Rol "B".

Dicha comisión estará integrada por seis representantes de la administración y un representante de cada sindicato. Los representantes sindicales serán designados directamente por las respectivas organizaciones.

Esta comisión habitacional será presidida por la persona que designe la empresa.

La División colaborará para analizar conjuntamente con las organizaciones sindicales, los planes que éstas desarrollen para la construcción o adquisición de viviendas en la ciudad de Rancagua, con financiamiento externo.

La comisión también tendrá por objeto estudiar posibles planes de financiamiento externo para la construcción y adquisición de viviendas, respecto de los citados proyectos que desarrollen las organizaciones sindicales.

La División dispondrá de los profesionales necesarios para apoyar a las organizaciones sindicales en la presentación de los proyectos necesarios para la concreción de estos fines.

Una vez al año, la comisión actualizará el reglamento que regula su funcionamiento y operación debiendo definir, a lo menos, los focos o grupos objetivos de trabajadores que serán beneficiarios de préstamos y de financiamiento para cada período, los requisitos para postular y optar a los préstamos, los mecanismos de evaluación y asignación de puntaje a los solicitantes y las condiciones para el otorgamiento de estos mutuos.

5.5.8 COMISIÓN TRANSPORTE

Se constituirá una comisión especial integrada por un representante de cada sindicato y cinco representantes de la administración, que tendrá por objeto analizar opciones para optimizar y mejorar el sistema de transporte en buses de los trabajadores entre Rancagua y Machalí a las instalaciones industriales de la División



ubicadas en el área alta.

Las partes reconocen que el crecimiento de las ciudades de Rancagua y Machali, el aumento de la densidad poblacional y la extensión de los sectores habitados, unidos al gran incremento del parque automotriz, la escasez proporcional de calles, caminos y carreteras, los temas medio ambientales y comunitarios, las nuevas exigencias normativas en materia de transporte y uso de vías públicas vinculadas a restricciones por razones ambientales y de congestión vehicular, hacen necesario revisar el sistema de transporte de trabajadores y generar alternativas de corto, mediano y largo plazo.

5.5.9 APORTES SINDICALES

En el marco de las relaciones laborales de confianza y cooperación mutua que comparten División El Teniente y el Sindicato de Trabajadores El Teniente, acuerdan que cualquier aporte sindical que a futuro le otorgue la División al Sindicato, deberá dar pleno cumplimiento a lo establecido en la normativa interna de la Empresa y en particular a la Norma Corporativa Codelco sobre "Aportes a las Organizaciones Sindicales y Gremiales de Codelco" (NCC 41), cuya finalidad es establecer los lineamientos y criterios generales para que las divisiones y centros de trabajo otorguen aportes a las organizaciones sindicales. Para estos efectos, dicha NCC se incorpora a este Convenio Colectivo con el fin de acceder a los aportes que a futuro se acuerden.

6. MARCO GENERAL DE APLICACIÓN

Las partes dejan expresa constancia de que es su clara voluntad e intención que los beneficios y el ejercicio de los derechos participativos contemplados en las cláusulas "Beca División El Teniente", "Becas para trabajadores", "Beca de perfeccionamiento para trabajadores", "Reubicación de trabajadores incapacitados", "Seguro de vida", "Jubilación anticipada", "Comisión de análisis del convenio colectivo", "Comisión Habitacional", "Comisiones establecidas en cláusulas transitorias", "Prestaciones de salud para los trabajadores contratados con anterioridad al 30 de junio del 2011", el Seguro Complementario de Salud y Seguro Catastrófico de la cláusula 5.3.9 Bis, "Seguro dental", el "Incentivo a la gestión del negocio (IGN), ajustado por cumplimiento", "Incentivo al proceso de producción", los Acuerdos de Continuidad Operacional, el Bono de Productividad de la cláusula undécima transitoria y los "Incentivos de Seguridad", se refieren y son aplicables considerando la totalidad de los trabajadores Rol "B" que tengan en sus respectivos Instrumentos Colectivos estos beneficios, de modo que serán pagados y ejercidos en conjunto por todos ellos.

En consecuencia, y por vía ejemplar, el número total de becas y préstamos a que se refieren dichas cláusulas y la representación sindical estipulada en ellas para ante las pertinentes comisiones, se considerarán y ejercitarán respecto de todos los



trabajadores Rol "B" de la División El Teniente, considerándose indivisibles en su goce y ejercicio y excluyéndose toda posibilidad que puedan reclamarse números de becas y participación sindical paralelos por cada Sindicato.

Este criterio y marco general se entenderá aplicable a toda otra cláusula, estipulación o pacto en que pueda producirse una situación similar a la contemplada en las cláusulas singularizadas en el primer párrafo de la presente.

7. EFECTOS DEL CONVENIO COLECTIVO

Las partes acuerdan que División El Teniente podrá extender totalmente los beneficios de este instrumento colectivo a todos los trabajadores Rol "B" no sindicalizados y deberá hacerlo respecto de aquellos que se sindicalicen en los sindicatos de la empresa, y que hayan suscrito un contrato de trabajo a plazo indefinido con esta División.

Para que la extensión de beneficios se perfeccione, los trabajadores Rol "B" que reciban la oferta respectiva deberán aceptarla por escrito y obligarse a pagar el 100% de la cuota sindical ordinaria del respectivo Sindicato.

Respecto de los trabajadores no sindicalizados y recién contratados no sindicalizados, la cuota sindical será equivalente a la que rija para el sindicato de empresa Rol B con mayor número de afiliados al momento de aceptar la extensión, organización a la que destinará el descuento correspondiente. En el evento que el trabajador se sindicalice, al mes siguiente de que se notifique a la División esta circunstancia, el trabajador pagará únicamente las cuotas sindicales correspondientes al Sindicato al cual se afilie, a cuyo instrumento colectivo pasará a estar afecto el trabajador, de acuerdo con las reglas generales.

Se deja constancia, además, de que todos los sindicatos Rol "B" de la División El Teniente han convenido dejar registro de una práctica de larga data destinada a facilitar la movilidad sindical dentro de la División, consistente en que el cambio de afiliación sindical sólo exige el pago de la cuotas sindicales de la nueva organización a la cual se afilia, a cuyo instrumento colectivo pasará a estar afecto el trabajador.

En virtud de dicha práctica, la División El Teniente descontará a contar del mes siguiente de que se le notifique del cambio de afiliación sindical de un trabajador, las cuotas sindicales correspondientes al nuevo Sindicato al cual éste se afilie y a cuyo instrumento colectivo pasará a estar afecto el trabajador, y dejará de descontar aquellas de la organización de origen.

De acuerdo con la libertad de afiliación que regula el artículo 323 del Código del Trabajo, si se produce un cambio de afiliación sindical dentro de los 15 días siguientes a la suscripción de un contrato o convenio colectivo, también dará derecho al trabajador a acceder, por una única vez, a aquellos beneficios que se



otorgan sólo por motivo de la firma del nuevo instrumento, si no lo hubiere percibido por esa misma causa durante su afiliación sindical anterior.

En cualquier caso y con la finalidad de cautelar la equidad entre los trabajadores que negocien colectivamente, con independencia de su afiliación sindical o proceso negociador, los beneficios que se otorgan por motivo de la firma del instrumento colectivo sólo podrán ser percibidos una vez.

Los beneficios pactados en este convenio colectivo, se harán efectivos sólo una vez que el trabajador haya cumplido a lo menos doce meses de permanencia ininterrumpida como afiliado al Sindicato, en el periodo inmediatamente anterior a su entrada en vigencia. Se imputará a dicho lapso el tiempo de permanencia del trabajador en el estamento Rol "B" sin afiliación sindical o afiliado a otro sindicato de la empresa del estamento Rol B, durante los doce meses inmediatamente anteriores a la entrada en vigencia de este instrumento colectivo.

Para aquellos trabajadores contratados durante los doce meses inmediatamente anteriores a la entrada en vigencia de este convenio colectivo, se considerará cumplido el tiempo mínimo de permanencia ininterrumpida en el Sindicato si previo a su ingreso a éste no estuvo afiliado a ninguna organización sindical mientras fuera Rol B de la División, o estuvo afiliado a otro sindicato de empresa del estamento Rol B.

Las partes acuerdan que, por única vez, la División extenderá sólo la cláusula octava de las condiciones de cierre del presente convenio colectivo, con vigencia entre el 1 de noviembre de 2021 y el 31 de octubre de 2024, a todos los trabajadores Rol B con contrato a plazo fijo vigente a la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

8. VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigencia el día 1 de noviembre de 2021, durará treinta y seis meses contados desde esa fecha y terminará, en consecuencia, el día 31 de octubre de 2024. Lo anterior no obsta a que las partes acuerden hacer uso del derecho que les confiere el artículo 314 del Código del Trabajo y en las condiciones que dicha norma establece.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS:

PRIMERA:

La Comisión Bipartita de Ergonomía se preocupará del desarrollo integral de los trabajadores abordando aspectos tales como condiciones ergonómicas de puestos de trabajo, además de temas asociados a cultura, deportes y recreación.



SEGUNDA:

La Comisión Previsional Bipartita abordará temas relacionados con la reubicación de trabajadores incapacitados y acordará la aplicación de eventuales planes de egreso o de desvinculación asistida, que serán complementarios a este convenio colectivo.

TERCERA:

La Comisión Bipartita de Becas a que se refieren las Cláusulas 5.2.5, 5.4.1 y 5.4.2 actualizará los reglamentos vigentes al respecto, contando para ello con capacidad resolutive.

CUARTA:

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Salud bipartita tendrá facultades resolutive sobre aquellas materias relativas a prestaciones de salud. Además, la Comisión podrá invitar a sus sesiones a un representante de la Fundación de Salud El Teniente para que aporte los antecedentes que dicha comisión requiera.

Esta comisión determinará un sistema de rebaja progresiva del aporte individual del trabajador para la incorporación de nuevas tecnologías y equipos en las atenciones de salud.

Por otra parte, la Comisión de Salud bipartita tendrá como objetivo inicial proponer dentro de los primeros 60 días de vigencia del presente convenio, una agenda de trabajo para tratar todas las materias relacionadas con prestaciones de salud, tanto de interés de la administración como de las organizaciones sindicales, además de analizar la posible modernización en la redacción de los Anexos "C", "D" y "E", que contienen las estipulaciones de salud de los trabajadores contratados con anterioridad al 30 de junio del 2011.

QUINTA:

Las partes convienen en reunirse para continuar con la confección de los reglamentos necesarios para dar aplicación a lo estipulado en las cláusulas 5.3.8 Bis y 5.3.9 Bis. Dichos reglamentos deberán estar suscritos con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo. Las partes definirán la o las instancias en que trabajarán sobre este tema.

SEXTA:

Se mantendrá el sistema de desarrollo para dirigentes sindicales, basado en criterios de antigüedad en la función, competencias y actividades relevantes. Este sistema contendrá, de manera actualizada, los subsistemas de desarrollo de competencias, movilidad y reinserción laboral.

SÉPTIMA:

Los trabajadores que al día 6 de junio de 1997 se encontraban



inscritos en el sistema de jubilación anticipada que consistía en aumentar su cuenta de capitalización individual mediante una sobretasa de cotización previsional financiada en 15% por el trabajador y 85% por la empresa, podrán permanecer en dicho sistema, o cambiarse al nuevo sistema establecido en la cláusula 5.3.8 de este convenio colectivo.

En el caso de los trabajadores que decidan permanecer en este sistema, la parte correspondiente al trabajador será descontada mensualmente de su renta y depositada en su cuenta de capitalización individual de la AFP respectiva.

En esta situación, la parte correspondiente a la División será provisionada por ésta mensualmente, para ser depositada en la cuenta de capitalización individual del trabajador al momento de su retiro para acogerse a jubilación.

Los trabajadores inscritos en este sistema de jubilación anticipada al momento de su retiro de la División para jubilar anticipadamente, podrán optar a que los montos provisionados por ésta les sean depositados en la cuenta de capitalización individual de la respectiva AFP, o les sean pagados directamente, siempre que, en este último caso, tengan acreditado con documentos originales el derecho, al menos, a la pensión mínima que les corresponda.

De esta manera, si el trabajador optare por percibir directamente los fondos provisionados se entenderá que el pago se hace a título de indemnización adicional pactada por término de funciones o de contrato de trabajo, conforme a lo cual y en tal caso este punto complementa en lo pertinente la cláusula relativa a la indemnización por años de servicios de este mismo convenio colectivo.

Se entenderá que el trabajador abandona o renuncia a la jubilación anticipada, si no hiciere efectivo su retiro de la empresa en el plazo de tres meses contados desde la fecha en que cumplió 63 ó 58 años, según sea hombre o mujer. En tal caso, quedarán sin efecto las provisiones de 85% ya efectuadas a esa fecha por la División.

Los trabajadores que al día 31 de octubre de 2018 no hayan abandonado la jubilación anticipada o renunciado a ella, por cumplir 60 años y 3 meses los hombres y 55 años y 3 meses las mujeres (en los términos establecidos en la cláusula séptima transitoria del convenio colectivo vigente hasta esa fecha), tendrán derecho a gozar de este beneficio hasta que cumplan 63 o 58 años, según corresponda, conforme el párrafo anterior.

Los trabajadores que opten por cambiarse al nuevo sistema (cláusula 5.3.8), tendrán derecho a recibir el pago de un bono especial de \$ 600.000 líquidos, más el monto que resulte de actualizar los valores provisionados al 6 de junio de 1997 por concepto del 85% de aporte divisional. Este monto actualizado de la provisión del 85% podrá ser pagado directamente al trabajador o depositado en su cuenta individual de su AFP.



Los trabajadores inscritos al 6 de junio de 1997 en el anterior sistema de jubilación anticipada, sólo podrán cambiarse al nuevo sistema antes de cumplir 50 años de edad las mujeres, y 55 años de edad los hombres.

Si un trabajador que hace cambio de sistema a partir de la fecha de suscripción de este convenio y por éste hecho ha percibido las sumas señaladas precedentemente y con posterioridad se retira de la División, acogiéndose a algún plan de egreso antes del 31 de diciembre de 2008, el 50% de las sumas pagadas por este concepto serán deducidas de los haberes de su liquidación final o finiquito, debidamente reajustadas por IPC.

OCTAVA:

Las partes acuerdan tratar la situación previsional e indemnizatoria que afecta a los trabajadores exonerados políticos reintegrados entre los años 1990 y 1991, a nivel corporativo, en un breve plazo.

NOVENA:

Las partes acuerdan efectuar un análisis conjunto, enfocado a determinar la factibilidad de implementar la práctica de rotación de funciones en diferentes procesos productivos, considerando tanto criterios de ergonomía de los puestos de trabajo y su estructura como la eficiencia y productividad de los activos.

DÉCIMA:

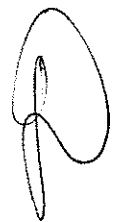
Dentro de la primera semana de septiembre de 2021, la División presentará a la Comisión de Eficiencia y Productividad propuestas de actas de continuidad operacional para las siguientes áreas o procesos: FFCC TTE 8, Chancado Primario, Maestranza 1 y 2, Mantenimiento Plantas, y Mantenimiento Fundación. Durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo, la señalada Comisión evaluará la factibilidad, conveniencia, criterios y compensaciones asociadas a la implementación de prácticas de continuidad operacional en toda la División.

UNDÉCIMA:

La empresa pagará a todos sus trabajadores afectos al presente convenio colectivo un bono especial y autónomo, ascendente a la suma única, líquida, total, anual, fija y no reajutable de \$1.000.000, en cada año que División El Teniente alcance un 100% o más sobre la meta de productividad propia (tmf cobre nuevo/dotación total propia indefinida) según los parámetros que fije la Revisión 0 de este programa para el año respectivo.

Este bono especial será pagado en enero del año siguiente a aquel cuyo programa debe superarse y se otorga sólo por motivo de la firma de este instrumento colectivo, por lo que solamente podrá devengarse en los años 2022, 2023 y 2024.

Para definir la productividad total que se establece en esta cláusula, la Dotación Total estará compuesta por la dotación propia más la dotación de terceros operacionales; es decir, se excluyen los terceros asociados a inversiones.



La meta de productividad propia podrá ser objeto de modificaciones en el evento de concurrir situaciones propias de caso fortuito o de fuerza mayor, entendiéndose por tales lo dispuesto en el artículo 45 del Código Civil, tales como epidemia, terremoto, aluvión o sequía extrema. En tales casos, la merma de producción se descontará del citado programa de producción.


POR CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE



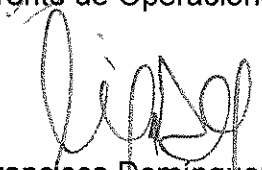
Andrés Music Garrido
Gerente General



Claudio Sougarret Larroquete
Gerente de Operaciones



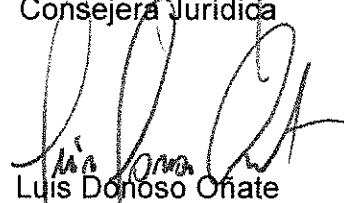
Rodrigo Yanes Catalán
Gerente de Recursos Humanos



María Francisca Domínguez Meza
Consejera Jurídica



Germán Sandoval Calderón
Gerente de Sustentabilidad y Asuntos
Externos




Luis Donoso Oñate
Gerente de Administración



Rodrigo Andrades Contreras
Gerente de Minas

POR SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE



Alfonso Saavedra Suazo
Presidente



Luis Órdenes Parraguez
Tesorero



David Vergara Fuenzalida
Secretario



Jorge Bustamante Ramírez
Director



Juan Cantillana Montecinos
Director



ANEXO "A"

**GERENCIAS RECURSOS MINEROS
- MINAS - PLANTAS Y FUNDICIÓN (MICOFU 12%)**

TITULO DEL CARGO

Analista Ingeniería Minco C

Analista Ingeniería Minco G

Analista Operaciones Minco A

Analista Operaciones Minco D

Secretario Unidad Departamental

Analista

Analista Base

Analista Especialista

Asistente Ejecutiva



ANEXO "B"

GERENCIA DE SERVICIOS Y OTROS (MICOFU 14%)

TITULO DEL CARGO

Capataz Servicios Generales C
Operador Sistema SET
Químico Especialista Control Calidad
Asesor RAC
Inspector Coordinador
Jefe Control Procesos
Jefe Operaciones
Mantenedor Eléctrico Servicios
Mantenedor Experto Protecciones Eléctric.
Mantenedor Mecánico Servicios
Operador Servicios Equipos
Operador Sistemas
Operador Subestaciones
Operario Servicios
Químico Control Procesos y Productos
Técnico Control Procesos
Técnico Telecomunicaciones

Nota: Todas las asignaciones deben estar asociadas al área alta (industrial)



ANEXO "C" DE LA CLÁUSULA 5.3.9 "PRESTACIONES DE SALUD"

SISTEMA DE ATENCION MEDICA DEL PERSONAL DE LA DIVISION EL TENIENTE A CONTAR DEL 1 DE FEBRERO DE 1982

CONSIDERACIONES GENERALES

Las normas legales que conforman el nuevo sistema previsional establecen una cotización de cargo del trabajador que alcanza al 7% de su remuneración imponible, y que tiene por finalidad el financiamiento de las acciones de salud y el pago de Subsidios por Enfermedad en su favor.

El trabajador tiene amplia libertad para decidir a quién cotizará el porcentaje ya indicado, toda vez que al estar acogido a la nueva previsión el aporte del 7% o va al Fondo Nacional de Salud o la Institución de Salud Previsional (ISAPRE) a la cual él decida optar.

El objeto que se persigue al plantear la nueva cláusula médica en el Convenio Colectivo de Trabajo, es que la Fundación de Salud El Teniente, pueda captar el aporte de los trabajadores de la empresa (División), para que de esta forma se garantice la continuidad de los beneficios y prestaciones médicas de que gozan en la actualidad. De otra forma, de no haberse creado la mencionada Fundación, los recursos aportados por los trabajadores se dispersarían en distintas instituciones, sin constituir un beneficio directo para ellos.

De estas consideraciones, se concluye categóricamente de la conveniencia que tanto para la empresa (División) como para sus trabajadores, involucra el nuevo sistema que se ha creado, conforme a las disposiciones legales sobre esta materia.

A continuación se consigna las diversas características, que tendrá el nuevo sistema de atención médica para los distintos casos que se plantean.

1. PERSONAL DEL ROL "B" ACOGIDO AL NUEVO SISTEMA PREVISIONAL.

Todos los trabajadores inscritos en los Roles de Pago de la Empresa (División) al 1 de febrero de 1982, que coticen a una AFP y que suscriban contrato con ISALUD ISAPRE DE CODELCO LIMITADA, aportando el 7% de su remuneración imponible, estarán sujetos a las siguientes normas:

1.1 La Fundación de Salud el Teniente u Hospital Clínico FUSAT, continuará otorgando la atención que en la actualidad dispensa el Departamento Médico de la Empresa (División).



Esta atención comprende en especial el Servicio de Policlínico, Emergencia, Laboratorio, Especialistas con que actualmente se cuenta, hospitalizaciones, Farmacia, etc. Sin perjuicio del contrato que cada trabajador suscriba con la Fundación, la **Empresa** (División) garantizará el nivel y la calidad de la atención médica de que goza en la actualidad, mientras se encuentre vigente su Contrato de Trabajo.

1.2 Las interconsultas que fueren procedentes continuarán sometidas al procedimiento usado hasta la fecha, financiando la Fundación el 50% de su valor, procediendo el trabajador a reembolsar los valores que se anticipen por este concepto. Para estos efectos, la Fundación suscribirá los convenios que sea menester con otras instituciones, a fin de cumplir con este objetivo y además para la atención a las cargas familiares de aquellos trabajadores que residan en Santiago.

1.3 El pago de los subsidios por enfermedad lo hará directamente la Fundación al trabajador afectado, debiendo para ello darse cumplimiento a las formalidades que exige la ley para el otorgamiento de licencias médicas.

1.4 Para los efectos anteriores el trabajador cotizará el 7% de su remuneración imponible.

El trabajador (personal) Rol "B" sólo cotizará el porcentaje indicado, eliminándose el aporte del 1% del sueldo evaluado que realiza actualmente.

2. SISTEMA DE PAGO DE SUBSIDIOS POR ENFERMEDAD

2.1 El trabajador (personal) que se haya cambiado al nuevo sistema previsional y que aporte el 7% de su remuneración imponible a ISALUD ISAPRE DE CODELCO LIMITADA, percibirá directamente el pago de los subsidios que le correspondan por enfermedad.

3. COTIZACION SUPERIOR DEL PERSONAL QUE SE INCORPORA A LA FUNDACION

3.1 La atención médica que tendrá el trabajador (personal) de la Empresa (División) que se encuentre al 1 de febrero de 1982 en sus Roles de Pago, y que se ha señalado en el N° 1, corresponderá a la cotización mínima del 7% de la remuneración imponible del trabajador.

3.2 Aquellos trabajadores que desean cotizar adicionalmente un 1% de su remuneración imponible, además de la atención ya mencionada, gozarán de las siguientes prestaciones:

3.2.1 Las interconsultas serán financiadas por la Fundación en un 75%.

3.2.2 El valor de la atención médica domiciliaria de emergencia nocturna será absorbida en un 50% por la Fundación.

3.2.3 La ISAPRE financiará en un 50% el valor de las muestras de laboratorio sacadas a domicilio.

4. COBERTURA DE BENEFICIARIOS

4.1 La Fundación de Salud El Teniente otorgará atención médica al trabajador y a todas las cargas familiares que actualmente la perciben por parte de la Empresa (División), incluyendo al cónyuge que trabaje y no sea carga, siempre que cotice el 7% de su remuneración imponible a la Fundación, cuando ello corresponda.

4.2 ISALUD ISAPRE DE CODELCO LIMITADA podrá ofrecer un plan de atención a otros familiares del trabajador que no sean causante de asignación familiar y que vivan con él o a sus expensas, debiendo para ello enterar una cotización adicional que próximamente se determinará.

4.3 Los trabajadores que al 1 de febrero de 1982 se encuentren inscritos en los Roles de Pago de la Empresa (División El Teniente), y que con posterioridad a dicha fecha se retiren de ella, ya sea por jubilación o renuncia voluntaria, podrán seguir gozando de las atenciones que a través de sus diversos planes dispense la Fundación, siempre que entere la cotización que se fijará para estos efectos.

5. PERSONAL DEL DEPARTAMENTO MEDICO Y DE LA SECCION LEYES SOCIALES

Los trabajadores que actualmente se encuentran inscritos en los Roles de Pago del Departamento Médico y en la Sección Leyes sociales del Departamento Contabilidad General, podrán optar voluntariamente por permanecer en la Empresa (División El Teniente), gozando de las remuneraciones y beneficios que le corresponden como trabajadores de ella, y sometidos al esquema y política de relaciones laborales aplicables a todo sus trabajadores (personal).

6. OTROS ASPECTOS

6.1 En el evento de huelga legal producida como consecuencia de un proceso de Negociación Colectiva, la Fundación otorgará sólo la atención de emergencia, en la misma forma en que se ha hecho en oportunidades anteriores por parte del Servicio Médico de la Empresa (División) o la atención correspondiente a la respectiva cotización del trabajador.

6.2 En el período de tiempo que medie entre la modificación del Convenio Colectivo y la firma del Contrato de cada trabajador con la Fundación, plazo que no será superior a 15 días, tanto la atención como las prestaciones de carácter médico y el pago de subsidios no sufrirán alteración de ninguna especie, gozando el trabajador de estos beneficios en forma integral.



6.3 Tampoco sufrirá variación el sistema de prestaciones médicas externas y la atención de las cargas familiares de aquellos trabajadores que residen en Santiago, mientras se concretan los Convenios a que se hace mención en el N° 1.2.

ANEXO "C" PLAN BASICO TENIENTE ACTUALIZADO"

Sin perjuicio que ISALUD ISAPRE DE CODELCO LIMITADA se encuentra obligada a financiar todas las prestaciones comprendidas en el Arancel de FONASA, modalidad libre elección, a continuación se detallan algunas de las atenciones que han sido materia de este convenio con las excepciones que se indican en cada caso.

1. Atención Médica Actualizada

Medicina Curativa:

Estas atenciones se realizarán en atención abierta y atención cerrada.

Atención Abierta: son los servicios de salud que se otorgan en consultorios y policlínicos.

Atención Cerrada: son las acciones de salud que se entregan en hospitales.

a) Consulta de Medicina General Integral:

Medicina Interna, Pediatría, Obstetricia, Cirugía y Especialidades Básicas.

b) Consulta de Especialidades:

Existentes propias	Atención Abierta	Atención Cerrada
Cardiología	Sí	Sí
Digestivo	Sí	Sí
Respiratorio	Sí	Sí
Medicina Interna	Sí	Sí
Ginecología	Sí	Sí
A.R.O. (Alto Riesgo Obstétrico)	Sí	Sí
Patología Cervical	Sí	Sí
Cirugía Tórax	Sí	Sí
Cirugía Vasculat	Sí	Sí
Cirugía Endocrinológica	Sí	Sí



Urología	Sí	Sí
Traumatología	Sí	Sí
Pediatría General	Sí	Sí
Pediatría Respiratoria	Sí	Sí
Pediatría Dermatológica	Sí	Sí
Pediatría Endocrinología	Sí	Sí
Prematuros	Sí	Sí
Oftalmología	Sí	Sí
Psiquiatría	Sí	No
Medicina Física	Sí	Sí
Neurología Infantil y Adultos	Sí	Sí
Laboratorio Clínico	Sí	Sí
Radiología	Sí	Sí
Electrocardiografía	Sí	Sí
Electroencefalografía	Sí	Sí
Diálisis	Sí	Sí
Psicología Infantil y Adultos	Sí	Sí
Otorrinolaringología	Sí	Sí
Endocrinología	Sí	No
Terapia Ocupacional	Sí	No
Dermatología	Sí	No
Nefrología	Sí	Sí
Reumatología	Sí	No
Cirugía General	Sí	Sí
Anatomía Patológica	Sí	Sí

Contratadas o por Convenios	Atención Abierta	Atención Cerrada
------------------------------------	-------------------------	-------------------------

Oncología	Sí	Sí
Hematología	Sí	No

c) Hospitalizaciones (Atención Cerrada)

El trabajador cotizante y sus cargas familiares tendrán derecho a las acciones de salud propias de la atención de hospitalización en las especialidades con que se cuenta, de acuerdo al cuadro precedente.

Incluirá día hotelero, derecho a pabellón, procedimientos, intervenciones quirúrgicas generales, incluida la operación cesárea, atención prestada por cirujanos, especialistas, ayudantes cirujanos, anestesistas, resto del equipo médico, derecho a quirófano, derecho de pabellón de cirugía menor, derecho de sala de procedimientos, medicamentos y kinesioterapia.

d) Exámenes de Laboratorio

Se otorgarán según el siguiente detalle:

Sangre, Hematología

Aglutininas antiRh
Células de Lupus
Coagulación, tiempo de
Coágulo, tiempo de retracción del
Coombs directo, test de
Coombs indirecto, test de
Factor I fibrinógeno
Factor II protrombina
Fierro sérico
Fierro, capacidad de fijación de
Grupo sanguíneo ABO y Rh
Hematocrito
Hemoglobina
Hemoglobina glicosilada
Hemograma
Prueba de compatibilidad por Unidad Sangre
Prueba de lazo
Recuento de eritrocitos
Recuento de leucocitos
Recuento de plaquetas
Recuento de reticulocitos
Recuento diferencial fórmula leucocitaria
Sangría, tiempo de
Tromboplastina, tiempo parcial de
Velocidad de eritrosedimentación (VHS)
Salicilemia

Sangre, bioquímico

Adenosindraminasa
Ácido láctico
Ácido úrico
Amilasa
Amonio
Bicarbonato
Bilirrubina total
Bilirrubina total y conjugada
Bromosulfaleína, prueba de
Calcio
Colesterol, HDL, LDL
Colesterol total
Colinesterasa en plasma



Curva de Liley, espectrofotometría
Creatinina
Creatinina, depuración de
Creatinquinasa CK-total
Creatinquinasa Ck-MB miocárdica
Deshidrogenasa láctica total LDH
Electrolitos (sodio, potasio, cloro)
Fármacos (niveles plasmáticos de): Fenobarbital, fenitoína, carbamazepina, Ácido valproico, primidona, teofilina, digoxina - ciclosporina
Fosfatasas ácidas totales
Fosfatasas ácidas, fracción prostáticas
Fosfatasas alcalinas totales
Fósforo
Gama-glutamil transpeptidasa (GGT)
Gases y equilibrio ácido-base en sangre (pH, po₂, pCO₂)
Glucosa
Glucosa, curva de tolerancia 4 muestras
Lactosa, curva de tolerancia 4 muestras
Lipasa
Lipío
Magnesio
Osmoralidad
Proteínas electroforesis
Proteínas fraccionadas albúmina-globulina
Proteínas totales o albumina
Transaminasa oxaloacética
Transaminasa pirúvica
Triglicéridos
Nitrógeno ureico y/o urea

Hormonas

Gonadotrofina coriónica, subunidad beta
Tiroestimulante (TSH) hormona; Tiroxina o tetrayodotironina (T4); Triyodotironina (T3)
Antiestreptolisina O
Factor reumatoideo
Inmunoglobulina A
Inmunoglobulina G
Inmunoglobulina M
Proteína de Bence-Jones
Proteína C reactiva



Exámenes Microbiológicos

Baciloscopia Ziehl-Nielsen

Examen directo al fresco
Tinción de Gram
Cultivo corriente
Coprocultivo
Hemocultivo
Urocultivo y recuento colonias
Antibiograma
Tíficas, reacciones aglutinación
R.P.R.
VDRL (cualitativo, cuantitativo)

Parásitos

Coproparasitario seriado simple
Graham, examen de
Examen macro y microscópico
Test ELISA enfermedad de Chagas

Virus

Anticuerpos virales (HIV)
Antígeno viral sup (Hepatitis B)

Deposiciones

Hemorragias ocultas
Leucocitos fecales (sangre oculta en deposición)
Calprotectina cuantitativa deposición
pH (pH metría)
Azúcares reductores
Exudados, secreciones y otros líquidos (amniótico, articular, ascítico, bronquial, LCR, pleural, seminal u otros):
directo al fresco, electrolitos, eosinófilos
aspecto, color, pH, glucosa, proteínas, Pandy
Secreción, gástrica: acidez titulable, pH, volumen
Helicobacter Pylori deposición
Helicobacter Pylori antígeno
Test de aire espirado lactulosa
Estimulación máxima c/histamina
Líquido seminal, espermiograma
Líquido amniótico: bilirrubina,
Células anaranjadas, contaminadas (meconio, sangre), creatinina
test de Clements.

Orina



Ácido úrico cuantitativo
Amilasa cuantitativa
Cálculo urinario (examen físico y químico)
Calcio cuantitativo
Creatinina cuantitativa
Cuerpos cetónicos
Electrolitos plasmáticos:sodio, potasio, cloro
Osmolalidad
Fósforo cuantitativo
Glucosa cuantitativo
Test del cloruro férrico
Nitrógeno ureico o urea cuantitativa
Orina completa
Orina, fisicoquímico
Orina, sedimento
Proteína de Bence Jones
Proteína cuantitativa
Prueba inmunológica del embarazo
Porfobilinógeno

e) Banco de Sangre:

Transfusiones: Sangre total, Glóbulos rojos, Plasma, Plaquetas

f) Anatomía Patológica:

Biopsias
Estudios Citológicos
Autopsias
Análisis Histoquímico
Biopsias Contemporáneas por congelación
Papanicolau

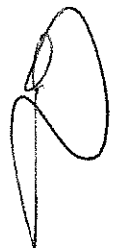
g) Procedimientos, Diagnósticos y Procedimientos Cardiológicos

Cardiología

Holter
Informe Electrocardiograma (E.C.G.)
Test Esfuerzo
Ecocardiograma

h) Digestivo

Endoscopía



Colonoscopia
Anoscopia
Rectoscopia

i) Broncopulmonar

Espirometría
Fibrobroncoscopia
Tóracosentesis
Función Percutánea Laringoscopia
Test Provoc. Bronquial
Test Ejercicio
Test Cutáneo
Gases Arteriales
Infiltraciones
Inmunoterapia
Biopsia Pleural

j) Neurología

Informe Electroencefalograma - Standard
Privación de Sueño

k) Dermatología

Electrocoagulación
Extirpaciones lesiones de piel
Biopsia piel
Nieve Carbónica
Crioterapia
Test DNCB
Test Parche
Test Ácaros

l) Cirugía, Oftalmología y Otorrinolaringología:

Anoscopías
Rectoscopías
Cirugía Menor
Tratamiento con Laser
Cauterización
Tenometría Ocular
Estudio Estrabismo
Examen Glaucoma
Campo Visual
Tonografía Electrónica



Cicloplegias
Retinografías
Angiofluorescenografías Retinales
Audiometría/VIII Par

m) Traumatología

VHIT
Procedimiento sin Yeso
Mielografías
Punciones articulares y lesionales
Infiltración facetaria

n) Medicina Física y Rehabilitación

Fisioterapia

n.1 Calores superficiales

Compresas húmedas calientes (CHC)
Infrarojo (IR)
Baños de parafina (BP)
Tanque de remolino (turbión)

n.2 Calores profundos

Ultratermia (UT)
Microondas (MO)
Ultrasonido (US)
US bajo el agua

n.3 Ejercicios Terapéuticos

Ejercicios respiratorios

n.4 Análisis Goniométrico

Educación postural
Reeducación de marcha
Bicicleta ergométrica
Liberación articular
Masoterapia

n.5 Electroterapia (electro estimulación)

Corrientes diadinámicas
Corrientes Farádicas
Galvanización

n.6 Tens

Tracción
Ultravioleta
Laser

n.7 Broncoaspiración

Nebulización
Drenaje postural

n.8 Consulta Fisiátrica



Infiltración articular
Prescripción protésica
Prescripción ortésica
Prescripción silla de ruedas

n.9 Programas

Lesionado medular
Rehabilitación cardíaca
Síndrome Dolor Lumbar (SDL) crónico
Prepotésico
Rehabilitación Neuro ortopédica

n.10 Terapia Ocupacional

Ergoterapia
Mesa Térmica
Mecanoterapia
Técnica de relajación
Confección de férula (estáticas-dinámicas)
Confección de Aditamentos
Estudio puesto de trabajo
Orientación laboral

ñ) Hematología:

Mielograma
Mielocultivos
Biopsia de Médula Ósea

o) Urología:

Cistoscopia
Uretroscitografía
Instil Uretral
Urodinamia

p) Nefrología:

Hemodiálisis
Catéteres doble lumen
Hemofiltración

q) Pediatría:

Espirometría
Test Ejercicio
Test Provoc. Bronquial
Test cutáneo



Inmunoterapia
Inf. Electrocardiograma (E.C.G.)
Inf. Electroencefalograma (E.E.G.)

r) Ginecología y Obstetricia:

Polipectomía
Biopsia
Criocauterización
Colposcopia
Ecografía Obstétrica
Ecografía Ginecológica
Monitoreo no estresante
Toma Muest. Examen
Colocación Externa DIU

s) Cirugía Menor Ambulatoria:

Cirugía
Oftalmología
Traumatología
Dermatología
Urología
Otorrinolaringología
Gineco-Obstetricia

t) Radiología:

Rx Convencional completa
Ecotomografía
Tomografía Axial Computada
Rx Portátiles y Ecotomografía Post. Operatoria
Rx Intra-Operatoria inmediata

u) Mamografía (incluye mamografía digital)

v) Inyecciones y Curaciones realizadas por Prescripción Médica:

w) Marcapasos implantados por Prescripción Médica visada por la Fundación de Salud El Teniente:

Temporales/Definitivos

x) Los desembolsos derivados de prótesis, sin restricciones, serán cubiertas en un 70 % por la ISAPRE, siendo el resto de cargo del beneficiario. Respecto de los desembolsos derivados de órtesis serán cubiertas en un 60% por la ISAPRE siendo el resto

de cargo del beneficiario. Respecto de los desembolsos derivados de cristales ópticos y audífonos, serán cubiertas en un 50% por la ISAPRE, siendo el resto de cargo del beneficiario. En todos los casos anteriores, se requerirá receta otorgada por médicos del Hospital FUSAT o visadas por la Isapre FUSAT.

y) Tratamientos con Toxina Botulínica, cuando sea recetado por médicos especialistas del Hospital Clínico FUSAT, por razones distintas de las meramente cosméticas.

z) La atención o tratamiento máxilo-faciales, sólo cuando se refieran taxativamente a algunas de las patologías que pasan a indicarse a continuación:

Traumatología máxilo facial

Tratamiento de:

Fracturas malares/Fracturas arcos cigomáticos/Fracturas piso de órbita
Fracturas maxilares/Fracturas mandibulares/Fracturas reborde alveolar
Luxaciones dentarias/Reimplantes dentarios

Cirugía Intra Oral

Tratamiento quirúrgico de:

Tumores odontogénicos/Granulomas centrales maxilares/ Granulomas periféricos/Papilomas/Quistes maxilares/Frenectomías/Mucoceles/Ránula
Fibromas/Biopsias intra orales/Intervenciones de seno maxilar derivadas del ejercicio odontológico/Plastías buco sinusales/Glándulas salivales

En los casos de duda, se solicitará el pronunciamiento de un especialista de alta reputación, a elección del beneficiario y de costo de la ISAPRE, que obrará como árbitro técnico y a cuya decisión se someterán ambas partes sin recurso adicional alguno.

aa) Servicio de Urgencia:

La Fundación de Salud el Teniente u Hospital Clínico FUSAT contará con un servicio de emergencia durante las 24 horas del día y los 365 días del año, tanto para adultos como para niños, en el local del Hospital Clínico FUSAT, y en las Postas de Mina, Sewell, Colón, Caletones y Coya, éstas últimas exclusivamente para trabajadores.

2. PROCEDIMIENTOS-ESPECIALIDADES Y EXAMENES DE LABORATORIO INCORPORADOS EN EL NUEVO CONVENIO COLECTIVO 1997

Angiotensina/Caticolaminas/Cortisol/Hormona del crecimiento/Sulfato de dehidroepiandrosterona/Eritoproyetina/Estriol/Estrógenos totales/Gastrina/
Glucagón/FSH/LH/IGF1 Insulina libre Growth factpr/IGFBP3 Insulina libre Growth factor

binding protein/Insulina/Curva de Insulina
Parathormona/Progesterona/Prolactina/Resina
SHBG Sex. Hormon Binding Proteine/Testosterona
Testosterona libre/Tiroglobulina/T4 libre/17 OH Progesterona
Estradiol 17B

HORMONAS EN ORINA

Ácido vainillie mandélico/Angiotensina/Catecolaminas
Cortisol libre urinario/Estriol/Gonadotrofina coriónica tracción B
Pregnandion/Pregnantriol/Tetrahidrodesoxicortisol
17 Cetoesteroides/17 OH Corticosteroide/Testosterona

GENÉTICA

Cariograma en sangre/Cariograma/Cariograma en fibroblastos
Cromatidas sexual X e Y/Dermatoglifos

INMUNOLOGÍA

Inmunoquímica

Alfa 1 - antitripsina cuantitativa/Alfa 2 macroglobulina
Alfa fetoproteínas/Anticuerpo antígeno nuclear extractable a-ENA, Sm, RNP, Rq y LA)
Anticuerpos antinucleares, antimitocondriales anti DNA u otros, c/u
Anticuerpos atípicos, Anticuerpos específicos
Antígeno carcinoembrionario (CEA)
Antígeno prostático específico, antígeno Ca 125, Ca 15-3 y Ca 19-9
Beta 2 microglobulina/Complejos inmunes circulantes
Complemento C1Q, C2, C3, C4, etc./Complemento hemolítico (CH 50)
Crioglobulinas/Depósito de complejos inmunes por inmunofluorescencia
Depósito de ocmplemento por inmunofluorescencia (C3, C4)
Depósito de fibrinógeno por inmunofluorescencia

SANGRE

Acidificación del suero/Acido fólico/Adhesividad plaquetaria
Agregación plaquetaria/Anticoagulantes circulantes o lúpico
Antitrombina/Autohemólisis test con o sin glucosa
Tiempo de lisis del coágulo
Cuerpos de Heinz/Deshidrogenasa glucosa
Deshidrogenasa /Investigación de drepanocitos
Euglobulina Tiempo de lisis/Test de neutralización plaquetaria
Factor 3 plaquetaria/Factor 5 plaquetaria/Factor 7 plaquetaria
Factor 8 plaquetaria/Factor 9 plaquetaria/Factor 10 plaquetaria
Factor 11 plaquetaria/Factor 12 plaquetaria/Factor 13 plaquetaria
Ferritina/Cinética del hierro
Prueba de sobrecarga del hierro/Gelación por etanol
Grupos menores /Hepatoglobulina cuanti
HVA2 cuantitativa/HV fetal cualitativa



HV fetal cuantitativa/Hemolisinas
Hemolisis con sacarosa/Hemosiderina medular
Heparina, cuantificación de/Investigación de Isoinmunización
Investigación y cuantificación de anticuerpos de Isoinmunización
Isopropanol Test/Metahemalbúmina/Metathemoglobina
Muraminidasa en eritrocitos/Piruvatoquinasa en GR.
Protamina sulfato/Protofoporfirinasen Gr./Recuento de basófilos
Recuento de eosinófilos/Recuento de linfocitos
Resistencia globular osmótica/Prueba de sacarosa
Set de exámenes previos a transfusión/Sobrevida del GRCR 51 o similar
Subgrupos ABO y RH/Prueba de TH o RN
Tinción de Esteraza/Tinción de fosfatasa alcalinas o ácidas
Tinción de glucógeno o TAS/Tinción de lípidos

Tinción de Peroxidasa/Transferrina/Tiempo de Trombina
Tiempo de Generación de Tromboplastina
Von Willebrand, Factor antigénico/Cofactor Ristocetina
Proteína C/Proteína S/Resistencia Proteína C/Acetona cualitativa
Acido cítrico/Alcohol etílico/Aldolasa/Aminoácidos
Apólipo proteína/Calcio iónico/Caroteno/Sobrecarga caroteno
Ceruleo plasmina/Cobre/Depuración: Hipuran, rojo congo, manitol, insulina
Deshidrogenasa hidroxibulírica/Deshidrogenasa láctica total con separación de isoenzimas
Enzima convertidora de angiotensina/Lípidos
Fenilalanina/Fosfatasa alcalinas con separación isoenzimas hepáticas, intestinales, óseas
Fosfolípidos/Galactosa/Curva de tolerancia galactosa/Lensin amino peptidasa
Lípidos totales/Lipoproteínas electroforesis
Perfil Bioquímico/Pruebas hepáticas
Salicilemia/Vit ABCDE/Xilosa

HORMONAS

ACTH/Aldosterona
Androstenodrona
Depósito de inmunoglobulina por inmunofluorescencia
Factor reumatoideo por técnica SCAT, y WAALER
Inhibidor de C1Q, C2 y C3
Inmunolectroforesis de cadenas livianas
Inmunolectroforesis de IG de cadenas pesadas
Inmunolectroforesis de IGG, IGA, IGN
Inmunofijación de IG

IGA secretora/IGE IGD total/IGE, IGG específicas
Quimiotaxis - Leucotaxis

INMUNOCELULARES



Críoaglutininas/Críohemolisinas/Digestión fagocítica
Fagocitosis: Ingestión y Digestión de levaduras por polimorfonucleares
Fagocitosis: Ingestión y Digestión de bacterias por polimorfonucleares
Inmunoaderencias de leucocitos macrófagos
Intradermoreacción (PPD, Histoplasmina, Aspergilina u otros)
LIF o MIF/Linfocitos B/Linfocitos T
Linfocitos T "Helper" o supresores
Linfocitos T totales/Linfotoxinas humanas
Transformación linfoblásticas a drogas

HISTOCOMPATIBILIDAD

Absorción de autoanticuerpos del receptor
Anticuerpos linfocitotóxicos/Autocross Match con linfocitos B y linfocitos T
Autocross Match con linfocitos totales
Cross Match a 37EC/Cross Match con linfocitos T y B
Cultivo mixto de linfocitos
Identificación de clase de inmunoglobulinas de auto o alo Cross Match positivo
Tipificación HLA B-27/Tipificación HLA B-8/Tipificación HLA-DR y DQ
Tipificación HLA A, D y C

EXAMENES MICROBIOLÓGICOS

Ultramicroscopía

Cultivos Específicos

Anaerobios/Bordetella/Campylobacter, Yersinia, vibrio
Difteria /Gonococo/Hongos o levaduras
Koch, Bacilo de/Legionella/Listeria

Meningococo/Mycobacteria, tipificación de/Mycoplasma

Otros

Autovacunas/Poder bactericida del suero
Preparación de vacunas uni o polivalentes mantenidas

SEROLOGICOS

Aspergilosis, Candidiasis, Histoplasmosis y otros hongos por inmunodiagnóstico
Brusella, reacción de aglutinación
Clamidas por inmunofluorescencia, peroxidasa, elisa o similares
Linfogranuloma venéreo, Psitacosis, tifus exantemático
Mononucleosis, reacción de Paul Bunnell
Mycoplasma/Tifus exantemático, reacción de aglutinación
Treponema pallidum/Diagnóstico de parásitos en jugo duodenal
Diagnóstico parasitario en exudados
Gusanos macroscópicos/Hemoparásitos, diagnóstico microscópico
Hemoparásitos, diagnóstico por técnica de Strout
Raspado de piel (□Acarotest□)/Tenias post tratamiento/Xenodiagnóstico

SEROLOGIA

Fijación de complemento/Reacción de seroneutralización
Virus hepatitis A, anticore/Virus hepatitis A, anticuerpos IGM
Virus hepatitis B, antiantígeno E/Virus hepatitis B, anticore total
Virus hepatitis B., anticuerpos del antígeno/Virus hepatitis B, antígeno E
Virus hepatitis B, antígeno superficie/Virus hepatitis B, anticore IGM
Virus hepatitis C, anticuerpos D

PROCEDIMIENTOS O DETERMINACIONES DIRECTAMENTE CON EL PACIENTE

Dietilendiamina tetraacetato de sodio cromo (EDTA Cr 51)
Prueba de la sed
Prueba de sobrecarga de almidón/Prueba de sobrecarga de insulina
Reacción cutánea de parche/Sobrecarga hídrica
Test del sudor/Vasopresina test

TOMAS DE MUESTRA

De Sangre

Arterial niños y adultos/Venosa niños y adultos
Con técnica aséptica para hemocultivos/Capilar

De Orina

Orina aséptica/Punción traqueal
Punción vesical en RN/Punción medular ósea

De Jugos Digestivos

Duodenal o bilis/Gástrico bacilo de Koch
Gástrico fraccionado/Pancreático

Deposiciones

Balance graso/Grasas neutras
Porfirinas/Urobilinógeno cuantitativo

Exudados y otras Secreciones

Células neoplásicas/Citológico/Mucina

Líquido Céfal Raquídeo

Bandas oligoclonales/Glutamina/Índice IGG/Albúmina

Líquido Articular

Estudio de cristales/

Jugo Pancreático

Volúmen anhídrido carbónico, amilasa, lipasa

Jugo Duodenal

Cristales de colesterol/Lípidos biliares

Líquido Seminal

Fosfatasa ácida prostática

Fructosa, consumo de

Líquido Amniótico

Fosfatidil glicerol y/o fosfatidil inositol/Prueba de Liley

Índice lecitina/esfingomielina/Madurez fetal

Cérvicouterino vaginal

Colpocitograma/Cristalización y filancia de moco cervical

Moco semen, prueba de compatibilidad

Flujo vaginal

Orina

Acido ascórbico/Acido delta aminolevulínico/PKU cualitativo

Acido 5 hidroxindolacético cuantitativo/Aminoácido/Microalbuminemia

PKU cuantitativo/Hemosiderina/Hidroxiprolina/Muco polisacáridos

Nucleótidos cíclicos/Osmolalidad/Porfirinas

BANCO DE SANGRE

Exsanguíneo transfusión/Autotransfusión/Hemaféresis/Sangría

Hemaféresis automatizada

ANATOMIA PATOLOGICA

Citología aspirativa/Estudio histop. microscopía electrónica

Estudio histop con técnica inmunohistoquímica

EXAMENES ESPECIALIZADOS**Cardiología**

Electrocardiograma esofágico/Registro de Haz de Hiz/Mapeo epicárdico

Eco doppler/Eco doppler color/Eco bidimensional

Monitoreo continuo de presión arterial/Pletismografía/Flebografía

Medicina Nuclear: Estudios Estáticos

Cintigrafías (10 prestaciones)/Captaciones de Y131 (4 prestaciones)

Descarga perclorato

Exploración sistémica/Fístula LCR/Histerosalpingografía Radioisotópica

Médula ósea completa/Nivel plasmático I131/Pool sanguíneo (arteriografía, flebografía, linfografía)

Test supresión con hormona tiroidea/Test estimulación con THS

Medicina Nuclear: Estudios Dinámicos

Densitometrías o cintigrafías dinámicas/Estudio dinámico cardiovascular, stress y

reposito/Estudio dinámico digestivo/Estudio dinámico renal con DPTA



Estudio dinámico renal con Hipuran/Estudio dinámico sistema nervioso central
Uretrocistografía isotópica

Medicina Nuclear: Procedimientos Terapéuticos con Radioisótopos

Medicina Nuclear: Radioterapia

Braquiterapia: Endocavitaria y Superficial

Radioterapia con acelerador radial de electrones en diferentes órganos afectados

Neurocirugía

Cirugía Cardíaca

Fonoaudiología: Reeducación de la voz, Evaluación del habla, Evaluación de la voz.

Evaluación del lenguaje, Rehabilitación de la voz

Cirugía Plástica y reparadora/Psiquiatría Atención Cerrada

Hematología Atención Cerrada/Cirugía Endocrinológica

Digestivo

Test de ureasa/Estudio de reflujo gastroesofágico

Test de Bernstein/Manometría esofágica

Test de reflujo ácido o alcalino/Sondeo gástrico

Vaciamiento

Broncopulmonar

Test provocación con histamina/Curva dosis respuesta broncodilatación

Test espirométrico de punción lateral

Medición de la Ventilación

Análisis de gas espirado/Capacidad de difusión

Capacidad física del trabajo/Curva de lavado de nitrógeno

Otras prestaciones de ventilación/Biopsia Pulmonar

PROCEDIMIENTOS

Neurología

Electrocorticografía/Estéreo EEG

Monitoreo de EEG con electrodos/EEG de 32 canales con mapeo

Electromiografías/Potenciales evocados en corteza

Dermatología

Fototerapia con UVB/Puvaterapia

Nitrógeno líquido/Inyección intralesional

Tratamiento abrasivo mecánico y químico

Otorrinolaringología

Electrogustometría/Rinomanometría

Nasofaringolaringoscopia/Rinoscopia posterior

Impedanciometría/Prueba de audífonos



Cocleovestibular con electronistagmografía
Test cuerda tímpano/Electrococleograma
Electronistagmografía/Permeabilidad tubaria
Prueba calórica/Test glicerol

Traumatología

Procedimientos para exploración Radiológica
Procedimientos con Yeso/Calzón corto yeso
Corbata tipo Schantz/Minerva de yeso
Rodillera larga o corta/Velpeau
Yeso antebraqueal c/s férula digital/Yeso braquicarpiano
Yeso pelvipedio uni o bilateral/Yeso tóracobraquial
Corset de Milwaukee/Corset de Risser
Corset tipo Watson Jones

Medicina Física y Rehabilitación

Evaluación kinesiológica
Evaluación médica de incapacidad física con informe
Examen de función muscular/Piscina temperada/Tanque de Hubbard
Iontoforesis/Retroalimentación neuromuscular
Compresión neumática/Tracción cervical o lumbar
Atención kinesiológica integral/Entrenamiento ortésico del gran incapacitado
Entrenamiento protésico de extremidades
Manipulación osteopática/Orientación y entrenamiento de ciegos
Reeducación motriz/Técnicas de facilitación-inhibición

Hematología

Urología

Exploración uretra con bujía/Cistometría
Electromiografía perineal adulto y niño/Perfil uretral
Inyección medio contraste en cuerpo cavernoso
Pielografía directa/Uretropielografía ascendente
Dilatación uretral/Inyección medicamentos en pene
Vaciamiento vesical por punción/Vaciamiento vesical por sonda uretral

Nefrología

Peritoneo diálisis
Peritoneo diálisis continua en paciente crónico

Ginecología

Amnioscopía/Histeroscopia/Amniocentesis/Culdocentesis/Hidrotubación
Monitoreo fetal estresante/Cordocentesis/Colpoperineografía/Galactografía
Histerosalpingografía/Test postcoital

IMAGENOLOGIA



Radiología

Marcación preoperatoria de lesiones de la mama
Radiografía mama en pieza operatoria/Angiografías(14)
Embolización/Instalación cateter o sonda intracardiaca
Ventriculografía derecha e izquierda/Flebografías/Linfografías
Encefalocisternografía/Ventriculografía gaseosa/Ventriculografía selectiva
Eco doppler dúplex

3. PROCEDIMIENTOS-ESPECIALIDADES Y EXAMENES DE LABORATORIO INCORPORADOS A PARTIR DE 2012

Sillón acompañante
Día cama exclusivo pediátrico
Western blot para cisticercosis sangre
Western blot para fasciolosis
Western blot para triquinosis
Western blot para toxocariasis
Western blot para hidatidosis
PCR para hongos
PCR estafilococo
PCR eucariotas
PCR clamidia neumonía
PCR htlvi/ii amplificación genética
PCR de Dengue
PCR de HIV
Virus Hepatitis
Arsénico en pelo
Adaptometría ambos ojos
Eiconometría
Paquimetría corneal
Ecocardiograma stress
Potencial tardío
Yeso plástico antebraqueal adulto y niño
Yeso plástico braquipalmar adulto y niño
Yeso plástico antebraquipulgar adulto y niño
Yeso plástico bota corta adulto y niño
Yeso plástico rodillera adulto y niño
Yeso plástico bota larga adulto y niño
Plomo en suero
Péptido citrulinado, anticuerpos igg
Péptico C
VDRL en LCR
Búsqueda estreptococo beta hemólico en embarazo
Oxalato en orina de 24 horas
Zinc en orina
Corte de pelo recién nacido pediatría



Postura de aros
Test dinitroclorobenceno
Pneumocistitis carini igg
Elisa indirecto toxocariasis
Elisa indirecto triquinosis
Prestaciones médicas de honorarios médicos
Pabellón quirúrgico asociado a aseo quirúrgico mayor y menor
Flebocclisis
Medicamentos biológicos: Humira (Adalimumab), Orencia (Abatacept), Actemra (Tocilizumab), Remicade (Infixima), Mabthera (Rutiximab), Herceptin (Trastuzumab), Avastin (Bevacizumab)

4. PROCEDIMIENTOS-ESPECIALIDADES Y EXÁMENES DE LABORATORIO INCORPORADOS A PARTIR DEL AÑO 2013

Biopsias que no tengan código FONASA
Medicamentos biológicos sin restricción
Procedimiento Hematoféresis

5. PROCEDIMIENTOS-ESPECIALIDADES Y EXÁMENES DE LABORATORIO INCORPORADOS APARTIR DE NOVIEMBRE DE 2014

Examen procalcitonina
Examen toxina Clostridium Difficile
Medias TED
Biopsia mamaria bajo resonancia magnética
Tomografía de Coherencia Óptica OCT
Ecotomografía digital
Mamografía digital
PCR en todas las variantes
Antígeno prostático específico libre
Examen T3 libre
Bartonella Henselae

6. Atenciones Alcoholismo - Bebedor Problema

Programa Ambulatorio, tratamiento y hospitalización en FUSAT e implantación de Pellet. Además, se hace tratamiento en Santiago, cuando sea necesario.

7. Atenciones Psicología y Psiquiatría:

Atención Ambulatoria, evaluación psicométrica y estudio de Personalidad, Terapia personal, pareja, grupal y familiar, farmacoterapia.



8. ISALUD ISAPRE DE CODELCO LIMITADA suscribirá convenio con la FUNDACION DE SALUD EL TENIENTE u Hospital Clínico FUSAT con el fin de otorgar atención médica en dicho Hospital de la ciudad de Rancagua a todos los afiliados y sus beneficiarios reconocidos legalmente como tales. Para obtener dicha prestación, el afiliado y los beneficiarios deberán presentar el carné de la ISAPRE.

8. Las prestaciones médicas afectas al convenio de salud y que no se otorguen en el Hospital clínico FUSAT o FUSAT, serán enviadas a otros médicos o institutos médicos en interconsulta, previa aprobación de la Dirección del Hospital.

En dichos casos, estos beneficiarios serán enviados a los profesionales o instituciones médicas con las que la ISAPRE mantenga convenio, por las cuales se les extenderá la Orden de Interconsulta correspondiente. El afiliado deberá financiar en tales circunstancias un 10% del costo de la prestación.

Sin embargo, si el beneficiario hospitalizado es enviado en interconsulta y regresa al Hospital Clínico FUSAT o FUSAT, para seguir un tratamiento o procedimiento recetado médicamente, el costo total de dicha interconsulta será de cargo del plan de Salud suscrito con la ISAPRE.

7. Los afiliados que laboran habitualmente fuera de Rancagua y aquellas cargas familiares que residan o se encuentren temporalmente fuera del área de Rancagua, sólo podrán atenderse con médicos o instituciones con las que la ISAPRE mantenga convenio.

8. FARMACIA

Se incluyen en este contrato, sin cargo para el cotizante trabajador activo de Codelco y sus cargas legales de familia, los medicamentos recetados por médicos de FUSAT, tanto en atención abierta como cerrada.

Si al beneficiario se le recetan medicamentos que no están en el arsenal farmacológico del Hospital Clínico FUSAT, se le entregará una orden de pedido de medicamentos para farmacias externas con las cuales se mantiene convenio, sin costo para el interesado.

En relación a los medicamentos recetados en prestaciones médicas externas, el beneficiario deberá solicitar la visación del médico tratante del Hospital Clínico FUSAT para su otorgamiento.

Tratándose de recetas referidas a analgésicos, antiinflamatorios y antibióticos que sean extendidas en favor de los beneficiarios respecto de patologías dentales, previa visación de la ISAPRE, serán comprendidas dentro de los beneficios que otorga esta cláusula.

9. PRESTACIONES NO CUBIERTAS

Las prestaciones indicadas, conjuntamente con sus detalles, en la tabla que a continuación se inserta, se incorporarán al presente plan a contar del 1 de enero del 2005, aportando el



beneficiario en forma permanente, los porcentajes de su costo que en la misma tabla, a continuación se indican.

PRESTACIÓN	DETALLE	APORTE BENEFICIARIO
Exámenes diagnósticos	Video Polisomnografía (neurología)	25%
Tratamiento obesidad	Banda gástrica	50%
Resonancia magnética	Dentomaxilar	5%
	Extremidades, órganos (rodillas, hombros, abdominal)	5%
Cardiología	Tilt – Test	50%
Malla TVT		7%
Cirugía laser Eximer		5%

La Administración arbitrará las medidas para incorporar en el respectivo plan de Isalud Isapre de Codelco Limitada, las prestaciones arriba indicadas.

Por otra parte, las prestaciones que a continuación se señalan serán proporcionadas por Isalud Isapre de Codelco Limitada bajo la modalidad de Beneficio Convenio Colectivo (BCC) exclusivamente para los trabajadores activos de la División, conforme el siguiente detalle:

PRESTACIÓN	DETALLE	APORTE BENEFICIARIO	TOPE BENEFICIO
Monitoreo Neurofisiológico	Cirugía de columna	50%	30 UF
CPAP	Apnea	50%	8,4 UF

10 EXCLUSIONES

Se excluye de la cobertura pactada:

10.1 La atención cerrada o tratamientos para fines de reposo.

10.2 El tratamiento en atención cerrada de enfermedades o deficiencias mentales o nerviosas crónicas irreversibles.

10.3 Los tratamientos estéticos, plásticos y otros que sean sólo para fines de embellecimiento.

10.4 La atención o tratamientos odontológicos, en todas sus partes.

10.5 La atención particular de enfermería.

11. DE LOS PENSIONADOS

En cumplimiento de lo que dispone el artículo 39 de la Ley 18.933, los trabajadores activos firmantes de este Contrato de Salud Previsional que se acojan a pensión y cesen en sus puestos de trabajo, seguirán siendo afiliados a la ISAPRE, si lo desean, de conformidad con las siguientes características:

a) Dichos trabajadores y beneficiarios, gozarán de la cobertura del Plan Básico Teniente con todas las prestaciones, obligaciones y características contenidas en el convenio de 1 de abril de 1982, antes referido, excluyéndose todas las agregadas con posterioridad, con las siguientes variaciones:

- No tendrán derecho a medicamentos, con excepción de los que sean prescritos por los médicos de la FUNDACION DE SALUD EL TENIENTE u Hospital Clínico FUSAT a los enfermos beneficiarios hospitalizados en dicho Hospital.

- En el caso de las interconsultas, seguirá siendo de cargo del beneficiario el 50% del monto de la respectiva prestación.

b) Pagarán el tarifado, por cada uno de los beneficiarios, contenido en carta RL-378-10-82, de 4 de octubre de 1982.

c) Deberán aportar la cotización legal de salud, la que se imputará a la tarifa antes indicada.

La opción para seguir siendo afiliado, deberá ser concretada por el cotizante dentro del plazo de 60 días corridos, contados desde que cese de prestar servicios a la División El Teniente, y deberá acreditar en ese momento, con documentos fidedignos, que ha iniciado la tramitación de una pensión en la respectiva entidad previsional.

Vencido dicho plazo sin optar o sin que haya acompañado los documentos fidedignos pertinentes, se entenderá que el cotizante ha desistido de su intención de seguir siendo afiliado y el Contrato de Salud Previsional expirará ipso jure.

Si el cotizante que optó por seguir siendo afiliado como pensionado cesa en la calidad de tal, por cualquiera razón, se extinguirá ipso jure el presente Contrato de Salud Previsional, produciéndose tales efectos a contar del último día del mes siguiente a producirse tal hecho.



La ISAPRE no podrá negarse a proporcionar al cotizante pensionado que ha optado válidamente por tal calidad las prestaciones que le correspondan, en el evento que la respectiva entidad previsional tarde en hacer entero de la cotización legal de salud en arcas de la ISAPRE.

12. OTROS BENEFICIARIOS

Si el cotizante, al tenor del artículo 41, inciso 3° de la ley N°18.933, incluye, con la previa aceptación expresa de la ISAPRE, como beneficiarios a sus padres, suegros, hijos y nietos, se aplicarán las siguientes normas:

- a) Si el familiar respectivo trabaja o percibe una pensión, deberá cotizar en ISALUD ISAPRE DE CODELCO LIMITADA, aportando la cotización legal mensual.
- b) El cotizante deberá pagar a ISALUD ISAPRE DE CODELCO LIMITADA una cotización o tarifa mensual, por cada una de esas personas, desde su incorporación, la que se contiene en Anexo "G".
- c) Los beneficiarios referidos tendrán derecho a percibir como cobertura sólo las prestaciones y beneficios contenidos en convenio de 1 de abril de 1982, conocido como "Plan Básico Teniente", tal cual estaba conformado en esa fecha y sin ninguno de los beneficios o prestaciones que con posterioridad se han agregado.



ANEXO "D" DE LA CLÁUSULA 5.3.9 "PRESTACIONES DE SALUD"

PLAN BASICO TENIENTE 1982

1. ATENCION MÉDICA AÑO 1982

Medicina Curativa:

Estas atenciones se realizarán en atención abierta y atención cerrada.

Atención Abierta: son los servicios de salud que se otorgan en consultorios y policlínicos.

Atención Cerrada: son las acciones de salud que se entregan en hospitales.

a) Consulta de Medicina General Integral:

Medicina Interna, Pediatría, Obstetricia, Cirugía y especialidades básicas.

b) Consulta de especialidades:

Atención Existentes propias	Atención Abierta	Atención Cerrada
Cardiología	Sí	Sí
Digestivo	Sí	Sí
Respiratorio	Sí	Sí
Medicina Interna	Sí	Sí
Ginecología	Sí	Sí
A.R.O. (Alto Riesgo Obstétrico)	Sí	Sí
Patología Cervical	Sí	Sí
Cirugía Tórax	Sí	Sí
Cirugía Vascular	Sí	Sí
Urología	Sí	Sí
Traumatología	Sí	Sí
Pediatría General	Sí	Sí
Pediatría Respiratoria	Sí	Sí
Prematuros	Sí	Sí



EXAMENES DE LABORATORIO 1982

Sangre, Hematología

Aglutininas anti RH/Células de Lupus/Coagulación, tiempo de Coágulo, tiempo de retracción del/Coombs directo, test de Coombs indirecto, test de/Factor II protrombina
Fierro sérico/Grupo Sanguíneo ABO y RH
Hematocrito/Hemoglobina/Hemograma
Prueba de compatibilidad por Unidad Sangre
Prueba de lazo/Recuento de eritrocitos
Recuento de leucocitos/Recuento de plaquetas
Recuento de reticulocitos/Recuento diferencial fórmula leucocitaria
Sangría, tiempo de/Tromboplastina, tiempo parcial de
Velocidad de eritrosedimentación (VHS)/Salicilemia

Sangre, bioquímico

Acido úrico/Amilasa/Amonio/Bicarbonato
Bilirrubina Total/Bilirrubina Total y conjugada
Bromosulfataleina, prueba de/Calcio/Colesterol, HDL, LDL
Colesterol total/Curva de Liley, espectrofotometría/Creatinina
Creatinina, depuración de/Electrolitos (sodio, potasio, cloro)
Fármacos (niveles plasmáticos de)
Fenobarbital/ fenitoina/ teofilina
Fosfatasas ácidas totales/Fosfatasas ácidas, fracción prostáticas

Atención Existencias propias	Atención Abierta	Cerrada
Laboratorio clínico	Sí	Sí
Radiología	Sí	Sí
Electrocardiografía	Sí	Sí
Diálisis	Sí	Sí
Nefrología	Sí	Sí
Cirugía General	Sí	Sí
Oftalmología	Sí	Sí
Medicina Física	Sí	Sí

c) Hospitalizaciones (Atención Cerrada)

El trabajador afiliado y sus cargas familiares tendrán derecho a las acciones de salud propias de la atención hospitalaria en las especialidades con que se cuenta, de acuerdo al cuadro precedente.

Incluirá día hotelero, derecho a pabellón, procedimientos, intervenciones quirúrgicas generales, incluida la operación cesárea, atención prestada por cirujanos, especialistas, ayudantes cirujanos, anestesistas, resto del equipo médico, derecho a quirófano, derecho a pabellón de cirugía menor, derecho de sala de procedimientos y medicamentos.

d) Exámenes de Laboratorio: Se otorgarán según el siguiente detalle:



Banco de Sangre:

Fosfatasas alcalinas totales/Fósforo/Gama-glutamyl transpeptidasa (GGT)
Gases y equilibrio ácido - base en sangre/(pH, po₂, pCO₂)
Glucosa/Glucosa, curva de tolerancia 4 muestras
Lactosa, curva de tolerancia 4 muestras/Proteínas electroforesis
Proteínas fraccionadas albúmina-globulina
Proteínas totales o albúmina/Transaminasa oxaloacética
Transaminasa pirúvica/Triglicéridos
Nitrógeno ureico y/o urea

Hormonas

Gonadotrofina coriónica, titulación orina

Inmunología

Antiestreptolisina O/Factor reumatoideo/Proteína C reactiva

Exámenes Microbiológicos

Baciloscopia Ziehl-Nielsen/Examen directo al fresco
Tinción de Gram/Cultivo corriente/Coprocultivo/Hemocultivo
Urocultivo y recuento colonias/Antibiograma
Tíficas, reacciones aglutinación/VDRL (cualitativo, cuantitativo)

Parásitos

Coproparasitario seriado simple/Graham, examen de/
Examen macro y microscópico

Virus

Antígeno viral sup (Hepatitis B)

Deposiciones

Hemorragias ocultas/Leucocitos fecales/ph
Azúcares reductores/Exudados, secreciones y otros líquidos
(amniótico, articular, ascítico, bronquial, LCR, pleural, seminal u otros):
directo al fresco, electrolitos, eosinófilos, aspecto, color, pH, glucosa,
proteínas, Pandy

Secreción gástrica: acidez titulable, pH, volumen
Estimulación máxima c/ histamina/Líquido amniótico: bilirrubina,
Células anaranjadas, contaminantes/(meconio, sangre), creatinina
test de Clements.

Orina

Acido úrico cuantitativo/Aamilasa cuantitativa/
Cálculo urinario (examen físico y químico)

Calcio cuantitativo/Creatina cuantitativa/Cuerpos cetónicos
Electrolitos: sodio, potasio, cloro/Fósforo cuantitativo/Glucosa cuantitativo
Test de cloruro férrico/Nitrógeno ureico o urea cuantitativa
Orina completo/Orina, fisicoquímico
Orina, sedimento/Proteína de Bence Jones



Proteína cuantitativa/Prueba inmunológica del embarazo
Porfobilinógeno

BANCO DE SANGRE 1982

Transfusiones: Sangre total, Glóbulos rojos; Plasma

e) **Procedimientos, Diagnósticos y Procedimientos Cardiológicos**

Cardiología:

Inf. E.C.G.

Digestivo:

Endoscopia/Anoscopia

Broncopulmonar:

Espirometría/Tóracosentesis/Test Ejercicio/Test Cutáneo
Gases Arteriales/Infiltraciones/Inmunoterapia/ Biopsia Pleural

Cirugía, Oftalmología y Otorrinolaringología:

Anoscopías/Cirugía Menor/Cauterización/Estudio Estrabismo
Examen Glaucoma/Campo Visual/Audiometría

Traumatología

Proc. s/Yeso/Punciones articulares y lesionales/Infiltración facetaria

Urología:

Cistoscopia/Uretroscitografía/Instil Uretral

Nefrología:

Hemodiálisis

Pediatría:

Espirometría/Test Ejercicio/Test Cutáneo
Inmunoterapia/Inf. E.C.G/

Ginecología y Obstetricia:

Polipectomía/Biopsia/Criocauterización
Colposcopia/Ecografía Obstétrica
Ecografía Ginecológica/T.N.S.
Toma Muest. Ex./Col/Ext. DIU

Cirugía Menor Ambulatoria:

Cirugía/Gíneco-Obstetricia

f) **Radiología**

Rx Convencional completa/Ecotomografía
Rx Portátiles y Ecotomografía Post./Rx Intra-Operatoria inmediata

g) **Inyecciones y Curaciones realizadas por Prescripción Médica:**



h) **Servicio de Urgencia**

La Fundación contará con un servicio de emergencia durante las 24 horas del día y los 365 días del año, tanto para adultos como para niños, en el local del Hospital del Cobre y en las Postas de Mina, Sewell, Colón, Caletones y Coya, éstas últimas exclusivamente para trabajadores.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'P' with a vertical stroke through the center.

ANEXO "E" DE LA CLÁUSULA 5.3.9 ter "PRESTACIONES MÉDICAS"

TARIFAS PRESTACIONES MÉDICAS

PLAN BÁSICO TENIENTE 1982

Estas tarifas son válidas para los beneficiarios establecidos en las cláusulas N° 13 y N° 14 del Contrato de Salud Previsional, FUSAT.

EDAD BENEFICIARIO	MASCULINO	FEMENINO
0 - 14 años	0.47 U.F.	0.47 U.F.
15 - 45 años	0.80 U.F.	1,37 U.F.
46 años o más	1.51 U.F.	1.51 U.F.



**ANEXO "F" DE LA CLÁUSULA 4.3.10 "SISTEMA DE TURNOS 8 HORAS
PROCESO CONTINUO"**

**ACUERDO SOBRE PRÓRROGA DEL
"SISTEMA DE TURNOS 8 HORAS PROCESO CONTINUO"**

En Rancagua, a 27 de agosto de 2021, comparecen: la **DIVISIÓN EL TENIENTE de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO-CHILE)**, representada por don Andrés Music Garrido, Gerente General, conjuntamente con la Comisión Negociadora de Empresa conformada por don Claudio Sougarret Larroquete, Gerente de Operaciones, don Rodrigo Yanes Catalán, Gerente de Recursos Humanos, doña María Francisca Domínguez Meza, Consejera Jurídica Divisional, don Germán Sandoval Calderón, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, don Luis Donoso Oñate, Gerente de Administración, y don Rodrigo Andrades Contreras, Gerente de Minas, todos domiciliados en Avenida Millán N°1020, Rancagua, en adelante e indistintamente "División El Teniente", "la División" o "la Empresa", por una parte; y por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE**, representado por sus directores sindicales señores Alfonso Saavedra Suazo, Presidente, David Vergara Fuenzalida, Secretario, Luis Órdenes Parraguez, Tesorero, Jorge Bustamante Ramírez y Juan Cantillana Montecinos, Directores, todos domiciliados en calle Avenida España N°373 de esta ciudad; han convenido lo siguiente:

PRIMERO: Se encuentra vigente y en aplicación en la División El Teniente la modalidad de trabajo llamada "Sistema de turnos 8 horas proceso continuo", que fue aprobada como jornada excepcional por la Dirección del Trabajo, mediante la resolución 310 del 29 de marzo del 2005, resolución renovada a su vez por la propia Dirección del Trabajo con fecha 30 de julio del 2009, por resolución 1293. Dicho sistema fue convenido por las partes según instrumento de fecha 14 de octubre de 2004, Convenio que a su vez fue renovado mediante instrumento del 16 de octubre del 2007. Con posterioridad, se pactó una nueva renovación por Convenio Colectivo de 14 de abril de 2011, aprobado por resolución número 033 de la Dirección del Trabajo de fecha 25 de enero de 2013. Luego, las partes convinieron una nueva renovación por Convenio Colectivo de 27 de febrero de 2014, aprobado por resolución número 026 de la Dirección del Trabajo de fecha 22 de enero de 2018. Finalmente, las partes convinieron una nueva renovación por Convenio Colectivo de 10 de agosto de 2018, aprobada por resolución 040 de la Dirección del Trabajo de 26 de febrero de 2021.

SEGUNDO: El referido sistema, descrito en la cláusula 4.3.10 del convenio colectivo vigente, consiste en ciclos sucesivos de 24 días, cada uno compuesto por días de trabajo y de descanso según se muestra a continuación:

6A 1D 6B 2D 6C 3D, donde:

A = días de trabajo en turno A



- B = días de trabajo en turno B
- C = días de trabajo en turno C
- D = días de descanso

El tiempo de cambio de ropa y de aseo personal a la entrada y a la salida de cada turno, está incorporado a la jornada de trabajo, por un lapso total de 35 minutos.

El sistema pactado cumple la jornada ordinaria máxima establecida por el artículo 22 del Código del Trabajo puesto que, de acuerdo a la fórmula de cálculo dispuesta por la Dirección del Trabajo para las jornadas excepcionales, da como resultado 42 horas por semana de tiempo de trabajo, y 45 horas por semana de jornada total, incluyendo el tiempo de cambio de ropa y de aseo personal indicado precedentemente.

La rotación de turnos también fue decidida por los sindicatos comparecientes, previa consulta con sus socios que estarían afectados a la nueva jornada, fijándose la secuencia **C-B-A** en cuatro grupos de trabajo.

TERCERO: Por este acto las partes acuerdan solicitar a la Dirección del Trabajo, en su oportunidad y con la debida anticipación al 25 de febrero de 2024, fecha de expiración de la resolución número 040 en actual vigor, la prórroga del sistema arriba descrito, en las mismas condiciones pactadas según el citado acuerdo de 14 de octubre de 2004, pero hasta febrero de 2025.

CUARTO: El Sindicato de Trabajadores El Teniente declara expresamente que acepta y autoriza el sistema descrito y detallado en el presente anexo, en los términos referidos en la cláusula tercera precedente.

En este contexto, el Sindicato se obliga, de acuerdo a las disposiciones de sus propios estatutos, a firmar la solicitud correspondiente conjuntamente con la empresa y aportar los demás antecedentes que se requiera ante la Dirección del Trabajo.

Con todo, si la Dirección objetara algunos de los acuerdos, remuneraciones, sus bases de cálculo, o formas de pago contenidos en este acuerdo, se harán los ajustes necesarios para adecuarse a ello, manteniendo el principio de que las remuneraciones de los trabajadores involucrados, no serán menores ni mayores en el sistema de jornada cuya prórroga se solicitará.

Leído se ratifican y firman.

por CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE

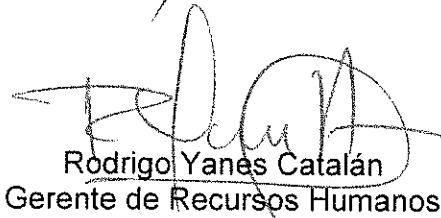




Andrés Music Garrido
Gerente General



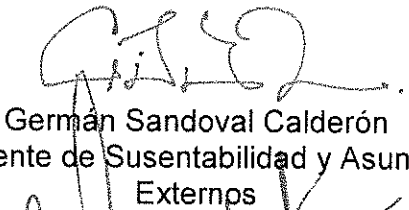
Claudio Sougarret Larroquete
Gerente Operaciones



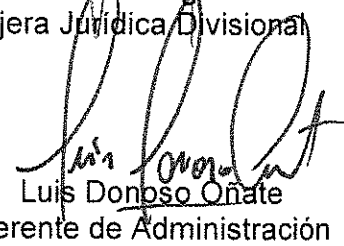
Rodrigo Yanes Catalán
Gerente de Recursos Humanos



María Francisca Domínguez Meza
Consejera Jurídica Divisional



Germán Sandoval Calderón
Gerente de Sustentabilidad y Asuntos
Externos

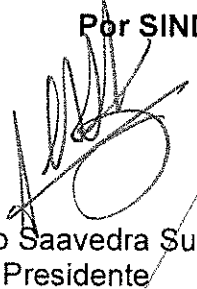


Luis Donoso Oñate
Gerente de Administración




Rodrigo Andrades Conteras
Gerente de Minas

Por SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE



Alfonso Saavedra Suazo
Presidente




Luis Órdenes Parraguez
Tesoro



David Vergara Fuenzalida
Secretario



Jorge Bustamante Ramírez
Director



Juan Cantillana Montecinos
Director



ANEXO "F Bis"

ACTA DE ACUERDO TRANSFORMACIÓN DE JORNADA

En Rancagua, a 27 de agosto de 2021, comparecen: la **DIVISIÓN EL TENIENTE de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO-CHILE)**, representada por don Andrés Music Garrido, Gerente General, conjuntamente con la Comisión Negociadora de Empresa conformada por don Claudio Sougarret Larroquete, Gerente de Operaciones, don Rodrigo Yanes Catalán, Gerente de Recursos Humanos, doña María Francisca Domínguez Meza, Consejera Jurídica Divisional, don Germán Sandoval Calderón, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, don Luis Donoso Oñate, Gerente de Administración, y don Rodrigo Andrades Contreras, Gerente de Minas, todos domiciliados en Avenida Millán N°1020, Rancagua, en adelante e indistintamente "División El Teniente", "la División" o "la Empresa", por una parte; y por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE**, representado por sus directores sindicales señores Alfonso Saavedra Suazo, Presidente, David Vergara Fuenzalida, Secretario, Luis Órdenes Parraguez, Tesorero, Jorge Bustamante Ramírez y Juan Cantillana Montecinos, Directores, todos domiciliados en calle Avenida España N°373 de esta ciudad; han convenido lo siguiente:

Primero: Se encuentra vigente y en aplicación en la División El Teniente el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos denominado "Sistema de turnos 8 horas proceso continuo", consistente en un ciclo 6x1x2x3.

Segundo: Por medio de la presente Acta, las partes acuerdan explorar nuevas alternativas de sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, basadas en los principios de seguridad y la calidad de vida de los trabajadores, y la productividad de la División.

Tercero: A contar de la firma de la presente Acta, la Administración iniciará un levantamiento y evaluación de eventuales pilotos de sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, en adelante simplemente "pilotos", en una o más áreas específicas de la División, ya sea Gerencia, Superintendencia o unidad. En ese levantamiento y evaluación se considerará el interés y disponibilidad que explícitamente manifiesten los grupos de trabajadores y/o sus organizaciones sindicales.

Dentro del plazo de cuatro meses contados desde la firma del presente Acuerdo, la Administración comunicará por escrito a las organizaciones sindicales los resultados de esta evaluación, y presentará un protocolo para la planificación, acuerdo, y ejecución de eventuales pilotos.

La Administración consultará por vías formales a los trabajadores de las distintas áreas con el fin de medir su disposición a los posibles pilotos, y se priorizarán los que cuenten con mayor porcentaje de adhesión.



Cuarto: Los pilotos tendrán una duración de cuatro a seis meses, velando la Administración por que sean realizados en forma ordenada y programada en el tiempo.

El alcance del piloto será parte del protocolo que proponga la Administración en base a la evaluación del mayor o menor impacto que éste pueda tener en la productividad.

Para poder implementar un piloto, se requerirá la aprobación de al menos dos tercios de los trabajadores del área que busque abarcar.

Quinto: De aprobarse la implementación del o los pilotos por las organizaciones sindicales, las partes desde ya se obligan a firmar los documentos y/o entregar los antecedentes que resulten necesarios para efectuar la correspondiente solicitud ante la Dirección del Trabajo.

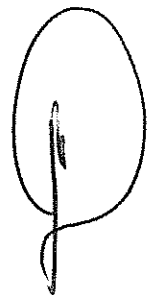
Sexto: Si, durante la vigencia del piloto, la Administración advierte una desviación respecto al cumplimiento de las metas de seguridad y/o productividad de la División, podrá poner término anticipado al piloto, caso en el cual se volverá al Sistema de turnos de 8 horas proceso continuo actualmente vigente, comunicando a las organizaciones sindicales los motivos de la decisión.

Séptimo: En caso que el piloto sea bien evaluado, tanto por la Empresa, las organizaciones sindicales y los trabajadores, se podrá renovar, ajustar, o formalizar como nuevo sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos de la División.

Para tales efectos, el Sindicato se obliga a firmar los documentos y/o entregar los antecedentes que resulten necesarios para efectuar la correspondiente solicitud ante la Dirección del Trabajo, en un plazo máximo de treinta días antes del vencimiento del piloto que corresponda.

Con todo, la decisión de implementar el sistema probado con el piloto como nuevo sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos en la respectiva Gerencia, Superintendencia o Unidad será tomada en conjunto por las partes.

Octavo: En caso que las partes no acuerden la implementación del piloto, que una vez implementado no se evalúe como exitoso y/o que no se alcance un acuerdo para solicitar a la Dirección del Trabajo la renovación del piloto o su aprobación como nuevo sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, se deja expresa constancia que permanecerá el Sistema de turnos de 8 horas proceso continuo que regula la jornada actualmente vigente.



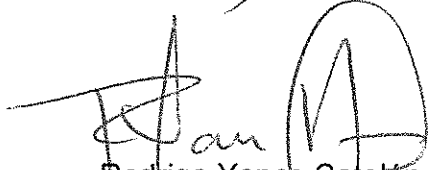
por CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE



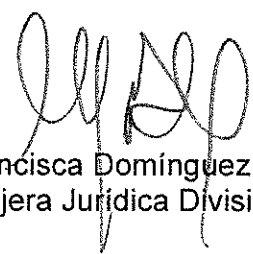
Andrés Music Garrido
Gerente General



Claudio Sougarret Larroquete
Gerente Operaciones



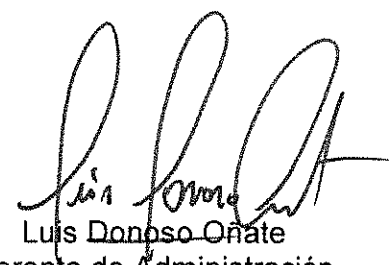
Rodrigo Yanes Catalán
Gerente de Recursos Humanos



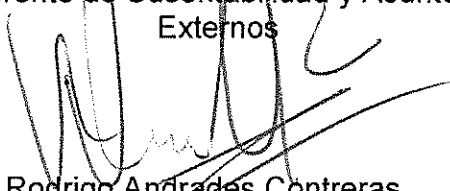
María Francisca Domínguez Meza
Consejera Jurídica Divisional



Germán Sandoval Calderón
Gerente de Sustentabilidad y Asuntos
Externos



Luis Donoso Oñate
Gerente de Administración



Rodrigo Andradas Contreras
Gerente de Minas

Por SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE



Alfonso Saavedra Suazo
Presidente



Luis Órdenes Parraguez
Tesorero





David Vergara Fuenzalida
Secretario



Jorge Bustamante Ramirez
Director



Juan Cantillana Montecinos
Director



ANEXO "G" - CARTA ANEXA AL CONVENIO COLECTIVO 2021-2024

DÍA DE SAN LORENZO

Al igual que lo acordado en el proceso anterior, durante la vigencia del nuevo convenio colectivo no se aplicará la causal de ausencias injustificadas al personal de la mina que no trabaje el día 10 de agosto "San Lorenzo", siempre que se cumpla la meta de producción ordinaria fijada para ese día.

COMISIÓN DE ANÁLISIS DE SITUACIONES DISCIPLINARIAS

Dentro del esquema disciplinario aplicado por la División se considera la existencia de una Comisión de Análisis de las situaciones disciplinarias integrada por miembros de la Administración. En las reuniones de esta Comisión podrá participar un dirigente sindical de la organización a la que pertenezca el trabajador afectado, con el objeto de aportar antecedentes e información que permita una mejor resolución por parte de la citada Comisión.

VACACIONES PERSONAL AGENCIAS Y TRANSFERIDOS CASA MATRIZ

Los trabajadores que desempeñen funciones en las Agencias de Valparaíso y San Antonio y los trabajadores transferidos de la Casa Matriz, contratados en la Corporación antes del 14 de agosto de 1981, mantendrán un feriado anual de 25 días hábiles contados de lunes a viernes.

PROBABLE CAMBIO RÉGIMEN TRIBUTARIO DE CODELCO-CHILE

Si por disposición legal cambiara la Ley N° 13.196 o se modificara cualquier otra disposición jurídica del régimen tributario aplicable a Codelco-Chile, las partes acuerdan para los efectos del convenio colectivo de trabajo 2021-2024 Rol "B", continuar aplicando y calculando los incentivos y demás beneficios en él establecidos, de acuerdo a la legislación vigente a la fecha de su suscripción.

Con todo, en el evento de que ocurran los cambios legislativos mencionados en el párrafo anterior, las partes acuerdan que iniciarán conversaciones orientadas a resolver y convenir nuevos métodos de cálculo u otras formas de abordar la situación producida. Mientras tales acuerdos no se produzcan, regirá íntegramente lo pactado en el párrafo precedente.

OTORGAMIENTO DE VACACIONES

Con el objeto de asegurar el debido descanso que el feriado tiene como propósito, la División propenderá a otorgar a cada trabajador un mínimo de 15 días de vacaciones, durante el período de primavera y/o verano. El diferencial de vacaciones anuales será objeto de un reglamento a concordar entre las partes firmantes del convenio colectivo de trabajo en un plazo máximo de 90 días a partir de la fecha de suscripción.



ANEXO "H" ACTA ACUERDO COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ROL B, SOBRE COMPENSACIÓN DE VACACIONES

**ACTA DE ACUERDO COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
ROL B
CODELCO CHILE - DIVISIÓN EL TENIENTE
1 DE ABRIL DE 2005 - 30 DE JUNIO DE 2011**

En Rancagua a 14 de enero de 2011, comparece la División El Teniente de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, Empresa del Estado, minera, industrial y comercial, en adelante "División El Teniente", representada para estos efectos por don Octavio Aravena Osés, Gerente General, don Patricio Silva Guzmán, Gerente de Desarrollo Humano, y don Diego Roldán Gómez, Consejero Jurídico Divisional, todos con domicilio para estos efectos, en esta ciudad, Avenida Millán N° 1020, por una parte y por la otra:

- El Sindicato de Trabajadores N°7, representado por los señores Julio Jallí Gómez, Presidente; Nelson Suárez González, Secretario; Octavio Soto Marchant, Tesorero; Luis Aravena Garding, Guillermo Medina Muñoz, Directores; domiciliados para estos efectos en Mujica N° 763, de esta ciudad.
- El Sindicato de Trabajadores Caltones, representado por los señores Guillermo Lemaitre Salinas, Presidente; Sergio Medel Leiva, Secretario; Luis González Castro, Tesorero; Hugo Cornejo Silva y Alfonso Meneses Campos, Directores; domiciliados en O'Carroll N° 768, de esta ciudad.
- El Sindicato de Trabajadores El Teniente, representado por los señores Hugo Allan Díaz, Presidente; David Vergara Fuenzalida Secretario; Alfonso Saavedra Suazo Tesorero; Jaime Díaz Aranda y Guillermo Céspedes Fuentes Directores; domiciliados en Av. España N° 373, de esta ciudad.
- El Sindicato de Trabajadores Sewell y Mina Unificado Teniente, representado por los señores Juan Meneses Campos, Presidente; Manuel Llantén Troncoso, Secretario; Pablo Reyes Badilla, Tesorero, Voltaire González Espinoza, Luis Gómez Cavieles, Víctor Herrera Acevedo y Cristián Palma Sanhueza Directores, domiciliados en Rubio N° 328, en esta ciudad.
- El Sindicato de Trabajadores N° 5, representado por los señores Hernán Gamido Sandoval, Presidente; Manuel Berrios Saleh, Secretario y José Villavicencio Quintanilla, Tesorero, domiciliados en Astorga N° 776, de esta ciudad, se ha convenido en los acuerdos que se expresan en las cláusulas siguientes:

PRIMERO: Con fecha 1 de agosto de 2005, los comparecientes suscribieron un Acta de Acuerdo Complementaria al Convenio Colectivo de Trabajo Rol B, Codelco Chile, División El Teniente, 2005-2008, en la que se estableció que los trabajadores pertenecientes al Rol B de la División, con contrato de trabajo indefinido vigente, podrán percibir una compensación en dinero por los días de vacaciones o de feriado no tomados, en los términos, condiciones y restricciones que se indican en el mismo documento.

SEGUNDO: El 18 de octubre de 2006, las partes, de común acuerdo, modificaron el punto 2º) de la referida Acta de Acuerdo, en el sentido que los días de feriado que se compensarán, son de tres tipos, a saber: a) Los días adicionales de feriado no tomados por el trabajador Rol B, entendiéndose como tales, los que excedan de 25 días y que correspondan al último período devengado; b) Los días de feriado no tomados, del penúltimo



período devengado, siempre que, a la fecha en que solicite su compensación, el trabajador haya hecho uso efectivo, a lo menos, de 15 días hábiles de vacaciones y c) La totalidad de los días de vacaciones pendientes, de períodos anteriores a los que se indican en las letras a) y b).

Además, se convino que compensados los días en la forma señalada en el punto 2°), las partes dan por cumplida por parte de la División, las obligaciones conferidas en el inciso 2° del artículo 73 del Código del Trabajo.

TERCERO: El 7 de agosto de 2008, se introdujo una modificación al punto 3°) del Acta de Acuerdo señalada, solamente en cuanto el trabajador podrá ejercer el derecho a solicitar esta compensación en dinero, dos veces en el año calendario.


CUARTO: Haciendo uso de la facultad que establece el artículo 314 del Código del Trabajo, las partes acuerdan modificar el punto 2°) del Acta de Acuerdo indicada, en el sentido que el trabajador podrá compensar los días de feriado no tomados del penúltimo período devengado, siempre que a la fecha que se solicite su compensación, haya hecho uso efectivo o tenga pendientes para usarlo posteriormente, a lo menos 15 días hábiles de vacaciones.

QUINTO: Asimismo, ratificando el Acta de Acuerdo de 1 de agosto de 2005, sus modificaciones de 18 de octubre del mismo año, 7 de agosto de 2008 y la contenida en el presente instrumento, las partes declaran que para todos los efectos legales y contractuales, se ha dado cumplimiento a lo establecido en la cláusula N° 4 de la Carta Anexa al Convenio Colectivo de Trabajo que entró en vigencia el 1 de abril de 2008 y terminará el 30 de junio de 2011, en cuanto dichos documentos reglamentan el otorgamiento de días de feriado correspondientes a la diferencial de vacaciones anuales que excedan de 15 días.

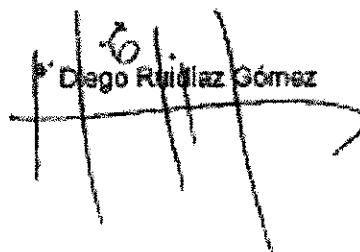
SEXTO: Conforme a lo expuesto y a lo reglamentado en los documentos señalados, se deja expresa constancia que los trabajadores Rol B de la División están habilitados para compensar en dinero los días de vacaciones no tomados y que en este contexto, tiene plena validez la situación de los trabajadores que bajo el imperio del Convenio Colectivo de Trabajo 2008-2011, han hecho uso del derecho a percibir la referida compensación.

En señal de aceptación, ratifican y firman:

p. CODELCO CHILE, DIVISION EL TENIENTE


Octavio Arnedo Ques



Patricia Silva Guzman


Diego Ruizláz Gómez



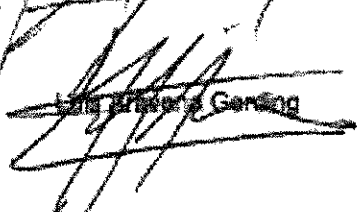
Acta Complementaria al Convenio Colectivo de Trabajo Rol B 2008-2011

P. SINDICATO DE TRABAJADORES N° 7


Julio José Bórquez


Nelson Suárez González

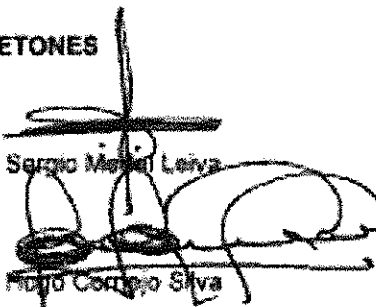

Guillermo Medina Muñoz


Jorge Briones Gándara

Octavio Solo Marchant

P. SINDICATO DE TRABAJADORES CALETONES


Guillermo Lemaitre Salinas


Sergio Melán Leiva


Luis González Castro

Roberto Corripio Silva


Alfonso Menezes Campos

P. SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE


Hugo Allan Díaz


David Venegas Fuenzalida

Alfonso Saavedra Suazo

Jaimé Díaz Aranda


Guillermo Céspedes Fuentes



ANEXO "I"

ACTA DE ACUERDO TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA DE TRANSPORTE DE PERSONAL

En Rancagua, a 27 de agosto de 2021, comparecen: la **DIVISIÓN EL TENIENTE de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO-CHILE)**, representada por don Andrés Music Garrido, Gerente General, conjuntamente con la Comisión Negociadora de Empresa conformada por don Claudio Sougarret Larroquete, Gerente de Operaciones, don Rodrigo Yanes Catalán, Gerente de Recursos Humanos, doña María Francisca Domínguez Meza, Consejera Jurídica Divisional, don Germán Sandoval Calderón, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, don Luis Donoso Oñate, Gerente de Administración, y don Rodrigo Andrades Contreras, Gerente de Minas, todos domiciliados en Avenida Millán N°1020, Rancagua, en adelante e indistintamente "División El Teniente", "la División" o "la Empresa", por una parte; y por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE**, representado por sus directores sindicales señores Alfonso Saavedra Suazo, Presidente, David Vergara Fuenzalida, Secretario, Luis Órdenes Parraguez, Tesorero, Jorge Bustamante Ramírez y Juan Cantillana Montecinos, Directores, todos domiciliados en calle Avenida España N°373 de esta ciudad; han convenido lo siguiente:

Primero: Las partes reconocen que el crecimiento de las comunas de Rancagua y Machalí, el aumento de la densidad poblacional y la extensión de los sectores habitados, unidos al gran incremento del parque automotriz, la escasez proporcional de calles, caminos y carreteras, los temas medio ambientales y comunitarios, las nuevas exigencias normativas en materia de transporte y uso de vías públicas vinculadas a restricciones por razones ambientales y de congestión vehicular, hacen indispensable revisar el sistema de transporte de trabajadores de personal de la División y generar alternativas en el corto plazo.

Segundo: En este contexto, la Administración iniciará un **proceso de transformación del sistema de transporte de personal**, declarando como principios base mejorar la calidad de vida de los trabajadores, incrementar la eficiencia del sistema de transporte y reducir el impacto comunitario sobre las ciudades donde se desenvuelve.

Tercero: La División ajustará las mallas de recorridos actuales, priorizando el paso de los buses por las vías principales o estructurantes de la ciudad y, por el contrario, desincentivando la circulación por calles interiores o pasajes.

En el diseño de la malla, se buscará reducir los tiempos de viaje y el número de paradas que realizan los buses, minimizando el impacto del sistema de transportes en la comunidad.

Asimismo, en la definición de los nuevos paraderos se velará por que los trabajadores incrementen en la menor medida posible el tiempo de desplazamiento



hacia y desde los nuevos paraderos. Con todo, la Administración evaluará los casos puntuales de los trabajadores que presenten dificultades asociados a la implementación de esta nueva malla, lo que en todo caso no implica para la División una obligación de resultado.

Se modificarán principalmente los recorridos de los turnos A y H, mientras que los recorridos de los turnos B y C no serán mayormente modificados.

La División entregará a las organizaciones sindicales los criterios y detalles que se usarán para definir los recorridos ajustados y atenderá todas las dudas e inquietudes que de estos se deriven, que se tratarán en la Comisión de Transporte o la que de común acuerdo se defina, buscando favorecer la mejor implementación del sistema.

Cuarto: La Administración implementará las siguientes medidas:

1. Plataforma o aplicación web movilización

Se gestionará y pondrá a disposición de los trabajadores una plataforma web y/o aplicación, mediante la cual se informará a los trabajadores de la programación de transporte de personal de la División.

Por su parte, los trabajadores deberán confirmar dicha programación y planificar su transporte a través de la mencionada plataforma web y/o aplicación, conforme a lo cual se les entregará la información necesaria para que pueda usar el sistema de transporte. Para estos efectos, los trabajadores deberán mantener actualizada su información en los canales que se dispongan para ello.

Esta plataforma será la única forma para acceder y utilizar el sistema de transporte de la División, razón por la cual la División dispondrá de los medios para atender los casos de emergencia.

2. Plataforma o aplicación web programación de turnos

La División gestionará y pondrá a disposición de los trabajadores una plataforma y/o aplicación web, mediante la cual se informará la programación de los turnos de la División, cuya observancia será obligatoria para los trabajadores de la División.

Los eventuales cambios en esta programación deberán abordarse con la jefatura directa del trabajador.

3. Integración

Las partes declaran como principio de la Transformación del sistema de transporte de personal el uso compartido de los buses entre el personal



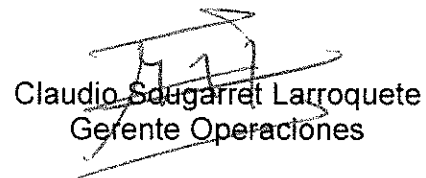
propio y colaboradores o contratistas, en un contexto país que busca adecuarse a las exigencias crecientes de la sociedad.

Quinto: Este acuerdo se incorpora en este acto como Anexo al Convenio Colectivo suscrito con esta misma fecha y formará parte de él para todos los efectos legales.

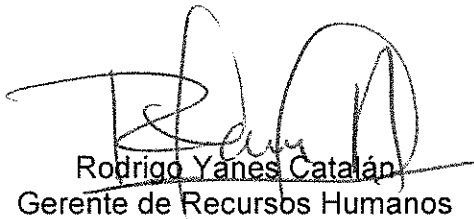
por CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE



Andrés Musio Garrido
Gerente General



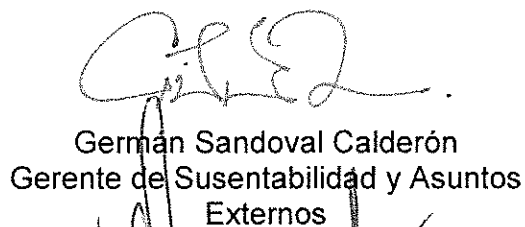
Claudio Saugarret Larroquete
Gerente Operaciones



Rodrigo Yáñez Catalán
Gerente de Recursos Humanos



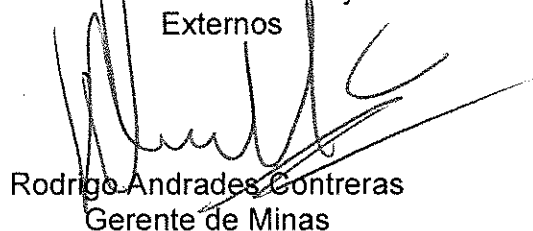
María Francisca Domínguez Meza
Consejera Jurídica Divisional



Germán Sandoval Calderón
Gerente de Sustentabilidad y Asuntos
Externos



Luis Donoso Oñate
Gerente de Administración



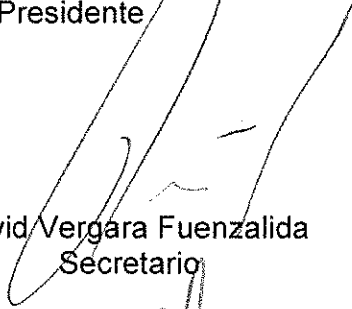
Rodrigo Andrades Contreras
Gerente de Minas



Por SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE



Alfonso Saavedra Suazo
Presidente



David Vergara Fuenzalida
Secretario



Juan Cantillana Montecinos
Director



Luis Órdenes Parragüez
Tesorero



Jorge Bustamante Ramírez
Director



ANEXO J

ACUERDO SOBRE GRATIFICACIÓN

GRATIFICACIÓN LEGAL

La Gratificación Legal aplicable al trabajador o trabajadora se regirá por lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto Ley N° 2759 y en la letra a) del artículo 5 del Decreto Ley N° 2950, ambos de 1979, con un tope máximo de 7,92 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM) brutos.

Las Partes convienen que para los efectos del pago de dicha gratificación, se considerará la utilidad líquida que conste en los Estados Financieros de la Corporación al 31 de diciembre de cada año, con los ajustes que permita/disponga la normativa legal vigente cada año de aplicación del presente acuerdo, exceptuando de dicho cálculo los pagos realizados por la Corporación conforme la Ley N° 13.196, Ley Reservada del Cobre.

La Gratificación Legal será igualmente aplicable a los trabajadores o trabajadoras que hayan dejado de pertenecer a la Corporación durante el año respectivo, en cuyo caso, y de proceder su pago en el respectivo año, se les pagará la proporción correspondiente a los meses trabajados durante dicho año para la Corporación. Por otra parte, si el trabajador o trabajadora se hubiera incorporado a la Corporación durante el año respectivo, el pago se realizará en proporción al tiempo trabajado para la Corporación en el señalado año.

De ser procedente la Gratificación Legal, ésta se pagará una vez presentados los Estados Financieros de la Corporación o liquidación al Servicio de Impuestos Internos, junto a la remuneración del mes de marzo del año siguiente al ejercicio financiero de cada año.

GRATIFICACIÓN CONVENCIONAL POR EXCEDENTES OPERACIONALES

En el evento de no existir utilidades líquidas para el pago de la Gratificación Legal señalada precedentemente, por un monto equivalente o superior a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM) brutos para cada trabajador o trabajadora, se establece, en subsidio de la Gratificación Legal, una Gratificación Convencional por excedentes operacionales (en adelante la "Gratificación Convencional por excedentes operacionales"), para lo cual se tomará como base de cálculo el resultado operacional que se define a continuación (en adelante el "Resultado Operacional"), y se regirá por las siguientes normas:



El Resultado Operacional se obtendrá al restarle a los ingresos por ventas de la Corporación (i) los costos por ventas y (ii) los gastos de administración de todas las divisiones (excluida la Vicepresidencia de Proyectos y la Vicepresidencia de Comercialización).

La procedencia de la Gratificación Convencional por excedentes operacionales y su monto se determinará conforme a la siguiente tabla:

**Tabla
Resultado Operacional**

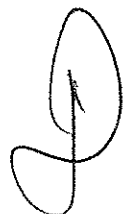
Resultado Operacional (MUS\$)	Monto a pagar a cada trabajador (IMM)
>2400	4.75
2400 ("Limite Superior")	4.75 IMM (Bruto)
1900 ("Limite Medio")	3 IMM (Bruto)
1400 ("Limite Inferior")	1 IMM (Líquido)
< 1.400	(cero)

Cuando el monto del Resultado Operacional se encuentre entre el límite inferior y el límite superior indicados en la tabla precedente, la suma a pagar a cada trabajador o trabajadora por concepto de gratificación convencional por excedentes operacionales se calculará mediante una interpolación lineal entre los tramos de valores especificados en la tabla de resultados operacional, precedente.

Todos los cálculos se harán con 2 decimales, para lo cual el segundo decimal se incrementará al número siguiente sólo en el evento que el tercer decimal sea igual o superior a 5 y, en caso de ser inferior a 5, no se hará ajuste.

Cuando el resultado operacional (sobre la base de la aplicación de la tabla anterior) permita pagar a cada trabajador o trabajadora una cantidad igual o inferior a 4,75 IMM brutos, pero igual o superior a 3 IMM brutos, el monto a pagar por la Corporación al trabajador o trabajadora será bruto, siendo de su cargo los impuestos personales a la renta y las cotizaciones previsionales y de salud correspondientes.

Cuando el resultado operacional permita pagar un monto fluctuante entre 2,5 IMM e inferior a 3 IMM, la trabajadora o el trabajador recibirá un monto líquido



de 2,5 IMM, siendo de cargo de la Corporación el pago de los impuestos personales a la renta y las cotizaciones previsionales y de salud correspondientes.

Cuando el resultado operacional (sobre la base de la aplicación de la tabla anterior) permita pagar a cada trabajador o trabajadora una cantidad inferior 2,5 IMM brutos, el monto que corresponda pagar por la Corporación al trabajador o trabajadora conforme a la tabla superior será líquido, siendo de cargo de la Corporación el pago de los impuestos personales a la renta y las cotizaciones previsionales y de salud correspondientes.

De ser procedente la Gratificación Convencional por excedentes operacionales, ella se pagará una vez presentados los estados financieros o liquidación de la Corporación al Servicio de Impuestos Internos, durante la segunda quincena del mes de marzo del año siguiente al ejercicio financiero de cada año.

En caso que proceda el otorgamiento de la Gratificación Convencional por excedentes operacionales, tendrán derecho a percibirla todos los trabajadores o trabajadoras Rol "A" con contrato de trabajo indefinido y/o a plazo fijo.

La Gratificación Convencional por excedentes operacionales será igualmente aplicable a los trabajadores o trabajadoras que hayan dejado de pertenecer a la Corporación durante el año respectivo, en cuyo caso, y de proceder su pago en el respectivo año, se les pagará a dichos trabajadores o trabajadoras la proporción correspondiente a los meses trabajados durante dicho año para la Corporación. Por otra parte, si el trabajador o trabajadora se hubiera integrado durante el año respectivo, el pago se realizará en proporción al tiempo trabajado para la Corporación en el señalado año.



ANEXO "K"

ACTA DE ACUERDO ADMINISTRACIÓN – SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE CONTINUIDAD OPERACIONAL GERENCIA DE MINAS PACTO DE PRODUCTIVIDAD

En Rancagua, a 27 de agosto de 2021, comparecen: la **DIVISIÓN EL TENIENTE** de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO-CHILE)**, representada por don Andrés Music Garrido, Gerente General, conjuntamente con la Comisión Negociadora de Empresa conformada por don Claudio Sougarret Larroquete, Gerente de Operaciones, don Rodrigo Yanes Catalán, Gerente de Recursos Humanos, doña María Francisca Domínguez Meza, Consejera Jurídica Divisional, don Germán Sandoval Calderón, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, don Luis Donoso Oñate, Gerente de Administración, y don Rodrigo Andrades Contreras, Gerente de Minas, todos domiciliados en Avenida Millán N°1020, Rancagua, en adelante e indistintamente "División El Teniente", "la División" o "la Empresa", por una parte; y por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE**, representado por sus directores sindicales señores Alfonso Saavedra Suazo, Presidente, David Vergara Fuenzalida, Secretario, Luis Órdenes Parraguez, Tesorero, Jorge Bustamante Ramírez y Juan Cantillana Montecinos, Directores, todos domiciliados en calle Avenida España N°373 de esta ciudad; han convenido lo siguiente:

PRIMERO: Fruto de un trabajo conjunto entre la Administración y el Sindicato, se han identificado una serie de espacios de mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad, cuya consecución implica la implementación de nuevas prácticas de trabajo, con la consecuente mejora de las remuneraciones de los trabajadores.

SEGUNDO: En este sentido, las partes concuerdan lo que para estos efectos se entenderá por **Continuidad Operacional Gerencia de Minas**, concepto también conocido como "manilla a manilla", que corresponde a lo siguiente:

"Todas las actividades que desarrollen los trabajadores para hacer una **entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo**. Dichas actividades son las que el trabajador que inicia su turno debe realizar en conjunto con el trabajador que termina el suyo, dando cumplimiento a los protocolos y estándares de recepción y entrega de información del turno, definidos para cada área de trabajo, generando la continuidad del proceso operacional, maximizando el control de riesgos a las personas, equipos e instalaciones y aumento de la productividad".

TERCERO: Para compensar el mayor esfuerzo productivo de los trabajadores de la Gerencia de Minas pertenecientes al Sindicato y que desarrollen las actividades de Continuidad Operacional antes descritas, se acuerda el **Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Minas**.

Este beneficio aplicará **obligatoriamente a todos los trabajadores con contrato indefinido Rol B de la Gerencia de Minas** del Sindicato que hacen ingreso a la mina por Adit 71 y que trabajan en forma regular y permanente en el interior de la mina subterránea,



o que trabajen en el Taller La Junta de la División El Teniente.

El Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Minas se pagará por día efectivamente trabajado en interior mina de acuerdo a su calendario de turnos, con montos brutos diferenciados en dos grupos según los distintos procesos productivos. El primero de ellos agrupará a todos los trabajadores que se desempeñen en actividades mineras de operación y mantención de equipos fijos y móviles, y el segundo a quienes realicen actividades de servicios al proceso productivo y funciones administrativas, según se indica en la siguiente tabla:

GRUPO	Procesos/Funciones	Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Minas (CLP)
<p align="center">GRUPO A</p> <p>Actividades Mineras de operación y mantención de equipos fijos y móviles.</p>	<p>Extracción. Acarreo. Reducción secundaria. Perforación y Tronadura. Chancado interior mina. Mantención Vías. Mantención equipos móviles. Mantención equipos fijos.</p>	<p align="center">\$ 16.523 (*)</p>
<p align="center">GRUPO B</p> <p>Actividades de servicios al proceso productivo y funciones administrativas.</p>	<p>Mantención sistemas eléctricos y subestaciones. Preacondicionamiento y Reparaciones. Logística, pañoles y polvorines. Piques y servicios. Analistas, asesores de seguridad y planificadores de mantención. Actividades de inspección técnica Taller La Junta</p>	<p align="center">\$ 14.083 (*)</p>

(*) Valores al 1 de julio de 2021

El mecanismo de reajustabilidad del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Minas, se sujetará a lo establecido en la cláusula 3.1 "Reajustabilidad de los Sueldos Base" del Convenio Colectivo Rol B vigente.

A solicitud del Sindicato que suscribe este acuerdo, la administración evaluará y definirá, en los casos que fuese necesario, aquellos puestos de trabajo que se acogerán a un sistema de rotación de funciones durante la jornada laboral, resguardando la seguridad y salud de los trabajadores.

CUARTO: Para optimizar el proceso de Continuidad Operacional Gerencia de Minas, se revisarán periódicamente los estándares, prácticas de trabajo y horarios de entrada y salida de los buses entre Colón e interior mina, de tal manera que la continuidad operacional

ocurra efectivamente. Igual análisis se realizará con el propósito de eliminar prácticas improductivas.

Para efectos de revisión y ajustes de horarios de entrada y salida de los buses, así como para analizar mejoras de infraestructura, las partes firmantes de esta acta acuerdan tratar estos temas en las comisiones respectivas. Estas instancias analizarán el cumplimiento de los términos aquí pactados.

Asimismo, la Administración se compromete a gestionar y optimizar los tiempos de las charlas de seguridad y asignación de los trabajadores a sus respectivas posturas que ocurren al inicio de cada turno.

QUINTO: Por su parte, se acuerda un incentivo de pago anual asociado a las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad a que este acuerdo apunta, incentivo que será independiente y autónomo respecto del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Minas y se denominará **“Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Minas”**.

Tendrán derecho a este Bono Anual los mismos trabajadores con contrato indefinido detallados en la cláusula tercera, y su valor ascenderá a \$1.080.000.- líquidos, fijos y sin reajuste. Este bono se pacta por los próximos tres años, su pago será anual y se realizará en el mes de julio de los años 2022, 2023 y 2024, siempre que se cumplan los siguientes requisitos copulativamente: a) se cumpla el acarreado de la Gerencia de Minas con respecto al Programa Revisión 0, ambos del año anterior a aquel en que proceda el pago, esto es, 2021, 2022 y 2023; b) además, mientras no se interpongan acciones judiciales cuya pretensión sea el cobro de cualquier suma de dinero a título de tiempo de viaje, como se explicará en los párrafos siguientes; y c) que el trabajador tenga un porcentaje de presencia laboral igual o superior a 30%.

Para efectos de determinar la presencia laboral de la letra c) del párrafo precedente, se considerarán también como día efectivamente trabajado la epicrisis (cirugía), los días de permisos pre y post natal de las trabajadoras, los días de permiso post natal parental, los días de permiso por nacimiento del artículo 195 del Código del Trabajo, los días de permiso pagado de la cláusula 5.1.1 Bis del convenio colectivo y los días de licencia médica asociados al Covid-19.

El Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Minas será liquidado una vez cerrado el ejercicio anual correspondiente y subsistirá en la medida que este Pacto de Productividad se encuentre vigente.

SEXTO: Las partes acuerdan que tanto el Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Minas como el Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Minas se imputarán, según corresponda, a cualquier cobro de horas extraordinarias derivadas o generadas por las actividades necesarias para lograr la Continuidad Operacional consistente en la entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo. Asimismo, serán incompatibles con cualquier pretensión o acción de cobro y/o pago de tiempos de viaje empleados entre la casa de cambio y la mencionada entrega y recepción efectiva del cambio de turno en el lugar de trabajo.

En consecuencia, para estos efectos se entenderá como jornada efectiva de trabajo, el lapso comprendido desde que el trabajador inicia su turno con la recepción de manera



presencial en la postura de trabajo del equipo o de la instalación respectiva por el trabajador saliente, hasta que efectúa a su vez la entrega del mismo al trabajador del turno entrante. Este es el período de jornada efectiva que las partes entienden que corresponde a aquellas 42 horas semanales a que se refiere el "Sistema de Turno 8 hrs. proceso continuo".

Por consiguiente, la interposición de una acción judicial con las pretensiones ya citadas implicará la terminación inmediata de este acuerdo respecto de las partes involucradas en dicha acción, cesando el pago del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Minas y del Bono Anual de continuidad operacional Gerencia de Minas.

SÉPTIMO: El pago del presente Bono de Continuidad Operacional Gerencia Minas se hace efectivo a partir del mes de noviembre de 2021 y su vigencia no podrá superar la duración del convenio colectivo suscrito por las partes con esta misma fecha.

La puesta en marcha de este acuerdo mantiene el pago de sobretiempo de inicio de turno para los supervisores y coordinadores de turno, siempre y cuando este sobretiempo efectivamente produzca, conocido como "0,3".

Solamente el monto del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Minas formará parte del cálculo de renta variable para efectos de pago de feriado anual, y para el cálculo de compensación de vacaciones.

Las partes acuerdan que el pago del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Minas procederá en actividades de capacitación que ocurran dentro de la jornada laboral, ya sea en interior mina o en superficie y en medicina preventiva cuando el trabajador asista de acuerdo a su calendario de turno.

OCTAVO: En caso de ocurrir un evento de fuerza mayor que retrase el ingreso de los trabajadores hacia las áreas operativas de la Gerencia y que, por consiguiente, retarde el término del turno saliente, pero que de igual forma permita la entrega y recepción efectiva del cambio de turno de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo, se pagará este Bono de Continuidad Operacional por los 30 primeros minutos y, adicionalmente, el exceso sobre los 30 minutos como horas extraordinarias, al personal del turno saliente que trabaje efectivamente el tiempo aquí definido.

Del mismo modo las partes evaluarán los resultados esperados y la efectividad de la continuidad operacional, pudiendo incluso poner término a ella, total o parcialmente, en caso que no se alcancen las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad buscadas a través de este acuerdo.

NOVENO: Ante eventos de fuerza mayor, la Administración revisará las metas.

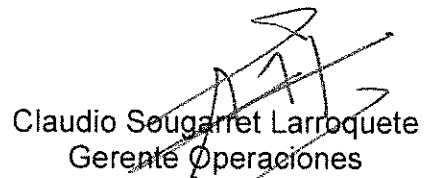
DÉCIMO: Las partes declaran que esta acta de acuerdo se entiende formar parte integrante del Convenio Colectivo suscrito entre ambas, vigente hasta el 31 de octubre del año 2024, como un anexo del aludido instrumento colectivo, y se suscribe en dos ejemplares.

por CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE

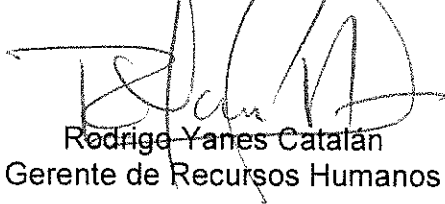




Andrés Musio Garrido
Gerente General



Claudio Sanguarret Larroquete
Gerente Operaciones



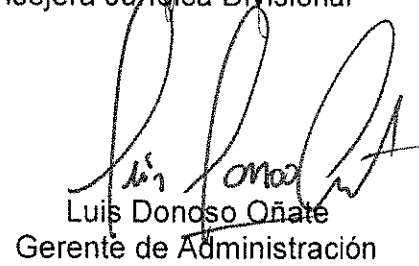
Rodrigo Yanes Catalán
Gerente de Recursos Humanos



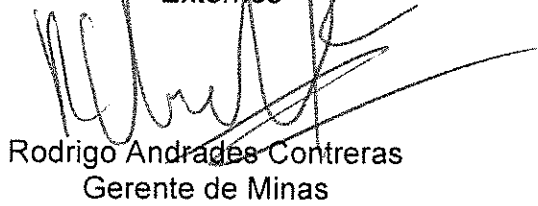
María Francisca Domínguez Meza
Consejera Jurídica Divisional



German Sandoval Calderón
Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos

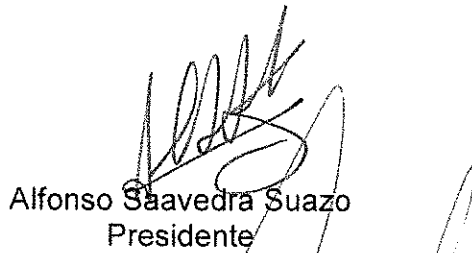


Luis Donoso Oñate
Gerente de Administración

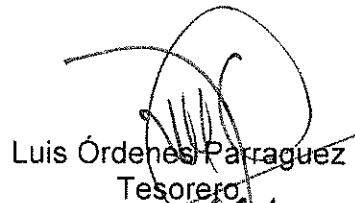


Rodrigo Andrada Contreras
Gerente de Minas

Por SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE



Alfonso Saavedra Suazo
Presidente



Luis Órdenes Parraguez
Tesorero



David Vergara Fuenzalida
Secretario



Jorge Bustamante Ramírez
Director



Juan Cantillana Montecinos
Director



ANEXO "L"

ACTA DE ACUERDO CONTINUIDAD OPERACIONAL GERENCIA DE FUNDICIÓN - SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE CODELCO CHILE- DIVISIÓN EL TENIENTE

En Rancagua, a 27 de agosto de 2021, comparecen: la **DIVISIÓN EL TENIENTE de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO-CHILE)**, representada por don Andrés Music Garrido, Gerente General, conjuntamente con la Comisión Negociadora de Empresa conformada por don Claudio Sougarret Larroquete, Gerente de Operaciones, don Rodrigo Yanes Catalán, Gerente de Recursos Humanos, doña María Francisca Domínguez Meza, Consejera Jurídica Divisional, don Germán Sandoval Calderón, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, don Luis Donoso Oñate, Gerente de Administración, y don Rodrigo Andrades Contreras, Gerente de Minas, todos domiciliados en Avenida Millán N°1020, Rancagua, en adelante e indistintamente "División El Teniente", "la División" o "la Empresa", por una parte; y por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE**, representado por sus directores sindicales señores Alfonso Saavedra Suazo, Presidente, David Vergara Fuenzalida, Secretario, Luis Órdenes Parraguez, Tesorero, Jorge Bustamante Ramírez y Juan Cantillana Montecinos, Directores, todos domiciliados en calle Avenida España N°373 de esta ciudad; han convenido lo siguiente:

PRIMERO: Fruto de un trabajo conjunto entre la Administración y el Sindicato, se ha identificado una serie de espacios de mejora en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad, cuya consecución implica la implementación de nuevas prácticas de trabajo, con la consecuente mejora de las remuneraciones de los trabajadores.

SEGUNDO: En este sentido, las partes concuerdan lo que para estos efectos se entenderá por Continuidad Operacional Gerencia de Fundición, concepto también conocido como "manilla a manilla", que corresponde a lo siguiente:

"Todas las actividades que desarrollen los trabajadores para hacer una entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo. Dichas actividades son las que el trabajador que inicia su turno debe realizar en conjunto con el trabajador que termina el suyo, dando cumplimiento a los protocolos y estándares de recepción y entrega de información del turno, definidos para cada área de trabajo, generando la continuidad del proceso operacional, maximizando el control de riesgos a las personas, equipos e instalaciones y aumentando la productividad."

TERCERO: Para compensar el mayor esfuerzo productivo de los trabajadores del proceso Gerencia de Fundición pertenecientes al sindicato compareciente y que desarrollen las actividades de Continuidad Operacional que se detallarán, se



acuerda el **Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Fundición**, por la suma de \$11.711.- brutos por turno (valor al 1 de julio de 2021), por día efectivamente trabajado.

El mecanismo de reajustabilidad del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Fundición se ajustará a lo establecido en la cláusula 3.1 ("Reajustabilidad de los Sueldos Base") del Convenio Colectivo Rol B vigente.

La práctica de continuidad operacional que por este acto se conviene, implica adelantar el horario de inicio de recorridos de buses, de modo que el trabajador del turno llegue 30 minutos antes a la Fundición de lo que actualmente ocurre. Con ello se posibilita que las charlas de seguridad, asignación de tareas, entrega de información relevante y todas aquellas demás actividades requeridas para el desarrollo del servicio. Además, se conviene que al fin de cada turno el cambio efectivo de trabajadores se haga mediante la entrega del turno en la postura de trabajo, cuando el trabajador entrante releva al saliente.

CUARTO: Para optimizar el proceso de continuidad de la Gerencia de Fundición, se revisarán periódicamente los estándares, las prácticas de trabajo y los horarios de los buses entre Rancagua y la zona industrial de la División, de tal manera que la continuidad operacional ocurra efectivamente. Igual análisis se realizará con el propósito de eliminar prácticas improductivas.

Para efectos de revisión y ajustes de horarios de entrada y salida de los buses, así como para analizar mejoras de infraestructura, las partes firmantes de esta acta acuerdan tratar estos temas en las comisiones respectivas. Estas instancias analizarán el cumplimiento de los términos aquí pactados.

Asimismo, la Administración se compromete a gestionar y optimizar los tiempos de las charlas de seguridad y de la asignación de trabajadores a sus respectivas posturas, que ocurren al inicio de cada turno.

QUINTO: Por su parte, se acuerda un incentivo de pago anual asociado a las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad a que este acuerdo apunta, incentivo que será independiente y autónomo respecto del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Fundición y se denominará "**Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Fundición**".

Tendrán derecho a este Bono Anual los mismos trabajadores con contrato indefinido que se detallan en la cláusula tercera, y su valor ascenderá a \$450.000.- líquidos, fijos y sin reajuste. Este bono se pacta por los próximos tres años, su pago será anual y se realizará en el mes de julio de los años 2022, 2023 y 2024, siempre que se cumplan los siguientes requisitos copulativamente: a) se cumpla el programa de fusión total de concentrado (tms) de la Gerencia de Fundición con respecto al Programa 6+6 para el año 2021, para el pago de 2022, y Revisión 0 para los años 2022 y 2023, para el pago de 2023 y 2024; b) además, mientras no se interpongan acciones judiciales cuya pretensión sea el cobro de cualquier suma de dinero a título



de tiempo de viaje, como se explicará en los párrafos siguientes; y c) que el trabajador tenga un porcentaje de presencia laboral igual o superior a 30%.

Para efectos de determinar la presencia laboral de la letra c) del párrafo precedente, se considerarán también como día efectivamente trabajado la epicrisis (cirugía), los días de permisos pre y post natal de las trabajadoras, los días de permiso post natal parental, los días de permiso por nacimiento del artículo 195 del Código del Trabajo, los días de permiso pagado de la cláusula 5.1.1 Bis del convenio colectivo y los días de licencia médica asociados al Covid-19.

El Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Fundición será liquidado una vez cerrado el ejercicio anual correspondiente y subsistirá en la medida que este Pacto de Productividad se encuentre vigente.

SEXTO: Las partes acuerdan que tanto el Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Fundición, como el Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Fundición se imputarán, según corresponda, a cualquier cobro de horas extraordinarias derivadas de o generadas por las actividades necesarias para lograr la continuidad operacional consistente en la entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo. Ambas prestaciones serán incompatibles con cualquier pretensión o acción de cobro y/o pago de tiempo de viaje empleado entre la casa de cambio y la mencionada entrega y recepción efectiva del cambio de turno en el lugar de trabajo.

En consecuencia, para estos efectos se entenderá como jornada efectiva de trabajo, el lapso comprendido desde que el trabajador inicia su turno con la recepción de manera presencial en la postura de trabajo del equipo o de la instalación respectiva por el trabajador saliente, hasta que efectúa a su vez la entrega del mismo al trabajador del turno entrante. Este es el período de jornada efectiva que las partes entienden que corresponde a aquellas 42 horas semanales a que se refiere el "Sistema de Turno 8 Hrs. proceso continuo".

Por consiguiente, la interposición de una acción judicial con las pretensiones ya citadas implicará la terminación inmediata de este acuerdo respecto de las partes involucradas en dicha acción, cesando el pago del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Fundición y del Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Fundición.

SÉPTIMO: El pago del Bono de Continuidad Operacional y del Bono Anual de Continuidad Operacional aquí regulados se hace efectivo a partir del mes de noviembre de 2021, y su vigencia no podrá superar la duración del convenio colectivo suscrito por las partes con esta misma fecha.

Solamente el monto del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Fundición formará parte del cálculo de renta variable para efectos de pago de feriado anual, y para el cálculo de compensación de vacaciones.



Las partes acuerdan que el pago del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Fundición procederá incluso en actividades de capacitación (dentro o fuera de las dependencias de la División) y en controles de medicina preventiva, siempre que una u otro se realice durante la jornada laboral.

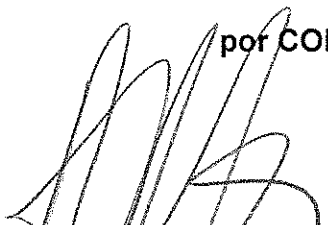
OCTAVO: En caso de ocurrir un evento de fuerza mayor que retrase el ingreso de los trabajadores hacia las áreas operativas de la Gerencia y que, por consiguiente, retarde el término del turno saliente, pero que de igual forma permita la entrega y recepción efectiva del cambio de turno de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo, se pagará este Bono de Continuidad Operacional por los 30 primeros minutos y, adicionalmente, el exceso sobre los 30 minutos como horas extraordinarias, al personal del turno saliente que trabaje efectivamente el tiempo aquí definido.

Del mismo modo, las partes evaluarán los resultados esperados y la efectividad de la continuidad operacional, pudiendo incluso poner término a ella, total o parcialmente, en caso que no se alcancen las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad buscadas a través de este acuerdo.

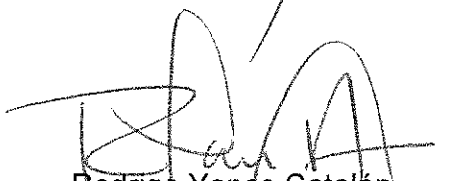
NOVENO: Ante eventos de fuerza mayor, la Administración revisará las metas.

DÉCIMO: Las partes declaran que esta acta de acuerdo se entiende formar parte integrante del Convenio Colectivo suscrito entre ambas, vigente hasta el 31 de octubre del año 2024, como un anexo del aludido instrumento colectivo, y se suscribe en dos ejemplares.

por CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE



Andrés Musio Garrido
Gerente General


Claudio Sougarret Larroquete
Gerente Operaciones

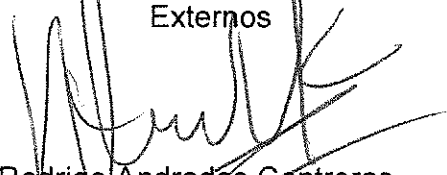

Rodrigo Yanés Catalán
Gerente de Recursos Humanos


María Francisca Domínguez Meza
Consejera Jurídica Divisional

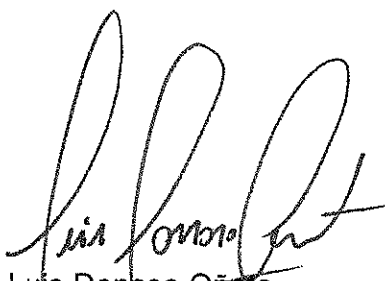




Germán Sandoval Calderón
Gerente de Sustentabilidad y Asuntos
Externos




Rodrigo Andrades Contreras
Gerente de Minas



Luis Donoso Oñate
Gerente de Administración

Por SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE



Alfonso Saavedra Suazo
Presidente



David Vergara Fuenzalida
Secretario



Juan Cantillana Montecinos
Director



Luis Órdenes Parraguez
Tesorero



Jorge Bustamante Ramírez
Director



ANEXO "N"
ACTA DE ACUERDO
ADMINISTRACIÓN – SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE
CONTINUIDAD OPERACIONAL GERENCIA DE PLANTAS
PACTO DE PRODUCTIVIDAD

En Rancagua, a 27 de agosto de 2021, comparecen: la **DIVISIÓN EL TENIENTE** de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO-CHILE)**, representada por don Andrés Music Garrido, Gerente General, conjuntamente con la Comisión Negociadora de Empresa conformada por don Claudio Sougarret Larroquete, Gerente de Operaciones, don Rodrigo Yanes Catalán, Gerente de Recursos Humanos, doña María Francisca Domínguez Meza, Consejera Jurídica Divisional, don Germán Sandoval Calderón, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, don Luis Donoso Oñate, Gerente de Administración, y don Rodrigo Andrades Contreras, Gerente de Minas, todos domiciliados en Avenida Millán N°1020, Rancagua, en adelante e indistintamente "División El Teniente", "la División" o "la Empresa", por una parte; y por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE**, representado por sus directores sindicales señores Alfonso Saavedra Suazo, Presidente, David Vergara Fuenzalida, Secretario, Luis Órdenes Parraguez, Tesorero, Jorge Bustamante Ramírez y Juan Cantillana Montecinos, Directores, todos domiciliados en calle Avenida España N°373 de esta ciudad; han convenido lo siguiente:

PRIMERO: Fruto de un trabajo conjunto entre la Administración y el Sindicato, se ha identificado una serie de espacios de mejora en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad, cuya consecución implica la implementación de nuevas prácticas de trabajo, con la consecuente mejora de las remuneraciones de los trabajadores.

SEGUNDO: En este sentido, las partes concuerdan lo que para estos efectos se entenderá por **Continuidad Operacional Gerencia de Plantas**, concepto también conocido como "manilla a manilla", que corresponde a lo siguiente:

"Todas las actividades que desarrollen los trabajadores para hacer una entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo. Dichas actividades son las que el trabajador que inicia su turno debe realizar en conjunto con el trabajador que termina el suyo, dando cumplimiento a los protocolos y estándares de recepción y entrega de información del turno, definidos para cada área de trabajo, generando la continuidad del proceso operacional, maximizando el control de riesgos a las personas, equipos e instalaciones y aumentando la productividad."



TERCERO: Para compensar el mayor esfuerzo productivo de los trabajadores del proceso Gerencia de Plantas pertenecientes al sindicato compareciente y que desarrollen las actividades de Continuidad Operacional descritas, se acuerda el **Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Plantas**. Este beneficio aplicará a los siguientes trabajadores Rol B que presten servicios en modalidad de turno continuo y con contrato indefinido:

- a) trabajadores de los procesos de operación de la Gerencia de Plantas: molienda y flotación SAG, molienda y flotación convencional, chancado secundario y terciario, molibdeno y reactivos, recirculación de agua e hidrometalurgia, filtro y secadores; y
- b) trabajadores de los procesos de mantenimiento de la Gerencia de Plantas: mantenimiento eléctrico e instrumentación, mantenimiento molienda y flotación SAG, mantenimiento chancado secundario y terciario, mantenimiento molibdeno y reactivos, mantenimiento recirculación de agua e hidrometalurgia, mantenimiento filtro y secadores.

El Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Plantas se pagará por día efectivamente trabajado en continuidad operacional según calendario de turno continuo y está conformado por una tarifa diaria cuyo monto bruto es de \$11.711.- (valor al 1 de julio de 2021).

El mecanismo de reajustabilidad del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Plantas se ajustará a lo establecido en la cláusula 3.1 ("Reajustabilidad de los Sueldos Base") del Convenio Colectivo Rol B vigente.

CUARTO: Para optimizar el proceso de continuidad de la Gerencia de Plantas, se revisarán periódicamente los estándares, las prácticas de trabajo y los horarios de los buses entre Rancagua y la zona industrial de la División, de tal manera que la continuidad operacional ocurra efectivamente. Igual análisis se realizará con el propósito de eliminar prácticas improductivas.

Para efectos de revisión y ajustes de horarios de entrada y salida de los buses, así como para analizar mejoras de infraestructura, las partes firmantes de esta acta acuerdan tratar estos temas en las comisiones respectivas. Estas instancias analizarán el cumplimiento de los términos aquí pactados.

Asimismo, la Administración se compromete a gestionar y optimizar los tiempos de las charlas de seguridad y de la asignación de trabajadores a sus respectivas posturas, que ocurren al inicio de cada turno.

QUINTO: Por su parte, se acuerda un incentivo de pago anual asociado a las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad a que



este acuerdo apunta, incentivo que será independiente y autónomo respecto del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Plantas y se denominará **“Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Plantas”**.

Tendrán derecho a este Bono Anual los mismos trabajadores con contrato indefinido detallados en la cláusula tercera y su valor ascenderá a \$450.000.- líquidos, fijos y sin reajuste. Este bono se pacta por los próximos tres años, su pago será anual y se realizará en el mes de julio de los años 2022, 2023 y 2024, siempre que se cumplan los siguientes requisitos copulativamente: a) se cumpla el programa de molienda de la Gerencia Plantas con respecto al Programa Revisión 0 Planta Colón del año anterior a aquel en que proceda el pago, esto es, 2021, 2022 y 2023; b) además, mientras no se interpongan acciones judiciales cuya pretensión sea el cobro de cualquier suma de dinero a título de tiempo de viaje, como se explicará en los párrafos siguientes; y c) que el trabajador tenga un porcentaje de presencia laboral igual o superior a 30%.

Para efectos de determinar la presencia laboral de la letra c) del párrafo precedente, se considerarán también como día efectivamente trabajado la epicrisis (cirugía), los días de permisos pre y post natal de las trabajadoras, los días de permiso post natal parental, los días de permiso por nacimiento del artículo 195 del Código del Trabajo, los días de permiso pagado de la cláusula 5.1.1 Bis del convenio colectivo y los días de licencia médica asociados al Covid-19.

El Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Plantas será liquidado una vez cerrado el ejercicio anual correspondiente y subsistirá en la medida que este Pacto de Productividad se encuentre vigente.

SEXTO: Las partes acuerdan que tanto el Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Plantas, como el Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Plantas se imputarán, según corresponda, a cualquier cobro de horas extraordinarias derivadas de o generadas por las actividades necesarias para lograr la continuidad operacional consistente en la entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo. Ambas prestaciones serán incompatibles con cualquier pretensión o acción de cobro y/o pago de tiempo de viaje empleado entre la casa de cambio y la mencionada entrega y recepción efectiva del cambio de turno en el lugar de trabajo.

En consecuencia, para estos efectos se entenderá como jornada efectiva de trabajo, el lapso comprendido desde que el trabajador inicia su turno con la recepción de manera presencial en la postura de trabajo del equipo o de la instalación respectiva por el trabajador saliente, hasta que efectúa a su vez la entrega del mismo al trabajador del turno entrante. Este es el período de jornada efectiva que las partes entienden que corresponde a aquellas 42 horas semanales a que se refiere el “Sistema de Turno 8 Hrs. proceso continuo”.



Por consiguiente, la interposición de una acción judicial con las pretensiones ya citadas implicará la terminación inmediata de este acuerdo respecto de las partes involucradas en dicha acción, cesando el pago del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Plantas y del Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Plantas.

SÉPTIMO: El pago del Bono de Continuidad Operacional y del Bono Anual de Continuidad Operacional aquí regulados se hace efectivo a partir del mes de noviembre de 2021 y su vigencia no podrá superar la duración del convenio colectivo suscrito por las partes con esta misma fecha.

Solamente el monto del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Plantas formará parte del cálculo de renta variable para efectos de pago de feriado anual, y para el cálculo de compensación de vacaciones.

Las partes acuerdan que el pago del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Plantas procederá incluso en actividades de capacitación (dentro o fuera de las dependencias de la División) y en controles de medicina preventiva, siempre que una u otro se realice durante la jornada laboral.

OCTAVO: En caso de ocurrir un evento de fuerza mayor que retrase el ingreso de los trabajadores hacia las áreas operativas de la Gerencia y que, por consiguiente, retarde el término del turno saliente, pero que de igual forma permita la entrega y recepción efectiva del cambio de turno de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo, se pagará este Bono de Continuidad Operacional por los 30 primeros minutos y, adicionalmente, el exceso sobre los 30 minutos como horas extraordinarias, al personal del turno saliente que trabaje efectivamente el tiempo aquí definido.

Del mismo modo, las partes evaluarán los resultados esperados y la efectividad de la continuidad operacional, pudiendo incluso poner término a ella, total o parcialmente, en caso que no se alcancen las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad buscadas a través de este acuerdo.

NOVENO: Ante eventos de fuerza mayor, la Administración revisará las metas.

DÉCIMO: Las partes declaran que esta acta de acuerdo se entiende formar parte integrante del Convenio Colectivo suscrito entre ambas, vigente hasta el 31 de octubre del año 2024, como un anexo del aludido instrumento colectivo, y se suscribe en dos ejemplares.



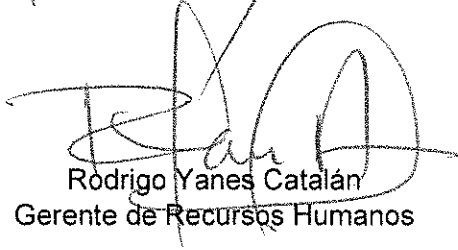
por CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE



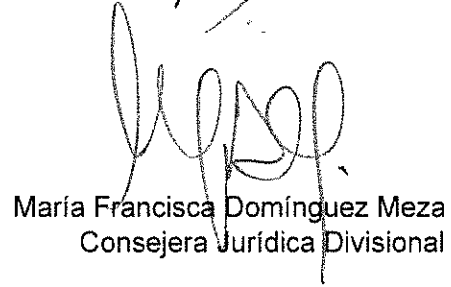
Andrés Music Garrido
Gerente General



Claudio Sougarret Larroquete
Gerente Operaciones



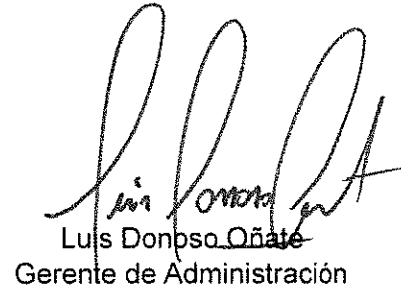
Rodrigo Yanes Catalán
Gerente de Recursos Humanos



María Francisca Domínguez Meza
Consejera Jurídica Divisional



Germán Sandoval Calderón
Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos



Luis Donoso Oñate
Gerente de Administración




Rodrigo Andrades Contreras
Gerente de Minas

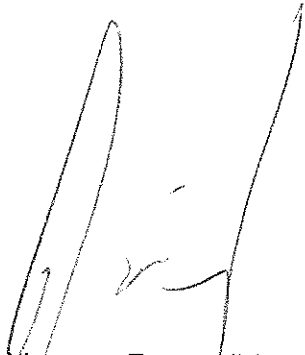
Por SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE



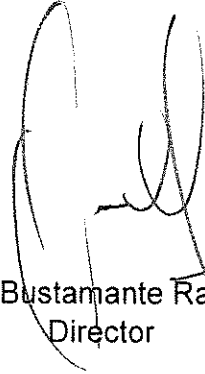
Alfonso Saavedra Suazo
Presidente



Luis Órdenes Parraguez
Tesorero



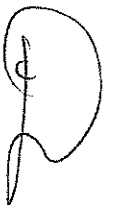
David Vergara Fuenzalida
Secretario



Jorge Bustamante Ramirez
Director



Juan Cantillana Montecinos
Director



ANEXO "O"

ACTA DE ACUERDO CONTINUIDAD OPERACIONAL

PROCESO RAJO SEWELL - SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE CODELCO CHILE- DIVISIÓN EL TENIENTE

En Rancagua, a 27 de agosto de 2021, comparecen: la **DIVISIÓN EL TENIENTE de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO-CHILE)**, representada por don Andrés Music Garrido, Gerente General, conjuntamente con la Comisión Negociadora de Empresa conformada por don Claudio Sougarret Larroquete, Gerente de Operaciones, don Rodrigo Yanes Catalán, Gerente de Recursos Humanos, doña María Francisca Domínguez Meza, Consejera Jurídica Divisional, don Germán Sandoval Calderón, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, don Luis Donoso Oñate, Gerente de Administración, y don Rodrigo Andrades Contreras, Gerente de Minas, todos domiciliados en Avenida Millán N°1020, Rancagua, en adelante e indistintamente "División El Teniente", "la División" o "la Empresa", por una parte; y por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE**, representado por sus directores sindicales señores Alfonso Saavedra Suazo, Presidente, David Vergara Fuenzalida, Secretario, Luis Órdenes Parraguez, Tesorero, Jorge Bustamante Ramírez y Juan Cantillana Montecinos, Directores, todos domiciliados en calle Avenida España N°373 de esta ciudad; han convenido lo siguiente:

PRIMERO: Fruto de un trabajo conjunto entre la Administración y el Sindicato, se ha identificado una serie de espacios de mejora en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad, cuya consecución implica la implementación de nuevas prácticas de trabajo, con la consecuente mejora de las remuneraciones de los trabajadores.

SEGUNDO: En este sentido, las partes concuerdan lo que para estos efectos se entenderá por **Continuidad Operacional Proceso Rajo Sewell**, concepto también conocido como "manilla a manilla", que corresponde a lo siguiente:

*"Todas las actividades que desarrollen los trabajadores para hacer una **entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo.** Dichas actividades son las que el trabajador que inicia su turno debe realizar en conjunto con el trabajador que termina el suyo, dando cumplimiento a los protocolos y estándares de recepción y entrega de información del turno, definidos para cada área de trabajo, generando la continuidad del proceso operacional, maximizando el control de riesgos a las personas, equipos e instalaciones y aumentando la productividad."*



TERCERO: Para compensar el mayor esfuerzo productivo de los trabajadores del Proceso Rajo Sewell pertenecientes al sindicato compareciente y que desarrollen las actividades de Continuidad Operacional descritas, se acuerda el **Bono de Continuidad Operacional Proceso Rajo Sewell**.

Este beneficio aplicará a los trabajadores Rol B con contrato indefinido del Proceso Rajo Sewell del Sindicato, que pertenezcan a los procesos FF.CC. 5 Norte y procesos Planta Chancado y Molienda Sewell de la División El Teniente, y que sean designados por la administración para la ejecución efectiva de esta práctica operacional.

El Bono de Continuidad Operacional Proceso Rajo Sewell se pagará por día efectivamente trabajado en la modalidad de continuidad operacional, y está conformado por una tarifa diaria cuyo monto bruto es de \$11.711.- (valor al 1 de julio de 2021).

El mecanismo de reajustabilidad del Bono de Continuidad Operacional Proceso Rajo Sewell, se ajustará a lo establecido en la cláusula 3.1 "Reajustabilidad de los Sueldos Base" del Convenio Colectivo Rol B vigente.

CUARTO: Para optimizar el proceso de Continuidad Operacional Proceso Rajo Sewell, se revisarán periódicamente los estándares, prácticas de trabajo y horarios de los buses entre Rancagua y las áreas industriales de la División, de tal manera que la continuidad operacional ocurra efectivamente. Igual análisis se realizará con el propósito de eliminar prácticas improductivas.

Para efectos de revisión y ajustes de horarios de entrada y salida de los buses, así como para analizar mejoramiento de infraestructura, las partes firmantes de esta acta acuerdan tratar estos temas en las comisiones respectivas. Estas instancias analizarán el desarrollo y cumplimiento de los términos aquí pactados.

Asimismo, la administración se compromete a gestionar y optimizar los tiempos de las charlas de seguridad y asignación de los trabajadores a sus respectivas posturas que ocurren al inicio de cada turno.

QUINTO: Por su parte, se acuerda un incentivo de pago anual asociado a las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad a que este acuerdo apunta, incentivo que será independiente y autónomo respecto del Bono de Continuidad Operacional Proceso Rajo Sewell y se denominará "**Bono Anual de Continuidad Operacional Proceso Rajo Sewell**".

Tendrán derecho a este Bono Anual los mismos trabajadores con contrato indefinido que se detallan en la Cláusula Tercera de este Acuerdo, y su valor ascenderá a \$450.000.- líquidos, fijos y sin reajuste. Este bono se pacta por los próximos tres años, su pago será anual y se realizará en el mes de julio de los años 2022, 2023 y 2024, siempre que se cumplan los siguientes requisitos copulativamente: a) se



cumpla el programa de mineral molido del Proceso Rajo Sewell con respecto al Programa 6+6 para el año 2021, para el pago de 2022, y Revisión 0 para los años 2022 y 2023, para el pago de 2023 y 2024; b) además, mientras no se interpongan acciones judiciales cuya pretensión sea el cobro de cualquier suma de dinero a título de tiempo de viaje, como se explicará en los párrafos siguientes; y c) que el trabajador tenga un porcentaje de presencia laboral igual o superior a 30%.

Para efectos de determinar la presencia laboral de la letra c) del párrafo precedente, se considerarán también como día efectivamente trabajado la epicrisis (cirugía), los días de permisos pre y post natal de las trabajadoras, los días de permiso post natal parental, los días de permiso por nacimiento del artículo 195 del Código del Trabajo, los días de permiso pagado de la cláusula 5.1.1 Bis del convenio colectivo y los días de licencia médica asociados al Covid-19.

El Bono Anual de Continuidad Operacional Proceso Rajo Sewell será liquidado una vez cerrado el ejercicio anual correspondiente y subsistirá en la medida que este Pacto de Productividad se encuentre vigente.

SEXTO: Las partes acuerdan que el Bono de Continuidad Operacional Proceso Rajo Sewell se imputará, según corresponda, a cualquier cobro de horas extraordinarias derivadas o generadas por las actividades necesarias para lograr la Continuidad Operacional consistente en la entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo. Asimismo, será incompatible con cualquier pretensión o acción de cobro y/o pago de tiempos de viaje empleados entre la casa de cambio y la mencionada entrega y recepción efectiva del cambio de turno en el lugar de trabajo.

En consecuencia, para estos efectos se entenderá como jornada efectiva de trabajo, el lapso comprendido desde que el trabajador inicia su turno con la recepción de manera presencial en la postura de trabajo del equipo o de la instalación respectiva por el trabajador saliente, hasta que efectúa a su vez la entrega del mismo al trabajador del turno entrante. Este es el período de jornada efectiva que las partes entienden que corresponde a aquellas 42 horas semanales a que se refiere el "Sistema de Turno 8 hrs. proceso continuo".

Por consiguiente, la interposición de una acción judicial con las pretensiones ya citadas implicará la terminación inmediata de este acuerdo respecto de las partes involucradas en dicha acción, cesando el pago del Bono de Continuidad Operacional Proceso Rajo Sewell y del Bono Anual de Continuidad Operacional Proceso Rajo Sewell.

SÉPTIMO: El pago del Bono de Continuidad Operacional y del Bono Anual de Continuidad Operacional aquí regulados se hace efectivo a partir del mes de



noviembre de 2021 y su vigencia no podrá superar la duración del convenio colectivo suscrito por las partes con esta misma fecha.

Solamente el monto del Bono de Continuidad Operacional Proceso Rajo Sewell formará parte del cálculo de renta variable para efectos de pago de feriado anual, y para el cálculo de compensación de vacaciones.

Las partes acuerdan que el pago del Bono de Continuidad Operacional Proceso Rajo Sewell procederá incluso en actividades de capacitación (dentro o fuera de las dependencias de la División) y en controles de medicina preventiva, siempre que una u otro se realice durante la jornada laboral.

OCTAVO: En caso de ocurrir un evento de fuerza mayor que retrase el ingreso de los trabajadores hacia las áreas operativas del proceso y que, por consiguiente, retarde el término del turno saliente, pero que de igual forma permita la entrega y recepción efectiva del cambio de turno de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo, se pagará este Bono de Continuidad Operacional por los 30 primeros minutos y, adicionalmente, el exceso sobre los 30 minutos como horas extraordinarias, al personal del turno saliente que trabaje efectivamente el tiempo aquí definido.

Del mismo modo, las partes evaluarán los resultados esperados y la efectividad de la continuidad operacional, pudiendo incluso poner término a ella, total o parcialmente, en caso que no se alcancen las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad buscadas a través de este acuerdo.

NOVENO: Ante eventos de fuerza mayor, la Administración revisará las metas.

DÉCIMO: Las partes declaran que esta acta de acuerdo se entiende formar parte integrante del Convenio Colectivo suscrito entre ambas, vigente hasta el 31 de octubre del año 2024, como un anexo del aludido instrumento colectivo, y se suscribe en dos ejemplares.

por CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE




Andrés Musio Garrido
Gerente General



Claudio Sougarret Larroquete
Gerente Operaciones






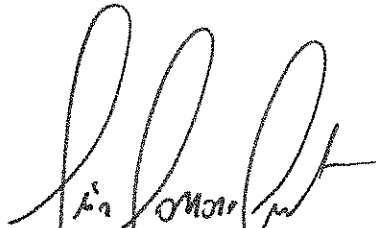
Rodrigo Yanes Catalán
Gerente de Recursos Humanos



María Francisca Domínguez Meza
Consejera Jurídica Divisional



Germán Sandoval Calderón
Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos



Luis Domínguez Oñate
Gerente de Administración



Rodrigo Andrades Contreras
Gerente de Minas

Por SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE




Alfonso Saavedra Suazo
Presidente



Luis Órdenes Barragán
Tesorero

David Vergara Fuenzalida
Secretario



Jorge Bustamante Ramírez
Director



Juan Cantillana Montecinos
Director

ANEXO "P"

ACTA DE ACUERDO

ADMINISTRACIÓN – SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE CONTINUIDAD OPERACIONAL CENTRO INTEGRADO DE OPERACIONES PACTO DE PRODUCTIVIDAD

En Rancagua, a 27 de agosto de 2021, comparecen: la **DIVISIÓN EL TENIENTE** de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO-CHILE)**, representada por don Andrés Music Garrido, Gerente General, conjuntamente con la Comisión Negociadora de Empresa conformada por don Claudio Sougarret Larroquete, Gerente de Operaciones, don Rodrigo Yanes Catalán, Gerente de Recursos Humanos, doña María Francisca Domínguez Meza, Consejera Jurídica Divisional, don Germán Sandoval Calderón, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, don Luis Donoso Oñate, Gerente de Administración, y don Rodrigo Andrades Contreras, Gerente de Minas, todos domiciliados en Avenida Millán N°1020, Rancagua, en adelante e indistintamente "División El Teniente", "la División" o "la Empresa", por una parte; y por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE**, representado por sus directores sindicales señores Alfonso Saavedra Suazo, Presidente, David Vergara Fuenzalida, Secretario, Luis Órdenes Parraguez, Tesorero, Jorge Bustamante Ramírez y Juan Cantillana Montecinos, Directores, todos domiciliados en calle Avenida España N°373 de esta ciudad; han convenido lo siguiente:

PRIMERO: Fruto de un trabajo conjunto entre la Administración y el Sindicato, se ha identificado una serie de espacios de mejora en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad, cuya consecución implica la implementación de nuevas prácticas de trabajo, con la correspondiente mejora de las remuneraciones de los trabajadores.

SEGUNDO: En este sentido, las partes concuerdan lo que para estos efectos se entenderá por **Continuidad Operacional Centro Integrado de Operaciones**, concepto también conocido como "manilla a manilla", que corresponde a lo siguiente:

*"Todas las actividades que desarrollen los trabajadores para hacer una **entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo**. Dichas actividades son las que el trabajador que inicia su turno debe realizar en conjunto con el trabajador que termina el suyo, dando cumplimiento a los protocolos y estándares de recepción y entrega de información del turno, definidos para cada área de trabajo, generando la continuidad del proceso operacional, maximizando el control de riesgos a las personas, equipos e instalaciones y aumentando la productividad."*

TERCERO: Para compensar el mayor esfuerzo productivo de los trabajadores del Centro Integrado de Operaciones pertenecientes al sindicato compareciente y que desarrollen las actividades de Continuidad Operacional descritas, se acuerda el **Bono de Continuidad Operacional Centro Integrado de Operaciones**, que se pagará a todos los trabajadores



con contrato indefinido del Centro Integrado de Operaciones que a la fecha no perciben otro Bono de Continuidad Operacional.

El Bono de Continuidad Operacional Centro Integrado de Operaciones se pagará por día efectivamente trabajado en continuidad operacional y está conformado por una tarifa diaria cuyo monto bruto es de \$8.000.- (valor al 1 de julio de 2021).

El mecanismo de reajustabilidad del Bono de Continuidad Operacional Centro Integrado de Operaciones se ajustará a lo establecido en la cláusula 3.1 ("Reajustabilidad de los Sueldos Base") del Convenio Colectivo Rol B vigente.

CUARTO: Para optimizar el proceso de continuidad de la Centro Integrado de Operaciones, se revisarán periódicamente los estándares y las prácticas de trabajo, de tal manera que la continuidad operacional ocurra efectivamente. Igual análisis se realizará con el propósito de eliminar prácticas improductivas.

Asimismo, la Administración se compromete a gestionar y optimizar los tiempos de las charlas de seguridad y de la asignación de trabajadores a sus respectivas posturas, que ocurren al inicio de cada turno.

QUINTO: Por su parte, se acuerda un incentivo de pago anual asociado a las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad a que este acuerdo apunta, incentivo que será independiente y autónomo respecto del Bono de Continuidad Operacional Centro Integrado de Operaciones y se denominará "**Bono Anual de Continuidad Operacional Centro Integrado de Operaciones**".

Tendrán derecho a este Bono Anual los mismos trabajadores con contrato indefinido que se detallan en la Cláusula Tercera de este Acuerdo y su valor ascenderá a \$450.000.- líquidos, fijos y sin reajuste. Este bono se pacta por los próximos tres años, su pago será anual y se realizará en el mes de julio de los años 2022, 2023 y 2024, siempre que se cumplan los siguientes requisitos copulativamente: a) se cumpla el programa de cobre comercial Divisional respecto al Programa Revisión 0 del año anterior a aquel en que proceda el pago, esto es, 2021, 2022 y 2023; b) no se interpongan acciones judiciales cuya pretensión sea el cobro de cualquier suma de dinero a título de tiempo de viaje, como se explicará en los párrafos siguientes; y c) que el trabajador tenga un porcentaje de presencia laboral igual o superior a 30%.

Para efectos de determinar la presencia laboral de la letra c) del párrafo precedente, se considerarán también como días efectivamente trabajados la epicrisis (cirugía), los días de permisos pre y post natal de las trabajadoras, los días de permiso post natal parental, los días de permiso por nacimiento del artículo 195 del Código del Trabajo, los días de permiso pagado de la cláusula 5.1.1 Bis y los días de licencia médica asociados al Covid-19.

El Bono Anual de Continuidad Operacional Centro Integrado de Operaciones será liquidado una vez cerrado el ejercicio anual correspondiente y subsistirá en la medida que este Pacto de Productividad se encuentre vigente.

SEXTO: Las partes acuerdan que tanto el Bono de Continuidad Operacional Centro Integrado de Operaciones, como el Bono Anual de Continuidad Operacional Centro Integrado de Operaciones se imputarán, según corresponda, a cualquier cobro de horas extraordinarias derivadas de o generadas por las actividades necesarias para lograr la



continuidad operacional consistente en la entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo. Ambas prestaciones serán incompatibles con cualquier pretensión o acción de cobro y/o pago de tiempo de viaje empleado entre la casa de cambio y la mencionada entrega y recepción efectiva del cambio de turno en el lugar de trabajo.

En consecuencia, para estos efectos se entenderá como jornada efectiva de trabajo, el lapso comprendido desde que el trabajador inicia su turno con la recepción de manera presencial en la postura de trabajo del equipo o de la instalación respectiva por el trabajador saliente, hasta que efectúa a su vez la entrega del mismo al trabajador del turno entrante. Este es el período de jornada efectiva que las partes entienden que corresponde a aquellas 42 horas semanales a que se refiere el "Sistema de Turno 8 Hrs. proceso continuo".

Por consiguiente, la interposición de una acción judicial con las pretensiones ya citadas implicará la terminación inmediata de este acuerdo respecto de las partes involucradas en dicha acción, cesando el pago del Bono de Continuidad Operacional Centro Integrado de Operaciones y del Bono Anual de Continuidad Operacional Centro Integrado de Operaciones.

SÉPTIMO: El pago del Bono de Continuidad Operacional y del Bono Anual de Continuidad Operacional aquí regulados se hace efectivo a partir del mes de noviembre de 2021 y su vigencia no podrá superar la duración del convenio colectivo suscrito por las partes con esta misma fecha.

Solamente el monto del Bono de Continuidad Operacional Centro Integrado de Operaciones formará parte del cálculo de renta variable para efectos de pago de feriado anual y para el cálculo de compensación de vacaciones.

Las partes acuerdan que el pago del Bono de Continuidad Operacional Centro Integrado de Operaciones procederá incluso en actividades de capacitación (dentro o fuera de las dependencias de la División) y en controles de medicina preventiva, siempre que una u otro se realice durante la jornada laboral.

OCTAVO: En caso de ocurrir un evento de fuerza mayor que retrase el ingreso de los trabajadores hacia el Centro Integrado de Operaciones y que, por consiguiente, retrarde el término del turno saliente, pero que de igual forma permita la entrega y recepción efectiva del cambio de turno de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo, se pagará este Bono de Continuidad Operacional por los 30 primeros minutos y, adicionalmente, el exceso sobre los 30 minutos como horas extraordinarias, al personal del turno saliente que trabaje efectivamente el tiempo aquí definido.

Del mismo modo, las partes evaluarán los resultados esperados y la efectividad de la continuidad operacional, pudiendo incluso poner término a ella, total o parcialmente, en caso que no se alcancen las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad buscadas a través de este acuerdo.

NOVENO: Ante eventos de fuerza mayor, la administración revisará las metas.


DÉCIMO: Las partes declaran que esta acta de acuerdo se entiende formar parte integrante del Convenio Colectivo suscrito entre ambas, vigente hasta el 31 de octubre del año 2024, como un anexo del aludido instrumento colectivo, y se suscribe en dos ejemplares.



POR CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE



Andrés Music Garrido
Gerente General



Claudio Sougarret Larroquete
Gerente de Operaciones



Rodrigo Yanes Catalán
Gerente de Recursos Humanos



María Francisca Domínguez Meza
Consejera Jurídica



Germán Sandoval Calderón
Gerente de Sustentabilidad y Asuntos
Externos



Luis Donoso Oñate
Gerente de Administración



Rodrigo Andrades Contreras
Gerente de Minas

POR SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE



Alfonso Saavedra Suazo
Presidente



Luis Órdenes Parraguez
Tesorero



David Vergara Fuenzalida
Secretario



Jorge Bustamante Ramírez
Director



Juan Cantillana Montecinos
Director



ANEXO "Q"

ACTA DE ACUERDO

ADMINISTRACIÓN – SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE CONTINUIDAD OPERACIONAL GERENCIA DE TRANQUES, RELAVES Y RECURSOS HÍDRICOS

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

En Rancagua, a 27 de agosto de 2021, comparecen: la **DIVISIÓN EL TENIENTE de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO-CHILE)**, representada por don Andrés Music Garrido, Gerente General, conjuntamente con la Comisión Negociadora de Empresa conformada por don Claudio Sougarret Larroquete, Gerente de Operaciones, don Rodrigo Yanes Catalán, Gerente de Recursos Humanos, doña María Francisca Domínguez Meza, Consejera Jurídica Divisional, don Germán Sandoval Calderón, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, don Luis Donoso Oñate, Gerente de Administración, y don Rodrigo Andrades Contreras, Gerente de Minas, todos domiciliados en Avenida Millán N°1020, Rancagua, en adelante e indistintamente "División El Teniente", "la División" o "la Empresa", por una parte; y por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE**, representado por sus directores sindicales señores Alfonso Saavedra Suazo, Presidente, David Vergara Fuenzalida, Secretario, Luis Órdenes Parraguez, Tesorero, Jorge Bustamante Ramírez y Juan Cantillana Montecinos, Directores, todos domiciliados en calle Avenida España N°373 de esta ciudad; han convenido lo siguiente:

PRIMERO: Fruto de un trabajo conjunto entre la Administración y el Sindicato, se ha identificado una serie de espacios de mejora en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad, cuya consecución implica la implementación de nuevas prácticas de trabajo, con la correspondiente mejora de las remuneraciones de los trabajadores.

SEGUNDO: En este sentido, las partes concuerdan lo que para estos efectos se entenderá por **Continuidad Operacional Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos**, concepto también conocido como "manilla a manilla", que corresponde a lo siguiente:

*"Todas las actividades que desarrollen los trabajadores para hacer una **entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo**. Dichas actividades son las que el trabajador que inicia su turno debe realizar en conjunto con el trabajador que termina el suyo, dando cumplimiento a los protocolos y estándares de recepción y entrega de información del turno, definidos para cada área de trabajo, generando la continuidad*



del proceso operacional, maximizando el control de riesgos a las personas, equipos e instalaciones y aumentando la productividad.”

TERCERO: Para compensar el mayor esfuerzo productivo de los trabajadores del proceso Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos pertenecientes al sindicato compareciente y que desarrollen las actividades de Continuidad Operacional descritas, se acuerda el **Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos**.

Este Bono aplicará a los trabajadores de la Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos que desarrollen actividades en terreno, se pagará por día efectivamente trabajado en continuidad operacional según calendario de turno continuo y está conformado por una tarifa diaria cuyo monto bruto es de \$8.000.- (valor al 1 de julio de 2021).

El mecanismo de reajustabilidad del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos se ajustará a lo establecido en la cláusula 3.1 (“Reajustabilidad de los Sueldos Base”) del Convenio Colectivo Rol B vigente.

CUARTO: Para optimizar el proceso de continuidad de la Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos, se revisarán periódicamente los estándares, las prácticas de trabajo y los horarios de los buses entre Rancagua y el área industrial de la División, de tal manera que la continuidad operacional ocurra efectivamente. Igual análisis se realizará con el propósito de eliminar prácticas improductivas.

Para efectos de revisión y ajustes de horarios de entrada y salida de los buses, así como para analizar mejoras de infraestructura, las partes firmantes de esta acta acuerdan tratar estos temas en las comisiones respectivas. Estas instancias analizarán el cumplimiento de los términos aquí pactados.

Asimismo, la Administración se compromete a gestionar y optimizar los tiempos de las charlas de seguridad y de la asignación de trabajadores a sus respectivas posturas, que ocurren al inicio de cada turno.

QUINTO: Por su parte, se acuerda un incentivo de pago anual asociado a las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad a que este acuerdo apunta, incentivo que será independiente y autónomo respecto del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos y se denominará **“Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos”**.

Tendrán derecho a este Bono Anual los mismos trabajadores con contrato indefinido que se detallan en la cláusula tercera de este acuerdo, y su valor ascenderá a \$450.000.- líquidos, fijos y sin reajuste. Este bono se pacta por los próximos tres años, su pago será anual y se realizará en el mes de julio de los años 2022, 2023 y 2024, siempre que se cumplan los siguientes requisitos copulativos: a) se cumpla el programa de molienda de la Gerencia Plantas con respecto al Programa Revisión 0



Planta Colón del año anterior a aquel en que proceda el pago, esto es, 2021, 2022 y 2023; b) no se interpongan acciones judiciales cuya pretensión sea el cobro de cualquier suma de dinero a título de tiempo de viaje, como se explicará en los párrafos siguientes; y c) que el trabajador tenga un porcentaje de presencia laboral igual o superior a 30%.

Para efectos de determinar la presencia laboral de la letra c) del párrafo precedente, se considerarán también como días efectivamente trabajados la epicrisis (cirugía), los días de permisos pre y post natal de las trabajadoras, los días de permiso post natal parental, los días de permiso por nacimiento del artículo 195 del Código del Trabajo, los días de permiso pagado de la cláusula 5.1.1 Bis del convenio colectivo y los días de licencia médica asociados al Covid-19.

El Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos será liquidado una vez cerrado el ejercicio anual correspondiente y subsistirá en la medida que este Pacto de Productividad se encuentre vigente.

SEXTO: Las partes acuerdan que tanto el Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos, como el Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos se imputarán, según corresponda, a cualquier cobro de horas extraordinarias derivadas de o generadas por las actividades necesarias para lograr la continuidad operacional consistente en la entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo. Ambas prestaciones serán incompatibles con cualquier pretensión o acción de cobro y/o pago de tiempo de viaje empleado entre la casa de cambio y la mencionada entrega y recepción efectiva del cambio de turno en el lugar de trabajo.

En consecuencia, para estos efectos se entenderá como jornada efectiva de trabajo, el lapso comprendido desde que el trabajador inicia su turno con la recepción de manera presencial en la postura de trabajo del equipo o de la instalación respectiva por el trabajador saliente, hasta que efectúa a su vez la entrega del mismo al trabajador del turno entrante. Este es el período de jornada efectiva que las partes entienden que corresponde a aquellas 42 horas semanales a que se refiere el "Sistema de Turno 8 Hrs. proceso continuo".

Por consiguiente, la interposición de una acción judicial con las pretensiones ya citadas implicará la terminación inmediata de este acuerdo respecto de las partes involucradas en dicha acción, cesando el pago del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos y del Bono Anual de Continuidad Operacional Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos.

SÉPTIMO: El pago del Bono de Continuidad Operacional y del Bono Anual de Continuidad Operacional aquí regulados se hace efectivo a partir del mes de noviembre de 2021 y su vigencia no podrá superar la duración del convenio colectivo suscrito por las partes con esta misma fecha.



Solamente el monto del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos formará parte del cálculo de renta variable para efectos de pago de feriado anual y para el cálculo de compensación de vacaciones.

Las partes acuerdan que el pago del Bono de Continuidad Operacional Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos procederá incluso en actividades de capacitación (dentro o fuera de las dependencias de la División) y en controles de medicina preventiva, siempre que una u otro se realice durante la jornada laboral.

OCTAVO: En caso de ocurrir un evento de fuerza mayor que retrase el ingreso de los trabajadores hacia las áreas operativas de la Gerencia y que, por consiguiente, retarde el término del turno saliente, pero que de igual forma permita la entrega y recepción efectiva del cambio de turno de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo, se pagará este Bono de Continuidad Operacional por los 30 primeros minutos y, adicionalmente, el exceso sobre los 30 minutos como horas extraordinarias, al personal del turno saliente que trabaje efectivamente el tiempo aquí definido.

Del mismo modo, las partes evaluarán los resultados esperados y la efectividad de la continuidad operacional, pudiendo incluso poner término a ella, total o parcialmente, en caso que no se alcancen las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad buscadas a través de este acuerdo.

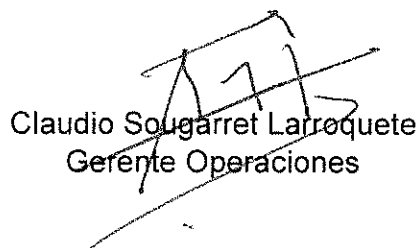
NOVENO: Ante eventos de fuerza mayor, la administración revisará las metas.

DÉCIMO: Las partes declaran que esta acta de acuerdo se entiende formar parte integrante del Convenio Colectivo suscrito entre ambas, vigente hasta el 31 de octubre del año 2024, como un anexo del aludido instrumento colectivo, y se suscribe en dos ejemplares.

por CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE

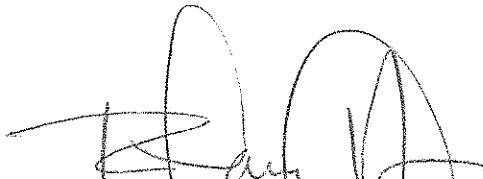


Andrés Music Garrido
Gerente General



Claudio Sougarret Larroquete
Gerente Operaciones






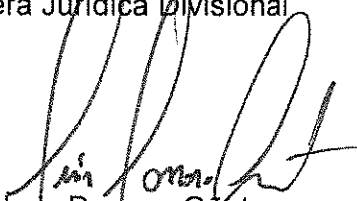
Rodrigo Yanes Catalan
Gerente de Recursos Humanos



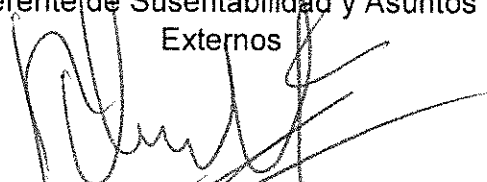
María Francisca Dominguez Meza
Consejera Jurídica Divisional



Germán Sandoval Calderón
Gerente de Sustentabilidad y Asuntos
Externos




Luis Doroso Orate
Gerente de Administración



Rodrigo Andrades Contreras
Gerente de Minas

Por SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE




Alfonso Saavedra Suazo
Presidente



Luis Órdenes Parragüez
Tesorero



David Vergara Fuenzalida
Secretario



Jorge Bustamante Ramirez
Director



Juan Cantillana Montecinos
Director



ANEXO "R"

ACTA DE ACUERDO

ADMINISTRACIÓN – SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE

CONTINUIDAD OPERACIONAL PROTECCIÓN INDUSTRIAL

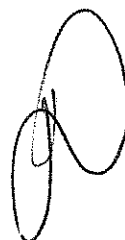
PACTO DE PRODUCTIVIDAD

En Rancagua, a 27 de agosto de 2021, comparecen: la **DIVISIÓN EL TENIENTE de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO-CHILE)**, representada por don Andrés Music Garrido, Gerente General, conjuntamente con la Comisión Negociadora de Empresa conformada por don Claudio Sougarret Larroquete, Gerente de Operaciones, don Rodrigo Yanes Catalán, Gerente de Recursos Humanos, doña María Francisca Domínguez Meza, Consejera Jurídica Divisional, don Germán Sandoval Calderón, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, don Luis Donoso Oñate, Gerente de Administración, y don Rodrigo Andrades Contreras, Gerente de Minas, todos domiciliados en Avenida Millán N°1020, Rancagua, en adelante e indistintamente "División El Teniente", "la División" o "la Empresa", por una parte; y por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE**, representado por sus directores sindicales señores Alfonso Saavedra Suazo, Presidente, David Vergara Fuenzalida, Secretario, Luis Órdenes Parraguez, Tesorero, Jorge Bustamante Ramírez y Juan Cantillana Montecinos, Directores, todos domiciliados en calle Avenida España N°373 de esta ciudad; han convenido lo siguiente:

PRIMERO: Fruto de un trabajo conjunto entre la Administración y el Sindicato, se ha identificado una serie de espacios de mejora en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad, cuya consecución implica la implementación de nuevas prácticas de trabajo, con la correspondiente mejora de las remuneraciones de los trabajadores.

SEGUNDO: En este sentido, las partes concuerdan lo que para estos efectos se entenderá por **Continuidad Operacional Protección Industrial**, concepto también conocido como "manilla a manilla", que corresponde a lo siguiente:

*"Todas las actividades que desarrollen los trabajadores para hacer una **entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo.** Dichas actividades son las que el trabajador que inicia su turno debe realizar en conjunto con el trabajador que termina el suyo, dando cumplimiento a los protocolos y estándares de recepción y entrega de información del turno, definidos para cada área de trabajo, generando la continuidad del proceso operacional, maximizando el control de riesgos a las personas, equipos e instalaciones y aumentando la productividad."*



TERCERO: Para compensar el mayor esfuerzo productivo de los trabajadores del Protección Industrial pertenecientes al sindicato compareciente y que desarrollen las actividades de Continuidad Operacional descritas, se acuerda el **Bono de Continuidad Operacional Protección Industrial**, que se pagará a todos los trabajadores con contrato indefinido de la Unidad de Protección Industrial de la Gerencia de Servicios.

El Bono de Continuidad Operacional Protección Industrial se pagará por día efectivamente trabajado en continuidad operacional y está conformado por una tarifa diaria cuyo monto bruto es de \$4.000.- (valor al 1 de julio 2021).

El mecanismo de reajustabilidad del Bono de Continuidad Operacional Protección Industrial se ajustará a lo establecido en la cláusula 3.1 ("Reajustabilidad de los Sueldos Base") del Convenio Colectivo Rol B vigente.

CUARTO: Para optimizar el proceso de continuidad de la Gerencia de Plantas, se revisarán periódicamente los estándares, las prácticas de trabajo y los horarios de los buses entre Rancagua y la zona industrial de la División, de tal manera que la continuidad operacional ocurra efectivamente. Igual análisis se realizará con el propósito de eliminar prácticas improductivas.

Para efectos de revisión y ajustes de horarios de entrada y salida de los buses, así como para analizar mejoras de infraestructura, las partes firmantes de esta acta acuerdan tratar estos temas en las comisiones respectivas. Estas instancias analizarán el cumplimiento de los términos aquí pactados.

Asimismo, la Administración se compromete a gestionar y optimizar los tiempos de las charlas de seguridad y de la asignación de trabajadores a sus respectivas posturas, que ocurren al inicio de cada turno.

QUINTO: Por su parte, se acuerda un incentivo de pago anual asociado a las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad a que este acuerdo apunta, incentivo que será independiente y autónomo respecto del Bono de Continuidad Operacional Protección Industrial y se denominará "**Bono Anual de Continuidad Operacional Protección Industrial**".

Tendrán derecho a este Bono Anual los mismos trabajadores con contrato indefinido que se detallan en la Cláusula Tercera de este Acuerdo y su valor ascenderá a \$420.000.- líquidos, fijos y sin reajuste. Este bono se pacta por los próximos tres años, su pago será anual y se realizará en el mes de julio de los años 2022, 2023 y 2024, siempre que se cumplan copulativamente los siguientes requisitos: a) se cumpla el programa de cobre comercial Divisional respecto al Programa Revisión 0 del año anterior a aquel en que proceda el pago, esto es, 2021, 2022 y 2023; b) no se interpongan acciones judiciales cuya pretensión sea el cobro de cualquier suma de dinero a título de tiempo de viaje, como se explicará en los párrafos siguientes; y c) que el trabajador tenga un porcentaje de presencia laboral igual o superior a 30%.



Para efectos de determinar la presencia laboral de la letra c) del párrafo precedente, se considerarán también como días efectivamente trabajados la epicrisis (cirugía), los días de permisos pre y post natal de las trabajadoras, los días de permiso post natal parental, los días de permiso por nacimiento del artículo 195 del Código del Trabajo, los días de permiso pagado de la cláusula 5.1.1 Bis y los días de licencia médica asociados al Covid-19.

El Bono Anual de Continuidad Operacional Protección Industrial será liquidado una vez cerrado el ejercicio anual correspondiente y subsistirá en la medida que este Pacto de Productividad se encuentre vigente.

SEXTO: Las partes acuerdan que tanto el Bono de Continuidad Operacional Protección Industrial, como el Bono Anual de Continuidad Operacional Protección Industrial se imputarán, según corresponda, a cualquier cobro de horas extraordinarias derivadas de o generadas por las actividades necesarias para lograr la continuidad operacional consistente en la entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo. Ambas prestaciones serán incompatibles con cualquier pretensión o acción de cobro y/o pago de tiempo de viaje empleado entre la casa de cambio y la mencionada entrega y recepción efectiva del cambio de turno en el lugar de trabajo.

En consecuencia, para estos efectos se entenderá como jornada efectiva de trabajo, el lapso comprendido desde que el trabajador inicia su turno con la recepción de manera presencial en la postura de trabajo del equipo o de la instalación respectiva por el trabajador saliente, hasta que efectúa a su vez la entrega del mismo al trabajador del turno entrante. Este es el período de jornada efectiva que las partes entienden que corresponde a aquellas 42 horas semanales a que se refiere el "Sistema de Turno 8 Hrs. proceso continuo".

Por consiguiente, la interposición de una acción judicial con las pretensiones ya citadas implicará la terminación inmediata de este acuerdo respecto de las partes involucradas en dicha acción, cesando el pago del Bono de Continuidad Operacional Protección Industrial y del Bono Anual de Continuidad Operacional Protección Industrial.

SÉPTIMO: El pago del Bono de Continuidad Operacional y del Bono Anual de Continuidad Operacional aquí regulados se hace efectivo a partir del mes de noviembre de 2021 y su vigencia no podrá superar la duración del convenio colectivo suscrito por las partes con esta misma fecha.

Solamente el monto del Bono de Continuidad Operacional Protección Industrial formará parte del cálculo de renta variable para efectos de pago de feriado anual y para el cálculo de compensación de vacaciones.

Las partes acuerdan que el pago del Bono de Continuidad Operacional Protección Industrial procederá incluso en actividades de capacitación (dentro o fuera de las



dependencias de la División) y en controles de medicina preventiva, siempre que una u otro se realice durante la jornada laboral.

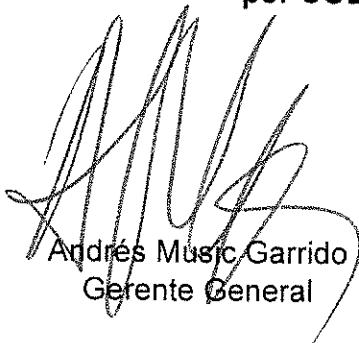
OCTAVO: En caso de ocurrir un evento de fuerza mayor que retrase el ingreso de los trabajadores hacia el Protección Industrial y que, por consiguiente, retarde el término del turno saliente, pero que de igual forma permita la entrega y recepción efectiva del cambio de turno de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo, se pagará este Bono de Continuidad Operacional por los 30 primeros minutos y, adicionalmente, el exceso sobre los 30 minutos como horas extraordinarias, al personal del turno saliente que trabaje efectivamente el tiempo aquí definido.

Del mismo modo, las partes evaluarán los resultados esperados y la efectividad de la continuidad operacional, pudiendo incluso poner término a ella, total o parcialmente, en caso que no se alcancen las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad buscadas a través de este acuerdo.

NOVENO: Ante eventos de fuerza mayor, la Administración revisará las metas.

DÉCIMO: Las partes declaran que esta acta de acuerdo se entiende formar parte integrante del Convenio Colectivo suscrito entre ambas, vigente hasta el 31 de octubre del año 2024, como un anexo del aludido instrumento colectivo, y se suscribe en dos ejemplares.

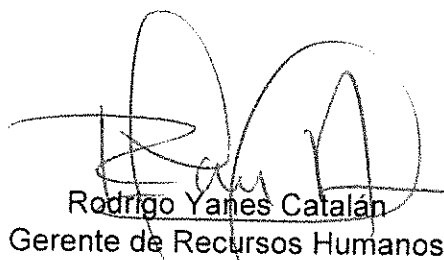
por CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE



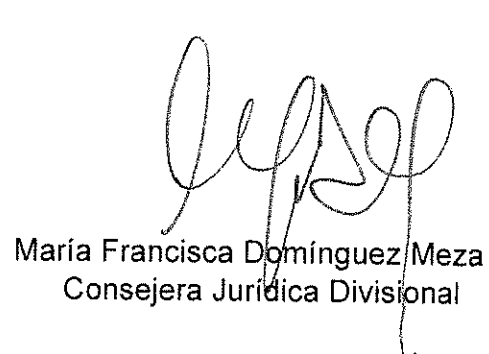
Andrés Music Garrido
Gerente General



Claudio Soutgarret Larroquete
Gerente Operaciones




Rodrigo Yanes Catalán
Gerente de Recursos Humanos

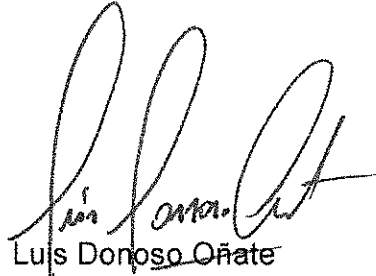


María Francisca Domínguez Meza
Consejera Jurídica Divisional

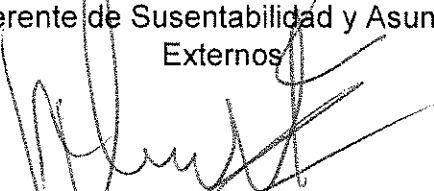




Germán Sandoval Calderón
Gerente de Sustentabilidad y Asuntos
Externos



Luis Donoso Oñate
Gerente de Administración



Rodrigo Andradas Contreras
Gerente de Minas

Por SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE



Alfonso Saavedra Suazo
Presidente



Luis Órdenes Parraguez
Tesorero



David Vergara Fuenzalida
Secretario



Jorge Bustamante Ramírez
Director



Juan Cantillana Montecinos
Director



ANEXO "S"

ACTA DE ACUERDO

ADMINISTRACIÓN – SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE

CONTINUIDAD OPERACIONAL SUBESTACIONES ELÉCTRICAS

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

En Rancagua, a 27 de agosto de 2021, comparecen: la **DIVISIÓN EL TENIENTE de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO-CHILE)**, representada por don Andrés Music Garrido, Gerente General, conjuntamente con la Comisión Negociadora de Empresa conformada por don Claudio Sougarret Larroquete, Gerente de Operaciones, don Rodrigo Yanes Catalán, Gerente de Recursos Humanos, doña María Francisca Domínguez Meza, Consejera Jurídica Divisional, don Germán Sandoval Calderón, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, don Luis Donoso Oñate, Gerente de Administración, y don Rodrigo Andrades Contreras, Gerente de Minas, todos domiciliados en Avenida Millán N°1020, Rancagua, en adelante e indistintamente "División El Teniente", "la División" o "la Empresa", por una parte; y por la otra, el **SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE**, representado por sus directores sindicales señores Alfonso Saavedra Suazo, Presidente, David Vergara Fuenzalida, Secretario, Luis Órdenes Parraguez, Tesorero, Jorge Bustamante Ramírez y Juan Cantillana Montecinos, Directores, todos domiciliados en calle Avenida España N°373 de esta ciudad; han convenido lo siguiente:

PRIMERO: Fruto de un trabajo conjunto entre la Administración y el Sindicato, se ha identificado una serie de espacios de mejora en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad, cuya consecución implica la implementación de nuevas prácticas de trabajo, con la correspondiente mejora de las remuneraciones de los trabajadores.

SEGUNDO: En este sentido, las partes concuerdan lo que para estos efectos se entenderá por **Continuidad Operacional Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica**, concepto también conocido como "manilla a manilla", que corresponde a lo siguiente:

*"Todas las actividades que desarrollen los trabajadores para hacer una **entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo.** Dichas actividades son las que el trabajador que inicia su turno debe realizar en conjunto con el trabajador que termina el suyo, dando cumplimiento a los protocolos y estándares de recepción y entrega de información del turno, definidos para cada área de trabajo, generando la continuidad del proceso operacional,*



maximizando el control de riesgos a las personas, equipos e instalaciones y aumentando la productividad."

TERCERO: Para compensar el mayor esfuerzo productivo de los trabajadores de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica pertenecientes al sindicato compareciente y que desarrollen las actividades de Continuidad Operacional descritas, se acuerda el **Bono de Continuidad Operacional Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica**, que se pagará a todos los trabajadores con contrato indefinido que desempeñen el cargo de Operador de Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica de la Gerencia de Servicios.

El Bono de Continuidad Operacional Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica se pagará por día efectivamente trabajado en continuidad operacional y está conformado por una tarifa diaria cuyo monto bruto es de \$4.000.- (valor al 1 de julio de 2021).

El mecanismo de reajustabilidad del Bono de Continuidad Operacional Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica se ajustará a lo establecido en la cláusula 3.1 ("Reajustabilidad de los Sueldos Base") del Convenio Colectivo Rol B vigente.

CUARTO: Para optimizar el proceso de continuidad de la Unidad de Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica, se revisarán periódicamente los estándares y las prácticas de trabajo, de tal manera que la continuidad operacional ocurra efectivamente. Igual análisis se realizará con el propósito de eliminar prácticas improductivas.

Para efectos de revisión y ajustes de horarios de entrada y salida de los buses, así como para analizar mejoras de infraestructura, las partes firmantes de esta acta acuerdan tratar estos temas en las comisiones respectivas. Estas instancias analizarán el cumplimiento de los términos aquí pactados.

Asimismo, la Administración se compromete a gestionar y optimizar los tiempos de las charlas de seguridad y de la asignación de trabajadores a sus respectivas posturas, que ocurren al inicio de cada turno.

QUINTO: Por su parte, se acuerda un incentivo de pago anual asociado a las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad a que este acuerdo apunta, incentivo que será independiente y autónomo respecto del Bono de Continuidad Operacional Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica y se denominará "**Bono Anual de Continuidad Operacional Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica**".

Tendrán derecho a este Bono Anual los mismos trabajadores con contrato indefinido que se detallan en la Cláusula Tercera de este Acuerdo y su valor ascenderá a \$420.000.- líquidos, fijos y sin reajuste. Este bono se pacta por los próximos tres



años, su pago será anual y se realizará en el mes de julio de los años 2022, 2023 y 2024, siempre que se cumplan copulativamente los siguientes requisitos: a) se cumpla el programa de cobre comercial Divisional respecto al Programa Revisión 0 del año anterior a aquel en que proceda el pago, esto es, 2021, 2022 y 2023; b) no se interpongan acciones judiciales cuya pretensión sea el cobro de cualquier suma de dinero a título de tiempo de viaje, como se explicará en los párrafos siguientes; y c) que el trabajador tenga un porcentaje de presencia laboral igual o superior a 30%.

Para efectos de determinar la presencia laboral de la letra c) del párrafo precedente, se considerarán también como días efectivamente trabajados la epicrisis (cirugía), los días de permisos pre y post natal de las trabajadoras, los días de permiso post natal parental, los días de permiso por nacimiento del artículo 195 del Código del Trabajo, los días de permiso pagado de la cláusula 5.1.1 Bis y los días de licencia médica asociados al Covid-19.

El Bono Anual de Continuidad Operacional Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica será liquidado una vez cerrado el ejercicio anual correspondiente y subsistirá en la medida que este Pacto de Productividad se encuentre vigente.

SEXTO: Las partes acuerdan que tanto el Bono de Continuidad Operacional Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica, como el Bono Anual de Continuidad Operacional Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica se imputarán, según corresponda, a cualquier cobro de horas extraordinarias derivadas de o generadas por las actividades necesarias para lograr la continuidad operacional consistente en la entrega y recepción efectiva del cambio de turno, de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo. Ambas prestaciones serán incompatibles con cualquier pretensión o acción de cobro y/o pago de tiempo de viaje empleado entre la casa de cambio y la mencionada entrega y recepción efectiva del cambio de turno en el lugar de trabajo.

En consecuencia, para estos efectos se entenderá como jornada efectiva de trabajo, el lapso comprendido desde que el trabajador inicia su turno con la recepción de manera presencial en la postura de trabajo del equipo o de la instalación respectiva por el trabajador saliente, hasta que efectúa a su vez la entrega del mismo al trabajador del turno entrante. Este es el período de jornada efectiva que las partes entienden que corresponde a aquellas 42 horas semanales a que se refiere el "Sistema de Turno 8 Hrs. proceso continuo".

Por consiguiente, la interposición de una acción judicial con las pretensiones ya citadas implicará la terminación inmediata de este acuerdo respecto de las partes involucradas en dicha acción, cesando el pago del Bono de Continuidad Operacional Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica y del Bono Anual de Continuidad Operacional Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica.



SÉPTIMO: El pago del Bono de Continuidad Operacional y del Bono Anual de Continuidad Operacional aquí regulados se hace efectivo a partir del mes de noviembre de 2021 y su vigencia no podrá superar la duración del convenio colectivo suscrito por las partes con esta misma fecha.

Solamente el monto del Bono de Continuidad Operacional Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica formará parte del cálculo de renta variable para efectos de pago de feriado anual y para el cálculo de compensación de vacaciones.

Las partes acuerdan que el pago del Bono de Continuidad Operacional Subestaciones de la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica procederá incluso en actividades de capacitación (dentro o fuera de las dependencias de la División) y en controles de medicina preventiva, siempre que una u otro se realice durante la jornada laboral.

OCTAVO: En caso de ocurrir un evento de fuerza mayor que retrase el ingreso de los trabajadores hacia la Unidad de Transmisión y Distribución Eléctrica y que, por consiguiente, retrarde el término del turno saliente, pero que de igual forma permita la entrega y recepción efectiva del cambio de turno de manera presencial, en terreno, en la postura de trabajo y/o en el equipo, se pagará este Bono de Continuidad Operacional por los 30 primeros minutos y, adicionalmente, el exceso sobre los 30 minutos como horas extraordinarias, al personal del turno saliente que trabaje efectivamente el tiempo aquí definido.

Del mismo modo, las partes evaluarán los resultados esperados y la efectividad de la continuidad operacional, pudiendo incluso poner término a ella, total o parcialmente, en caso que no se alcancen las mejoras en materia de seguridad, competitividad, efectividad y productividad buscadas a través de este acuerdo.

NOVENO: Ante eventos de fuerza mayor, la Administración revisará las metas.

DÉCIMO: Las partes declaran que esta acta de acuerdo se entiende formar parte integrante del Convenio Colectivo suscrito entre ambas, vigente hasta el 31 de octubre del año 2024, como un anexo del aludido instrumento colectivo, y se suscribe en dos ejemplares.


por CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE



POR CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE



Andrés Music Garrido
Gerente General



Claudio Sougarret Larroquete
Gerente de Operaciones



Rodrigo Yanes Catalán
Gerente de Recursos Humanos



María Francisca Domínguez Meza
Consejera Jurídica



Germán Sandoval Calderón
Gerente de Sustentabilidad y Asuntos
Externos




Luis Donoso Oñate
Gerente de Administración



Rodrigo Andradas Contreras
Gerente de Minas

POR SINDICATO DE TRABAJADORES EL TENIENTE



Alfonso Saavedra Suazo
Presidente



Luis Órdenes Parraguez
Tesorero



David Vergara Fuenzalida
Secretario



Jorge Bustamante Ramírez
Director



Juan Cantillana Montecinos
Director

