



CONVENIO COLECTIVO 2019-2022

ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA

Y

SINDICATO DE SUPERVISORES DE EMPRESA ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA

14 ENERO 2019

000001



1. DECLARACION DE PRINCIPIOS

"CONSTRUYENDO JUNTOS UNA OPERACIÓN MINERA LÍDER A NIVEL MUNDIAL"

La Administración y el Sindicato están de acuerdo en la necesidad de mantener el trabajo conjunto del modelo de relaciones de cooperación de largo plazo, basado en el respeto mutuo, la confianza y la integridad, que nos permita buscar a través del mejoramiento continuo las oportunidades de ahorros y mejoras que se traduzcan en un aumento efectivo de la calidad de vida, así como de la competitividad y rentabilidad de nuestra operación, bajo los siguientes principios:

- Hacer de Los Bronces una operación con un ambiente de trabajo libre de accidentes.
- Lograr ser una operación competitiva y rentable en el tiempo para hacer frente con éxito al carácter cíclico de la industria del cobre y así buscar el bienestar común de la empresa y sus trabajadores, poniendo la inteligencia al servicio del desarrollo.
- Construir los mecanismos para hacer de la Compañía un lugar de trabajo atractivo que evolucione en armonía con el crecimiento de la empresa y la productividad de sus trabajadores.
- Crear una organización que funcione sobre la base de criterios recíprocos de cooperación, fomente la colaboración, el trabajo en equipo y la participación entusiasta de todos los Trabajadores en el desarrollo de su trabajo y en la búsqueda continua de las mejoras a los procesos productivos.
- Desarrollar un proceso de capacitación y entrenamiento que permita llevar a la práctica el estilo de gestión que apoyamos y que promueva la creatividad, la flexibilidad y la innovación en todos los procesos y puestos de trabajo, así como el desarrollo profesional de sus trabajadores.
- Construir un sistema de comunicaciones efectivas y transparentes que nos permita conocer, entender y actuar de una manera creativa y rápida ante la dinámica de cambios, utilizando todas nuestras capacidades humanas, profesionales y técnicas.
- Hacer que nuestra operación sea líder en la industria del cobre, fomentando la participación activa, con equipos de trabajo conformados por Gerencia y Sindicato, que incentiven y lideren este esquema de relaciones laborales.

Finalmente, declaramos nuestra decidida intención de hacer los mejores esfuerzos para consolidar este modelo de relaciones laborales.

PÁGINA 2 DE 28

000002

COMPROMISOS QUE SOPORTAN NUESTRA DECLARACION DE PRINCIPIOS

Nos comprometemos a actuar en línea con nuestra "Declaración de Principios", observando los Principios de Buena Ciudadanía y Valores de Anglo American.

Nos comprometemos a que nuestras prácticas y actos respondan a nuestro compromiso personal y colectivo con un ambiente de trabajo libre de accidentes personales, materiales y ambientales.

Nos comprometemos a crear los espacios para que todos podamos participar y aportar ideas en la creación del futuro de nuestra Compañía.

Nos comprometemos, cada uno de nosotros, a participar en forma entusiasta en diseñar nuevos esquemas de trabajo y organización que permitan una mejor expresión de la energía creadora de nuestra gente.

Nos comprometemos a desarrollar el liderazgo y otorgar la capacitación necesaria para llevar a la práctica este estilo de gestión.

Nos comprometemos a trabajar por mejorar la rentabilidad de nuestra operación, así como la viabilidad de nuestros proyectos.

Nos comprometemos a que cada persona participe en el desarrollo y determinación de sus metas y tenga una retroalimentación periódica respecto de su desempeño.

Nos comprometemos a escuchar y considerar las ideas de todos, independiente de su grado, título o posición, sin el ánimo de buscar responsabilidades, sino más bien para construir sobre estas ideas de manera de transformarlas en oportunidades de mejoramiento.

Nos comprometemos a ser el ejemplo de lo que pensamos y decimos, respecto al modelo de relaciones laborales que deseamos, manteniendo y fortaleciendo las instancias de diálogo constructivo.

Estamos convencidos que el logro de nuestras metas sólo es posible con el aporte de todos.



Handwritten signatures and a stamp. The stamp includes the text "PÁGINA 3 DE 28" and a numerical code "000003".

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA
Y
SINDICATO DE SUPERVISORES DE EMPRESA ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA**

En Santiago de Chile, a 14 de enero de 2019, entre **ANGLO AMERICAN CHILE LTDA.**, Rut 77.905.330-K, domiciliada para estos efectos en Avenida Isidora Goyenechea, 2800, piso 46, Las Condes, Santiago, que en el texto que sigue será llamada la Empresa y/o la Compañía, representada por los señores Alejandro Mena Frau, Patricio Chacana Burchard y Rodrigo Catalan Jara, todos del mismo domicilio anterior, y el **SINDICATO DE SUPERVISORES DE EMPRESA ANGLO AMERICAN CHILE LTDA.**, representados por su directiva sindical, compuesta por los señores: Miguel Fernández Marambio, Iván Mlynarz Puig y Francisco Villa Cartes y, domiciliados para estos efectos en Nuevas Los Leones N° 0203, Departamento E, Providencia, Santiago, se ha acordado el siguiente **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**, en adelante llamado **CONVENIO**.

2. AMBITO Y APLICACION DEL CONVENIO

Este **CONVENIO** es aplicable a los **TRABAJADORES** que:

- 2.1 Presten servicios permanentes en Los Bronces, Las Tórtolas y Santiago.
- 2.2 Tengan contrato de trabajo de duración indefinida y estén incluidos en las nóminas que constituyen el **ANEXO N° 1**, de este **CONVENIO**.
- 2.3 Para los efectos de este **CONVENIO**, se entiende por "**TRABAJADOR**", la definición legal establecida en la letra b.- del Artículo 3° del Código del Trabajo, según su texto vigente a la fecha de firma de este **CONVENIO COLECTIVO**, y que cumpla con las condiciones previstas en los párrafos 2.1. y 2.2. precedentes

3. DEFINICIONES

Con el propósito de facilitar la redacción, interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, las siguientes expresiones tendrán el significado que en cada caso se pasa a indicar:

1. **Trabajador, trabajadores, dependientes o personal:** son los **TRABAJADORES** a quienes se aplica el Convenio Colectivo conforme al punto 2.3 precedente.
2. **Sindicato:** se refiere al Sindicato de Supervisores de Empresa Anglo American Chile Limitada.
3. **Empresa, Compañía o Empleador:** es Anglo American Chile Limitada.
4. **Cargas Familiares:** son todas aquellas personas que el **TRABAJADOR** tiene reconocidas como tales por el organismo previsional respectivo.

5. **Hijos:** hijos del TRABAJADOR de filiación matrimonial o no matrimonial, o adoptados en conformidad a la ley, siempre que tengan 26 años de edad o menos y vivan a expensas del trabajador. Para los efectos de impetrar los beneficios que el Convenio Colectivo establece para o en relación a los hijos, se considerarán también como tales las cargas familiares que estén al cuidado del TRABAJADOR por resolución judicial, mientras cumplan los requisitos para ser consideradas carga familiar.
6. **Conviviente:** es la mujer o el hombre con quien el TRABAJADOR mantiene una cohabitación actual y una relación afectiva permanente. Se entenderá que la cohabitación actual es permanente si ella se ha mantenido por a lo menos 3 años consecutivos. No será necesario este lapso de tiempo si existen hijos producto de esta relación. La convivencia será establecida mediante declaración jurada y los certificados de nacimiento, cuando corresponda.
7. **Índice de Precios al Consumidor, Inflación, IPC:** es el índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace.
8. **Variación de índice de Precios al Consumidor:** es el porcentaje de variación que experimente el índice de Precios al Consumidor en un período determinado, el que será considerado con dos decimales.
9. **UF:** es Unidad de Fomento.
10. **Año Calendario:** es el período de doce meses comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de un mismo año.
11. **Banda:** es la clasificación de los TRABAJADORES conforme a la posición que ocupan dentro de la estructura organizacional de la COMPAÑÍA.
12. **Valores de las remuneraciones y beneficios:** todos los montos y cantidades expresadas en moneda de curso legal, o bien, las sumas expresadas en Unidades de Fomento o cualquiera otra moneda o unidad reajutable, señaladas en el presente Convenio, se refieren a montos brutos, antes de impuesto o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido.
13. **Tributación de las remuneraciones y beneficios:** las remuneraciones y beneficios que constituyan renta para el trabajador estarán afectas al pago de los impuestos que son de cargo de éste.
14. **Incompatibilidad de beneficios:** los beneficios y reajustes contemplados y definidos en este instrumento son incompatibles con cualquier otro similar o de naturaleza semejante que se establezcan por la ley o por la autoridad legalmente constituida; por lo que si se establecen o establecieren beneficios por ley, se imputarán a ellos los pagos o desembolsos que la COMPAÑÍA hubiere realizado por tal concepto. Si el monto del beneficio establecido por ley o por orden de autoridad fuere inferior al establecido en este Convenio, prevalecerá el Convenio Colectivo.
15. **Operaciones:** corresponde a Los Bronces, Las Tórtolas y Santiago.

4. REMUNERACIONES

Los TRABAJADORES de la Empresa recibirán como remuneración y otros beneficios los siguientes:

4.1 SUELDO BASE MENSUAL (SBM)

El Sueldo Base Mensual de los TRABAJADORES es aquel que se encuentra establecido en sus respectivos contratos individuales de trabajo. En caso que la última liquidación de remuneraciones señalara un mayor sueldo base que el establecido en el contrato individual de trabajo o sus anexos, primará lo indicado en la liquidación de remuneraciones referida. El sueldo base mensual de los trabajadores, se reajustará semestralmente en los meses de enero y julio de cada año, en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor del semestre inmediatamente anterior. El primer reajuste se aplicará en enero de 2020, y corresponderá a la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el 1 de julio de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, ambas fechas inclusive

Además, el sueldo base mensual estará sujeto a una revisión anual y su eventual modificación será resultado de su desempeño individual y condiciones de mercado.

4.2 ASIGNACIÓN ESPECIAL DE TURNO

El TRABAJADOR recibirá una asignación en porcentaje de su Sueldo Base Mensual por su condición de Supervisor en turno rotativo, exceptuado del descanso dominical, conforme a la siguiente tabla:

OPERACION	TURNO DIA (% SBM)	TURNO DIA Y NOCHE (% SBM)
LOS BRONCES	10	12
TORTOLAS	10	12

Esta Asignación será pagada mensualmente en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el mes respectivo.

La referida Asignación compensa las prácticas productivas asociadas al tiempo destinado por el Supervisor al cumplimiento de las obligaciones propias de su cargo.

Esta asignación se establece en consideración a que las partes están de acuerdo en que los supervisores del primer párrafo prestan sus servicios en una modalidad cuyo objeto es asegurar la continuidad de la operación. Por lo anterior, en caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones remuneracionales relacionadas con la modalidad en que prestan sus servicios los referidos supervisores, el gasto, pago o desembolso que para la COMPAÑÍA signifique dicha obligación, en relación a los trabajadores afectos a este contrato, se descontará de la Asignación establecida en esta cláusula.

5. DEPÓSITO CONVENIDO POR VACACIONES

- 5.1 LA COMPAÑÍA acuerda que anualmente otorgará al TRABAJADOR un beneficio con el objeto de mejorar sus condiciones de pensión futura que se denominará "Depósito Convenido".

El beneficio a ser otorgado, se entenderá devengado día a día entre el 1° de febrero de cada año y el 31 de enero del año siguiente, y cuyo monto será igual a un sueldo base mensual. Para el primer año de trabajo del TRABAJADOR, este beneficio se devengará entre la fecha de ingreso del TRABAJADOR y el 31 de enero siguiente.

- 5.2 Las partes convienen que el Depósito Convenido será depositado por la COMPAÑÍA en la administradora de fondos de pensiones a la que se encuentre afiliado o en la institución autorizada que el TRABAJADOR determine, con el objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada o para incrementar el monto de la pensión.

- 5.3 No obstante, en caso que EL TRABAJADOR no esté interesado en que se le entregue el Depósito Convenido, podrá renunciar total o parcialmente a él. En tal caso, LA COMPAÑÍA le pagará una suma en dinero, equivalente al aporte que le hubiera efectuado como Depósito Convenido. Esta suma constituirá remuneración del empleado y se entenderá devengada en relación al mismo lapso en que el derecho al Depósito Convenido renunciado se devengó a favor del TRABAJADOR. En este último caso, el TRABAJADOR, a su vez, podrá optar por el pago del presente beneficio en su totalidad y en un solo evento en su remuneración del mes de enero de cada año, o bien, por su pago en 12 cuotas mensuales iguales y sucesivas equivalentes a 1/12 del monto del beneficio.

- 5.4 Además, el presente Depósito Convenido por Vacaciones será incrementado en un monto equivalente a \$2.400.000.- toda vez que el TRABAJADOR se desempeñe en turno rotativo exceptuado del descanso dominical y se pagará de manera proporcional al tiempo trabajado en esta modalidad. Para el primer año, este beneficio se devengará entre la fecha de ingreso del TRABAJADOR y el 31 de enero siguiente. Este beneficio se establece en consideración a que las partes están de acuerdo en que los supervisores favorecidos prestan sus servicios en una modalidad cuyo objeto es asegurar la continuidad de la operación. Por lo anterior, en caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones remuneracionales relacionadas con la modalidad en que prestan sus servicios estos supervisores, el gasto, pago o desembolso que para la COMPAÑÍA signifique dicha obligación, en relación a los trabajadores afectos a este contrato, se descontará del beneficio establecido en este numeral.

6. DEPOSITO CONVENIDO POR DESEMPEÑO

- 6.1 La COMPAÑÍA pagará al TRABAJADOR en el mes de marzo de cada año, un Depósito Convenido en compensación a su desempeño laboral, que se denomina "Depósito Convenido por Desempeño".

El Depósito Convenido por Desempeño se calculará en función del efectivo cumplimiento de metas de desempeño establecidas al inicio del período anual anterior, teniendo un mínimo de 0 (Cero) y un valor esperado (20% Banda 6, 7 y 8), del Sueldo Base Anual (corresponde a la sumatoria de los sueldos bases mensuales efectivamente percibidos en el año calendario) pudiendo exceder eventualmente dicho valor dependiendo de los resultados alcanzados. En fecha intermedia se efectuará la revisión del cumplimiento y avance de las metas establecidas.

Este Depósito Convenido por Desempeño será pagado en el mes de marzo de cada año, siendo requisito indispensable que el TRABAJADOR tenga contrato de trabajo indefinido vigente al 31 de marzo de ese año.

Cumplido el requisito anterior, este beneficio se determinará conforme a los resultados de desempeño del año inmediatamente anterior y se calculará en forma proporcional a los días efectivamente trabajados durante el año evaluado.

- 6.2 Las partes convienen que cuando el Depósito Convenido por Desempeño se pague, éste será depositado por la COMPAÑÍA en la administradora de fondos de pensiones (AFP) a la que se encuentre afiliado o en la institución autorizada que el TRABAJADOR determine, con el objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada o para incrementar el monto de la pensión.
- 6.3 No obstante, si el TRABAJADOR no está interesado en que se le pague el Depósito Convenido por Desempeño podrá renunciar total o parcialmente a él. En tal caso, la COMPAÑÍA le entregará una suma en dinero, equivalente al aporte que le hubiera efectuado como Depósito Convenido por Desempeño. Esta suma constituirá remuneración del empleado y se entenderá devengada en relación al mismo lapso en que el derecho al Depósito Convenido renunciado se devengó a favor del TRABAJADOR.

7. BONO DE REEMPLAZO TEMPORAL

Todo TRABAJADOR con contrato indefinido, que reemplace a otro TRABAJADOR de banda superior o a un Superintendente, por un periodo igual o mayor a 45 días continuos e ininterrumpidos, recibirá un Bono de Reemplazo, equivalente a un 15% del sueldo base mensual del TRABAJADOR que realiza el reemplazo, multiplicado por el número de meses durante el cual efectivamente efectúa el reemplazo.

Será condición para recibir este beneficio haber logrado un desempeño satisfactorio durante el período de reemplazo.

Este Bono será calculado en base al sueldo base mensual (SBM) vigente en el mes efectivo de pago. Este monto se cancela en la liquidación de remuneraciones del mes siguiente al término del reemplazo y será imponible y tributable. No aplicará el pago de este bono cuando el reemplazante sea promovido y en definitiva ocupe la posición reemplazada.

8. MOVILIZACIÓN

8.1 Movilización desde y hacia faenas

La COMPAÑÍA seguirá proporcionando las facilidades otorgadas a sus TRABAJADORES, libres de cargo para ellos, en materia de movilización colectiva entre lugares urbanos y sus faenas o establecimientos situados en áreas rurales, sin perjuicio de la facultad de la COMPAÑÍA, de organizar, racionalizar, dirigir y administrar sus faenas, establecimientos y recursos.

8.2 Asignación de Movilización

La COMPAÑÍA pagará al TRABAJADOR Banda 6, 7 y 8, con base permanente en Santiago, una asignación de movilización de \$94.500.- mensuales líquidos para contribuir a los gastos de transporte desde su lugar de residencia a las oficinas de la COMPAÑÍA.

Esta asignación no aplica a aquellos TRABAJADORES que tienen dependencia de Santiago y están asignados a algunas de las Operaciones o cumplen funciones en terreno.

9. APOORTE AL SISTEMA DE PENSIONES

Con el fin de contribuir a que nuestros TRABAJADORES reciban una mejor jubilación, la COMPAÑÍA pagará mensualmente un porcentaje del sueldo base mensual del trabajador vía depósito convenido a su cuenta de capitalización individual, mediante un aporte diferenciado según la edad del TRABAJADOR conforme a lo siguiente:

- **Hasta 35 años de edad:** El TRABAJADOR tendrá derecho a un 4% de su Sueldo Base Mensual, el que podrá obtenerlo bajo las siguientes modalidades:
 - a. Destinarlo a incrementar su remuneración base mensual, o
 - b. Destinarlo a Depósito Convenido para su régimen de ahorro previsional.
- **Más de 35 y hasta 45 años:** El TRABAJADOR tendrá derecho a un mínimo de un 4% o a un máximo de un 6% de su Sueldo Base Mensual, como Depósito Convenido, siempre que realice una Cotización Voluntaria (o APV) de un mínimo de un 2% o un 3% de su Sueldo Base Mensual respectivamente.
- **Más de 45 años de edad:** El TRABAJADOR tendrá derecho a un 6% de su Sueldo Base Mensual como Depósito Convenido, siempre que éste realice una Cotización Voluntaria (o APV) de al menos un 3% de su Sueldo Base Mensual.

Si el TRABAJADOR no desea acceder a este beneficio deberá comunicarlo por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos de su Operación. Si el TRABAJADOR nada dice, se entenderá que acepta el beneficio antes señalado y autoriza desde ya a la COMPAÑÍA a realizar el descuento de la cotización voluntaria correspondiente.

Por último, si el TRABAJADOR decide dejar de efectuar la cotización voluntaria, cesará al mismo tiempo, la obligación de la COMPAÑÍA de efectuar el depósito convenido mencionado anteriormente.

10. SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD

El TRABAJADOR podrá acceder al seguro complementario de salud (Médico / dental y catastrófico) que ofrece la COMPAÑÍA para su grupo familiar, entendiéndose por tal el TRABAJADOR, su cónyuge o conviviente e hijos (familia directa). El financiamiento de este seguro será compartido entre la COMPAÑÍA y el TRABAJADOR, por lo que el valor de la prima de dicho seguro será de 85% de cargo de la COMPAÑÍA y el 15% restante de cargo del TRABAJADOR, valor que será descontado de su remuneración mensual.

Anualmente la COMPAÑÍA evaluará en función del comportamiento de la siniestralidad de la póliza y ajustará los costos y/o beneficios del plan según corresponda, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La incorporación a dicho seguro tendrá el carácter de voluntario, debiendo el TRABAJADOR manifestar explícitamente su voluntad de hacerlo.

11. SEGURO DE VIDA

La COMPAÑÍA contratará un seguro de vida sin costo para el TRABAJADOR, consistente en 24 Sueldos Base Mensual por incapacidad total y permanente o muerte natural, y 48 Sueldos Base Mensual por muerte en accidente.

El TRABAJADOR deberá comunicar por escrito a la COMPAÑÍA el nombre del o los beneficiarios, y la proporción en que participarán. Si nada se indica, se entenderá que el beneficio se repartirá por partes iguales entre los beneficiarios legales.

En el caso de fallecimiento de cónyuge o hijo, se reembolsarán los gastos relacionados al deceso, funeral y otros gastos médicos no cubiertos por el seguro médico, con un tope de 150 UF en caso de Cónyuge y de 75 UF en caso de Hijos.

12. SUBSIDIOS POR ACCIDENTES DEL TRABAJO O ENFERMEDAD

La COMPAÑÍA pagará al TRABAJADOR el 100% de su sueldo base mensual si éste no asiste a su trabajo por motivo de accidente o enfermedad. Para acceder a este beneficio, el TRABAJADOR debe endosar a nombre de la COMPAÑÍA, el subsidio que otorguen los Organismos de Salud y/o Mutuales de Seguridad, según corresponda.

Con todo la COMPAÑÍA garantizará a los TRABAJADORES en goce de licencia médica, el pago de su renta líquida mensual.

13. PROGRAMA DE SALUD PREVENTIVA

La COMPAÑÍA pondrá a disposición del TRABAJADOR un programa de chequeo preventivo sin costo, con el propósito de detectar factores de riesgo que pueden predisponer al desarrollo de alguna enfermedad, y realizar un diagnóstico precoz de enfermedades cuyo tratamiento oportuno permitiría un buen pronóstico. El programa es el siguiente:

- A partir de los 30 años de edad, cada 3 años
- A partir de los 42 años de edad, cada 2 años
- A partir de los 50 años de edad, anual.

Para la ejecución y ejercicio del presente beneficio, la COMPAÑÍA gestionará y mantendrá convenios con diferentes Clínicas, tanto en Santiago y en ciudades cercanas a nuestras operaciones.

Los resultados de los exámenes y las recomendaciones médicas son confidenciales. Esta información es enviada directamente al trabajador, por lo que la COMPAÑÍA no tendrá acceso a ella.

14. SERVICIO DE ORIENTACIÓN FAMILIAR

Este Programa de apoyo psicológico es un servicio sin costo, para los trabajadores y su grupo familiar directo, diseñado para proporcionar ayuda profesional en una gran variedad de problemas. Los profesionales son psicólogos clínicos, especialistas en psicoterapia y especializados en terapia individual, familiar y de pareja.

Este beneficio contempla hasta 6 atenciones por persona al año, todas las consultas son privadas y confidenciales. Dentro de las problemáticas posibles de consultar se encuentran:

- Familiares: conflictos familiares entre padres e hijos, enfermedades graves, problemas de padres de edad avanzada o adolescentes, separaciones, custodia de los hijos, problemas de comunicación, violencia en el hogar, problemas de adaptación.
- Emocionales: ansiedad, depresión, trastornos de alimentación, duelo o accidente.
- Laborales: problemas interpersonales, tensión nerviosa, fatiga, stress.
- Problemas con el Alcohol o Drogadicción.

15. BECAS A LA EXCELENCIA ACADEMICA DE HIJOS

Premiar la excelencia académica es también una preocupación para la COMPAÑÍA, por lo cual cada año otorga becas a estudiantes hijos de supervisores que hayan obtenido las mejores calificaciones en sus estudios de Enseñanza Básica (Séptimo y Octavo Año), Enseñanza Media o Superior (estudios impartidos por instituciones educacionales reconocidas por el Ministerio de Educación). Hay becas especiales asignadas a estudiantes con discapacidad, dado el compromiso de entregar un especial apoyo a jóvenes en esta condición. Las partes hacen presente que la política de la Compañía respecto de este beneficio es otorgar un número de becas equivalentes al 15% de la dotación total de supervisores, sindicalizados o no.

16. ASIGNACIÓN DE ESCOLARIDAD

La COMPAÑÍA pagará al TRABAJADOR, por cada hijo mayor de 3 años y menor de 26 años, una asignación de escolaridad ascendente a \$500.000.- brutos anuales. En el caso de hijos con discapacidad acreditada se pagará el doble de este monto.

Este beneficio se pagará en febrero de cada año.

El presente beneficio no se otorgará respecto de aquellas cargas familiares distintas a los hijos de filiación matrimonial o no matrimonial, o adoptados en conformidad a la ley.

17. ALIMENTACION

La COMPAÑÍA otorgará sin costo para el TRABAJADOR, servicio de alimentación en las dependencias de la Operación u otro lugar que la COMPAÑÍA defina, de acuerdo al lugar de trabajo, sistema de turno y residencia del TRABAJADOR.

18. ROPA DE TRABAJO

La COMPAÑÍA proporcionará a sus TRABAJADORES ropa para el trabajo, equipos de protección personal y ropa especial para el desempeño de sus labores, conforme a sus procedimientos y prácticas actuales.

En el mismo sentido, cuando comience a funcionar el nuevo Campamento Pérez Caldera, la Compañía lavará la ropa de trabajo que corresponda, según la política de la Empresa.

19. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO

El tiempo servido a la COMPAÑÍA por el TRABAJADOR se indemnizará por concepto de años de servicios y/o terminación de los mismos, a razón de un sueldo base mensual, por cada año corrido y completo de servicios ininterrumpidos que registre el TRABAJADOR, cuando su contrato individual de trabajo termine por una causa no imputable al TRABAJADOR.

No obstante lo anterior, el pago de esta indemnización procederá también en caso de renuncia voluntaria, de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE EDAD DEL TRABAJADOR	MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN
50 años	50% de esta indemnización
51 años	70% de esta indemnización
52 años	80% de esta indemnización
53 años o más	100% de esta indemnización

De todos modos, para una correcta interpretación de esta disposición, en los casos no contemplados en los incisos anteriores, primará lo dispuesto en el contrato individual de cada TRABAJADOR.

20. VACACIONES Y PERMISOS

Los TRABAJADORES que se desempeñen en las Operaciones tendrán derecho a 6 días de vacaciones adicionales al feriado legal básico y, para los TRABAJADORES que se desempeñen en Oficinas de Santiago tendrán derecho a 5 días de vacaciones adicionales al feriado legal básico.

Además, en caso de que el TRABAJADOR lo solicite, será posible compensar en dinero los días de vacaciones correspondientes al feriado progresivo y/o aquellos que exceden la base legal de 15 días. El pago se calculará transformando a días corridos los días de vacaciones, y el monto a pagar será el sueldo base mensual dividido por 30, por cada día corrido que se pague a cambio de vacaciones. Dicho pago se realizará al mes siguiente de la fecha de solicitud y tiene carácter de remuneración, por lo que está afecto a los descuentos legales pertinentes.

No obstante lo anterior, en aquellos casos no contemplados en los incisos anteriores, se otorgará el beneficio en los mismos términos que se ha aplicado hasta la fecha como política interna de cada Operación de la COMPAÑÍA,

La COMPAÑÍA también considera permisos especiales pagados, adicionales a los días de vacaciones, para atender situaciones personales, de emergencia u otra que lo amerite.

Estos son:

Evento	N° Días	Observaciones Permiso
Nacimiento de hijo	5	Días hábiles coincidentes con el nacimiento de hijo
Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil	5	Días hábiles coincidentes con el matrimonio o hasta un máximo de dos semanas posteriores
Fallecimiento hijo en gestación	3	Días hábiles coincidentes con fallecimiento.
Fallecimiento de cónyuge e Hijos (*)	7	Días corridos coincidentes con fallecimiento
Fallecimiento de padres (*)	5	Días hábiles coincidentes con fallecimiento
Fallecimiento Familiar (*)	1	Día hábil coincidente con el fallecimiento (Abuelos, Hermanos, Suegros)
Obligaciones Militares		Según lo establece la ley
Enfermedad grave de familiar/catástrofe en el hogar		A evaluar por Supervisor y Gerente de Recursos Humanos.
Permisos con Sueldo		En situaciones de emergencia impostergables, debidamente justificadas. A evaluar por Supervisor y Gerente de Recursos Humanos y contar con la aprobación establecida en el Manual de Aprobaciones.
Permisos sin Sueldo		Este permiso debe ser debidamente evaluado en cada caso por el Supervisor y Gerente de Recursos Humanos y contar con la aprobación establecida en el Manual de Aprobaciones

(*) En los casos de fallecimiento de familiares directos, como los indicados, la COMPAÑÍA pagará al TRABAJADOR los gastos de pasajes, si por motivos del trabajo se encontrara en un lugar distinto a su residencia habitual.

to
K-L
mg

000013

21. DESCANSO COMPENSATORIO

- A. Los TRABAJADORES que por necesidades de servicio y a solicitud de su Supervisor directo deban trabajar sábado, domingo o festivos tendrán derecho a la siguiente compensación:
1. En caso de trabajadores que se desempeñen en jornada administrativa, tienen derecho a 1,5 días de descanso compensatorio por cada día efectivamente trabajado en sábado, domingo o festivo.
 2. En caso de trabajadores que se desempeñen en jornada excepcional de trabajo, tienen derecho a 1,5 días de descanso compensatorio por cada día efectivamente trabajado, en sábado, domingo o festivo, siempre y cuando, dicho día trabajado se efectúe en los días de descanso del trabajador.
- B. Los TRABAJADORES, que se desempeñen en jornada excepcional de trabajo, y que deban prestar servicios durante los días que correspondían a los días de descanso, y éstos correspondieren a días hábiles (excluidos los días sábado, domingo y festivos), se conviene por las partes que a ese trabajador se le compensará con 1 día de descanso por cada día trabajado en esta condición. Asimismo, si esta situación se extiende por la totalidad de los días de descanso del ciclo de trabajo, se agregará a la compensación anterior 1 día adicional.

Con todo, si el ciclo completo de descanso, trabajado, incluye sábado, domingo o un festivo que coincida con alguno de estos días, no se aplicará la regla establecida en el número 2) de la letra A) precedente.

Estos días de descanso compensatorio se registrarán en el mismo sistema que utiliza la Compañía para las vacaciones. En el mismo sentido, se podrá solicitar su compensación en dinero, utilizando la misma fórmula contemplada para la compensación del feriado. Con todo, estos días no serán acumulables de un año a otro. Excepcionalmente, respecto de los días compensatorios que se generen en diciembre, será posible utilizarlos o compensarlos el año siguiente.

22. COMPENSACIÓN DÍAS FESTIVOS

Las partes han acordado que la compensación de los días festivos laborados en el periodo de trabajo de la jornada excepcional correspondiente se imputará a la Asignación Especial de Turno regulada en el artículo 4.2 del Convenio Colectivo Vigente y al Depósito Convenido por Vacaciones prescrito en la cláusula 5.4 del numeral 5 del referido instrumento, régimen de compensación que satisface íntegramente la fórmula establecida por ley y Autoridad Administrativa respecto de aquellas labores ejecutadas en días festivos dentro del periodo de trabajo del ciclo de trabajo de la jornada excepcional, esto de conformidad a lo dispuesto tanto en los artículos 37 y 38 del Código del Trabajo como en la Orden de Servicio N° 5 de la Dirección del Trabajo, no siendo exigible compensaciones adicionales al respecto. Con todo, esta compensación no podrá ser inferior a lo prescrito en el artículo 32 del Código del Trabajo.

23. BONO PRÁCTICAS PRODUCTIVAS

La Empresa pagará en la forma que se indica más adelante un Bono de Prácticas Productivas (en adelante también el "Bono") a los trabajadores que formen parte del Sindicato y que se desempeñen en un sistema excepcional de distribución de jornada,

Al respecto, las partes han acordado que el otorgamiento del presente bono implica el cumplimiento de los siguientes acuerdos:

1. Acuerdo de renovación de sistemas excepcionales

La Empresa tiene en práctica en sus faenas sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, según la regulación del artículo 38 del Código del Trabajo, los que cuentan con la debida autorización administrativa.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo sobre el acuerdo de los trabajadores involucrados para la renovación de los sistemas excepcionales, el Sindicato otorga por única vez, por el presente acto, su acuerdo explícito a la Empresa para la renovación por 3 años de las autorizaciones de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos vigentes en la Empresa, autorizados mediante las resoluciones que se singularizan a continuación, una vez que venzan sus respectivas actuales autorizaciones, antecedentes todos que se encuentran en pleno y detallado conocimiento de la dirigencia sindical que suscribe el presente instrumento:

TIPO DE JORNADA	Nº DE RESOLUCIÓN	FECHA DE TÉRMINO DE VIGENCIA
4x4 Turno día Los Bronces	1700, de 13 noviembre 2017	13 noviembre 2020
4x4 Modificado Los Bronces	2709, de 29 noviembre 2017	29 noviembre 2020
4x4 Modificado Las Tórtolas	2464, de 23 noviembre 2017	23 noviembre 2020
4x4 AB Los Bronces	2707, de 29 noviembre 2017	29 noviembre 2020
4x4 AB Las Tórtolas	2708, de 21 noviembre 2017	21 noviembre 2020
7x7 Turno día Los Bronces	1699, de 13 noviembre 2017	13 noviembre 2020
7x7 AB Los Bronces	1701, de 13 noviembre 2017	13 noviembre 2020

La Empresa quedará facultada para efectuar, en la época que corresponda conforme a las actuales autorizaciones, la tramitación de la correspondiente renovación de autorización de sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, conforme a las normas que la autoridad administrativa tiene o tenga establecidas, debiendo siempre considerarse para todos los efectos legales que el acuerdo de los trabajadores se contiene en la presente cláusula contractual.

El acuerdo otorgado por los trabajadores y el Sindicato a los sistemas excepcionales descritos en párrafos precedentes debe entenderse conferido incluso respecto de aquellos sistemas que, en definitiva, autorice renovar el Director del Trabajo o quien lo represente, a la solicitud presentada por la Empresa respecto de los trabajadores y la faena indicada. La Empresa queda facultada para efectuar las solicitudes que sean necesarias para la autorización de los sistemas excepcionales cuya renovación se acuerda por única vez, en tanto respete la distribución, horarios y extensión de la jornada de trabajo y descansos descrita en los párrafos anteriores.

2. Acuerdo para la Autorización de sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos

Para los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo sobre el acuerdo de los trabajadores involucrados para la autorización de sistemas excepcionales, los trabajadores y el Sindicato, otorgan por el presente acto, por única vez, su acuerdo explícito a la Empresa para que solicite a la Dirección del Trabajo los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos en la Operación Las Tórtolas, en los mismos términos de las jornadas excepcionales contenidas en las siguientes resoluciones:

TIPO DE JORNADA	Nº DE RESOLUCIÓN
4x4 Turno día	1700, de 13 noviembre 2017
7x7 Turno día	1699, de 13 noviembre 2017
7x7 AB	1701, de 13 noviembre 2017

3. Los trabajadores beneficiados con el presente Bono se comprometen a cumplir con los tiempos necesarios para las coordinaciones y actividades que se desarrollan antes del inicio de cada turno y al término de los mismos, tiempo que podría

fluctuar entre 30 a 60 minutos en cada cambio de turno. Lo anterior, no modifica los acuerdos suscritos en la Asignación Especial de Turno regulada en el artículo 4.2 del presente Convenio Colectivo.

El presente Bono de Prácticas Productivas asciende a la suma única y total de \$600.000.- brutos por cada periodo de 12 meses que serán contados a partir de la fecha de autorización de las jornadas indicadas en la cláusula precedente, monto que se irá devengando mes a mes mientras el trabajador se mantenga trabajando en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo debidamente autorizado. En aquellos casos que la empresa, con posterioridad a la suscripción de este instrumento extienda el presente beneficio, el trabajador beneficiado, recibirá este Bono de Prácticas Productivas mensualmente por el tiempo que medie entre dicha extensión y la extinción del periodo en que se devengará, de forma proporcional.

A solicitud del Sindicato, un monto equivalente al 80% del valor correspondiente al periodo de 12 meses de este bono será anticipado en el mes de agosto de 2020, agosto de 2021 y agosto de 2022, a los trabajadores que se individualizan en la nómina adjunta en el Anexo N°1, anticipo que se descontará en 12 cuotas iguales en los mismos meses en que se devengará el Bono de Prácticas Productivas.

El presente bono será reajustado cada seis meses en las mismas fechas señaladas en el artículo 4.1 de este contrato colectivo.

Si al término de la relación laboral de un trabajador con la Compañía, y en caso que ésta se fundare en (i) renuncia voluntaria, o (ii) algunas de las causales contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo por actos imputables al trabajador, el saldo pendiente no devengado del anticipo deberá ser reembolsado por el trabajador a la Compañía, lo que se hará con cargo a todos los haberes a los que tuviere derecho ante el término de contrato de trabajo, incluidas eventuales indemnizaciones, liquidación que se hará al momento de suscribir su finiquito.

Por medio del presente Bono de Prácticas Productivas la Compañía busca mantener una fuerza laboral competente y acorde a los desafíos laborales vigentes y futuros de la empresa. En el mismo sentido, permite sostener y motivar el desarrollo de las prácticas de trabajo y jornadas laborales que requiera la Operación Los Bronces y Las Tórtolas.

Por último, este Bono de Prácticas Productivas se establece en consideración a que las partes están de acuerdo en que los trabajadores prestan sus servicios en una modalidad cuyo objeto es asegurar la continuidad de la operación. Por lo anterior, en caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones remuneracionales relacionadas con la modalidad en que prestan sus servicios los referidos trabajadores, el gasto, pago o desembolso que para la Compañía signifique dicha obligación, en relación a los trabajadores afectos a este instrumento, se descontará del Bono de Prácticas Productivas establecido en esta cláusula.

24. REGULACIÓN DEL CAMBIO DE JORNADA

Las partes han acordado que en aquellos casos en los cuales se modifique la jornada laboral en la cual se desempeña el trabajador, se aplicarán las siguientes reglas:

1. Trabajador que se desempeña en un sistema excepcional de distribución de jornada (4x4 y 7x7), y es cambiado a un sistema de jornada ordinaria de trabajo, en turno administrativo, se aplicarán las siguientes reglas:
 - a. Se mantendrá por 3 meses a partir del momento en el cual se efectúe el cambio de jornada, el pago del Bono de Prácticas Productivas que se establece en este instrumento, la Asignación Especial de Turno, y, el incremento del Depósito convenido por Vacaciones pagado a los trabajadores que se desempeñen en turnos rotativos, ambos beneficios regulados en este Convenio Colectivo.
 - b. Una vez finalizados los 3 meses señalados en la letra a) precedente, se comenzará a pagar, por otros 3 meses el 50% del Bono de Prácticas Productivas que se establece en este instrumento, el 50% de la Asignación Especial de Turno, y, el 50%

del incremento del Depósito Convenido por Vacaciones pagado a los trabajadores que se desempeñen en turnos rotativos, ambos beneficios regulados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

- c. Una vez finalizados los 3 meses señalados en la letra b) precedente, se dejará de pagar el Bono de Prácticas Productivas que se establece en este instrumento, la Asignación Especial de Turno, y, el incremento del Depósito Convenido por Vacaciones pagado a los trabajadores que se desempeñan en sistemas excepcionales de distribución de jornada, ambos beneficios regulados en el presente instrumento colectivo.
2. El Trabajador que se desempeña en un sistema de jornada ordinaria de trabajo, en turno administrativo y es cambiado a un sistema excepcional de distribución de jornada, solo se comenzará a pagar el Bono de Prácticas Productivas que se establece en este instrumento, la Asignación Especial de Turno, y el incremento del Depósito Convenido por Vacaciones pagado a los trabajadores que se desempeñan en sistemas excepcional de distribución de jornada, cuando cumpla como mínimo 30 días o más trabajando en dicho sistema excepcional de distribución de jornada.

Se hace presente que, todos los pagos a los cuales diera lugar el presente beneficio de "Regulación del Cambio de Jornada", se otorgarán en forma proporcional al tiempo que el trabajador se desempeñe en el nuevo sistema de jornada de trabajo.

25. POST NATAL DE 6 MESES

A fin de promover el cuidado personal del recién nacido en sus primeros 6 meses de vida, etapa fundamental para su salud y futuro desarrollo, Anglo American cuenta con un Permiso Maternal, adicional al post natal, manteniendo la renta de la Trabajadora. Son beneficiarias todas las madres con contrato de trabajo vigente con la COMPAÑÍA. Este beneficio tendrá el carácter de un permiso con goce de remuneraciones, desde el término del período de post natal y hasta que el menor cumpla 6 meses de vida. El tiempo que dure este permiso se considerará trabajado para todos los efectos legales y contractuales que procedan.

Con todo, la COMPAÑÍA garantizará a los TRABAJADORES en goce de este beneficio, el pago de su renta líquida mensual.

26. SALA CUNA

Las TRABAJADORAS tendrán derecho al pago del equivalente hasta un tope de 10 UF bruto mensual por hijo de hasta 2 años de edad, para financiar la mensualidad de la Sala Cuna. En caso de hijos adoptivos menores de 2 años, regirá el mismo beneficio. La TRABAJADORA podrá optar a dejar a su hijo en casa al cuidado de algún personal de su confianza, en cuyo caso tendrá derecho al mismo beneficio. Para materializar este beneficio deberá presentar mensualmente la respectiva boleta de servicios o factura.

Por concepto de matrícula se considerará hasta una mensualidad adicional. La EMPRESA no pagará el beneficio señalado durante ausencias de la TRABAJADORA, tales como vacaciones y permisos con/sin sueldo superiores a una semana.

27. BONO BRIGADA DE EMERGENCIA

A los Trabajadores que en forma voluntaria se comprometan y participen efectivamente en las actividades de entrenamiento, ejercicios y preparación física que la Operación establece para las Brigadas de Emergencia, la Empresa pagará \$350.000.- brutos. En aquellos casos que estas actividades se realicen fuera la jornada laboral que le corresponda

al Trabajador, se aplicará el beneficio del Descanso Compensatorio, pactado en la cláusula 21 de este Convenio Colectivo.

Los trabajadores que integren la Brigada de Emergencia tendrán un capital asegurado por invalidez o muerte a causa de las actividades que le corresponda participar en razón de su pertenencia en la Brigada de Emergencia, que será de un 50% adicional en el seguro de vida (cláusula 11) que corresponda a los Trabajadores de la Operación Los Bronces conforme a la póliza de seguros existente para los casos de muerte o invalidez producidos por accidente del trabajo.

El presente Bono Brigada de Emergencia se pagará en la misma fecha que el beneficio establecido en la cláusula 5 de este instrumento "DEPÓSITO CONVENIDO POR VACACIONES"

28. PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS

El TRABAJADOR podrá acceder al otorgamiento de Préstamos y Anticipos de acuerdo a la Política de Préstamos y Anticipos Supervisores de la Compañía, de acuerdo a las siguientes condiciones:

Antigüedad (Años)	Máximo a solicitar (N° de SBM)	Pagaré
0 - 1	0	na
1 - 3	4	SI
3 - 5	6	SI
5 - 8	8	SI
8 y más	10	SI

- El pago del préstamo es en cuotas mensuales y en igual o menor cantidad de años que el N° de sueldos base mensual.
- Después de pagar a lo menos un 50% y más de un año de haber solicitado el préstamo inicial, el TRABAJADOR podrá pedir nuevamente el préstamo, pre-pagando el total del saldo insoluto del anterior.
- Préstamos por emergencia calificada (hasta tres SBM)
- Anticipo para Gastos Médicos Cubiertos por Seguro de Salud

29. INCENTIVO CUATRIMESTRAL EXTRAORDINARIO DE PRODUCTIVIDAD (ICEP)

La Compañía pagará cuatrimestralmente un Incentivo Extraordinario de Productividad a los Trabajadores, el que considera los siguientes componentes y factores:

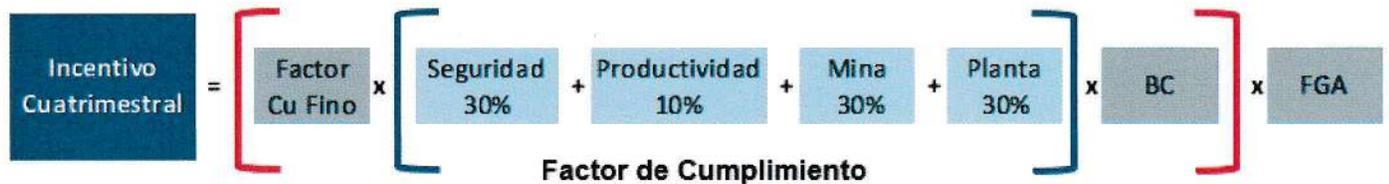
a) Factor de Cumplimiento, que es el resultado de la suma ponderada de los siguientes componentes:

a.1 Cumplimiento Seguridad (30%).

a.2 Cumplimiento Productividad (10%).

- a.3 Cumplimiento Mina (30%)
- a.4 Cumplimiento Planta (30%)

- b) Base de Cálculo.
- c) Factor Cu Fino.
- d) Factor de Gestión de Ausentismo



Donde:

a. Factor de Cumplimiento (FC): Valor porcentual resultante de la suma ponderada de los cumplimientos reales de las variables de Seguridad, Productividad, Mina y Planta.

Definición de los Factores de Cumplimiento:

a.1 Seguridad: Corresponde al 100% del cumplimiento mensual de los Programa de Control de Riesgos (15%) y Programa de Liderazgos Visibles de los Supervisores de Los Bronces (15%).

a.2 Productividad: Corresponde al cumplimiento del Budget de productividad (Cu producido en el respectivo cuatrimestre dividido por suma de la dotación propia y de contratistas permanentes) (10%)

a.3 Mina: Corresponde a la suma, del cumplimiento del Budget, respecto de las siguientes variables:

- Cumplimiento Área (10%): corresponde al cumplimiento de las áreas de extracción definidas en el plan minero. En este caso, excepcionalmente para efectos de determinar el cumplimiento se considerará el 85% del cumplimiento del área planificada para el cuatrimestre respectivo.
- Extracción Mina (10%): corresponde a la roca extraída de la mina.
- Tiempo de Operación (operating time) Transporte – Palas (10%): corresponde al producto de la disponibilidad física y uso de las flotas de transporte y de palas eléctricas.

a.4 Planta: Corresponde a la suma, del cumplimiento de las siguientes variables, que se evaluarán respecto al Real Vaciado:

- Tiempo de Operación Plantas (10%): corresponde al tiempo de operación de los molinos SAG.
- TPH Plantas (10%): Corresponde a las toneladas procesadas en una hora en el circuito de molienda.
- Recuperación (10%): Corresponde al Porcentaje de cobre fino alimentado que es recuperado en el proceso de la concentradora.

Con todo, la información oficial de los Factores y Variables incluidos en el presente incentivo son los considerados en el Budget anual, el cual será informado oportunamente al Sindicato.

b. Base de Cálculo (BC): Monto cuatrimestral de dinero expresado en pesos chilenos que asciende a la suma de \$650.000.- brutos. El presente bono será reajustado cada seis meses en las mismas fechas señaladas en el artículo 4.1 de este contrato colectivo.

d. Factor Cu fino: Es un factor que depende del desempeño en Producción de Cobre Fino de la Compañía, definido de la siguiente manera: Producción total de Cobre Fino Filtrado más Cátodos producidos, medida en toneladas.

El cumplimiento de la Producción Total de Cobre fino se calculará como el cociente entre la producción Total de Cobre Fino real y el presupuesto oficial de producción de Cobre Fino, expresada en porcentaje.

Para el factor de Cu fino se utilizará la siguiente tabla:

Cu Fino	Factor
101% Budget	1
102% Budget	1,2
103% Budget	1,4
104% Budget	1,6
105% Budget	1,8

El resultado porcentual máximo del Factor de cobre fino que se aplicará para el pago del Incentivo Extraordinario de Productividad será de 105%, aún cuando el cumplimiento real del mismo período sea superior a tal porcentaje.

Aproximación del resultado de Cu Fino:

En caso que el Factor de Cumplimiento de Cu Fino, arrojen una cifra con decimales, se realizará una aproximación de tal valor, de acuerdo a lo que se indica a continuación y hasta el porcentaje máximo de 105%:

- Cuando el decimal sea menor a cinco (0.5), se aproximará la cifra respectiva al número entero inferior.
- Cuando el decimal sea igual o mayor a cinco (0.5), se aproximará la cifra respectiva al número entero superior.

e. Factor Gestión Ausentismo (FGA): es el cociente entre el total de días de licencias médicas de los Empleados dividido por el total de días de trabajo programados.

- Este factor será equivalente a 1 cuando el cociente previamente señalado sea igual o superior al indicador de ausentismo incluido en el Budget.
- Este factor será equivalente a 1,05 cuando el cociente previamente señalado sea menor al indicador de ausentismo incluido en el Budget.

Sólo se pagará el Incentivo Cuatrimestral si concurren las siguientes circunstancias de manera copulativa:

1. El Cobre Fino Producido sea superior o igual a 101% respecto al Budget Cuatrimestral vigente.
2. El costo C0 sea inferior o igual al Budget Cuatrimestral vigente.
3. No producirse un accidente con consecuencias fatales en el respectivo cuatrimestre.

Fecha de pago: Este incentivo se calculará en periodos de 4 meses de acuerdo a los siguientes cuatrimestres:

- Pago en mayo de cada año: comprende los meses de enero, febrero, marzo y abril
- Pago en septiembre de cada año: comprende los meses de mayo, junio, julio y agosto
- Pago en enero de cada año: comprende los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre

Este beneficio se comenzará a pagar en mayo de 2019.

Término del contrato individual de trabajo:

El Supervisor que por cualquier causa termine su relación laboral con la Compañía durante el cuatrimestre respectivo, tendrá derecho a percibir la prorrata del Incentivo cuatrimestral Extraordinario de Productividad que le corresponda en relación al tiempo trabajado en el respectivo Cuatrimestre, conforme al valor pagado en el Cuatrimestre anterior.

Budget:

Será responsabilidad de la Compañía, en ejercicio de sus facultades privativas de administración, determinar el Budget anual para el cálculo de este incentivo. Esta información se comunicará oportunamente al Sindicato.

Las partes, mensualmente se reunirán para analizar y monitorear el comportamiento de este incentivo, en esta reunión participarán representantes de la Compañía y el Sindicato, y se acompañarán los informes respectivos.

30. APOORTE AL SINDICATO

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Compañía efectuará anualmente un aporte al sindicato para efectos de cubrir los gastos asociados a una sede sindical. Este aporte será un monto equivalente a UF 700. El primer pago se realizará en abril de 2020 y comprenderá el período desde el 1 de abril de 2019 al 31 de marzo de 2020. El segundo y el tercer aporte se pagarán en abril de 2021 y abril de 2022.

Con todo, el Sindicato dentro de los 10 días siguientes a la firma del presente convenio colectivo, podrá solicitar el pago anticipado de los aportes correspondientes a los años 2020, 2021 y 2022.

31. POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

Los beneficios vigentes contenidos en las políticas y documentos de la COMPAÑÍA, se aplicarán a los TRABAJADORES afectos al presente instrumento colectivo como parte de los beneficios que entrega la Empresa.

En caso que la COMPAÑÍA otorgue algún beneficio no contemplado en el presente Convenio Colectivo o en el instrumento mencionado en el inciso anterior, éste o éstos se mantendrán en los mismos términos aplicados hasta la fecha anterior a la suscripción de este acuerdo.

Se hace presente que en esta oferta se ha mejorado la condición, modalidad, monto y término de las remuneraciones y beneficios pactados en los contratos individuales de los TRABAJADORES, en aquellos casos en que lo pagado por tales conceptos fuere mayor o mejor a lo convenido.

32. ACUERDO COMPLETO

- Los pactos y declaraciones que contiene este CONVENIO regulan las remuneraciones, prestaciones, indemnizaciones y condiciones de trabajo a que se refiere, constituyendo un conjunto indivisible e inmodificable unilateralmente, sin perjuicio de las leyes y reglamentos aplicables, sus propias estipulaciones y de la facultad de LA COMPAÑÍA para organizar, dirigir y administrar la empresa y todos sus recursos.
- Tales pactos y declaraciones sustituyen los contratos individuales preexistentes y todos los derechos emanados de ellos. Toda declaración unilateral de voluntad, costumbre, práctica o acuerdo de voluntades existentes a la fecha mantendrá su carácter de tal y tendrá efecto sólo en la medida que no haya sido modificada o sustituida expresamente por este CONVENIO.
- A contar de la fecha de suscripción del presente instrumento y durante su vigencia, ningún TRABAJADOR percibirá pagos diferentes de los previstos en retribución de su prestación de servicios, supuesta la concurrencia de las circunstancias pertinentes que generan y determinan cada forma remuneratoria, según la buena aplicación de este CONVENIO.
- En conformidad a lo expresado y a la ley este CONVENIO constituye el único, total y completo acuerdo entre las PARTES en materia de obligaciones, derechos, intenciones, remuneraciones, prestaciones, condiciones y prácticas comunes de trabajo e indemnizaciones y no podrá ser modificado en perjuicio, ni en beneficio de alguna de ellas, excepto por el mutuo acuerdo de las PARTES.

33. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una duración de 36 meses. En consecuencia, entrará en vigencia el día 01 de octubre de 2019 y expirará el 30 de septiembre de 2022.

Por lo tanto, a partir del inicio de la vigencia del presente convenio colectivo quedará sin efecto e íntegramente derogado el Convenio Colectivo suscrito por las partes el 28 de marzo de 2016.

34. ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes han acordado que, en virtud de lo prescrito en el artículo 322 del Código del Trabajo, los beneficios estipulados en el presente instrumento colectivo serán extendidos a los siguientes trabajadores:

a) En relación a los trabajadores que se afilien al Sindicato:

A los socios del Sindicato, a contar del mes siguiente en que el Sindicato le comunique por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa. No se aplicará la presente regla de extensión de beneficios respecto de los trabajadores de la Compañía que se desempeñen en las Operaciones de El Soldado y Chagres. Sin embargo, la Compañía, en virtud de la siguiente letra b) mantendrá los beneficios extendidos previamente a dichos trabajadores, aun cuando se afilien al Sindicato.

b) Respetto de los trabajadores no sindicalizados o que no se afliaren al Sindicato:

En el mismo sentido, las partes han acordado que **ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA**, podrá extender la totalidad o parte de las estipulaciones del presente Convenio Colectivo a los trabajadores de la Empresa que no se encuentren afiliados al **SINDICATO DE SUPERVISORES DE EMPRESA ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA**.

Para que proceda la extensión del presente Convenio Colectivo, los trabajadores beneficiados deberán desempeñarse en **Anglo American Chile Limitada, Anglo American Copper Finance SpA, Anglo American Marketing Chile SpA, y Agencia en Chile Anglo American Technical & Sustainability Services LTD.** con excepción de aquellos que en virtud del artículo 305 del Código del Trabajo, no puedan negociar colectivamente, toda vez que, las partes han acordado que para dichos cargos se podrán aplicar todos los beneficios que la Empresa estime conveniente –incluso los establecidos en el presente instrumento y los bonos pactados por la firma del convenio colectivo, contenidos en el acta de acuerdo suscrita por las partes en esta misma fecha.– sin necesidad de dar cumplimiento a lo pactado en este acuerdo, esto es, sin pagar la cuota sindical acordada. Estos cargos son los siguientes: (a) Presidente, (b) Vicepresidente, (c) Gerente, y (d) Subgerente. En el mismo sentido, se hace presente que, a los trabajadores que se desempeñen en el cargo Superintendente se les aplicarán las reglas de extensión pactadas en esta cláusula, por lo tanto, deberán pagar los porcentajes de la cuota sindical señalados a continuación.

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

1. A los trabajadores a quienes se les extiendan de forma total o parcial las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, con arreglo a lo dispuesto en la presente cláusula, se les aplicarán dichas estipulaciones en las condiciones, términos, modalidades y plazos indicados en este instrumento colectivo. Por lo tanto, no será posible la aplicación de beneficios cuya vigencia o exigibilidad se encuentra terminada o extinguida.
2. En caso de verificarse la extensión de beneficios total o parcial, estipulada en la letra b) precedente, los trabajadores a quienes se les hubiere extendido el presente Convenio Colectivo, deberán pagar al Sindicato, durante el período en que se les extiendan estos beneficios, el 100% de la cuota sindical vigente a esta fecha, esto es, de 1 UF. Las partes, hacen presente que el valor de la extensión se mantendrá fijo en 1 UF durante toda la vigencia de este convenio colectivo.
3. Para que proceda la presente extensión de beneficios, será necesario que el trabajador acepte expresamente la extensión del instrumento colectivo y el descuento de la cuota sindical correspondiente, por medio del anexo al contrato individual de trabajo.

35. EJEMPLARES AUTENTICOS

El presente CONVENIO se escribe y suscribe en 3 ejemplares originales e iguales. Todos los apoderados y directores del sindicato firman al final del presente CONVENIO. Además, dos apoderados y Directores del Sindicato estampan su media firma en la totalidad del resto de las hojas que conforman este instrumento.

Cada PARTE conserva un ejemplar en su poder, la COMPAÑÍA remitirá un ejemplar a la Inspección del Trabajo.

Cada PARTE se impone la obligación de conservar en su poder mientras rige, un ejemplar firmado e inalterado, esto es sin notas, correcciones, enmendaduras, raspaduras, ni alteraciones de ninguna especie, que será empleado para producir las copias que necesite y para cotejo, en caso de discrepancias sobre el texto de alguna declaración o convenio.

 000023

No podrá emplearse en el cotejo otro ejemplar que un original, inalterado como se ha dicho, y si, por cualquier circunstancia, una PARTE extravía su ejemplar original, el cotejo se hará con el de la otra y el ejemplar remitido a la Inspección del Trabajo.

PRIMERA DISPOSICIÓN TRANSITORIA: ANTICIPO DE BENEFICIOS

Las partes, han acordado aplicar de forma anticipada, a partir de enero de 2019, los siguientes beneficios:

- a) Cláusula 6 "DEPOSITO CONVENIDO POR DESEMPEÑO"
- b) Cláusula 7 "BONO DE REEMPLAZO TEMPORAL"
- c) Cláusula 16 "ASIGNACIÓN DE ESCOLARIDAD"
- d) Cláusula 19 "INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO"
- e) Cláusula 21 "DESCANSO COMPENSATORIO"
- f) Cláusula 27 "BONO BRIGADA DE EMERGENCIA"
- g) Cláusula 29 "INCENTIVO CUATRIMESTRAL EXTRAORDINARIO DE PRODUCTIVIDAD (ICEP)"

Asimismo, el valor del Bono de Prácticas Productivas pactado en la cláusula 23.3, correspondiente a agosto de 2019 será de \$600.000.-. En el mismo sentido, el Aporte al Sindicato regulado en la cláusula 30, correspondiente al mes de abril de 2019, será de 700UF.

El lavado de ropa señalado en la cláusula 18, se comenzará a realizar cuando el nuevo campamento Pérez Caldera se encuentre habilitado, incluso si esto implica la anticipación de este beneficio.

El otorgamiento o extensión anticipado de estos beneficios, reemplazará íntegramente a los beneficios similares que pudiere estar percibiendo el Trabajador en los mismos términos. En consecuencia, no procederá el doble pago de ninguno de los beneficios previamente expuestos.

SEGUNDA DISPOSICIÓN TRANSITORIA: REAJUSTABILIDAD

Las partes, han acordado que, respecto de aquellos beneficios pactados en dinero en este instrumento colectivo, que contemplen reajustabilidad por IPC, dichos valores, estarán afectos al reajuste correspondiente a julio de 2019 por el periodo habido entre el 1 de enero de 2019 y el 30 de junio del mismo año.

Con todo, estos beneficios se otorgarán en los términos y condiciones establecidos en cada cláusula.



PÁGINA 24 DE 28



000024

El presente Contrato Colectivo se suscribe en 3 ejemplares, quedando 1 en poder de cada parte y el otro será entregado por la Compañía a la Inspección del Trabajo, para su registro.

En comprobante y previa lectura, firman los integrantes del comité de apoderados de las partes.

Por ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA



ALEJANDRO MENA FRAU



PATRICIO CHACANA BURCHARD



RODRIGO CATALAN JARA

Por SINDICATO DE SUPERVISORES DE EMPRESA ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA



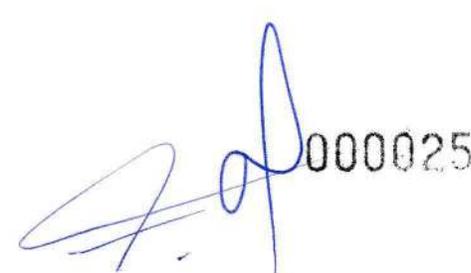
MIGUEL FERNÁNDEZ MARAMBIO



IVÁN MLYNARZ PUIG



FRANCISCO VILLA CARTES



ANEXO 1

NOMINA DE TRABAJADORES SOCIOS DEL SINDICATO AFECTOS AL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

N°	RUT	NOMBRE
1	89678269	ALEJANDRO ANTONIO MORAGA CORDERO
2	103067324	ALEXIS F. TORRES CARVAJAL
3	156356557	ALVARO FELIPE MENDEZ RUIZ
4	176341475	ALVARO SEBASTIAN BALBOA ALARCON
5	135546461	ANDREA ELENA MERINO MANSILLA
6	77312064	ARMANDO ANTONIO TAPIA CORREA
7	78262451	BENEDICTO GONZALEZ SAAVEDRA
8	140169587	BRUNO CARLO BRAVO ALIAGA
9	135705942	CARLOS ESTEBAN BARROS SPROHNLE
10	118598709	CHRISTIAN MARCELO QUEZADA RUZ
11	172485898	CLAUDIA FERNANDA DE NICOLA PEREZ
12	106577994	CLAUDIA VERONICA CASTILLO TAPIA
13	130580750	CRISTIAN GABRIEL IRRIBARREN LARRAIN
14	158537680	CRISTIAN GONZALO RIVADENEIRA AREVALO
15	142967677	CRISTIAN MAURICIO OLIVARES GATICA
16	159600971	CRISTOFFER RODRIGO MARTINEZ RODRIGUEZ
17	106900663	DAVID CISTERNAS VICENCIO
18	158363372	EDUARDO MARCELO VASQUEZ ZAMORA
19	17842565K	FERNANDA CAMILA VIVALLOS ALAMOS
20	97077711	FERNANDO ANDRES SEPULVEDA CANDIA
21	119355540	FERNANDO JAVIER ALVAREZ SUAREZ
22	15836428K	FRANCISCO JAVIER LUEIZA VICENCIO
23	123867866	FRANCISCO VILLA CARTES
24	16008975K	FRANK CARLOS ESCOBAR CUEVAS
25	140613932	GABRIEL ALEJANDRO GAONA SAZO
26	121010798	GERMAN DE JESUS SILVA DUARTE
27	78401672	GUILLERMO A. URBINA SANDOVAL
28	116121662	HECTOR HERNAN ALFARO PARRA
29	84861812	HERNAN JAVIER CASTRO VOLARIC
30	137638622	HERNANDO ANTONIO REYES CARVAJAL
31	144993268	HIPOLITO JOSE LLANTEN GONZALEZ
32	119346037	HUGO F. CARMONA PIZARRO
33	161761362	IVAN ANDRES LOPEZ MORAGA
34	09579016K	IVAN MLYNARZ PUIG
35	176771224	JAIME YAVARA ARAYA
36	135312533	JOAQUIN ALEJANDRO MELENDEZ HERRERA

37	150355206	JOHN CHRISTOPHER LEDEZMA MARTINEZ
38	08385393K	JORGE A. MEJIA BOLADOS
39	88987802	JORGE DUVERLI ARACENA GOMEZ
40	72307674	JORGE REGINIO MARQUEZ GONZALEZ
41	161543756	JOSE ANDRES GARCIA FLORES
42	139427920	LEONARDO DAVID LEPIN CAFFIERO
43	150369975	LESLY MARICELA ESPEJO ARGANDONA
44	79673196	LUIS ALBERTO PEREZ CASTILLO
45	107719563	LUIS HUMBERTO CUELLO MORALES
46	80080891	MANUEL ANTONIO BRIONES REYES
47	87601005	MANUEL GONZALO RODRIGO GALLEGO SOTO
48	137533642	MARCELA CAROLINA DIAZ TORRES
49	103863937	MARCELO ALFONSO QUEZADA MOLINA
50	104788912	MARCELO ROJAS BUSTOS
51	96740719	MARCO ANTONIO CRUCES AREVALO
52	130784445	MARCO ANTONIO LAGOS MARDONES
53	99678291	MARCO ANTONIO MORGADO CARRASCO
54	128875794	MARIA ELISA ARDILES ARAYA
55	173262140	MARIA JOSE SEPULVEDA FUENTES
56	177087637	MARIA PAZ SOTO LIZANA
57	136986996	MAURICIO CARRANZA FUENTES
58	124605199	MAURICIO ENRIQUE CLARO GUTIERREZ
59	140483478	MAURICIO ESTEBAN FUENTES CELSI
60	12515087K	MAURICIO GUILLERMO RAMIREZ ZAMORA
61	150252253	MICHAEL MAX RIQUELME SAGUEZ
62	165591097	MICHELLE ANTONIO MENDIETA ARAYA
63	150555302	MIGUEL ANGEL FERNANDEZ MARAMBIO
64	141041576	NATALIA PATRICIA PARRA MORENO
65	98317937	NELSON D. RECABARREN AVILA
66	64303295	NESTOR F. BUSTOS TAPIA
67	100034859	PABLO GONZALO GOMEZ MERY
68	121005611	PATRICIO A. CASTILLO MUNIZAGA
69	71005917	PATRICIO ANTONIO TAPIA LABORDA
70	162031392	PIA MAGDALENA CACERES CACERES
71	13459165K	RAUL ALFONSO HERNANDEZ VERA
72	64906046	RAUL ANTONIO SALVATIERRA FIGUEROA
73	120343939	RAUL MARIO CONTRERAS RAMIREZ
74	157354736	RENATO ANDRES ESPINOZA ESPINOZA
75	124599725	RICARDO ANTONIO CRUZ MALVERDE
76	101775208	ROBERTO HERNAN VICENCIO LOPEZ
77	124239559	ROBERTO JAVIER CISTERNAS AGUIRRE

78	77261230	RODOLFO PIZARRO VARAS
79	124247934	RODRIGO ANDRES MANCILLA VASQUEZ
80	161237019	RODRIGO FELIPE AGUERO MEZA
81	128881972	RODRIGO HERNAN MUÑOZ MANRIQUEZ
82	144516796	RODRIGO IGNACIO MALDONADO GUTIERREZ
83	164275361	SEBASTIAN HERNAN ALEJANDRO PIZARRO MUNIZAGA
84	130120571	SERGIO ANDRES DIAZ ROJAS
85	128472983	SERGIO FRANCISCO MORA CORRALES
86	133574638	TOMMY NEVEN SURIJANOVIC CORTES
87	114394939	VICTOR EDUARDO SANTANA RIVERA
88	128425705	CARMEN LUZ MALDONADO PORTILLA