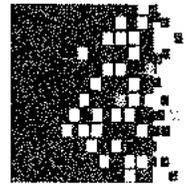


CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

SINDICATO DE SUPERVISORES ROL A CODELCO NORTE

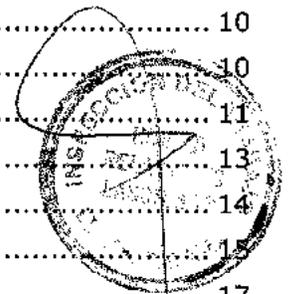
01 de abril de 2024 al 31 de marzo de 2027



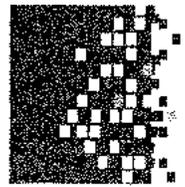


INDICE

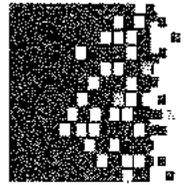
1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. Partes, Objetivos y Alcances del Convenio Colectivo.....	6
1.2. Definiciones.....	6
1.2.1. SUPERVISOR ROL A.....	6
1.2.2. Centro de Trabajo.....	7
1.2.3. Cargas Familiares.....	7
1.2.4. Hijos.....	7
1.2.5. Cónyuge.....	7
1.2.6. Padre o Madre.....	8
1.2.7. Hermana - Hermano.....	8
1.2.8. Pareja.....	8
1.2.9. Escala de Sueldos Rol A.....	8
1.2.10. Cargo.....	8
1.2.11. Sueldo Base Mensual.....	8
1.2.12. Sueldo Personal.....	8
1.2.13. Índice de Precios al Consumidor (IPC).....	9
1.2.14. Sueldo Personal Histórico.....	9
1.2.15. Asignación Individual.....	9
1.2.16. Asignación de Antigüedad.....	9
1.2.17. Asignación de Libre Disposición.....	9
1.2.18. Incentivo Feriado Anual.....	9
1.2.19. Reembolso Pasaje de Vacaciones.....	9
1.2.20. Pasaje Becas Universitarias.....	9
2. DE LAS REMUNERACIONES.....	10
2.1. Escala de Sueldos Rol A.....	10
2.2. Sistema de Reajustabilidad.....	10
2.3. Incentivo Variable de la Supervisión Rol A (IVS).....	10
2.3.1. Incentivo al Desempeño de la Supervisión (IDS).....	11
2.3.2. Incentivo al Incremento de la Competitividad Divisional (IICD).....	13
2.3.3. Consideraciones respecto del Incentivo Variable (IVS).....	14
2.4. Gratificación.....	15
2.5. Bono Experiencia Laboral.....	17
3. TRABAJO Y DESCANSO.....	18
3.1. Bono de trabajo por turno.....	18



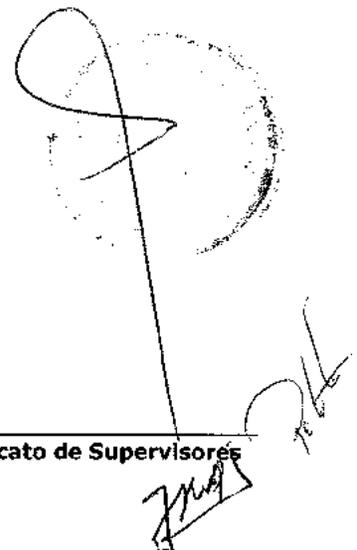
[Handwritten signature]
15/06

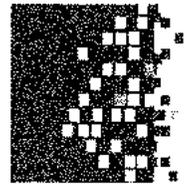


3.2.	Cambio de turno y relevos en sistema excepcional 7x7 A/B.	19
3.3.	Turno de fin de semana en sistema excepcional 4x3.	19
3.4.	Turno de llamado y/o pasivo	19
3.5.	Supervisores pertenecientes al Servicio Médico	20
3.6.	Prolongación de la Jornada Diaria.	20
4.	DE LOS BENEFICIOS LABORALES.	20
4.1.	Indemnización por años de servicios	20
4.1.1.	Supervisores con Contrato Individual vigente al 31.12.2009.	20
4.1.2.	Supervisores contratados a partir 01.01.2010.	24
4.2.	Subsidios por Enfermedad Natural o Profesional, o por Accidente del Trabajo.....	24
4.3.	Indemnización Especial.	25
4.4.	Seguros en General.	26
4.4.1.	De Vida Personal.	26
4.4.2.	En Comisión de Servicios.....	26
4.4.2.1.	Seguro de Vida.	26
4.4.2.2.	Seguro de Salud.....	27
4.5.	Compensación Feriados Especiales.....	27
4.6.	Bono de Interinato.....	27
4.7.	Bono de Reemplazo.	28
4.8.	Compensación Especial por Faena Remota.....	28
4.9.	Feriado Anual.....	28
5.	DE LOS BENEFICIOS EDUCACIONALES.....	29
5.1.	Aporte Jardín Infantil.	29
5.2.	Beca de Transición Mayor – Básica – Media.....	29
5.3.	Beca de Enseñanza Superior.	29
5.4	Reajuste de los Beneficios Educativos.....	33
5.5	Mobilización de hijos de Supervisores Rol A con capacidades diferentes que asistan a instituciones educacionales en Calama.	33
6.	DE LOS BENEFICIOS DE SALUD.....	33
6.1.	Beneficio de Salud en Isapre Chuquicamata para Trabajadores con contrato individual vigente al 31.12.2009.	33
6.2.	Asistencia en Atención Dental.	39
6.3.	Beneficio de Salud en Isapre Abierta.....	42
7.	OTROS BENEFICIOS Y ASIGNACIONES.....	41
7.1.	Ayuda Funeraria	41
7.2.	Pasajes y Fletes	42



7.3.	Anticipo Extraordinario.....	43
7.4.	Permisos Convencionales.....	45
7.4.1.	Por Fallecimiento.....	45
7.4.2.	Deportivo.....	45
7.4.3.	Por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.....	46
7.4.4.	Por Titulación.....	46
7.4.5.	Por Nacimiento o Adopción.....	46
7.4.6.	Sin goce de Remuneraciones.....	47
7.4.7.	Permiso Especial para Supervisores contratados a partir del 01.01.2010.....	47
7.5.	Asignación de Colación.....	47
7.6.	Asignación de Zona.....	48
7.7.	Asignación Personal Supervisor.....	48
7.8.	Servicio de Alimentación.....	48
7.9.	Plan de beneficios flexibles.....	49
8.	COMISIÓN BIPARTITA RECURSOS HUMANOS.....	50
9.	INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO.....	50
10.	APORTE DIVISIONAL.....	51
11.	DE LOS EFECTOS Y VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.....	51
11.1.	De los efectos.....	51
11.2.	Vigencia.....	51
12.	EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.....	52





CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

DIVISION CHUQUICAMATA Y SINDICATO DE SUPERVISORES ROL A

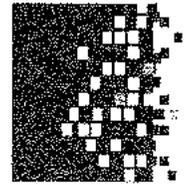
En Calama, a 11 de enero de 2024, entre la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Chuquicamata, empresa del Estado minera, industrial y comercial, RUT 61.704.000-K, con domicilio en Avenida 11 Norte 1291, Villa Exótica, Calama, en adelante e indistintamente "la División" o "el Empleador", representada por su Gerente General don Christian Caviedes Núñez y por la Comisión de Apoderados de la Empresa, integrada por don René Galleguillos Pallauta, Gerente de Operaciones y sus apoderados don Marcos Santander Tapia, Gerente de Gestión de Personas y don Gabriel Tello Cardone, Consejero Jurídico Distrito Norte, en adelante "la Administración", todos domiciliados en avenida Once Norte N°1291, Villa Exótica, Calama por una parte, y por la otra, el Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol-A de la Empresa Codelco Chile, División Codelco Norte, R.S.U. 02.02.41, RUT 71.721.100-6, en adelante "el Sindicato", representado por su Directorio integrado por los directores sindicales señores Bernardo Isla Figueroa, presidente; Rodrigo Alaniz Pastén, secretario, Pilar Carvajal Véliz, tesorera; Camila Rivera Valenzuela y Marcelo Bucarey Gallardo, directores, todos con domicilio en avenida Nueva Norte N°1391, Villa Exótica, Calama, quienes a su vez actúan debidamente facultados y en representación de los trabajadores y a su expreso requerimiento, socios del Sindicato ya mencionado, que se individualizan en el ANEXO N°1, que forma parte integrante del presente instrumento colectivo, se ha acordado suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en conformidad con las disposiciones establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo y demás normas pertinentes.

1. INTRODUCCION.

Las partes declaran que el presente Convenio Colectivo de Trabajo y sus ANEXOS, conforman el marco fundamental para regular sus relaciones contractuales, las condiciones comunes de trabajo, y los beneficios y compensaciones que regirán durante el periodo de vigencia del citado instrumento colectivo.

En dicho contexto, la División Chuquicamata y el Sindicato de Supervisores comparten que uno de los pilares fundamentales para llevar adelante una coexistencia constructiva entre ambos, es la consolidación de relaciones laborales sólidas y colaborativas, basado en un sistema de diálogo orientado permanentemente a establecer un marco relacional con visión de futuro y que apunte a beneficiar a ambas partes.

En consonancia con lo anterior, ambas partes coinciden que el nivel creciente de desafíos en que se encuentra la División Chuquicamata hace indispensable avanzar de forma conjunta en la actual transformación en búsqueda y concreción de una empresa moderna, flexible; capaz de



adaptarse a los nuevos y crecientes desafíos de la minería de forma sustentable y competitiva en el tiempo.

En búsqueda de dichos objetivos, la División y el Sindicato han trabajado colaborativamente en generar un instrumento colectivo, que reconozca la real importancia de la supervisión en el logro de las propuestas a corto y largo plazo trazadas como negocio minero innovador. Lo anterior, por la vía de acordar un Convenio Colectivo que potencie al máximo las habilidades y competencias de la supervisión; reconociendo y reteniendo además el talento de aquellos y aquellas supervisores y supervisoras que son indispensables para el éxito de los desafíos planteados.

1.1. Partes, Objetivos y Alcances del Convenio Colectivo.

Son parte del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la División Chuquicamata de Codelco Chile y los trabajadores Supervisores Rol A con contrato individual de trabajo de carácter indefinido, que forman parte del grupo negociador, individualizados en el ANEXO N°1 y representados por el Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A.

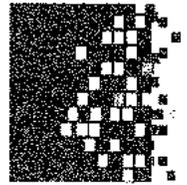
El objetivo del presente Convenio Colectivo, es establecer las condiciones comunes de trabajo, de las remuneraciones y de los beneficios, tanto económicos como sociales para los Supervisores Rol A de la División Chuquicamata y de las áreas distritales de la Vicepresidencia de Operaciones Norte, con contrato individual de trabajo de carácter indefinido, que forman parte del grupo negociador, individualizados en el ANEXO N° 1, teniendo presente que ellos integran la Administración de la División y ejercen sus funciones de acuerdo a las políticas y prácticas de la misma. Por tal razón, el presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene características propias y distintivas.

1.2. Definiciones.

1.2.1. SUPERVISOR ROL A.

Es el o la profesional Rol A, con contrato individual de trabajo de carácter indefinido, cuyas funciones primordiales son planificar, programar, organizar, dirigir, coordinar y controlar los trabajos del personal a su cargo, particularmente del Estamento Rol B de la División Chuquicamata.

Se extiende la definición de Supervisor Rol A, a aquel profesional que se desempeña en áreas de planificación, estudios, proyectos, asesoría o de gestión general de la División, que representa en su actividad laboral las facultades formalmente delegadas por parte del empleador, que con contrato de trabajo de Supervisor Rol A de carácter indefinido, también



representa en su actividad profesional la expresión de la Administración Superior, tanto en sus políticas y prácticas divisionales, con el propósito de cumplir con la misión y lograr los objetivos estratégicos del Negocio Divisional y Corporativo.

Para los efectos señalados, la Gerencia General de la División Chuquicamata delega en el Supervisor Rol A todas y cada una de las áreas de gestión del negocio, tanto de producción como de apoyo y staff, con facultades de acción específicas y énfasis en los siguientes focos:

- Gestión Integral de las Personas.
- Gestión Integrada de Seguridad, Salud Ocupacional, Producción y Costos.
- Gestión de Operaciones y Mantenimiento.
- Gestión Ambiental y Comunitaria.
- Gestión de Valor Agregado para el Negocio Divisional.

En todo caso, las características propias del cargo que ejerce cada Supervisor Rol A, en cuanto a roles y responsabilidades en conformidad con la legislación laboral vigente, están debidamente establecidas en cada Contrato Individual de Trabajo y sus correspondientes ANEXOS. Cuando en este instrumento se utilice la expresión Supervisor Rol A o simplemente Supervisor, se entenderá que se refiere a los Supervisores y Supervisoras individualizados en el ANEXO N°1.

1.2.2. Centro de Trabajo.

Cuando en este Convenio Colectivo se haga mención al "Centro de Trabajo", se entenderá que sus estipulaciones respectivas se aplicarán a los Supervisores Rol A que laboran en Chuquicamata, Calama o Antofagasta-Mejillones, o en sus continuadores legales y que sean parte integrante de este Convenio Colectivo de Trabajo.

1.2.3. Cargas Familiares.

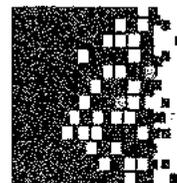
Se entenderá que son todas aquellas personas que se encuentran reconocidas por el organismo previsional respectivo o en trámite de reconocimiento como tales.

1.2.4. Hijos.

Se entenderá que se alude, indistintamente, a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, esto es, los nacidos dentro o fuera del matrimonio respectivamente, o adoptados conforme a la ley. Además, a los hijos e hijas de uno de los cónyuges (hijastros), siempre que las personas definidas como "hijos" sean cargas familiares conforme con el numeral 1.2.3) precedente.

1.2.5. Cónyuge.

Se entenderá que cuando se use la palabra "cónyuge", se alude indistintamente a quien con el supervisor o supervisora se encuentra unido por vínculo matrimonial no disuelto.



1.2.6. Padre o Madre.

Se entenderá que se alude al padre o madre del Supervisor Rol A, cualquiera sea su calificación jurídica, siempre que las personas indicadas como "padre" o "madre", sean cargas familiares del Supervisor Rol A conforme a lo expresado en la definición de "Cargas Familiares".

1.2.7. Hermana - Hermano

Se entenderá que se alude tanto al de simple o doble conjunción, esto es, hijos de uno o de ambos padres, respectivamente.

1.2.8. Pareja.

Se entenderá que se alude a la persona que acredite una unión consensual mínima de tres años con el Supervisor o Supervisora Rol A, mediante un informe de la Asistente Social de la División. No será necesario dicho informe en el caso de existir o estar por nacer hija o hijo en común. Esta definición convencional se aplicará solo en los casos expresamente contemplados en este Convenio Colectivo.

Los beneficios impetrados para un cónyuge excluyen a los de una pareja y viceversa. Asimismo, no se podrán impetrar beneficios para más de una pareja.

1.2.9. Escala de Sueldos Rol A.

Se refiere a la escala general de sueldos de los Supervisores Rol A de la División Chuquicamata y corresponde al conjunto de 12 categorías, signadas con los números 8 al 19 y subdivididas en dos niveles: A y B, respectivamente. Esta escala general de sueldos está contenida en el ANEXO 2 de este instrumento colectivo.

1.2.10. Cargo.

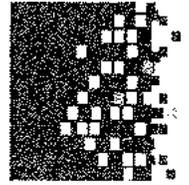
Conjunto de derechos, deberes y responsabilidades inherentes a las actividades que cada Supervisor Rol A debe desempeñar en la División Chuquicamata.

1.2.11. Sueldo Base Mensual.

Para todos los efectos legales, contractuales y convencionales, corresponde al monto mensual que se paga a un Supervisor Rol A por el desempeño de su cargo, dentro del rango de evaluación correspondiente y asociado a la escala de sueldos señalada en el numeral 1.2.9., precedente.

1.2.12. Sueldo Personal

Es el concepto definido e individualizado en ANEXO 3.



1.2.13. Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Cada vez que se usen las expresiones "Índice de Precios al Consumidor" o "IPC", las partes entienden que se hace referencia a aquel índice que fija el Instituto Nacional de Estadística o el organismo que lo reemplace.

1.2.14. Sueldo Personal Histórico.

Es el concepto definido e individualizado en ANEXO 3.

1.2.15. Asignación Individual

Es el concepto definido e individualizado en ANEXO 5.

1.2.16. Asignación de Antigüedad

Es el concepto definido e individualizado en ANEXO 3.

1.2.17. Asignación de Libre Disposición

Es el concepto definido e individualizado en ANEXO 5.

1.2.18. Incentivo Feriado Anual

Es el concepto definido e individualizado en ANEXO 5.

1.2.19. Reembolso Pasaje de Vacaciones

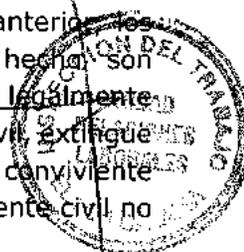
Es el concepto definido e individualizado en ANEXO 5.

1.2.20. Pasaje Becas Universitarias

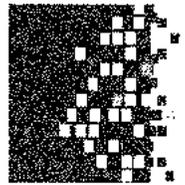
Es el concepto definido e individualizado en ANEXO 5.

1.2.21. Acuerdo de Unión Civil; Convivientes Civiles

Cuando en el presente Convenio Colectivo se haga referencia al cónyuge o al matrimonio o unión civil legalmente celebrados se entenderá asimismo hacer referencia, en lo pertinente, al Conviviente Civil o al Acuerdo de Unión Civil, respectivamente, con los requisitos y condiciones establecidos en la ley 20.830. Sin perjuicio de lo anterior, los beneficios otorgados en este Convenio Colectivo a convivientes de hecho son incompatibles con aquellos que se otorgan en caso de matrimonio o unión civil legalmente celebrados. El hecho de la celebración de matrimonio o de acuerdo de unión civil, extingue de pleno derecho los beneficios que se hayan otorgado con anterioridad al o la conviviente de hecho. Sin perjuicio de lo expuesto las partes declaran que el o la conviviente civil no constituye carga legal para ningún efecto de hecho o derecho.



ZMA



2. DE LAS REMUNERACIONES

2.1. Escala de Sueldos Rol A.

La Escala de Sueldo Rol A incorporada en el ANEXO 2 establece los montos vigentes al 1 de diciembre de 2023.

Dichos sueldos base se reajustarán el 01.04.2024 en el 100% de la variación del IPC ocurrida en el periodo comprendido entre 01.12.2023 y el 31.03.2024.

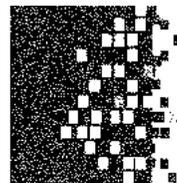
Los sueldos base actualizados en los términos indicados, serán reajustados adicionalmente a la entrada en vigencia de este instrumento colectivo, por única vez, en 1,00%.

2.2. Sistema de Reajustabilidad.

- a) A contar del 1 de abril de 2024, los sueldos base y los valores monetarios contenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se reajustarán cada cuatro meses en el 100% de la variación del IPC. Este reajuste operará antes de dicho plazo cuando la variación porcentual acumulada del IPC alcance o supere el 3,5%.
- b) En lo sucesivo, el IPC base corresponderá al que rija al último día del mes inmediatamente anterior al último reajuste que se aplique conforme al sistema antes mencionado.
- c) Las variaciones porcentuales negativas del IPC no significarán disminución de sueldos base y serán compensadas en la siguiente variación positiva del IPC.
- d) Los reajustes a que se refiere la presente cláusula se harán efectivos a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se cumpla alguno de los dos requisitos establecidos en la letra a) que precede.
- e) Los reajustes pactados en esta cláusula se imputarán a cualquier reajuste de sueldos aprobado por leyes o disposiciones gubernamentales de carácter obligatorio o de cualquier otro tipo, que se otorgue durante la vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo.

2.3. Incentivo Variable de la Supervisión Rol A (IVS).

La División Chuquicamata en el marco de la implementación de la Transformación, definido en el mapa estratégico tendrá múltiples desafíos en los ámbitos de la gestión del negocio, tanto para la competitividad como para la sustentabilidad de la división.



Por lo anterior, la estructura de compensaciones para los Supervisores Rol A contempla una remuneración variable asociada a la contribución y cumplimiento de metas anuales del negocio divisional.

En este contexto, las partes acuerdan un Incentivo Variable de la Supervisión (IVS), el cual está determinado por la siguiente expresión:

$$(i) \quad \mathbf{IVS = IDS + IICD}$$

Donde:

IVS : Incentivo Variable de la Supervisión Rol A. Monto Anual Bruto en número de Sueldos Base Mensual (SBM) para cada Supervisor Rol A.

IDS : Incentivo al Desempeño de la Supervisión, expresado como número de SBM, y cuya referencia se corresponde con la escala de sueldo individual de cada Supervisor Rol A.

IICD : Incentivo al Incremento de la Competitividad Divisional, expresado como número de SBM, y cuya referencia se corresponde con la escala de sueldo individual de cada Supervisor Rol A.

2.3.1. Incentivo al Desempeño de la Supervisión (IDS)

El Incentivo al Desempeño de la Supervisión (IDS), es un incentivo de carácter anual, cuya procedencia y pago depende del resultado de la operación divisional en el cumplimiento de los Convenios de Desempeño Divisional y de cada Gerencia, conforme a la siguiente expresión:

$$(ii) \quad \mathbf{IDS = 65\% \text{ NCDD} + 35\% \text{ NCDG}}$$

Donde:

NCDD: Nota Convenio de Desempeño Divisional.

NCDG : Nota Convenio de Desempeño por Gerencia.

En la Tabla 1 se muestra la correlación que asocia la Nota obtenida en el IDS con el número de SBM que le corresponde a cada Supervisor Rol A.

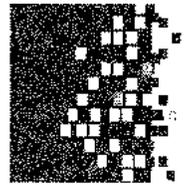


Tabla 1. N° Sueldos Base Bruto Mensual IDS.

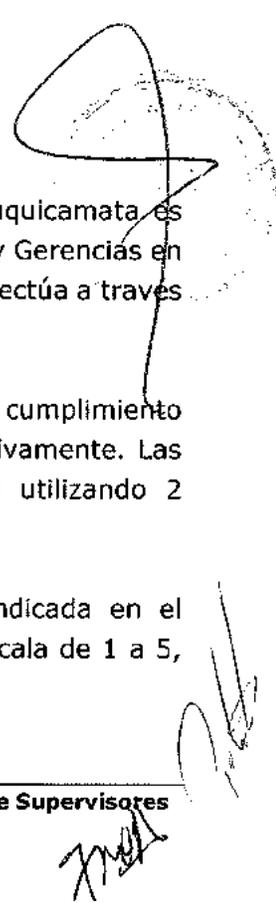
Nota	N° SBM	Nota	N° SBM
2,0	0,200	3,5	2,567
2,1	0,200	3,6	2,703
2,2	0,200	3,7	2,875
2,3	0,200	3,8	3,040
2,4	0,200	3,9	3,192
2,5	0,200	4,0	3,315
2,6	0,400	4,1	3,416
2,7	0,600	4,2	3,516
2,8	0,800	4,3	3,620
2,9	1,000	4,4	3,720
3,0	1,707	4,5	3,822
3,1	1,875	4,6	3,923
3,2	2,040	4,7	4,025
3,3	2,208	4,8	4,130
3,4	2,373	4,9	4,232
		5,0	4,333

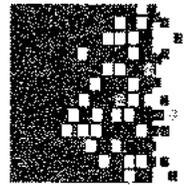
1. **Convenio de Desempeño Divisional (CDD)**

La evaluación anual del Convenio de Desempeño de la División Chuquicamata es realizada por la Presidencia Ejecutiva a través de las Vicepresidencias y Gerencias en las cuales esta delega, y que a nivel de la División Chuquicamata, se efectúa a través de la Gerencia de Administración o quien la reemplace.

La escala de la calificación es de 0 a 3, donde la nota 1,5 se asocia al cumplimiento de la meta, y las notas 0 y 3 al extremo inferior y superior, respectivamente. Las calificaciones intermedias se calculan con una interpolación lineal utilizando 2 decimales.

Para efectos de la evaluación del instrumento colectivo la nota indicada en el Convenio de Desempeño Divisional (NCDD) se transformará a una escala de 1 a 5,





donde la nota 3 se asocia al cumplimiento de la meta, y las notas 1 y 5 al extremo inferior y superior respectivamente, a través del siguiente mecanismo:

$$NCDD = NCDD_{(ESCALA\ 0-3)} * \frac{4}{3} + 1$$

2. Convenio de Desempeño por Gerencia (CDG)

Se generará un Convenio de Desempeño por Gerencia. Este convenio y su métrica serán definidos entre el Gerente General y el Gerente del área, en concordancia con el Convenio de Desempeño Divisional. La nota asociada a la evaluación de este convenio, "NCDG", es la que se utilizará para la evaluación del incentivo.

El control de la efectividad de los resultados de este convenio será de cargo de la Gerencia de Administración, o la que la reemplace, la cual liderará el proceso de establecimiento de metas y evaluación de resultados.

La escala de la calificación es de 1 a 5, donde la nota 3 se asocia al cumplimiento de la meta, y las notas 1 y 5 al extremo inferior y superior, respectivamente. Las calificaciones intermedias se calculan con una interpolación lineal utilizando 2 decimales.

2.3.2. Incentivo al Incremento de la Competitividad Divisional (IICD)

Este Incentivo tiene como objetivo motivar y reconocer el cumplimiento Divisional, por sobre el rango considerado en el CDD (Convenio de Desempeño Divisional), respecto del Cash Cost Divisional (C1), para así aumentar la creación de valor, y se calcula de acuerdo con la siguiente expresión:

(iii) **IICD = X * SBM**

Donde:

X: es el número de Sueldos Base Mensual respectivo obtenido de la Tabla 2, a partir de la diferencia entre "C1 Presupuesto División Chuquicamata menos el C1 Real División Chuquicamata", para cada año calendario

En la Tabla 2 se muestra la correlación entre la diferencia "C1 Presupuesto División Chuquicamata menos el C1 Real División Chuquicamata" y el valor de **X**. Las calificaciones intermedias se calcularán con una interpolación lineal utilizando un (1) decimal, teniendo como máximo anual de 1,5 SBM.



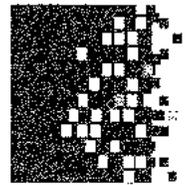
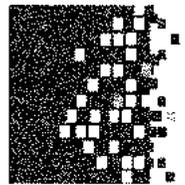


Tabla 2. N° Sueldos Base Bruto Mensual IICD.

Diferencia [cU\$\$/lb] Cl opto. - Cl real	Sueldo Base Mensual
0,0	0,2
0,3	0,4
0,6	0,5
0,9	0,6
1,2	0,7
1,5	0,8
1,8	0,9
2,1	1,0
2,4	1,2
3,0	1,5

2.3.3. Consideraciones respecto del Incentivo Variable (IVS)

- (1) Los valores resultantes son valores brutos anuales.
- (2) La aplicación de este bono considera a toda la Supervisión Rol A con contrato de carácter indefinido.
- (3) La variable IDS es de evaluación y liquidación anual. Sin embargo, la División pagará anticipos trimestrales correspondientes al 70% del valor calculado para cada trimestre, pago que se hará efectivo en los meses de abril, julio y octubre de cada año de vigencia de este Instrumento Colectivo de Trabajo.
- (4) La variable IICD se evaluará, pagará y liquidará anualmente.
- (5) La liquidación final anual del IVS, se materializará durante el mes de marzo del año siguiente al evaluado.
- (6) La División difundirá los objetivos del convenio de desempeño a la supervisión, dentro de un plazo de 120 días corridos contados desde la entrada en vigencia del convenio colectivo.
- (7) El IVS se pagará en función de los días efectivamente trabajados durante el año en evaluación.
- (8) El cálculo y evaluación del Incentivo IVS no considerará ningún tipo de contingencias ni depuraciones, salvo en aquellos casos excepcionales en que estas sean autorizadas



por el nivel facultado y aplicadas al Convenio de Desempeño Divisional y su relación directa con los convenios de cada gerencia.

- (9) Los Convenios de Desempeño Divisionales, por Gerencia y el C1 y P1 oficial serán informados al Sindicato durante los 30 días siguientes a su emisión oficial, a través de una reunión entre las partes.
- (10) Respecto de los Supervisores Rol A que percibirán el IVS, se considerará lo siguiente:
- Supervisores Rol A deben tener al menos un mes de antigüedad al 31 de diciembre de cada año.
 - Si la antigüedad a esa fecha es inferior a un año, se pagará en forma proporcional.
 - Los Supervisores Rol A, que terminen su contrato de trabajo antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia de este Instrumento, percibirán la proporción correspondiente al tiempo que hubieren trabajado.

2.4. Gratificación.

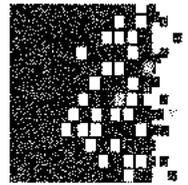
Gratificación Legal

La gratificación legal aplicable a todos los Supervisores y Supervisoras, con contrato individual de trabajo, de carácter indefinido, que sean parte del presente instrumento colectivo, se regirá por lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto Ley N° 2.759 y en la letra a) del artículo 5° del Decreto Ley N° 2.950, 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 a la Ley N° 13.196, Ley Reservada del Cobre.

La Gratificación Legal será igualmente aplicable a los Supervisores o Supervisoras 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 supervisor o Supervisoras 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.



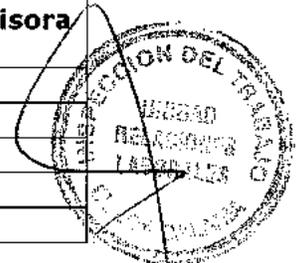
Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales

En el evento de no existir utilidades líquidas para el pago de la Gratificación Legal señalada precedentemente por un monto superior a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM) brutos, para cada Supervisor o Supervisora, 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:

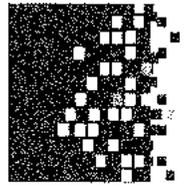
- a) El Resultado Operacional se obtendrá al restarle a los ingresos por ventas de la Corporación los: (i) costos por ventas; y asimismo (ii) los gastos de administración de todas las divisiones (excluida la Vicepresidencia de Proyectos y Vicepresidencia de Comercialización).
- b) La procedencia de la Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales y su monto se determinará conforme a la siguiente tabla:

Resultado Operacional

Resultado Operacional (MUS\$)	Monto a pagar a cada Supervisor o Supervisora (IMM)
> 2400	4,75 IMM
2400 ("Límite superior")	4,75 IMM (Bruto)
1900 ("Límite medio")	3 IMM (Bruto)
1400 ("Límite inferior")	1 IMM (Líquido)
< 1400	0 (cero)



- c) 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 Profesional por concepto de Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales se calculará mediante una interpolación lineal entre los tramos de valores especificados en la Tabla de Resultado Operacional, precedente.
- d) Todos los cálculos se harán con dos 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 cinco y, en caso de ser inferior a cinco, no se hará ajuste.
- e) Cuando el Resultado Operacional (sobre la base de la aplicación de la tabla anterior), permita pagar a cada Supervisor o Supervisora 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

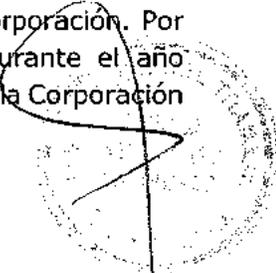


al o la Profesional será bruto, siendo de su cargo los impuestos personales a la renta y las cotizaciones previsionales y de salud correspondientes.

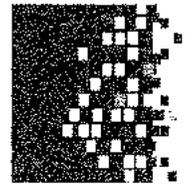
- f) Cuando el Resultado Operacional permita pagar un monto fluctuante entre 2,5 IMM e inferior a 3 IMM, el Supervisor o Supervisora recibirá un monto líquido de 2,5 IMM, siendo de cargo de la Corporación el pago de los impuestos personales a la renta y las cotizaciones previsionales y de salud correspondientes.
- g) Cuando el Resultado Operacional (sobre la base de la aplicación de la tabla superior), permita pagar a cada supervisor o supervisora una cantidad inferior a 2,5 IMM brutos, el monto que corresponda pagar por la Corporación al Supervisor o Supervisora 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.
- h) 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.
- i) En caso que proceda el otorgamiento de la Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales, tendrán derecho a percibirla los Supervisores o Supervisoras, con contrato de trabajo indefinido, que sean parte del presente proceso de Negociación Colectiva, socios y socias del Sindicato de Supervisores Rol A.
- j) La Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales será igualmente aplicable a los Supervisores y Supervisoras 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 y dichas Profesionales la proporción correspondiente a los meses trabajados durante dicho año para la Corporación. Por otra parte, si el Supervisor o Supervisora se hubiera integrado durante el año respectivo, el pago se realizará en proporción al tiempo trabajado para la Corporación en el señalado año.

2.5. Bono Experiencia Laboral.

La División pagará a cada Supervisor Rol A un Bono Anual equivalente a un 60% de su Sueldo Base Bruto mensual cada vez que cumpla el periodo exigido para devengar su feriado anual. Se anticipará el total de este Bono, durante los primeros 10 días del mes en que el Supervisor Rol A cumpla la anualidad ya referida, deduciendo los descuentos legales, previsionales y retención judicial cuando corresponda.



[Handwritten signature]



Para todos los efectos contractuales y legales, este bono se devenga en el tiempo a razón de una doceava parte por cada mes trabajado. En caso de término del contrato de trabajo del Supervisor Rol A, este Bono se pagará en proporción al tiempo trabajado desde su fecha de ingreso a la División o desde la fecha que enteró su última anualidad, según corresponda, liquidándolo y registrándolo debidamente en el finiquito respectivo.

El Bono Experiencia Laboral, atendido su carácter anual, no será base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato.

3. TRABAJO Y DESCANSO.

3.1. Bono de trabajo por turno.

La División pagará un bono equivalente al 22% del respectivo sueldo base mensual, a todos aquellos Supervisores que laboren regularmente en el sistema excepcional de jornada 7x7 turno A/B. Asimismo, el monto antes indicado corresponderá a un 8% del respectivo sueldo base mensual, para todos aquellos Supervisores que se desempeñen regularmente en el sistema excepcional 7x7 turno A.

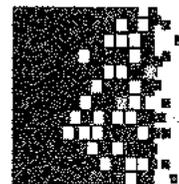
Este bono se pagará proporcionalmente a los turnos efectivamente laborados durante el mes, considerándose los días de devolución de descanso como días efectivamente trabajados. Igualmente, este bono se pagará por comisiones de servicios, permisos compensados, permisos con goce de sueldo, y actividades de capacitación o entrenamiento, hasta por un plazo máximo de 15 días continuos. Este bono se pagará, además, durante el feriado anual de los Supervisores beneficiarios.

Además, percibirán este beneficio en forma proporcional a los días trabajados, todos aquellos Supervisores que en forma excepcional y por necesidades operacionales, tengan que desempeñarse en la modalidad señalada. En todo caso, aquellos Supervisores que laboran en una jornada excepcional distinta al 7x7, no podrán efectuar reemplazos respecto de aquellos Supervisores sujetos a esta última jornada.

Este bono es incompatible con cualquier otra remuneración que se pague para compensar trabajos por turnos, exceptuándose lo establecido en la cláusula 4.5. "*Compensación feriados especiales*".

Sin perjuicio de lo anterior, el cálculo de este bono considerará el sueldo personal histórico de los Supervisores individualizados en el ANEXO N°3 del presente instrumento colectivo de trabajo.





3.2. Cambio de turno y relevos en sistema excepcional 7x7 A/B.

La División compensará a los Supervisores que efectivamente realicen la práctica de cambio de turno y relevos para los efectos de coordinar sus equipos de trabajo.

El bono de relevo será pagado de acuerdo con la letra f) punto c.2. del Acuerdo Marco para la implementación, administración y control de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, de 28.11.2013 (ANEXO 6).

3.3. Turno de fin de semana en sistema excepcional 4x3.

Cuando a expreso requerimiento de la Jefatura, y por necesidades temporales del área, el Supervisor deba trabajar en turno de fin de semana, la permanencia máxima en el lugar de trabajo será de 11 horas y 15 minutos para los cuatro (4) días de trabajo de la jornada (lunes a jueves).

Dicho turno de fin de semana será compensado con 3,5 días de descanso, los cuales se harán efectivos a partir del mediodía del lunes y los días martes, miércoles y jueves inmediatamente siguientes, más 9,75 UF brutas, considerándose para ello una jornada diaria de trabajo (permanencia máxima en el lugar de trabajo) de 12 horas.

Si el Supervisor no utiliza los días de descanso compensatorios a que tiene derecho de acuerdo con esta cláusula, dentro de los 30 días siguientes a su devengamiento, dichos días serán compensados en dinero por la División, a valor de tiempo sencillo, en la liquidación de remuneraciones correspondiente al periodo inmediatamente siguiente a que dicho plazo hubiese expirado.

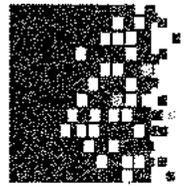
En consecuencia, dicho pago extinguirá el derecho a solicitar los días compensatorios de descanso.

Esta compensación operará de pleno derecho si dentro del periodo indicado el supervisor no hace uso de manera íntegra y continua de los días compensatorios.

Los días compensatorios referidos no son divisibles ni parcializables en horas y/o fracciones de días.

3.4. Turno de llamado o turno pasivo de fin de semana.

Los Supervisores afectos a turnos de llamado o turnos pasivos de fin de semana, deberán estar disponibles cada vez que sean requeridos para atender situaciones de trabajo. Para estos efectos, se entenderá que un Supervisor estará en turno de llamado o turno pasivo de fin de semana, cuando se le comunique oportuna y expresamente dicha situación.



El turno de llamado o turno pasivo de fin de semana será compensado con la suma de UF 6,5 brutas más 1 día de descanso, por cada turno (llamado o pasivo) realizado.

Cada día adicional a un turno pasivo de fin de semana se compensará en un tercio del valor total del turno señalado en el párrafo anterior.

En caso de que el Supervisor afecto a turno de llamado deba, a requerimiento de su Jefatura, concurrir a las faenas a resolver situaciones de emergencia, sus horas efectivamente laboradas serán compensadas con UF 1,08 brutas por cada hora trabajada en exceso o en su defecto como hora extraordinaria si el cálculo de dicha hora arrojase un monto mayor al indicado.

Además, el Supervisor tendrá un descanso mínimo garantizado de 10 horas cada vez que prolongue su jornada, el cual no podrá ser descontado de sus remuneraciones.

3.5. Supervisores pertenecientes al Servicio Médico

Los Supervisores pertenecientes al Servicio Médico, se registrarán, en lo pertinente, por los términos y condiciones establecidos en el ANEXO N°7 del presente instrumento colectivo.

3.6. Prolongación de la Jornada Diaria.

Sin perjuicio de lo indicado en los numerales precedentes, y a expreso requerimiento de la Jefatura respectiva, lo que deberá ser suficientemente justificado y respaldado formalmente, el Supervisor podrá prolongar su jornada diaria de trabajo, lo cual será pagado con la suma mínima de UF 1,08 brutas por cada hora trabajada en exceso o en su defecto como hora extraordinaria si el cálculo de dicha hora arrojase un monto mayor al indicado.

Además, el Supervisor tendrá un descanso mínimo garantizado de 10 horas cada vez que prolongue su jornada, el cual no podrá ser descontado de sus remuneraciones.

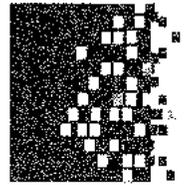
4. DE LOS BENEFICIOS LABORALES.

4.1. Indemnización por años de servicios

4.1.1. Supervisores con Contrato Individual vigente al 31.12.2009.

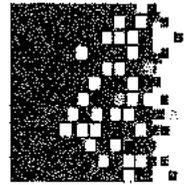
- a) Al término de su contrato indefinido de trabajo, la División pagará al Supervisor Rol A por cada año completo de servicios continuos y fracción posterior igual o superior a seis meses, sin limitación alguna del número de años resultantes, una indemnización líquida en conformidad con los siguientes términos:





- (1) Un sueldo base mensual actualizado al primer día del mes del retiro, conforme a la variación porcentual acumulada del IPC determinada a partir de la fecha de su último reajuste.
 - (2) El sueldo personal mensual actualizado al primer día del mes del retiro, de acuerdo con la variación porcentual acumulada del IPC determinada a partir de la fecha de su último reajuste.
 - (3) El valor incremental a que tienen derecho los Supervisores Rol A con contrato vigente al 31 de Julio de 1994, de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo que expiró en esa fecha. Este valor incremental se refiere al monto que habrían obtenido en sus remuneraciones mensuales, por concepto de asignación de antigüedad durante el periodo comprendido entre el 01 de agosto de 1994 y la fecha de su retiro efectivo. En el ANEXO N°3 se incorpora la nómina de Supervisores Rol A con este derecho y su respectiva Asignación de Antigüedad.
 - (4) Una asignación igual a 14,6% en reemplazo del antiguo Bono de Gestión Divisional a que se refiere la letra a.4) del punto 3.1 del Contrato Colectivo de Trabajo que expiró el 31 de mayo de 2001, aplicada sobre la suma del sueldo del cargo mensual más el Sueldo Personal establecido en el Contrato Colectivo que expiró en la misma fecha, si ello procediere. Para los efectos de su aplicación, en el ANEXO N°3 se establece la nómina de Supervisores Rol A y su respectivo Sueldo Personal Histórico a que tuvieron derecho a la fecha antes indicada.
- b) Adicionalmente, recibirá la suma acumulada de los incrementos mensuales debidamente actualizados que dejó de percibir a contar del 01 de Agosto de 1994 hasta la fecha de su retiro efectivo, de acuerdo con la cláusula 2.3 "Asignación de Antigüedad", contenida en el Contrato Colectivo que expiró el 31 de Mayo de 2001, y conforme se establece en el ANEXO N°3 del presente Convenio Colectivo.
- c) Para aquellos Supervisores Rol A que se hayan transferido a la División Chuquicamata desde otras Divisiones o Casa Matriz de Codelco-Chile o sus antecesoras legales, el monto de su indemnización por años de servicios será determinado de acuerdo con las normas corporativas que rigen esta materia.
- d) Para tener derecho a la Indemnización, el contrato de trabajo del Supervisor Rol A no deberá haber terminado por la causal del N°1, letras a); b); c); d); e) y f) del Artículo 160 del Código del Trabajo.

En el evento de despido por una o más de las causales de caducidad anteriormente señaladas, la División establecerá los hechos en una investigación interna, en la cual



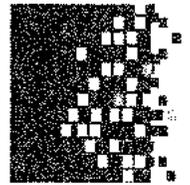
el Supervisor Rol A afectado podrá formular sus descargos, y cuyos resultados serán informados al Sindicato en forma previa a la adopción de la medida que corresponda.

Si la investigación interna determina la procedencia del despido, la División fundamentará la formulación de la causal antes indicada en una carta dirigida al Supervisor Rol A, que deberá ser enviada dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del Supervisor de la División y con copia a la Inspección del Trabajo.

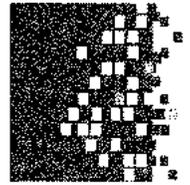
La falta de investigación en los términos expresados precedentemente, o su iniciación posterior a 120 días contados a partir de la fecha de ocurrencia de los hechos o de la fecha de conocimiento de la División, importará la renuncia de la División a la invocación de la causal N°1, letras a); b); c), d), e) y f), del Artículo 160 del Código del Trabajo.

En este caso y para determinar la procedencia del pago de la indemnización por años de servicios, deberá distinguirse según si eventualmente, se interpone acción criminal por parte de la División y/o demanda del trabajo por parte del Supervisor Rol A despedido, y en conformidad con las siguientes reglas:

1. Si únicamente se sustanciare acción criminal en contra del Supervisor Rol A, la indemnización por años de servicios se pagará a éste cuando se compruebe que se ha dictado a su favor sobreseimiento definitivo o sentencia absolutoria ejecutoriada en la causa.
2. Si como consecuencia de este despido se sustancia causa laboral por parte del ex supervisor Rol A, con el mérito de la sentencia ejecutoriada que declare el despido injustificado, indebido o improcedente, la División deberá pagar al Supervisor Rol A despedido, la indemnización por años de servicios establecida en el presente instrumento colectivo y aquella sustitutiva del aviso previo si correspondiere, aumentada en la forma legal correspondiente, según lo establezca la sentencia judicial respectiva.
3. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, en el evento que el supervisor Rol A interponga demanda laboral en contra de la División, y que la sentencia ejecutoriada determine que el despido fue justificado o procedente, aunque la sentencia criminal absuelva o sobresea temporal o definitivamente al supervisor Rol A despedido (si se hubiese sustanciado, asimismo, un proceso penal en contra del supervisor), éste no tendrá derecho a la indemnización por años de servicios señalada en esta cláusula. Con mayor razón no procederán estas indemnizaciones si tanto la sentencia laboral como la criminal sean ambas desfavorables para el Supervisor Rol A.



4. En los casos señalados en los números (1) y (2) que preceden, el monto de la indemnización deberá reajustarse en la variación del IPC entre el mes anterior al del término del contrato y el mes precedente a la fecha efectiva de término. La indemnización así reajustada devengará el máximo interés permitido para operaciones reajustables.
- e) A los Supervisores Rol A que se acogieron en los plazos establecidos a la Ley N° 17.335, y que restituyeron los valores correspondientes a los periodos trabajados en la División con anterioridad al 07 de marzo de 1974, se les reconocerán dichos periodos para los efectos del pago de esta Indemnización.
- f) A los Supervisores Rol A contratados con anterioridad al 07 de Marzo de 1974 no acogidos a la Ley N°17.335 y que no restituyeron los valores recibidos por concepto de Indemnización por Años de Servicios, se les reconocerá todo el tiempo anterior deduciendo de la Indemnización final que les corresponda, el valor pagado anteriormente, debidamente reajustado en la variación porcentual del IPC correspondiente al periodo entre la fecha efectiva de pago y la fecha de término de su último contrato.
- g) En caso de fallecimiento del Supervisor Rol A, este beneficio se pagará de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo, o a las del testamento, o a las normas sobre sucesión intestada.
- h) Los herederos podrán solicitar a la División un anticipo de hasta el 50% de los haberes que le correspondan por concepto de Indemnización por Años de Servicios.
- i) El Supervisor Rol A que presente su renuncia debidamente ratificada ante la Inspección del Trabajo, Notario Público o ante el Presidente del Sindicato, con una anticipación mínima de un mes a la fecha de su retiro efectivo, podrá solicitar a la División un adelanto de hasta el 50% del monto que le corresponda percibir por Indemnización por Años de Servicios, conforme a los términos de este Convenio Colectivo. Asimismo, este anticipo podrá ser solicitado en las condiciones ya señaladas, con 60 días de anticipación a la fecha del retiro efectivo del Supervisor Rol A.
- j) Para ser despedido por la causal prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, la División establecerá los hechos en una investigación interna, incluyendo los descargos del Supervisor Rol A y cuyos resultados serán informados al Sindicato en forma previa a la adopción de la medida. No Obstante, la configuración de la causal, el Supervisor Rol A tendrá derecho a percibir la indemnización por años de servicio.



- k) En cualquier caso, la División presentará al Supervisor o a sus herederos si correspondiere, una propuesta de finiquito que contenga todas las partidas y cuestiones pendientes. Esta propuesta será entregada en un plazo no superior a diez días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la carta de despido o desde la fecha de presentación a la División de la documentación correspondiente por parte de los herederos. El Sindicato recibirá una copia de tal propuesta dentro del plazo señalado.
- l) Con todo, el pago y suscripción del finiquito deberá producirse en un plazo no superior a 10 días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la carta de despido o desde la fecha de presentación de la documentación correspondiente ante la División por parte de los herederos.

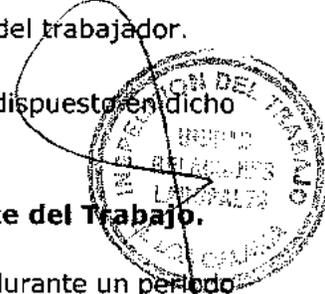
4.1.2. Supervisores contratados a partir 01.01.2010.

- a) La División pagará al Supervisor Rol "A" con contrato de trabajo individual e indefinido, celebrado a partir del 01.01.2010, al término de éste, una indemnización líquida por cada año completo de servicios continuos y fracción posterior igual o superior a seis meses, con tope de UF 90 por cada año indemnizable y de 330 días u once (11) años.
- b) Para tener derecho a la indemnización anterior, el supervisor deberá tener, a lo menos, 3 años de antigüedad, continuos o discontinuos, en esta División u otras de la Corporación, independiente de su tipo de contratación en el periodo. Su indemnización se calculará en base a la duración de su contrato de trabajo individual e indefinido.
- c) Esta indemnización por años de servicios, procederá única y exclusivamente en caso de mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria o muerte del trabajador
- d) El requisito de antigüedad no se aplicará en caso de fallecimiento del trabajador.
- e) En los casos del artículo 161 del Código del Trabajo, se estará a lo dispuesto en dicho cuerpo legal.

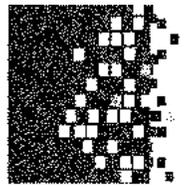
4.2. Subsidios por Enfermedad Natural o Profesional, o por Accidente del Trabajo.

La División mantendrá la remuneración íntegra más Asignación de Zona durante un periodo máximo de 12 meses para el Supervisor Rol A, y que se encuentre acogido a licencia por enfermedad natural y licencias pre y post natal.

De igual forma, mantendrá la remuneración en los términos señalados, durante un periodo máximo de 18 meses en caso de licencia por enfermedad profesional o accidente del trabajo



[Handwritten signature]



del Supervisor Rol A, previo informe del Hospital del Cobre, y recuperando cuando proceda el valor de los subsidios legales.

Pasado el plazo de 12 o 18 meses no se pagará el equivalente a la suma de la Asignación de Zona y el Incentivo Variable (IVS).

4.3. Indemnización Especial.

a) Se establece el pago, por una sola vez, de una Indemnización Especial al Supervisor Rol A, que sufre una incapacidad permanente como consecuencia de accidente de cualquier naturaleza, conforme a la siguiente escala, sin que ello importe directa o indirectamente un reconocimiento de responsabilidad por parte de la División:

1. Más de 20% y menos de 40% de incapacidad: 0,52 Sueldos Base de la Categoría 19A.
2. Igual o superior a 40% y menos de 50% de incapacidad: 1,04 Sueldos Base de la Categoría 19A.
3. Igual o superior al 50% de incapacidad: 2,08 Sueldos Base de la Categoría 19A.
4. Para percibir este beneficio no será necesario que el Supervisor Rol A termine su contrato de trabajo con la División.

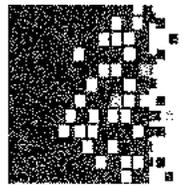
b) En el caso que el Supervisor Rol A incapacitado por accidente de cualquier naturaleza o enfermedad profesional renuncie a la División, recibirá por una sola vez una Indemnización Especial conforme a los siguientes términos:

1. Más de 20% y menos de 40% de incapacidad: 3 Sueldos Base de la Categoría 19A.
2. Igual o superior a 40% y menos de 50% de incapacidad: 6 Sueldos Base de la Categoría 19A.
3. Igual o superior al 50% de incapacidad: 9 Sueldos Base de la Categoría 19A.

c) El monto de los sueldos a que se hace mención en esta cláusula será el vigente al momento del pago de la Indemnización Especial.

d) Las incapacidades provenientes de accidente del trabajo o enfermedad profesional, serán dictaminadas por los organismos establecidos por la Ley 16.744 y respecto de aquellas provenientes de accidentes no laborales, serán determinadas por el Hospital del Cobre.

En caso de discrepar de la resolución del Hospital del Cobre, el afectado podrá recurrir a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez Regional (COMPIN). Si el dictamen de la COMPIN fuese diferente al diagnóstico del Hospital del Cobre, se pagará dicha diferencia si corresponde, y debidamente reajustada en la variación porcentual del



IPC acumulada entre la fecha de pago de la indemnización especial y la fecha del dictamen de la COMPIN.

- e) Los beneficios establecidos en las letras a) y b) anteriores, son incompatibles entre ellos. No obstante, el Supervisor Rol A que haya recibido la indemnización indicada en la letra a) anterior, podrá solicitar el beneficio establecido en la letra b) anterior, deducidos los valores percibidos con anterioridad debidamente actualizados conforme a la variación del IPC.
- f) Si un Supervisor Rol A fallece a consecuencia de un accidente del trabajo, la División otorgará una ayuda en dinero a la cónyuge viuda(o), por un monto de UF 1.400. La misma ayuda se otorgará a los hijos menores del Supervisor Rol A, repartida en partes iguales, si éste falleciere en estado de viudez. A falta de estos beneficiarios, se aplicarán las reglas sobre sucesión intestada o el testamento, según corresponda.

En caso de fallecimiento de un Supervisor Rol A soltero por causa de accidente del trabajo, la ayuda señalada precedentemente se pagará de acuerdo con las disposiciones legales sobre sucesión intestada o de acuerdo al testamento, según corresponda.

4.4. Seguros en General.

4.4.1. De Vida Personal.

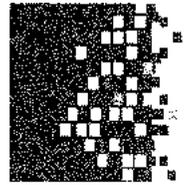
Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la División contratará, administrará y financiará el 100% de la prima mensual de un Seguro de Vida Colectivo que contratará para todos los Supervisores Rol A. El monto de este Seguro será el que se indique en la Póliza respectiva, la cual tendrá cobertura en caso de muerte natural o por accidente, y por incapacidad absoluta.

4.4.2. En Comisión de Servicios.

4.4.2.1. Seguro de Vida.

La División mantendrá un seguro de accidentes personales para los Supervisores Rol A durante viajes y permanencia por comisión de servicios, por capacitación o entrenamiento, ya sea en el país o en el extranjero o fuera del centro de trabajo en que el Supervisor Rol A labora habitualmente, y de acuerdo con las condiciones de la póliza vigente.

Este seguro se hará extensivo por actividades sindicales, informadas previamente a la Gerencia de Recursos Humanos y de acuerdo al procedimiento vigente.



4.4.2.2. Seguro de Salud.

La División contratará un sistema de seguro de salud que cubra atenciones por enfermedad o accidente, que le puedan ocurrir al Supervisor Rol A durante una Comisión de Servicios en el extranjero. Este seguro se hará extensivo por actividades sindicales, informadas previamente a la Gerencia de Recursos Humanos y de acuerdo al procedimiento vigente.

4.5. Compensación Feriados Especiales.

Por cada turno efectivamente trabajado en:

- 4.5.1 Turno B del día 17 de septiembre.
- 4.5.2 Turnos A y B del día 18 de septiembre.
- 4.5.3 Turnos A y B del día 19 de septiembre.
- 4.5.4 Turno B del día 24 de diciembre.
- 4.5.5 Turno B del día 31 de diciembre.
- 4.5.6 Turnos A y B del día 01 de enero.

La División pagará a los Supervisores Rol A un monto líquido de 15 UF. Esta compensación se pagará en la liquidación mensual de remuneraciones del mes respectivo.

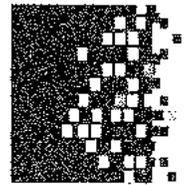
Por su parte, a aquellos supervisores citados fuera de su secuencia de turno y que se encuentren en descanso, adicionalmente a la compensación señalada en el párrafo anterior se les devolverá un día por cada turno trabajado, circunstancia que no dará lugar a pago de sobretiempo alguno por cada turno laborado.

Si el supervisor trabaja más horas que las de su turno correspondiente, los valores indicados precedentemente se pagarán en forma proporcional (UF 1,08 bruto por hora adicional efectivamente trabajada).

4.6. Bono de Interinato.

La División pagará un Bono de Interinato al Supervisor Rol A que asuma interinamente un cargo vacante, de categoría superior al que desempeña y por el período que dure el interinato. El monto de este Bono será igual a la diferencia entre el Sueldo Base de la categoría mínima del cargo superior y el Sueldo Base del Supervisor Rol A que ejerza el interinato. En caso de que el interinato cumpla un período de 90 días, la Gerencia del área respectiva deberá pronunciarse sobre el nombramiento del cargo en propiedad, a través de la aplicación de normativa Corporativa pertinente (NCC 28) o la que la reemplace.

Si entre la categoría mínima del cargo vacante y la categoría del Supervisor Rol A que realiza el interinato, no hubiere diferencia o ésta fuere negativa, se pagará la diferencia



correspondiente entre la categoría inmediatamente superior a la escala de sueldo del Supervisor Rol A que está realizando el interinato.

4.7. Bono de Reemplazo.

Se entenderá que se ejecuta un reemplazo cuando a requerimiento previo, expreso y escrito de la Jefatura del Área que corresponda, un Supervisor Rol A realice un conjunto de labores que corresponden a un cargo Rol A de categoría superior, sin perjuicio de las labores propias de su cargo. El citado Bono se calculará a contar del primer día de realización efectiva de la práctica y se pagará en la liquidación de sueldo del período respectivo. Para ello, la Gerencia del Área que corresponda ingresará al sistema de tiempo los días que efectivamente se haya realizado el reemplazo.

El bono de reemplazo será igual a la diferencia que exista entre el sueldo base de la categoría mínima del cargo superior reemplazado y el sueldo base del Supervisor que ejerce el reemplazo. Este bono se calculará en forma proporcional a los días corridos de ejecución del reemplazo.

Si entre la categoría mínima del cargo superior reemplazado y la categoría del Supervisor Rol A que realiza el reemplazo, no hubiere diferencia o ésta fuere negativa, se pagará la diferencia correspondiente entre la categoría inmediatamente superior a la escala de sueldo del Supervisor Rol A que está realizando el reemplazo.

4.8. Compensación Especial por Faena Remota.

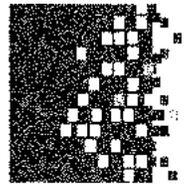
El Supervisor Rol A que, en cumplimiento de su rol y responsabilidades y por encargo de su jefatura respectiva, tenga que desempeñar labores en áreas remotas, distantes o de difícil acceso, respecto de su lugar habitual de trabajo, percibirá una Compensación Especial de UF 0,5 por cada día de ocurrencia de esta condición. Para efectos del pago respectivo, el área correspondiente enviará mensualmente a la Gerencia de Recursos Humanos y Área de Remuneraciones, nota interna con el listado de Supervisores Rol A, días a compensar, si ello procediera.

4.9. Feriado Anual.

Los Supervisores Rol A con contrato individual de trabajo de carácter indefinido, contratados a partir 01.01.2010, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles, sin perjuicio del feriado progresivo que les corresponda.

Los Supervisores Rol A con contrato individual de trabajo de carácter indefinido, vigente al 31 de diciembre de 2009, tendrán derecho a un feriado anual de 25 días hábiles, sin perjuicio del feriado progresivo que les corresponda.





Para efectos del feriado progresivo, lo laborado en las distintas Divisiones de Codelco Chile, serán consideradas como períodos trabajados en una misma División.

5. DE LOS BENEFICIOS EDUCACIONALES.

5.1. Aporte Jardín Infantil.

La División aportará por este concepto, un valor fijo anual de \$1.023.580.- para todos los Supervisores Rol A y de \$2.916.790.- para todas las Supervisoras Rol A, con hijos cargas familiares legalmente reconocidas y en ambos casos, deberán acreditar debidamente los gastos realizados por este concepto (valores vigentes al 01 de diciembre de 2023).

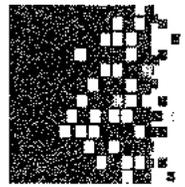
En el evento que ambos cónyuges sean Supervisores Rol A, este beneficio sólo podrá ser impetrado por quien los tenga como cargas legales.

5.2. Beca de Transición Mayor – Básica – Media.

- a) La División otorgará una Beca por un monto anual de \$2.862.848.- por cada hijo estudiante que sea carga familiar o carga familiar en trámite de reconocimiento del Supervisor Rol A, y que curse estudios en los niveles de Enseñanza Transición Mayor, Básica o Media, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el intercambio escolar en el extranjero (valor vigente al 01 de diciembre de 2023).
- b) Esta beca también se pagará a los hijos estudiantes que sean cargas familiares del Supervisor Rol A que asistan a Establecimientos de recuperación física y/o mental, y mientras tengan la condición de tal.
- c) Esta beca se devengará mensualmente, pero se pagará en una sola cuota anual en marzo de cada año, contra la presentación del certificado de alumno regular del establecimiento respectivo.
- d) Los estudiantes beneficiarios que repitan el curso para el cual se les otorgó este beneficio, no tendrán derecho a impetrarlo durante el período en que cursen nuevamente el nivel no aprobado. En estos casos, no será necesario devolver los valores recibidos por el curso no aprobado.

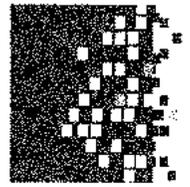
5.3. Beca de Enseñanza Superior.

- a) La División otorgará anualmente una Beca de Enseñanza Superior a los hijos estudiantes que sean cargas familiares del Supervisor Rol A y que cursen estudios regulares de Enseñanza Superior. El beneficiario acreditará esta condición mediante



el certificado de matrícula o de alumno regular, emitido por el respectivo plantel educacional ya sea anual o semestral, según lo que corresponda.

- b) Esta Beca tendrá un valor anual vigente al 01 de diciembre de 2023 de \$2.392.793, para los estudiantes matriculados en Centros de Formación Técnica que cumplan con los requisitos de funcionamiento, de aprobación de planes y programas establecidos por el Ministerio de Educación y que tengan como exigencia mínima, el hecho de ser egresado de la Educación Media.
- c) Esta Beca tendrá un valor anual vigente al 01 de diciembre de 2023 de \$4.117.721, para los estudiantes matriculados en las Universidades o Institutos Profesionales constituidos de acuerdo con la Ley N°18.962 o al D.F.L. N°5 de 1981 del Ministerio de Educación, o cualquiera otra normativa legal que en el futuro les sea aplicable, o matriculados en las Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas, Carabineros, Investigaciones, Centro de Alto Rendimiento Deportivo, pregrado en el extranjero y Seminarios Religiosos de culto debidamente aceptados por el Estado.
- d) La Beca se pagará anualmente y por cada uno de los años de duración de la carrera, conforme se haya establecido en los respectivos planes y programas de estudio de los centros de enseñanza superior referidos precedentemente.
- e) El estudiante a quien se le pague la Beca de Enseñanza Superior, podrá cambiarse una sola vez de carrera manteniendo esta beca y a la cual se le deducirán los montos de los años ya pagados por la carrera anteriormente cursada.
- f) El Supervisor Rol A deberá tener contrato individual de trabajo de carácter indefinido, vigente al 01 de marzo de cada año, para que su hijo carga familiar tenga derecho a la beca completa. Los Supervisores Rol A transferidos de otra División podrán solicitar el beneficio para sus hijos cargas familiares y en tal caso, recibirán la Beca de Enseñanza Superior en forma proporcional al periodo comprendido entre la fecha de su ingreso a la División y el término del año escolar.
- g) Los estudiantes que pierdan la condición de carga familiar, continuarán percibiendo la Beca mientras tengan derecho a ella, y vivan a expensas del Supervisor Rol A.
- h) Los estudiantes que, conforme a las normas del establecimiento educacional, ingresen en el Segundo Semestre percibirán el 50% de la beca anual. Igual norma se aplicará a aquellos estudiantes que cursen un Semestre en el año en que finalicen la carrera.
- i) Las becas se pagarán en la primera quincena del mes de marzo de cada año y su monto, se reajustará en el 100% de la variación del IPC del último periodo no reajustado.



- j) No se devolverá monto alguno percibido por concepto de Beca de Enseñanza Superior, en el caso que el becario se retire de la carrera por cualquier motivo antes del término del año escolar, o que se termine el contrato de trabajo del Supervisor Rol A con la División.
- k) En aquellos casos de becarios que se encuentren en trámite de reconocimiento como carga familiar al momento de acceder al beneficio y que, posteriormente, no sean reconocidos como tales por la entidad previsional, la División revisará la pertinencia de descontar de los haberes del Supervisor Rol A el monto pagado por este concepto.

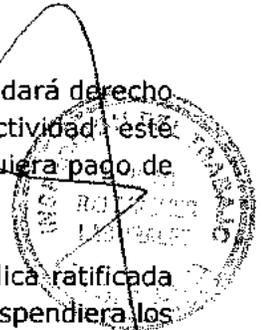
En el evento de proceder con el descuento de una Beca de Enseñanza Superior por el motivo señalado precedentemente, no se incluirán en dicho descuento los montos por pasajes aéreos o terrestres que hayan sido proporcionados por la División.

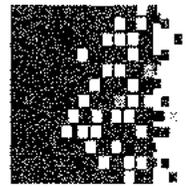
- l) No obstante que la Beca de Enseñanza Superior se otorga como máximo por una sola carrera terminada, el becario tendrá opción a que se le otorgue beca por otra carrera, siempre que entre una y otra haya continuidad en los estudios, vale decir, que la primera carrera sirva de base para cursar la otra.

Para determinar el número de años válidos para otorgar la Beca, se considerará la duración de la última carrera descontándose los semestres de Beca de Enseñanza Superior ya pagados.

El derecho a continuar una carrera superior que tenga como base la carrera anterior, podrá ser ejercido dentro del plazo de un año, contado desde la fecha en que el estudiante haya dejado o concluido la carrera anterior.

- m) El semestre o año de titulación, ya sea de Seminario, Tesis o Memoria, dará derecho a esta beca de enseñanza superior, siempre y cuando esta actividad esté comprendida en la malla curricular de la carrera respectiva, o que requiera pago de matrícula y/o pago del arancel correspondiente.
- n) Si por motivos de salud, debidamente acreditados por resolución médica ratificada por el Servicio Médico de la División, el establecimiento educacional suspendiera los estudios del hijo estudiante carga familiar del Supervisor Rol A, la División podrá otorgar nuevamente este beneficio de beca si en el periodo lectivo siguiente, el becario acredita la condición de alumno regular. La beca pagada antes de la suspensión de los estudios se imputará al total de años de beca de la carrera suspendida.





En esta situación, el hijo estudiante mantendrá el beneficio de atención médica hasta el mes de abril del año siguiente.

- ñ) En el caso que el Supervisor Rol A fallezca a consecuencia de un accidente del trabajo, la División mantendrá el beneficio de la beca de enseñanza superior o de excelencia académica, durante todo el periodo que dure la carrera de sus hijos beneficiarios.
- o) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y conforme al Reglamento redactado en conjunto para este beneficio, la División otorgará 35 Becas Educativas para estudios de postítulo o posgrado a los Supervisores Rol A socios del Sindicato, y cuyos términos y montos individuales serán aquellos consignados en la letra c) precedente. Adicionalmente, la División otorgará 10 becas educacionales a otros supervisores Rol A.

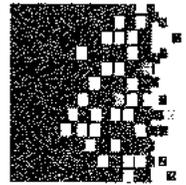
12 de las 45 becas serán destinadas exclusivamente a magister; de estas 12 becas, 10 serán presentadas por el Sindicato, con un valor equivalente al consignado en la letra c), y 2 a elección de la División, estas dos últimas con un valor equivalente al doble del consignado en la misma letra. Las restantes 33 becas podrán ser redistribuidas en concordancia a lo establecido en el reglamento, es decir, se podrán entregar hasta 2 becas por Supervisor o media beca, o una redistribución distinta, dependiendo del programa a que postule cada Supervisor, su naturaleza y monto.

- p) Premio "Beca Excelencia Académica Sindicato de Supervisores Rol A División Chuquicamata".

La División otorgará Becas a hijos de Supervisores Rol A que hayan obtenido los mejores puntajes en la Prueba de acceso a la educación superior (PAES), o el instrumento de selección equivalente que la reemplace a futuro, para que realicen sus estudios de educación superior, en universidades reconocidas por el Estado o en Institutos Profesionales constituidos de acuerdo con la Ley 18.962 o al DFL N°5 de 1981 del Ministerio de Educación, o las que las reemplacen.

El número de becas que se otorgarán a los hijos de los Supervisores Rol A socios del Sindicato compareciente, en los términos señalados precedentemente, no podrá exceder de 5 por año.

Podrán optar a este beneficio, los hijos de Supervisores Rol A egresados de la enseñanza media o equivalente, en el año inmediatamente anterior y que hayan alcanzado un puntaje de ingreso a la carrera no inferior a 825 puntos en la PAES o el instrumento que la reemplace. En caso de empate, se seleccionará al estudiante con mejor promedio de notas en la Enseñanza Media o equivalente. Con todo, podrá considerarse, para los efectos del puntaje, una desviación estándar de un menos cinco por ciento (-5%) para el límite inferior.



El estudiante seleccionado será beneficiado con el financiamiento del valor de la matrícula y anualidad correspondiente a cada año de duración de la carrera. En el evento que este financiamiento fuera inferior al valor de la beca de enseñanza superior, la División otorgará el valor de la Beca Universitaria y pasajes, según corresponda, y entregará un aporte adicional de UF 20.- al año.

El financiamiento de esta beca será incompatible con el beneficio educacional establecido en la presente cláusula.

El monto será pagado a más tardar en la primera quincena del mes de marzo de cada año, conforme al reglamento vigente -el que será actualizado-, y previa acreditación de la condición de alumno regular en la entidad respectiva.

Por tratarse de una Beca de Excelencia Académica, el estudiante beneficiario la perderá definitivamente al no aprobar el respectivo semestre o año académico. Esta beca se continuará pagando aun cuando el supervisor deje de pertenecer a la División.

5.4 Reajuste de los Beneficios Educacionales

Los valores monetarios de estos beneficios se reajustarán en un 100% del IPC todos los años en el mes de marzo.

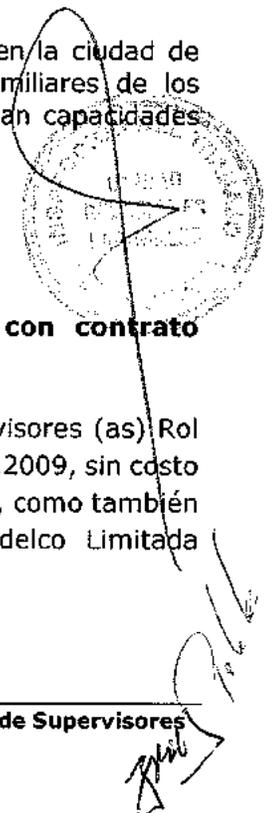
5.5 Movilización de hijos de Supervisores Rol A con capacidades diferentes que asistan a instituciones educacionales en Calama.

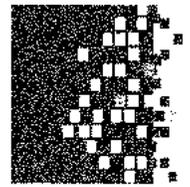
La División proporcionará los medios y mecanismos para la movilización en la ciudad de Calama para asistir a instituciones educacionales, a los hijos cargas familiares de los Supervisores Rol A con contrato individual de trabajo indefinido que tengan capacidades diferentes.

6. DE LOS BENEFICIOS DE SALUD

6.1. Beneficio de Salud en Isapre ISALUD para Trabajadores con contrato individual vigente al 31.12.2009.

La División otorgará atención médica integral y farmacéutica a los Supervisores (as) Rol A, con contrato individual de trabajo de carácter indefinido vigente al 31.12.2009, sin costo tanto para los supervisores y sus cargas familiares legalmente reconocidas, como también para sus cónyuges que trabajen y coticen en Isalud, Isapre de Codelco Limitada ("ISALUD").

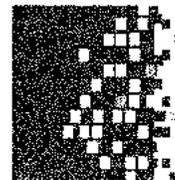




Cada vez que en este instrumento se utilice la expresión "Isalud" o "ISALUD", se entenderá que las partes se refieren a Isalud, Isapre de Codelco Limitada o la persona jurídica que eventualmente la reemplace en el futuro.

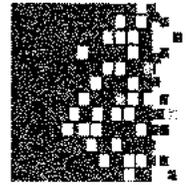
Este beneficio presenta las siguientes características:

- a) Los Supervisores Rol A y sus cargas familiares legalmente reconocidas, tendrán derecho al beneficio de salud en el Hospital del Cobre "Salvador Allende G.", de la ciudad de Calama. Los Supervisores Rol A que pertenecen al Centro de Trabajo de Antofagasta y sus cargas familiares reconocidas legalmente, tendrán derecho al beneficio de salud en el Policlínico de Antofagasta y en el Hospital del Cobre de Calama.
- b) El Beneficio se otorgará de acuerdo con el Reglamento de Atención Médica vigente, el cual será revisado y actualizado por la Comisión Bipartita de Salud.
- c) Los Supervisores Rol A y sus cargas familiares, y sus cónyuges que trabajen y que coticen en la Isapre ISALUD, tendrán derecho a ser enviados a interconsultas médicas de acuerdo al Reglamento vigente, cuando así lo determinen conjuntamente el Médico Tratante y el Director del Hospital del Cobre, o en quien este último delegue tal atribución, y conforme a lo siguiente:
 - (1) El traslado de los pacientes se efectuará en las condiciones de transporte que determinen el Médico Tratante y el Director del Hospital del Cobre, o en quien este último delegue tal atribución. El Médico Tratante y el Director del Hospital del Cobre, conjuntamente, o en quien este último delegue esa atribución, podrán autorizar que una persona acompañe al paciente.
 - (2) La División proporcionará pasajes y se hará cargo de los gastos y reservas de alojamiento en hoteles de primera clase, además de los gastos de alimentación o dieta prescrita, tanto para el Supervisor Rol A como para sus cargas familiares, según lo que corresponda. Si los facultativos mencionados en el punto precedente lo autorizaren, la División se hará cargo de los gastos del acompañante.
 - (3) La División proporcionará al paciente enviado en interconsulta y a su acompañante, conforme a la autorización ya mencionada, el servicio de movilización o en su defecto reembolsará los gastos de movilización debidamente acreditados, entre el hotel y los establecimientos que presten el tratamiento médico requerido, incluida la movilización a la oficina de coordinación en Santiago.



- (4) Cuando el paciente se encuentre hospitalizado, su acompañante autorizado tendrá derecho a que se le otorgue servicio de movilización o en su defecto el reembolso de los gastos de movilización debidamente acreditados, entre el hotel y los establecimientos que presten el tratamiento médico requerido, incluida la oficina de coordinación en Santiago.
- (5) La División pagará el servicio de lavandería para aquellos Supervisores Rol A que viajen sin acompañante y se encuentren en la condición de impedidos. En el caso del Supervisor Rol A que viaja con o sin acompañante y no se encuentre en la condición de impedido, la División le cubrirá los gastos de lavandería a contar del séptimo día, tanto para él como para su acompañante.
- (6) Se define como Médico Tratante al médico del Equipo de Atención Primaria, que tiene a su cargo al integrante de la familia que padece la enfermedad, o al especialista del Hospital del Cobre a quien el Médico de Atención Primaria haya derivado de acuerdo con la patología diagnosticada.
- (7) **Permiso por Interconsulta Médica**
- 7.1) Se otorgará permiso al supervisor Rol A cuando por recomendación del Hospital del Cobre, sea necesaria su presencia en la interconsulta médica de algún familiar directo.
- 7.2) El permiso por interconsulta se otorgará por el tiempo necesario en que se requiera la presencia del supervisor Rol A. Previo al otorgamiento de este permiso deberá existir una comunicación escrita entre el Hospital del Cobre y el Gerente del área a que pertenece el supervisor Rol A.
- d) Este beneficio de salud se hará extensivo a las cargas familiares que se encuentran en trámite de reconocimiento ante una entidad previsional. En caso de no ser autorizada, se suspenderá inmediatamente este beneficio y en tal caso, el Supervisor Rol A reintegrará a la División todos los Gastos Médicos generados por este concepto.

La División extenderá por un plazo máximo de dos años, el derecho a atención médica integral a los menores que vivan con el Supervisor Rol A y que se encuentren en trámite de adopción plena, conforme a la Ley 19.620 o la normativa que lo reemplace. Para tener derecho a lo anterior, el Supervisor Rol A deberá presentar, entre otros documentos, una copia autorizada de la declaración judicial que establece que el menor es susceptible de ser adoptado de conformidad al artículo 12 y siguientes de la referida Ley, otorgada a él y a su cónyuge para los efectos de dicha adopción plena. La condición que el menor viva con el Supervisor Rol A y su



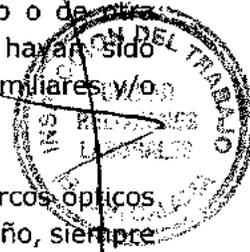
cónyuge, será verificada e informada por escrito por una Asistente Social de la Gerencia de Gestión de Personas.

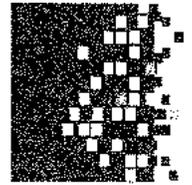
- e) Se mantendrá el beneficio de atención médica hasta el 30 de abril del año siguiente para los hijos mayores de 18 años que sean estudiantes beneficiarios de Beca de Enseñanza Superior, y que vivan a expensas del Supervisor Rol A.
- f) La División reembolsará los gastos médicos originados por atenciones médicas de urgencia fuera del Centro de Trabajo de residencia habitual, tanto para el Supervisor Rol A como para sus cargas familiares y cónyuge cotizante, previa calificación de parte del Hospital del Cobre de la urgencia de las atenciones médicas. Además, para el reembolso de los gastos médicos de urgencia, el Supervisor Rol A deberá utilizar preferentemente los Convenios que ISALUD tiene vigentes con los diferentes Centros de Atención Médica o Isapres a lo largo del país.

En el evento que el establecimiento de salud donde se atendió la urgencia no tenga convenio vigente con ISALUD o con la Isapre que la representa en otras localidades del país, los gastos médicos correspondientes serán reembolsados al Supervisor Rol A, previa calificación de la urgencia de parte del Hospital del Cobre.

- g) La División proporcionará al Supervisor Rol A y a sus cargas familiares y cónyuge cotizante, las órtesis, prótesis, audífonos, marcapasos y otros dispositivos que sean necesarios para recuperar o mantener su salud, las cuales serán autorizadas conjuntamente por el Médico Tratante y el Director del Hospital del Cobre, o en quien este último delegue. Además, proporcionará en carácter de comodato, bastones y/o sillas de ruedas a los beneficiarios que lo requieran por prescripción del médico tratante, ratificada por el Director del Hospital del Cobre o el médico en quien éste delegue o el Médico Contralor del Centro de Trabajo Antofagasta, o en quien éste último delegue.
- h) La División reembolsará, hasta una vez por cada año calendario y previa ratificación por parte del Hospital del Cobre, el costo de los cristales ópticos, normales, multifocales, fotocromáticos, orgánicos, antirreflex, lentes de contacto o de otra naturaleza que no sean por razones meramente estéticas, y que hayan sido indicados por prescripción médica al Supervisor Rol A, a sus cargas familiares y/o cónyuge cotizante.

Este beneficio incluirá bajo la misma modalidad de reembolso, los marcos ópticos, hasta un tope máximo de \$44.773.-, y con un máximo de una vez por año, siempre y cuando se hayan adquirido tales marcos ópticos. Este monto puede ser acumulado hasta por dos años, es decir, hasta \$89.546 (valores vigentes al 01.12.2023).





La solicitud de reembolso deberá hacerse efectiva dentro del plazo de 30 días hábiles, contados desde la fecha de adquisición de tales marcos ópticos. El monto se reajustará de acuerdo con lo establecido en la cláusula 2.2. "Sistema de Reajustabilidad".

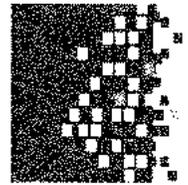
En casos médicos debidamente acreditados, el Hospital del Cobre podrá autorizar que este beneficio pueda ser impetrado hasta dos veces en un año calendario. Para acceder a dicho reembolso, el Supervisor Rol A deberá solicitarlo en forma directa acompañando la receta médica del especialista tratante, debidamente visada por éste y la boleta o factura correspondiente.

- i) Los hijos del Supervisor Rol A que perciban el beneficio de Beca de Enseñanza Superior, tendrán derecho a atención médica y farmacéutica en los establecimientos asistenciales de Codelco Chile en Antofagasta y Santiago, bajo la misma modalidad señalada en la letra a) de la presente cláusula, con un tiempo de respuesta no superior a tres días hábiles para la consulta médica correspondiente. En caso contrario, su atención será derivada a los prestadores médicos en convenio.

En localidades distintas a Antofagasta y Santiago, la División reembolsará los gastos médicos y farmacéuticos, previa calificación del Hospital del Cobre. Además, se mantendrá el beneficio en la forma establecida precedentemente en el caso de los estudiantes repitientes y también para los estudiantes de Enseñanza Superior que deban congelar un semestre de estudios por motivos de salud.

Se les mantendrá este beneficio y por ese mismo período, a los estudiantes que hayan perdido la condición de carga familiar y que, en el transcurso del primer año de egresados de Enseñanza Media, cursen un preuniversitario. Además, se ampliará la cobertura de atención médica por el tiempo que duren las prácticas académicas certificadas por el respectivo centro docente.

- j) La División otorgará el beneficio de salud a los Supervisores Rol A del Centro de Trabajo Antofagasta, a sus cargas familiares y a su cónyuge cotizante, bajo la modalidad señalada en la letra a) de la presente cláusula, a través de los Convenios de que ISALUD dispone con los profesionales del área de la salud, hospitales, clínicas y laboratorios de dicha ciudad. De requerirse hospitalización, el paciente será alojado en pensionado de primera clase y en el evento que no haya camas disponibles en los establecimientos hospitalarios de la ciudad de Antofagasta, el enfermo será trasladado al Hospital del Cobre.
- k) Todo Supervisor Rol A que termine su vinculación laboral con la División, deberá someterse a un examen médico completo con el objeto de determinar su estado de salud general.



Cuando exista controversia sobre el diagnóstico de una enfermedad profesional entre el médico dispuesto por la División y el de un facultativo ajeno a ésta, se solicitará el pronunciamiento del organismo respectivo del Servicio de Salud o quien haga sus veces, el cual será inapelable tanto para el Supervisor Rol A como para la División.

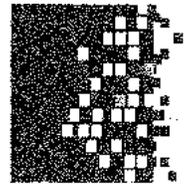
Si dicho pronunciamiento coincide con el diagnóstico del facultativo ajeno a la División, constatándose la existencia de una enfermedad profesional, el Supervisor Rol A tendrá derecho a que la División le reembolse los gastos médicos incurridos para obtener el reconocimiento de la enfermedad.

Este derecho se podrá ejercer durante la vigencia de la relación laboral o después de su término con la División. En este último caso, será requisito que el diagnóstico médico discrepante con la División sea emitido en un plazo no superior a tres meses, contados desde la fecha de término de la relación laboral del Supervisor Rol A con la División.

- l) En el evento que un medicamento indicado por el médico tratante no se encuentre en la farmacia del Hospital del Cobre, el mismo médico tratante extenderá una orden de receta médica externa para ser despachada en Farmacias en Convenio. En el evento que dicho medicamento no exista en las Farmacias en Convenio, la División reembolsará el 100% de su costo. Si dicho medicamento no es parte del arsenal farmacológico del Hospital del Cobre, se mantendrá el reembolso para el paciente mientras tal medicamento sea requerido.
- m) Sólo podrán acceder al beneficio de salud establecido en esta cláusula, los Supervisores Rol A que se encuentren afiliados a la Isapre Isalud y que tengan contrato individual de trabajo vigente al 31.12.2009. La División no tiene obligación alguna de pagar directamente los subsidios a los Supervisores Rol A no afiliados a la Isapre Isalud, a excepción de los descansos pre y post natal y el permiso post natal parental.

La División reconoce el libre derecho del Supervisor Rol A para afiliarse al Sistema Previsional de Salud de su mejor conveniencia, permitiendo que las cotizaciones previsionales correspondientes sean aportadas a una Isapre distinta a la Isapre Isalud.

La División cautelará que, a través de sus Convenios con otros prestadores, la Isapre Isalud asegure una cobertura nacional de los planes de salud suscritos con sus afiliados, incluida la Provincia El Loa. En aquellas localidades donde no exista cobertura por medio de Convenios, la Isapre Isalud efectuará los reembolsos establecidos para estos efectos y de acuerdo con los planes que ha suscrito con sus afiliados.



Las partes acuerdan que la Isapre Isalud es una persona jurídica de carácter financiero, que tiene como objetivo prioritario recaudar las cotizaciones de salud, sin perjuicio de las funciones que actualmente desarrolla y de aquellas que le obliga la ley.

- n) Se mantiene el sistema de atención médica establecido en el inciso primero de la cláusula 6.1) precedente, para la pareja del Supervisor Rol A, cuando se acredite mediante un Informe del Departamento Social de la División, una vida en común previa de tres años continuos o hijo en común, y que el Supervisor Rol A no tenga cónyuge o conviviente civil con derecho a atención médica en el Hospital del Cobre.

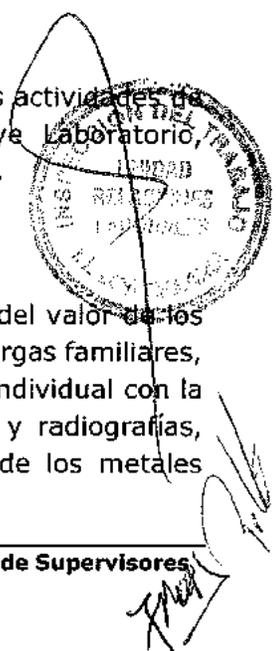
Este derecho podrá ser impetrado por el Supervisor Rol A para una sola persona.

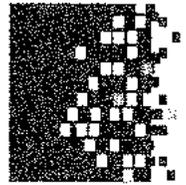
- ñ) Las siguientes son definiciones para la Atención Ambulatoria:

- (1) Consulta Médica Atención Primaria: Es la principal puerta de entrada al sistema, y el Beneficiario accede a ella a través de la consulta espontánea.
- (2) Consulta Médica de Especialidad: El Beneficiario accede a este tipo de Consulta, a solicitud del Médico de Atención Primaria por haber superado su nivel de resolución y se formaliza a través del documento Interconsulta.
- (3) Consulta Médica de Urgencia: El beneficiario accede este tipo de Consulta, como consecuencia de una patología de aparición súbita o de un accidente. La Unidad Médica de Emergencia, funciona las 24 horas del día tanto en Calama como en Chuquicamata.
- (4) Procedimientos: Se refiere a aquellas acciones médicas posteriores a una consulta médica, tanto de atención primaria como de especialidad y que, en general, se realizan en forma ambulatoria.
- (5) Servicios de Apoyo a la Atención Médica: Son todas aquellas actividades de apoyo al diagnóstico o a un plan terapéutico, e incluye Laboratorio, Imagenología, Kinesiología, Anatomía Patológica y Farmacia.

6.2. Asistencia en Atención Dental.

- a) Conforme al Reglamento vigente, la División reembolsará el 75% del valor de los gastos de atención dental originados por el Supervisor Rol A y sus cargas familiares, exclusivamente afiliados a la Isapre Isalud y que tengan contrato individual con la División vigente al 31.12.2009; se incluye en ello, tratamientos y radiografías, gastos de laboratorio preferentemente en Convenio; y el valor de los metales

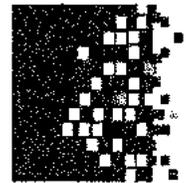




preciosos utilizados en las prestaciones odontológicas correspondientes, en o fuera de los centros de trabajo. Este reembolso se podrá elevar hasta el 80% de los gastos, cuando la atención se realice por intermedio de dentistas con los cuales se ha suscrito un convenio previo, que impliquen un 20% de menor valor respecto del Arancel del Colegio de Dentistas.

El valor máximo estará limitado por los aranceles establecidos para el uso de este beneficio, el que está determinado conforme al citado Reglamento. La suma que exceda del porcentaje indicado será de cargo del Supervisor Rol A.

- b) Los implantes óseos integrados y sus procedimientos quirúrgicos complementarios pasan a formar parte de los tratamientos autorizados dentro del sistema, los que se pagarán según el monto fijado para ellos, en función del listado complementario de cirugía máxilofacial del arancel del Colegio de Dentistas de Chile AG y preferentemente, de acuerdo con los valores pactados con los laboratorios en convenio. Este beneficio tendrá las siguientes características:
- (1) Se establece un máximo de dos implantes por beneficiario durante el año calendario. No habrá tope máximo en caso de accidentes debidamente acreditados.
 - (2) La División pagará un máximo de 20 Unidades Clínicas Odontológicas (U.C.O), o el parámetro que lo reemplace, por el valor de los insumos requeridos para cada implante y contra la presentación de la respectiva factura del proveedor.
 - (3) El valor de los insumos que se requieran para los procedimientos quirúrgicos complementarios, como materiales de injerto, membranas, suturas especiales, entre otros., se pagará contra presentación de la respectiva factura del proveedor y por un máximo equivalente a 20 UCO, o el parámetro que lo reemplace, por beneficiario y por año calendario.
 - (4) Los tratamientos de rehabilitación de implantes óseos integrados, se pagarán considerando como tope máximo el valor de la rehabilitación convencional.
 - (5) Los valores de laboratorio requeridos para la rehabilitación de implantes, se reembolsarán considerando como tope máximo los valores fijados por el Colegio de Laboratoristas Dentales de Chile A.G., para las rehabilitaciones convencionales.
- c) La División reembolsará la totalidad del valor de los medicamentos que haya prescrito el cirujano-dentista tratante. Para tales efectos, los utensilios y otros



elementos dentífricos para aseo e higiene bucal no serán considerados como medicamentos.

- d) Tendrá derecho a este beneficio él o la cónyuge del Supervisor Rol A, aun cuando no tenga la calidad de carga familiar, incluyendo a las cargas familiares que se encuentren en trámite de reconocimiento ante una entidad previsional, el o la conviviente civil. Si estas cargas no son reconocidas como tales, la División descontará al Supervisor Rol A los montos pagados por este concepto.

Se extenderá también este beneficio a la pareja con derecho a atención médica, cuando no exista cónyuge o conviviente civil que impetre este beneficio.

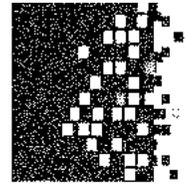
- e) Los hijos del Supervisor Rol A que hayan perdido la condición de carga familiar pero que perciban el beneficio de Beca de Enseñanza Superior, tendrán derecho a atención dental en los mismos términos definidos para las cargas familiares.
- f) Quedan excluidos de este beneficio aquellas atenciones o tratamientos dentales que tengan una finalidad exclusivamente estética, tales como: blanqueamiento de piezas vitales, vale decir aquellas que hayan conservado su tejido pulpar; procedimientos de micro abrasión; carillas de porcelana sobre superficies dentales indemnes; implantes y otros, situación que será calificada por el Dentista Contralor.
- g) Sólo por expresa autorización de la Dirección del Hospital del Cobre y a requerimiento expreso del dentista tratante, se podrá hacer uso gratuito del pabellón del Hospital del Cobre para atender un procedimiento odontológico, siendo de cargo del paciente y/o su sistema de salud, todos los honorarios del dentista y su equipo, y los demás gastos por tratamientos de recuperación o terapia requeridos por el procedimiento correspondiente.

6.3. Beneficio de Salud en Isapre Abierta.

La División Chuquicamata ofrece un programa de cofinanciamiento para sus Supervisores Rol A con el objeto de optar a un Plan Médico Individual de Salud en Isapre Abierta, cuyas condiciones de ingreso, beneficios, financiamiento, porcentajes de bonificación, tramitación de licencias médicas y exclusiones, y asistencia dental, se describen en el documento incluido en el ANEXO N°4 de este Convenio Colectivo de Trabajo.

7. OTROS BENEFICIOS Y ASIGNACIONES.

7.1. Ayuda Funeraria



- a) En caso de fallecimiento del Supervisor Rol A, la División proporcionará una ayuda equivalente a un sueldo base de la categoría 19A de la Escala de Sueldos Rol A, al cónyuge sobreviviente o a los hijos del Supervisor Rol A si éste falleciera en estado de viudez y repartida entre ellos en partes iguales. Estos herederos también tendrán derecho a percibir la ayuda económica de 80 unidades de fomento que se establece en el literal b) siguiente.
- b) En caso de fallecimiento de alguna carga familiar del supervisor Rol A, la División le proporcionará una ayuda única por una cuantía de 80 unidades de fomento en cada evento. El supervisor también tendrá derecho a este beneficio si falleciere su cónyuge, su conviviente civil o su pareja con derecho a atención médica, y su padre o madre que no sean cargas familiares.

Si el deceso de cualquiera de estas personas ocurriere en el extranjero, la División otorgará al supervisor una asignación única para gastos de funeral en el extranjero de hasta 110 Unidades de Fomento.

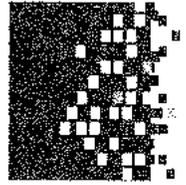
- c) Serán de cargo de la División los gastos de traslado y transporte, cuando la sepultación se efectúe en otra localidad distinta al centro de trabajo, dentro del territorio nacional, ya sea que el deceso haya ocurrido en el centro de trabajo respectivo o en alguna localidad distinta a este. El supervisor deberá respaldar los gastos con los respectivos documentos.
- d) Serán de cargo de la División los gastos de movilización, ida y regreso si procede, para el/la cónyuge, el/la conviviente civil o su pareja con derecho a atención médica, y para sus hijos, o en su defecto para un máximo de dos acompañantes miembros de la familia, cuando la sepultación se efectúe en otra localidad dentro del territorio nacional.
- e) Para impetrar el beneficio de ayuda económica bastará la exhibición del respectivo certificado de defunción. La asignación única para gastos de funeral en el extranjero se pagará contra acreditación de gastos efectivos incurridos por el supervisor/a.

7.2. Pasajes y Fletes

- a) Los supervisores rol A que presten servicios en los Centros de Trabajo de Chuquicamata o Antofagasta, cuya relación laboral con la División concluya y que producto de este término devenguen una Indemnización por Años de Servicios, tendrán derecho al pago de las sumas que se indican a continuación para los efectos de cubrir los gastos de mudanza, traslado de enseres personales, menaje de casa y un vehículo liviano.

Para acceder a este beneficio, el supervisor deberá acreditar fehacientemente lugar de domicilio permanente al cual se trasladará a través de la presentación de





certificado de residencia definitivo o permanente. La cuantía para cada caso se someterá a los siguientes tramos:

Desde 80 hasta 500 km:	\$1.050.000
Más de 500 hasta 1000 km:	\$2.330.000
Más de 1.000 hasta 1.500 km:	\$3.395.000
Más de 1.500 km:	\$4.245.000

Los montos indicados serán reajustados conforme a la cláusula 2.2 de este convenio colectivo.

El pago de esta suma será incluido dentro de los conceptos que legalmente correspondan por Finiquito Laboral y se realizará junto a dichos haberes al momento de su suscripción. Para ello, el supervisor deberá acompañar el certificado que acredite el lugar de domicilio a donde se trasladará permanentemente dentro del territorio continental.

En caso de demora del supervisor en la entrega del documento que permita determinar la suma a la que tiene derecho, este monto será pagado con posterioridad en un complemento del finiquito. Sin perjuicio de lo anterior, el supervisor acreedor del presente beneficio tendrá el plazo máximo de 6 meses para impetrarlo vía complemento de finiquito.

- b) En este beneficio se incluye, además, el valor en dinero de los pasajes aéreos dentro del territorio nacional para el Supervisor Rol A, su cónyuge, su conviviente civil y sus cargas familiares.

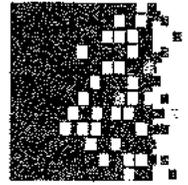
7.3. Anticipo Extraordinario

En lo referente al ejercicio del beneficio contenido en la presente cláusula, existirán 2 alternativas según se indica a continuación y que el supervisor/ra deberá definir al momento de solicitarlo.

7.3.1 Anticipo Extraordinario de 4,5 sueldos

Durante la vigencia del Convenio Colectivo los Supervisores Rol A podrán solicitar un anticipo extraordinario sin expresión de causa ni justificación de gastos, por un monto máximo de 4,5 veces la suma del Sueldo Base Bruto Mensual y el Sueldo Personal Mensual, si correspondiere.

El reembolso de este anticipo será en un plazo de 36 meses, en cuotas iguales y sucesivas que no devengarán intereses y se reajustarán cuatrimestralmente en función del IPC, en



concordancia con lo indicado en la cláusula 2.2, "Sistema de Reajustabilidad", del presente Convenio.

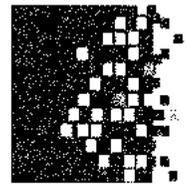
Para acceder a este beneficio, los Supervisores Rol A tendrán que solicitarlo formalmente mediante un documento que deberá ser firmado entre el supervisor y la empresa, según las siguientes reglas:

- a) Supervisores que tengan una antigüedad superior a 1 año e inferior a 4,5 años de servicio: el monto a solicitar por anticipo será proporcional a la indemnización por años de servicio a que tiene derecho legalmente el Supervisor Rol A según lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo. Lo anterior significa que solo podrá solicitar a título de anticipo un monto equivalente a su respectiva antigüedad y a medida que cumpla años de servicios adicionales, durante la vigencia del presente convenio colectivo, podrá solicitar la diferencia hasta completar el tope de 4,5 sueldos base mensuales en los 36 meses de vigencia del instrumento.
- b) Si al momento de solicitar el presente anticipo existe un saldo pendiente por dicho concepto por la vigencia del Convenio Colectivo vigente hasta el 31.03.2024, se deberá descontar del nuevo anticipo dicho saldo insoluto. Lo anterior significa que la oportunidad para solicitar este anticipo será el mes de abril de 2024 para su pago en mayo de igual año.
- c) Este anticipo no podrá exceder el valor máximo de descuento voluntario consignado en el inciso tercero del artículo 58 del Código del Trabajo; a su vez, el beneficio no será renovable en el periodo de vigencia del instrumento colectivo.
- d) En el evento que el Supervisor(a) Rol A se retire o sea desvinculado(a) de la División, se le descontará el saldo insoluto de este anticipo de la Indemnización por Años de Servicios, que corresponda legalmente. Lo anterior, reajustado según la variación acumulada por el Índice de Precios al Consumidor, a la fecha de término del Contrato.

7.3.2 Anticipo Extraordinario de 1,5 Sueldos por Año

- a) En forma alternativa e incompatible con lo indicado en la cláusula precedente, el supervisor podrá solicitar solo una vez en cada año calendario un anticipo extraordinario, sin expresión de causa ni justificación de gastos. El monto de este anticipo ascenderá a 1,5 veces la suma mensual del sueldo base y sueldo personal del supervisor, si correspondiere.
- b) El periodo de reembolso de este anticipo será de 12 meses, en cuotas iguales y sucesivas que no devengarán intereses, pero se reajustarán en la oportunidad y proporción que se reajusten los sueldos base.





Para acceder al anticipo en esta modalidad, el supervisor rol A deberá contar con una antigüedad mínima de un año en la División. Además, no deberá tener cuotas pendientes de anticipos extraordinarios anteriores. Por lo tanto, si al momento de solicitar el presente anticipo existe un saldo pendiente por dicho concepto por la vigencia del Convenio Colectivo vigente hasta el 31.03.2024, se deberá descontar del nuevo anticipo dicho saldo insoluto. Lo anterior significa que la oportunidad para solicitar esta modalidad de anticipo será el mes de abril de 2024 para su pago en mayo de igual año.

- c) En el evento que el supervisor rol A se retire o sea desvinculado de la División, se le descontará el saldo insoluto del anticipo desde su indemnización por años de servicio, si ella fuere procedente.
- d) Este anticipo no podrá exceder el valor máximo de descuento voluntario consignado en el inciso tercero del artículo 58 del Código del Trabajo.

7.4. Permisos Convencionales.

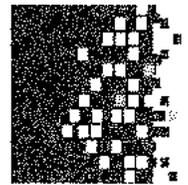
La División otorgará permisos convencionales al Supervisor Rol A, en las modalidades y condiciones que se establecen a continuación.

7.4.1. Por Fallecimiento.

- 1. Se otorgará permiso al supervisor Rol A, por 7 días hábiles, cuando fallezca un familiar directo en lugares ubicados dentro de la Segunda Región, y por 9 días hábiles, en lugares ubicados fuera de la Segunda Región.
- 2. Para los efectos de este beneficio se considerarán familiares directos del supervisor Rol A, el o la cónyuge, conviviente civil, pareja con beneficio de atención médica, hijos, hijos en trámite de adopción, padre, madre, hermanos y además el padre o madre de él o la cónyuge, conviviente civil o pareja del supervisor Rol A. Este último podrá ser impetrado solo por una vez.
- 3. Este beneficio no podrá ser solicitado pasado cuatro días de la fecha del fallecimiento del familiar directo del supervisor rol A.
- 4. Al término del permiso por fallecimiento, el supervisor deberá presentar, en la Gerencia de Recursos Humanos, el certificado de defunción respectivo que servirá además, para los efectos de suspender los beneficios que se estuvieren percibiendo por el fallecido.
- 5. Al supervisor rol A que no presente el certificado de defunción correspondiente en el plazo de 30 días, a contar de la fecha de término del permiso por fallecimiento, se le efectuarán los descuentos correspondientes por los días de ausencia del trabajo.

7.4.2. Deportivo.

- 1. Se otorgará permiso al supervisor rol A que participe en eventos deportivos de carácter Nacional, Sudamericano, Panamericano, Mundial u Olímpico, en calidad de deportista



o dirigente y que sea designado por las Instituciones competentes para representar al Deporte Chileno, previo informe favorable del Ministerio de Deportes o el organismo que lo reemplace.

2. Este permiso tendrá una duración máxima de 30 días hábiles anuales.
3. Las solicitudes de permiso deberán presentarse a la División a lo menos con 10 días de anticipación a la fecha de inicio del permiso.

7.4.3. Por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.

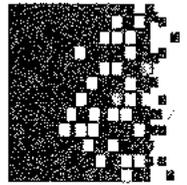
1. Se otorgará permiso por 6 días hábiles, por una sola vez, al supervisor rol A que contraiga matrimonio o celebre un Acuerdo de Unión Civil durante su permanencia en la División, siempre que solicite el permiso con a lo menos 15 días de anticipación.
2. Al término del permiso, el supervisor rol A deberá presentar a la Gerencia de Recursos Humanos la Libreta de Matrimonio o el certificado correspondiente.

7.4.4. Por Titulación.

1. Se otorgará permiso al supervisor para rendir su examen de grado o post grado de Educación Superior, por un período de 4 días hábiles.
2. Al término del permiso por titulación, el supervisor deberá presentar a la Gerencia de Recursos Humanos el certificado otorgado por el Establecimiento de Educación Superior que acredite su presentación al examen de grado o post grado en las fechas correspondientes.
3. Este beneficio podrá ser solicitado por una sola vez durante la vigencia de su contrato de trabajo con la División y no tendrá efecto retroactivo.

7.4.5. Por Nacimiento o Adopción.

1. En caso de nacimiento o adopción de un hijo, el supervisor rol A tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al establecido por la legislación laboral. En el evento que el nacimiento o la adopción haya sido fuera de la Segunda Región, se incrementa el permiso en un día más. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo originó.
2. El nacimiento o adopción deberá ser acreditado con el respectivo certificado de nacimiento o resolución judicial que acredite la adopción del menor, las que deberán ser presentados a la Gerencia de Recursos Humanos dentro del plazo de 30 días de la fecha de nacimiento o adopción.



7.4.6. Sin goce de Remuneraciones.

1. A solicitud del supervisor Rol A la División podrá otorgar permiso sin goce de remuneraciones para atender asuntos particulares.
2. El supervisor rol A con menos de un año de servicio continuo en la División, tendrá derecho a solicitar un día de permiso por cada mes de servicio.
3. El permiso no podrá hacerse efectivo inmediatamente antes o después de vacaciones o licencias médicas, excepto en caso de imprevistos o de fuerza mayor debidamente acreditados.
4. El supervisor rol A deberá solicitar este permiso al Gerente o Superintendente directo con a lo menos 24 horas de anticipación. El mismo plazo tendrá la División para responder formalmente esta solicitud.

7.4.7. Permiso Especial para Supervisores contratados a partir del 01.01.2010.

Los Supervisores contratados a partir del 01.01.2010 tendrán un permiso especial de 1 (un) día adicional, pagado, de conformidad a los siguientes requisitos:

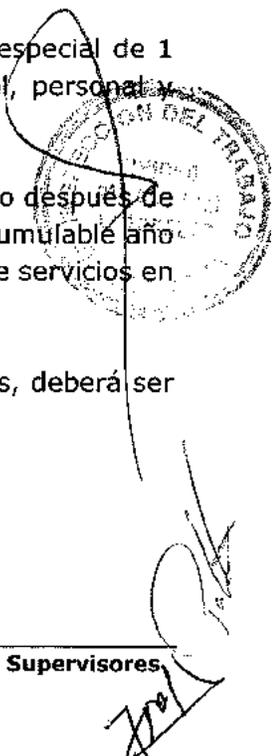
- Deberá solicitarse por día completo no pudiendo adicionarse antes o después de licencias médicas. No es compensable en dinero ni acumulable año tras año y se devenga cuando el Supervisor cumple un nuevo año de servicios en la División.
- Previa solicitud, efectuada con una anticipación mínima de 24 horas, deberá ser otorgado por escrito por la Jefatura directa del Supervisor.

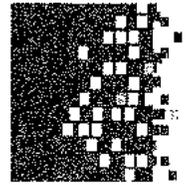
7.4.8. Permiso por Conciliación para Supervisores contratados a partir del 01.01.2010.

Los Supervisores contratados a partir del 01.01.2010 tendrán un permiso especial de 1 (un) día adicional, pagado, por concepto de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, de conformidad a los siguientes requisitos:

- Deberá solicitarse por día completo, no pudiendo adicionarse antes o después de licencias médicas ni vacaciones. No es compensable en dinero ni acumulable año tras año y se devenga cuando el Supervisor cumple un nuevo año de servicios en la División.
- Previa solicitud, efectuada con una anticipación mínima de 24 horas, deberá ser otorgado por escrito por la Jefatura directa del Supervisor.

7.5. Asignación de Colación.





La División pagará al Supervisor Rol A una asignación de colación de \$300.806.-, valor al 01.12.2023, por mes efectivamente trabajado y que no será imponible ni tributable.

Esta asignación no se pagará cuando el Supervisor Rol A haga uso de su feriado legal ni durante las comisiones de servicios. En este último caso, se pagará en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado en su área.

El monto de esta asignación se reajustará de acuerdo con la cláusula 2.2., "Sistema de Reajustabilidad".

7.6. Asignación de Zona.

La División pagará mensualmente una Asignación de Zona equivalente al 35% de su sueldo base a los Supervisores Rol A del Centro de Trabajo de Chuquicamata y Calama; y al 30% de su sueldo base para los Supervisores Rol A del Centro de Trabajo de Antofagasta.

Esta asignación no será considerada remuneración o renta para ningún efecto legal o contractual en virtud de lo preceptuado en el Decreto Ley N°346, de fecha 04.03.1974, que estableció Normas Complementarias de Fijación de Sueldos y Salarios para el Sector de la Gran Minería del Cobre.

Sin perjuicio de lo anterior, para los efectos del cálculo de la Asignación de Zona, el sueldo personal histórico establecido en el ANEXO N°3, se integra al sueldo base mensual de los respectivos supervisores.

7.7. Asignación Personal Supervisor

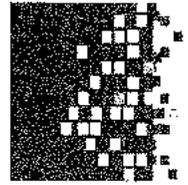
Se trata de un monto único expresado en número de sueldos base mensual, equivalente a 0,049 que se pagará mensualmente a todos los Supervisores Rol A con contrato de trabajo.

Para los Supervisores Rol A contratados a partir del 01.01.2010, esta asignación constituye base de cálculo para la indemnización por años de servicios.

Por su parte, para los Supervisores Rol A con contrato individual vigente al 31.12.2009, una parte de esta asignación equivalente al 0,020 será base de cálculo de indemnización por años de servicios. El monto remanente (0,029) no será base de cálculo.

7.8. Servicio de Alimentación.

Los Supervisores Rol A que se desempeñan en el área industrial de Chuquicamata, en el Edificio Institucional y aquellos que dependen del Hospital del Cobre recibirán una tarjeta de Alimentación que contiene los valores mensuales para este concepto. Esta tarjeta



también podrá utilizarse en el casino Chilex y en el Casino del Hospital para obtener el almuerzo.

De igual forma, lo recibirán los Supervisores Rol A de los Centros de Trabajo Antofagasta y Mejillones.

El monto de este beneficio asciende a la suma de \$8.043 por cada día hábil del mes (el sábado se entiende inhábil para estos efectos), moneda vigente al 1 de diciembre de 2023.

Tratándose de supervisores que se desempeñan en turno 7x7 A/B, este monto tendrá un recargo del 22% atendida su especial condición de trabajo. El recargo antes indicado corresponderá a un 8% para todos aquellos Supervisores que se desempeñen regularmente en el sistema excepcional 7x7 turno A.

En caso de que por orden de autoridad se obligue a la empresa a tener que entregar materialmente colación fría o refrigerio en faena, se ajustará el valor de la tarjeta a dicha circunstancia.

Este monto se reajustará conforme a la cláusula 2.2 de este Convenio Colectivo.

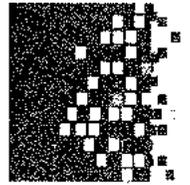
7.9. Plan de beneficios flexibles.

El Supervisor tendrá derecho a un plan de beneficios flexible, que consistirá en un monto mensual equivalente a 84 (ochenta y cuatro) UF/año brutas.

El Supervisor beneficiario, podrá destinar en su totalidad o de manera parcial el monto ya referido, a alguna de las siguientes prestaciones:

- Aguinaldo de fiestas patrias.
- Aguinaldo de navidad.
- Movilización.
- Aporte previsional voluntario.
- Complementar las becas educacionales, caso en el cual deberá rendir dichos aportes en la oportunidad indicada en el reglamento.
- Libre disposición, para ser enterado mensualmente o en un solo pago anual.

Para lo anterior, el beneficiario deberá comunicar a la administración la distribución del monto único y total, durante marzo de cada año de vigencia del Convenio Colectivo. El pago del beneficio se realizará a partir del mes de abril de cada año, dependiendo de la elección comunicada a la administración. El pago siempre corresponderá al periodo abril - marzo de cada año.



Si el Supervisor no informa la distribución indicada en el párrafo anterior, el monto le será pagado conjuntamente con su remuneración y este se realizará descontando los impuestos correspondientes.

La División establecerá un reglamento para que el Supervisor efectúe la elección de los beneficios flexibles mencionados en esta estipulación y otras que sean pertinentes y de simple aplicación, todo lo cual permitirá iniciar la operación de este beneficio en conjunto con la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

Los Supervisores Rol A, que terminen su contrato de trabajo antes del 31 de marzo de cada año de vigencia de este Instrumento, percibirán la proporción correspondiente al tiempo que hubieren trabajado. En caso de que el supervisor hubiese recibido la totalidad del beneficio, se procederá a los descuentos proporcionales en el respectivo finiquito.

En caso de que se deban rendir los gastos asociados a la elección realizada de acuerdo con lo establecido en el reglamento, esto deberá ser informado y respaldado por el Supervisor en los plazos determinados, de contrario la elección quedará sin efecto y se entenderá que ha optado por la libre elección.

Este monto podrá ser imponible y tributable de acuerdo con la naturaleza de la prestación seleccionada por el Supervisor.

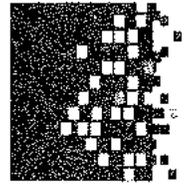
Como una forma de fortalecer las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, la División otorgará a las Supervisoras Rol A, un aporte adicional en el Plan de Beneficio Flexible. Dicho aporte será equivalente a 1,5 UF brutas mensuales (18 UF anuales) durante cada año de la vigencia del instrumento colectivo.

8. COMISIÓN BIPARTITA RECURSOS HUMANOS

Las partes acuerdan, en el marco de las políticas de gestión participativa-representativa, potenciar el trabajo de esta instancia de diálogo laboral, cuyo objetivo central será recabar, tratar y reflexionar sobre los intereses, recomendaciones, iniciativas y proyectos que tiendan a la construcción de acuerdos.

Esta comisión sesionará a lo menos mensualmente y sus acuerdos constarán en minutas que serán firmadas por las partes. Anualmente se definirá el programa de temas a tratar por la Comisión.

9. INTERPRETACIÓN DEL INSTRUMENTO COLECTIVO



La interpretación de las cláusulas del presente Convenio y la solución de las controversias a que pudiera dar origen su aplicación práctica, serán resueltas directamente por las partes, al alero de la Comisión Bipartita de Recursos Humanos, dejándose constancia escrita de estos acuerdos.

En caso de modificación legal, convencional o contractual de las cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las partes actuarán de común acuerdo para hacer las modificaciones correspondientes y en especial, respecto de cambios en las remuneraciones y beneficios.

10. APOORTE DIVISIONAL.

Con el objeto de que el Sindicato pueda solventar gastos de desarrollo, recreativas y culturales para los supervisores Rol A socios, como también la mantención de la actual Sede Sindical y su funcionamiento operacional, la División realizará un aporte divisional, por cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, ascendente a 10.035 Unidades de Fomento (UF); las cuales serán exigibles en el primer trimestre de cada uno de dichos años y cuya distribución será la siguiente:

- Aporte para Gastos de Desarrollo Profesional, Recreativos y Culturales de los Socios del Sindicato de Supervisores de División Chuquicamata por 5.000 UF.
- Aportes para Gastos de Mantención y Funcionamiento Operacional de Sede Sindical por 5.035 UF.

El Sindicato, durante el primer trimestre y previo a que le sea enterado el aporte, deberá presentar un programa con el destino de los fondos para la aprobación de la Gerencia de Recursos Humanos, sin lo cual no procederá su entrega. Cada año el Sindicato, junto con el programa de gastos, deberá rendir el aporte entregado el año inmediatamente anterior.

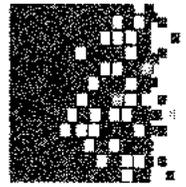
Los aportes aprobados y que sean entregados al Sindicato deberán cumplir en todo con las regularizaciones respectivas establecidas en la NCC 41.

11. DE LOS EFECTOS Y VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

11.1. De los efectos.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se aplicará a todos los Supervisores Rol A con contrato de carácter indefinido vigente, conforme a lo que corresponda en cada cláusula e individualizados en ANEXO N°1.

11.2. Vigencia.



El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigencia a contar del 01 de abril de 2024 y expirará el 31 de marzo de 2027.

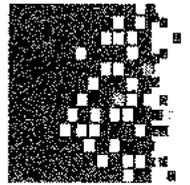
12. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Conforme lo autoriza el artículo 322 inciso segundo del Código del Trabajo, la División Chuquicamata y el Sindicato acuerdan lo siguiente:

La División podrá extender los beneficios del presente instrumento colectivo a todos los supervisores Rol A no sindicalizados -que presten servicios en la actualidad o que en el futuro ingresen a la División- y deberá hacerlo respecto de aquellos que se sindicalicen y se vinculen con la División a través de un contrato de carácter indefinido. Para que la extensión de beneficios se perfeccione los Supervisores Rol A que reciban la oferta respectiva deberán aceptarla por escrito y obligarse a pagar el 100% de la cuota sindical ordinaria del Sindicato.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se suscribe en cuatro ejemplares de igual fecha y tenor, por los representantes de la División Chuquicamata de Codelco Chile y por los Directores Sindicales que comparecen debidamente facultados y en representación de los socios del Sindicato de Supervisores Rol A, que son parte de este Convenio Colectivo de Trabajo, quedando uno en poder del Sindicato, dos en poder de la División y un ejemplar que se remitirá a la Inspección Provincial del Trabajo.

----- 000000000 ----- 000000000 -----

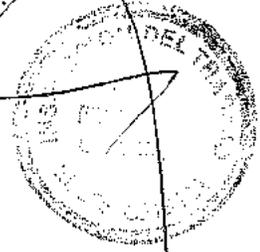


por **CODELCO CHILE - DIVISIÓN CHUQUICAMATA, FIRMA LA COMISIÓN DE APODERADOS DE LA EMPRESA**

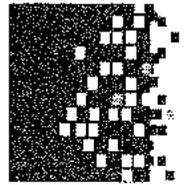
CHRISTIAN CAVIEDES NÚÑEZ
GERENTE GENERAL

RENÉ GALLEGUILLOS PALLAUTA
PRESIDENTE COMITE DE APODERADOS
GERENTE DE OPERACIONES

MARCOS SANTANDER TAPIA
APODERADO
GERENTE DE GESTION DE PERSONAS



GABRIEL TELLO CARDONE
APODERADO
CONSEJERO JURÍDICO DISTRITO NORTE

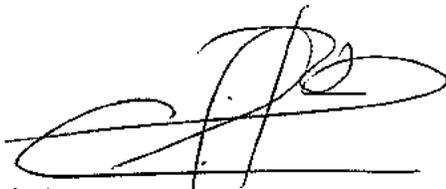


por **SINDICATO DE SUPERVISORES ROL A CODELCO NORTE**


BERNARDO ISLA FIGUEROA
PRESIDENTE


RODRIGO ALANIZ PASTÉN
SECRETARIO


PILAR CARVAJAL VÉLIZ
TESORERA


CAMILA RIVERA VALENZUELA
DIRECTORA


MARCELO BUCAREY GALLARDO
DIRECTOR

