



<b>Oficina de Partes - Dirección del Trabajo</b>	
N° seguimiento: <b>GDC-202/2024/E372656</b>	
Creación:	31/12/2024 11:10
N° expediente:	Recepción: 31/12/2024 11:10
<b>E372656/2024</b>	Impresión: 31/12/2024 11:10

Calama, 26 de diciembre de 2024  
CJ ON N° 261/2024

Señores  
Inspección Provincial del Trabajo  
El Loa-Calama  
Presente

**Atención: Sr. Manuel Palta Castillo, Jefe Inspección Provincial**

**Ref.: Deposita Convenio Colectivo de Trabajo que indica, celebrado con Sindicato de Trabajadores N°5 – Centro de Trabajo Chuquicamata, de Codelco Chile.**

De mi consideración:

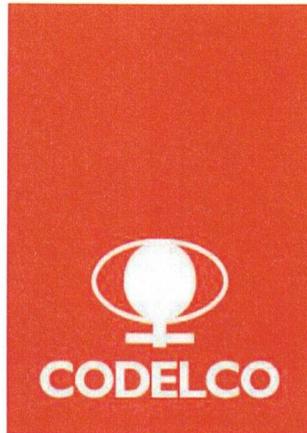
En el contexto de la negociación colectiva anticipada que tuvo lugar entre la División Chuquicamata de la Corporación Nacional del Cobre de Chile y el Sindicato de Trabajadores N°5 – Centro de Trabajo Chuquicamata de Codelco Chile, teniendo presente que el domicilio del empleador corresponde a la comuna de Calama y conforme con lo prevenido en el artículo 314 del Código del Trabajo, adjunto copia del convenio colectivo de trabajo suscrito por ambas partes el 20 de diciembre de 2024.

Este instrumento tendrá una vigencia de 36 meses.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.

**Gabriel Tello Cardone**  
Consejero Jurídico Distrito Norte  
Corporación Nacional del Cobre de Chile  
por División Chuquicamata - Codelco Chile





**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
2025-2028**

**CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE  
DIVISION CHUQUICAMATA**

**Y**

**SINDICATO DE TRABAJADORES N°5  
CENTRO DE TRABAJO CHUQUICAMATA**

*[Handwritten signature]*



X

## INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Propósito, Ámbito y Vigencia del Convenio Colectivo .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Definiciones .....</b>	<b>6</b>
<b>2. DE LAS REMUNERACIONES. ....</b>	<b>9</b>
<b>2.1. Sueldos Base.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2. Incentivo de Gestión y Producción .....</b>	<b>9</b>
<b>2.3. Bono de Continuidad Laboral .....</b>	<b>11</b>
<b>2.4. Bono Anual de Gestión (BAG) .....</b>	<b>12</b>
<b>2.5. Asignación de Título.....</b>	<b>20</b>
<b>2.6. Asignación de Aislamiento .....</b>	<b>21</b>
<b>2.7. Prueba Industrial Minas Chuquicamata y ENMS .....</b>	<b>21</b>
<b>2.8. BRG Áreas Industriales de la División.....</b>	<b>22</b>
<b>2.9. Trienios .....</b>	<b>22</b>
<b>2.10. Gratificación.....</b>	<b>24</b>
<b>2.11. Reemplazos.....</b>	<b>24</b>
<b>2.12. Pago en Fiestas Patrias y Año Nuevo.....</b>	<b>26</b>
<b>2.13. Asignación Feriado Especial.....</b>	<b>26</b>
<b>2.14. Bonos de Relevó .....</b>	<b>26</b>
<b>2.15. Reajustabilidad e Imputabilidad .....</b>	<b>29</b>
<b>2.16. Pago de Remuneraciones y Derechos en Dinero.....</b>	<b>30</b>
<b>2.17. Asignación para aplicaciones tecnológicas .....</b>	<b>30</b>
<b>2.18. Bono Operadores de Consola Fuco.....</b>	<b>31</b>
<b>3. DE LAS JORNADAS DE TRABAJO .....</b>	<b>31</b>
<b>3.1. Jornada Ordinaria .....</b>	<b>31</b>
<b>3.2. Jornada Extraordinaria .....</b>	<b>31</b>
<b>3.3. Prolongación de la Jornada Ordinaria .....</b>	<b>33</b>
<b>3.4. Nuevo Sistema de Jornada Excepcional de Trabajo 7X7 permanente. .....</b>	<b>34</b>
<b>3.5. Movilización y Alimentación para Jornada Excepcional de Trabajo 7X7 .....</b>	<b>37</b>



<b>3.6. Acuerdo para Autorización y Renovación de Jornadas Excepcionales de Trabajo.....</b>	<b>37</b>
<b>3.7 Jornada de Trabajo Hospital del Cobre .....</b>	<b>38</b>
<b>4. DE LOS DERECHOS POR CONDICIONES COMUNES DE TRABAJO.....</b>	<b>39</b>
<b>4.1. Bono Turno Noche Jornada 12 horas:.....</b>	<b>39</b>
<b>4.2. Bono Jornada de 12 horas .....</b>	<b>39</b>
<b>4.3. Asignación de Caja.....</b>	<b>39</b>
<b>4.4. Alimentación en Sobretiempo o Prolongación de la Jornada Ordinaria .....</b>	<b>40</b>
<b>4.5. Cambio de Turno.....</b>	<b>40</b>
<b>4.6. Movilización de Trabajadores/as .....</b>	<b>40</b>
<b>4.7. Término de la Relación Laboral.....</b>	<b>41</b>
<b>4.8. Permisos.....</b>	<b>45</b>
<b>4.9. Subsidios por Accidente del Trabajo, Enfermedad Profesional, Enfermedad Natural o Licencia Pre y Post Natal.....</b>	<b>48</b>
<b>4.10. Indemnizaciones Especiales .....</b>	<b>49</b>
<b>4.11. Capacitación y Perfeccionamiento Profesional .....</b>	<b>51</b>
<b>4.12. Beneficios por Vacaciones .....</b>	<b>51</b>
<b>4.13. Administración y Protección de los Recursos .....</b>	<b>56</b>
<b>4.14. Ropa de Trabajo.....</b>	<b>57</b>
<b>4.15. Uniforme Femenino .....</b>	<b>57</b>
<b>4.16. Comisión Bipartita Recursos Humanos .....</b>	<b>57</b>
<b>5. DE LOS DERECHOS SOCIALES .....</b>	<b>59</b>
<b>5.1. Derechos Habitacionales.....</b>	<b>59</b>
<b>5.2. Asignación por Consumo Domiciliario.....</b>	<b>60</b>
<b>5.3. Derechos Educativos .....</b>	<b>60</b>
<b>5.4. Derechos de Salud .....</b>	<b>67</b>
<b>5.5. Aguinaldos de Fiestas Patrias y de Navidad.....</b>	<b>82</b>
<b>5.6. Asignación de Matrimonio y/o unión civil legalmente celebrados y Nacimiento.....</b>	<b>82</b>
<b>5.7. Ayuda Funeraria .....</b>	<b>83</b>
<b>5.8. Préstamo Anual .....</b>	<b>83</b>



<b>5.9. Pasajes y Fletes por Retiro o Fallecimiento del trabajador/a de la División .....</b>	<b>84</b>
<b>5.10. Seguro de Vida Colectivo. ....</b>	<b>85</b>
<b>5.11. Aporte Dental.....</b>	<b>85</b>
<b>5.12. Aporte Camping de Mejillones y/o Centro de Veraneo .....</b>	<b>85</b>
<b>5.13. Aporte Social y Comunitario .....</b>	<b>86</b>
<b>6. DE LA ASIGNACION DE ZONA .....</b>	<b>86</b>
<b>7. ASIGNACION DE COLACION.....</b>	<b>86</b>
<b>8. COMPENSACION ESPECIAL POR FAENA REMOTA.....</b>	<b>87</b>
<b>9. DESPOBLAMIENTO ESCALAS B-10 y B-11 .....</b>	<b>87</b>
<b>10. PLAN APORTE PREVISIONAL .....</b>	<b>87</b>
<b>11. BONO DE RESPONSABILIDAD DE JEFES DE TURNO .....</b>	<b>89</b>
<b>12. SALA DE CUNA Y GUARDERIAS INFANTILES.....</b>	<b>90</b>
<b>13. ACTAS DE ACUERDOS.....</b>	<b>90</b>
<b>14. TRABAJADORES/AS ROL B CON CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO A PARTIR DEL 01.01.2010 QUE FORMAN PARTE DEL GRUPO NEGOCIADOR.....</b>	<b>91</b>
<b>14.1 Normas Contractuales Aplicables .....</b>	<b>91</b>
<b>14.2 Monto para Menú de Beneficios. ....</b>	<b>95</b>
<b>14.3 Exclusiones .....</b>	<b>96</b>
<b>15 TRABAJADORES/AS ROL B CON CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO A PARTIR DEL 01.01.2020. ....</b>	<b>96</b>
<b>16 Aporte seguro de salud.....</b>	<b>96</b>
<b>17 TRANSFORMACIÓN .....</b>	<b>97</b>



## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO – 2025 – 2028

En Calama, a 20 de diciembre 2024, por una parte la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Chuquicamata, RUT 61.704.000-K, con domicilio en avenida Once Norte 1291, Calama, representada por su Gerente General División Chuquicamata, don Rene Galleguillos Pallauta, y por los integrantes del Comité de Apoderados señores Marco Nehgme Díaz, Gerente de Operaciones, Claudio Pérez Gauna, Gerente de Gestión de Personas y Gabriel Tello Cardone, Consejero Jurídico Operaciones Norte; Por la otra parte, el Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo Chuquicamata, RUT 71.865.900-0, R.S.U. 02.02.053, representado por sus directores sindicales señorita Yasna Barraza González, Presidente; señor Javier Chocano Portilla, Tesorero; y señor Patricio Trillo Sepúlveda, Secretario; todos domiciliados en Avenida Central Sur N° 2088, Villa Ayquina, Calama, en representación de los trabajadores/as socios del sindicato compareciente, y debidamente facultados y mandatados por los mismos y a su expreso requerimiento, y cuya nómina se incluye en el Anexo N°1, el cual forma parte integrante de este instrumento, se ha acordado suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en conformidad con lo establecido en el artículo 314 del Código del Trabajo y en lo pertinente, por lo contemplado en el Libro IV del Código del Trabajo:

### 1. INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Propósito, Ámbito y Vigencia del Convenio Colectivo

##### 1.1.1 Del Propósito

Es la intención de las partes:

- a) Fijar claramente los derechos y obligaciones de carácter laboral recíprocas.
- b) Prevenir conflictos entre las partes, para lo cual se establece más adelante un sistema de solución de las diferencias de interpretación, derivadas de la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. (Anexo N° 2).
- c) Mantener y asegurar las buenas relaciones entre las partes y fijar condiciones adecuadas y comunes de remuneraciones y de trabajo, durante la vigencia de este Convenio.
- d) Canalizar las inquietudes y las necesidades de integración y participación de los trabajadores/as, por intermedio de las Organizaciones Sindicales.
- e) En el contexto de la Gestión Participativa, la División Chuquicamata y sus trabajadores/as representados por los directores del Sindicato N° 5 de Trabajadores/as comparecientes, se encuentran impulsando un estilo participativo de relaciones laborales y de cooperación mutua, cuyo propósito es la consolidación de Codelco como una Empresa eficiente, rentable y competitiva. Este estilo de participación se basa en el mutuo respeto, tanto a los derechos laborales de los trabajadores/as,



representados por sus dirigentes sindicales, como a las facultades propias del empleador de dirigir, organizar y administrar la Empresa.

### **1.1.2 Del Ámbito**

Las partes declaran que este Convenio Colectivo será aplicable en su totalidad sólo a los trabajadores/as Rol B, socios del Sindicato anteriormente señalado, que tengan derecho a negociar colectivamente, con contrato individual de trabajo indefinido, y cuya nómina se adjunta como Anexo N° 1 letra a) al presente Convenio Colectivo de Trabajo.

En conformidad con lo establecido en la cláusula 14 de este instrumento, a los trabajadores/as contratados indefinidamente a partir del 1° de enero del año 2010, que en Anexo N° 1 letra b) se individualizan, se les aplicarán únicamente aquellas estipulaciones de este Convenio Colectivo de Trabajo que específicamente se indican en la citada cláusula 14.

En Carta Conductora se incluyen las remuneraciones y beneficios del presente Convenio Colectivo, que se hacen extensivos a los trabajadores/as con Contrato de Plazo Fijo.

### **1.1.3 De la vigencia**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, tendrá una vigencia de ~~36 meses~~, a contar del 01 de agosto del año 2025, por lo que regirá hasta el 31 de julio del año 2028.

### **1.1.4 Extensión de Beneficios.**

Conforme lo autoriza el artículo 322 inciso segundo del Código del Trabajo, la División Chuquicamata y el Sindicato N°5 acuerdan que para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo -esto es, entre el 01 de agosto de 2025 y el 31 de julio de 2028, la División podrá extender todo o parte de los beneficios de este instrumento colectivo a los Trabajadores/as Rol B, según las siguientes reglas:

a. A los Trabajadores/as no Sindicalizados:

A los trabajadores/as que suscriban un contrato individual de trabajo de carácter indefinido entre el 01 de agosto de 2025 y el 31 de julio de 2028 que no se afilien al Sindicato N°5, la División podrá extender en todo o en parte únicamente los beneficios establecidos la Cláusula 14) "Trabajadores/as Rol B con Contrato de trabajo indefinido a partir del 01 de enero de 2010" del presente Convenio Colectivo de Trabajo, con excepción del punto 18 de dicha cláusula, dado que en



materia de salud la División podrá aplicar a estos trabajadores/as lo establecido en la Cláusula 15) del Convenio Colectivo que se suscribe.

b. A los Trabajadores/as Sindicalizados:

A los trabajadores/as que suscriban un contrato individual de trabajo de carácter indefinido entre 01 de agosto de 2025 y el 31 de julio de 2028, que se afilien al Sindicato N°5, la División extenderá únicamente los beneficios establecidos en la Cláusula 14) "Trabajadores/as Rol B con Contrato de trabajo indefinido a partir del 01 de enero de 2010" del presente Convenio Colectivo de Trabajo, con excepción del punto 18 de dicha cláusula, dado que en materia de salud la División aplicará a estos trabajadores/as lo establecido en la Cláusula 15) del Convenio Colectivo que se suscribe.

c. A los Trabajadores/as con Contrato Plazo Fijo:

A los trabajadores/as que sean contratados bajo modalidad plazo fijo (CPF) entre el 01 de agosto de 2025 y el 31 de julio de 2028, la División podrá extender en todo o parte únicamente los beneficios establecidos en la Cláusula 14) "Trabajadores/as Rol B con Contrato de trabajo indefinido a partir del 01 de enero de 2010" del presente Convenio Colectivo de Trabajo, con excepción del punto 18 de dicha cláusula, dado que en materia de salud la División podrá aplicar a estos trabajadores/as lo establecido en la Cláusula 15) del Convenio Colectivo que se suscribe.

Para que la extensión de beneficios se perfeccione los Trabajadores/as Rol B que reciban la oferta respectiva deberán aceptarla por escrito y obligarse a pagar el 100% de la cuota Sindical ordinaria del Sindicato N°5

Las partes declaran que se ha tenido en vista para este acuerdo el derecho a la libre afiliación de los Trabajadores/as, por una parte, y, por otra, la autonomía de las organizaciones sindicales en su actuar.

## 1.2. Definiciones

### 1.2.1 División, Empresa o Empleador

Cada vez que en el presente Convenio Colectivo se mencione alguna de las palabras señaladas, se entenderá referida a la "División Chuquicamata de Codelco-Chile".





### **1.2.2 Centro de Trabajo**

Cuando en este Convenio Colectivo se haga mención al "Centro de Trabajo Chuquicamata" ó "Centro de Trabajo Antofagasta", según sea el caso, se entenderá que la o las estipulaciones respectivas sólo se aplicarán a los trabajadores/as de dichos Centros de Trabajo o Establecimientos, y que sean parte de este Convenio Colectivo.

### **1.2.3 Trabajador, Trabajadores/as o Personal**

Cada vez que en este Convenio Colectivo se mencione la expresión "trabajador/a", "trabajadores/as" o "personal", se entenderá que se alude a todos aquellos trabajadores o trabajadoras, que prestan servicios a la División Chuquicamata de CODELCO Chile y que son parte integrante del presente Convenio Colectivo.

### **1.2.4 Cargas Familiares**

Cuando en el presente Convenio Colectivo se haga mención a "cargas familiares", se entenderá que son todas aquellas reconocidas o en trámite de reconocimiento por el organismo previsional respectivo y de acuerdo a la legislación vigente.

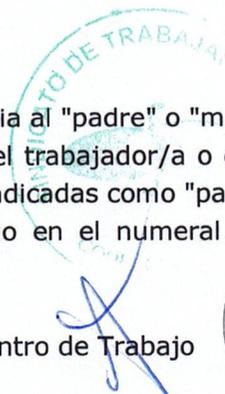
Con todo, los beneficios que se le reconocen en este Convenio Colectivo a las cargas familiares en trámite de reconocimiento, sólo podrán impetrarse por éstas, si y sólo si, el trámite de reconocimiento ante el órgano legalmente competente, se ha iniciado con anterioridad a la causa que motiva el otorgamiento del respectivo beneficio.

### **1.2.5 Hijos e Hijas**

Cuando en el presente Convenio Colectivo, se mencione la expresión "hijos" o "hijas", se entenderá que se alude indistintamente a hijas e hijos matrimoniales y no matrimoniales o adoptados plenamente y además, a los hijos e hijas de uno de los cónyuges (hijastros), siempre que las personas definidas como "hijos" sean cargas familiares de acuerdo a lo expresado en el numeral 1.2.4 precedente.

### **1.2.6 Padre o Madre**

Cuando en el presente Convenio Colectivo se haga referencia al "padre" o "madre", se entenderá que se alude al padre o madre biológicos del trabajador/a o que lo hubieren adoptado legalmente, siempre que las personas indicadas como "padre" o "madre" sean cargas familiares, de acuerdo a lo definido en el numeral 1.2.4 precedente.



### **1.2.7 Acuerdo de Unión Civil**

Quando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia al cónyuge o al matrimonio 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 Contrato Colectivo a convivientes de hecho son incompatibles con aquellos que se otorgan en caso de matrimonio o unión civil. 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.

### **1.2.8 Cargo**

Conjunto de deberes, responsabilidades y derechos inherentes a las actividades que cada trabajador/a debe desempeñar en la Empresa, de acuerdo con su Contrato Individual de Trabajo.

### **1.2.9 Clasificación**

Es la asignación de un trabajador/a en un cargo existente en la organización de la Empresa.

### **1.2.10 Sindicato**

Cada vez que, en el presente Convenio Colectivo se mencione la expresión "Sindicato", se entenderá referido al Sindicato de Trabajadores/as N°5 del Centro de Trabajo Chuquicamata.

### **1.2.11 Unión Civil**

Quando en el presente Convenio Colectivo se haga referencia al cónyuge o al matrimonio 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. 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.



## 2. DE LAS REMUNERACIONES.

### 2.1. Sueldos Base

2.1.1 Los sueldos base vigentes al 01 de diciembre de 2024, contenidos en el Anexo 3, serán reajustados al 01 de agosto del 2025 en la variación experimentada por el IPC desde la fecha del último reajuste aplicado por la División y el 31 de julio del 2025. Con lo anterior, se da cumplimiento a lo establecido en la cláusula sobre "Reajustabilidad e imputabilidad" del Convenio Colectivo que expira el 31 de julio del 2025, determinándose de esta forma los sueldos base vigentes al 01 de agosto del 2025.

Si la variación del IPC entre el 01 de diciembre del 2024 y el 31 de julio de 2025, fuere negativa, dicha variación no significará disminuciones de sueldo y será absorbida en las siguientes variaciones positivas del IPC, ocurridas durante la vigencia de este Instrumento Colectivo de Trabajo.

Los sueldos base actualizados en los términos indicados, serán objeto adicionalmente y por única vez, de un incremento real del 1,5% a partir del 01 de agosto del 2025.

2.1.2 Es atribución de la División, asignar o reasignar las categorías correspondientes a los diferentes cargos, sin que el ejercicio de esta atribución importe un menoscabo al sueldo del trabajador/a.

2.1.3 Los trabajadores/as que se consideren mal clasificados, podrán solicitar a la División una reconsideración a esta situación en forma personal y/o a través de su sindicato.

### 2.2. Incentivo de Gestión y Producción

Este comprende los Incentivos a la Gestión Variable por área. También incluye los Incentivos a la Producción existentes en la División.

El diseño de los Incentivos está regido por dos políticas rectoras:

- a) Incentivar la mejoría de los estándares de gestión, contribuyendo al incremento de la productividad y a la reducción de costos. Asimismo, contribuir al control de pérdidas específicas, de acuerdo a las características propias del negocio principal de cada área o grupo de trabajadores/as que se identifican con un producto.



- b) Propiciar la generación de mejores resultados de gestión de cada área, los que a su vez, permitan generar los recursos financieros, parte de los cuales financian los mencionados incentivos de gestión, como retribución al mayor esfuerzo y eficiencia de los trabajadores/as. Se excluye como origen de recursos, aquellos no atribuibles a un mayor esfuerzo de los trabajadores/as.

### 2.2.1 Estructura General de los Incentivos de Gestión

La estructura general de los incentivos de gestión, se conforma por un valor preestablecido específico para cada área (porcentaje mínimo garantizado del sueldo base devengado o "piso" más la suma aritmética de diferentes componentes, a saber:

- a) Bono de Gestión Variable, BGV. Que dependerá fundamentalmente de la gestión de cada área específica y que se deberá basar, entre otros factores y sin que la lista sea exhaustiva, en la optimización de volúmenes de producción, aumentos de productividades físicas, aumento de eficiencia de unidades operativas, rebajas de costos, rebajas de pérdidas de tiempos operacionales y/o aumentos de las disponibilidades de equipos. Por tanto el BGV, dependiendo de las características de cada negocio en particular, podrá estar compuesto por más de un factor, y su pago será sobre la base de índices mensuales, trimestrales o semestrales, según se establezca en Anexo N°4.
- b) Bono por Índice de Frecuencia de Accidentes, BIFA. Su objetivo es incentivar la reducción de accidentes con tiempo perdido y de accidentes fatales. El número de accidentes se podrá expresar como tal, o como el Índice de Frecuencia de Accidentes calculado de acuerdo a las normativas divisionales; siendo el número de accidentes ocurridos en el último trimestre móvil, o el promedio acumulado del Índice de Frecuencia de Accidentes del último trimestre móvil, según se establece en el Anexo N° 4, el valor que se utiliza para determinar el porcentaje de sueldo base a pagar.
- c) Bono por Índice de Absentismo, BIA. Que apunta a generar los incentivos necesarios para lograr la reducción de los tiempos perdidos por concepto de reposos médicos por enfermedad (se excluyen los reposos pre y post natal y los absentismos derivados de los accidentes del trabajo), permisos sin goce de sueldo y fallas. El índice de absentismo será calculado de acuerdo a las normativas divisionales, considerándose el promedio simple aritmético del último trimestre móvil para los efectos del bono de gestión.



- d) Sin perjuicio de lo consignado en las letras b) y c) precedentes los índices para el cálculo del BIA y BIFA, podrán ser mensualizados en las áreas que previo análisis sea más conveniente para las partes.

#### 2.2.2 Aplicación por Área de Trabajo

- a) Las características propias de los bonos por cada área de trabajo, sus respectivos componentes, rendimientos remuneracionales mínimos y máximos y el universo de trabajadores/as a los cuales se les aplica el incentivo y otras especificaciones, se establecen en el Anexo N° 4.
- b) Con relación a la componente fija o piso del incentivo, éste corresponderá al promedio del incentivo de producción ganado en el año 1995. Este valor se asociará al límite inferior del rango que constituye la meta. Para resultados superiores al límite inferior del rango meta, comenzará a incrementarse el valor del BGV.

El valor máximo a que podrá llegar este incentivo, incluido el piso, el BGV, el BIA y el BIFA, será de 99 por ciento del sueldo base devengado, dependiendo este logro del factor de jerarquización vigente en cada área hasta el 30 de Abril de 1996.

#### 2.2.3 Administración de los Incentivos de Gestión y Producción

- a) Para efectos de su pago, el cálculo del rendimiento del sistema de incentivos de gestión y producción será mensual.
- b) El incentivo de gestión, o el de producción según corresponda, se calculará sobre el sueldo base ganado más el bono de reemplazo cuando correspondiere.
- c) La División informará mensualmente al Sindicato los valores que correspondan por incentivos.

### 2.3. Bono de Continuidad Laboral

Con el propósito de incentivar la asistencia diaria y continua al trabajo de su personal, la División pagará mensualmente a los trabajadores/as un Bono de Continuidad Laboral (BCL), que no formará parte de la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio, a que se refiere la cláusula 4.7.1. del presente Convenio Colectivo.

Este bono equivaldrá al 14,5% (catorce coma cinco por ciento), del resultado mensual del Incentivo de Gestión o Incentivo a la Producción según corresponda, aludido en la cláusula 2.2 precedente.

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo  
Chuquicamata  
2025-2028



Este bono no será percibido, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias, dentro del mes: no concurrencia a sus labores sin causa justificada; o por permisos no pagados; por licencias médicas ajenas no ratificadas por el Servicio Médico de la División, o por licencias médicas sobre tres días.

## 2.4. Bono Anual de Gestión (BAG)

2.4.1 Las partes acuerdan fijar el Bono Anual de Gestión (BAG), en un valor total de \$7.526.503.-, en moneda del 01 de diciembre de 2024, por el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo y para todos los trabajadores/as contratados en fecha anterior al 01 de Enero del 2010. El valor fijado será debidamente reajustado conforme a lo establecido en el numeral 2.15 de este instrumento colectivo. Las condiciones de pago asociadas a este valor se indican en el numeral 2.4.5.

De acuerdo a las componentes del Bono BAG, el monto fijado está conformado por los siguientes valores: (1) BRNO: \$2.368.559.- (2) BPL: \$2.252.129.- (3) BCD: \$2.905.815.-, en moneda correspondiente al 01 de diciembre del 2024.

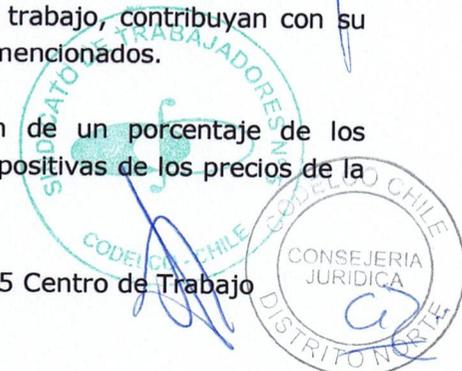
En el evento que las partes acordaran la reactivación de este Bono BAG como un incentivo variable, se procederá conforme a los términos que se describen en los numerales 2.4.2 al 2.4.4 de esta cláusula.

2.4.2 La División otorgará a los trabajadores/as que forman parte del presente Convenio Colectivo de Trabajo, un Bono Anual de Gestión (BAG), el cual se define en base a las siguientes consideraciones:

### 2.4.3 Políticas que enmarcan al Bono BAG

El Bono BAG se enmarca en las siguientes políticas rectoras:

- a) Es un incentivo al mejoramiento del aporte de los trabajadores/as para aumentar tanto la productividad laboral como la rentabilidad del negocio Centro de Trabajo Chuquicamata. Los trabajadores/as que lo percibirán serán sólo aquellos que, desde su puesto de trabajo, contribuyan con su asistencia y esfuerzo al logro de los objetivos mencionados.
- b) Se mantiene un mecanismo de distribución de un porcentaje de los excedentes que se derivan de las variaciones positivas de los precios de la



cartera comercial, siempre y cuando superen los referentes contenidos en las orientaciones comerciales de la Corporación.

- c) Los incrementos de productividad y rentabilidad del negocio, deberán producirse como consecuencia de mejoramientos reales en los desempeños de los trabajadores/as, y para los efectos de evaluar su contribución a los objetivos mencionados, las partes acuerdan utilizar los referentes que se citan en la letra d) siguiente.
- d) Tales referentes, son el respectivo Programa de Producción Anual P1 del Centro de Trabajo Chuquicamata, y el Convenio de Desempeño asociado a cada una de las Gerencias productoras de la División: (1) Gerencia de Extracción y Concentración de Sulfuros (GECS); (2) Gerencia de Fundición y Refinería (GFURE); y, (3) Gerencia de Extracción y Lixiviación Sur (GELS).
- e) El Programa de Producción Anual P1, es de exclusiva responsabilidad de la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo, y de las Gerencias Productoras ya mencionadas.

Los Convenios de Desempeño, por su parte, son de exclusiva responsabilidad de la Gerencia de Control de Gestión e Inversiones, y de las Gerencias Productoras ya citadas.

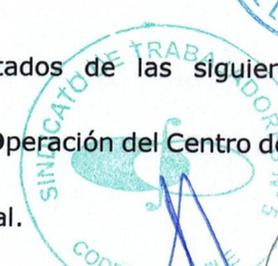
- f) Al estar el bono BAG asociado a productividad y Convenio de Desempeño, los trabajadores/as que lo impetrarán deberán estar adscritos al Sistema de Gestión de Desempeño (SGD) divisional. Para tal efecto, los trabajadores/as deberán finiquitar la planificación de su convenio antes del 30 de Junio del 2010, de modo que puedan contar con la respectiva retroalimentación de su desempeño en el periodo Octubre-Diciembre del mismo año 2010. Sobre esta base, los trabajadores/as conocerán el resultado de su evaluación, antes del 30 de Abril del 2011, con lo cual finaliza el periodo de gestión del desempeño 2010.

Igual procedimiento se seguirá en los años siguientes.

#### 2.4.4 **Algoritmo de cálculo del bono BAG**

El bono BAG se determina sumando los resultados de las siguientes tres componentes:

- 1) BRNO : **Bono por Resultado Neto de Operación del Centro de Trabajo Chuquicamata.**
- 2) BPL : **Bono de Productividad Laboral.**



3) BCD : Bono por Convenio de Desempeño.

En consecuencia, el bono BAG queda representado por la siguiente expresión:

$$\mathbf{BAG = BRNO + BPL + BCD}$$

a) **El bono BRNO**

El bono BRNO, bono por Resultado Neto de Operación del Centro de Trabajo Chuquicamata, se derivará de la siguiente expresión:

$$\mathbf{BRNO_i = \frac{X_i * (RNO \text{ CT Chuquicamata})}{\text{Total Trabajadores/as Indefinidos Rol B (1)}}}$$

(1) Está referido al total de trabajadores/as Rol B con contrato individual de trabajo de carácter indefinido del Centro de Trabajo Chuquicamata.

Donde:

**BRNO** : Monto Anual en \$ brutos por trabajador.

**X** : Porcentaje de distribución del Resultado Neto Operacional de Centro de Trabajo Chuquicamata, que en función del Precio promedio Anual del Cobre (PACu), de la Bolsa de Metales de Londres, tomará los siguientes valores:

**X<sub>1</sub>** = 1,0%; si el precio PACu es menor a 120 centavos de dólar por libra de cobre.

**X<sub>2</sub>** = 1,7%; si el precio PACu es mayor o igual a 120 y menor o igual a 240 centavos de dólar por libra de cobre.

**X<sub>3</sub>** = 2,0%; si el precio PACu es mayor a 240 centavos de dólar por libra de cobre.

Para los efectos de determinar el Resultado Neto Operacional del Centro de Trabajo Chuquicamata, se tomará como base de cálculo las partidas incluidas en la Tabla 1, "Resultado Neto de Operación del Centro de Trabajo Chuquicamata, Descripción de Partidas".



<b>Tabla 1. Resultado Neto de Operación Centro de Trabajo Chuquicamata Descripción de Partidas</b>	
<b>Ingresos de Explotación (A)</b>	
- Cobre Propio Minerales Propios	
- Cobre Propio Minerales de Terceros	
- Mercado Futuro	
- Cobre de Terceros	
- Molibdeno	
- Otros Subproductos	
- Suministros y Servicios	
<b>Costo de Explotación (B)</b>	
- Cobre Propio Minerales Propios	
- Cobre Propio Minerales de Terceros	
- Cobre de Terceros	
- Molibdeno	
- Otros Subproductos	
- Amortización BTN	
<b>Margen de Explotación (C)=(A-B)</b>	
<b>Gastos de Administración y Ventas (D)</b>	
<b>Resultado Fuera de Explotación (E)</b>	
- Ingresos Financieros	
- Utilidad Inversión Empresas Relacionadas	
- Otros Ingresos	
- Otros Gastos	
- Ajustes Monetarios	
<b>RESULTADO NETO OPERACIONAL (F)=(C-D-E)</b>	

Nota: Este cuadro señala las partidas más representativas que definen el Resultado Neto Operacional para el cálculo del nuevo BAG.

b) **El bono BPL**

Para los efectos de determinar el bono BPL, la productividad laboral se determinará mediante un Índice de Productividad Laboral (IPL), de acuerdo a la siguiente expresión:

$$\text{IPL} = \frac{\text{Productividad Real} * 100}{\text{Productividad Plan}}$$

Donde:

$$\text{Productividad Real} = \frac{\text{Producción Real}}{\text{Dotación Real}}$$

$$\text{Productividad Plan} = \frac{\text{Producción P1}}{\text{Dotación Ppto.}}$$

Las productividades se determinarán como tCuF equivalentes producidas/Hombre Año del Centro de Trabajo Chuquicamata, para lo cual



se considerará toda la dotación Rol B del Centro de Trabajo Chuquicamata, incluidos aquellos trabajadores/as con contrato de Plazo Fijo.

El número de trabajadores/as considerados en la Dotación Real, se refiere al promedio anual de trabajadores/as, al último día del mes que corresponda, siempre y cuando cumplan con las condiciones antes indicadas.

La producción comercial que será considerada para determinar la producción de cobre equivalente, en tCuF, que se menciona en el párrafo respectivo, será aquella que se origina en el Centro de Trabajo Chuquicamata. En consecuencia, la producción comercial estará conformada por los cátodos comerciales de cobre producidos desde estas fuentes de recursos minerales y también, por los excedentes de concentrados que salgan de la División Chuquicamata. En el caso de los concentrados, los ingresos y costos que se imputen serán aquellos que correspondan a su grado de elaboración.

Respecto de la producción de molibdeno, se considerará el concepto de producción de cobre equivalente recurriendo para ello, a la modalidad de conversión que utiliza la industria minera. En otras palabras, la producción de molibdeno se transformará en producción de cobre equivalente para los efectos de contar con una sola cifra de producción, y que es la que se representa por el concepto tCuF equivalente ya mencionada.

Para esta transformación, se utilizarán los precios tanto del cobre como del molibdeno, contenidos en las orientaciones comerciales de la Corporación, y asociadas al Presupuesto de Operaciones y al Programa de Producción P1, correspondientes al Centro de Trabajo Chuquicamata. Esta transformación de la producción de molibdeno a producción de cobre equivalente, permanecerá invariable para los efectos de cuantificar la productividad laboral en el año respectivo.

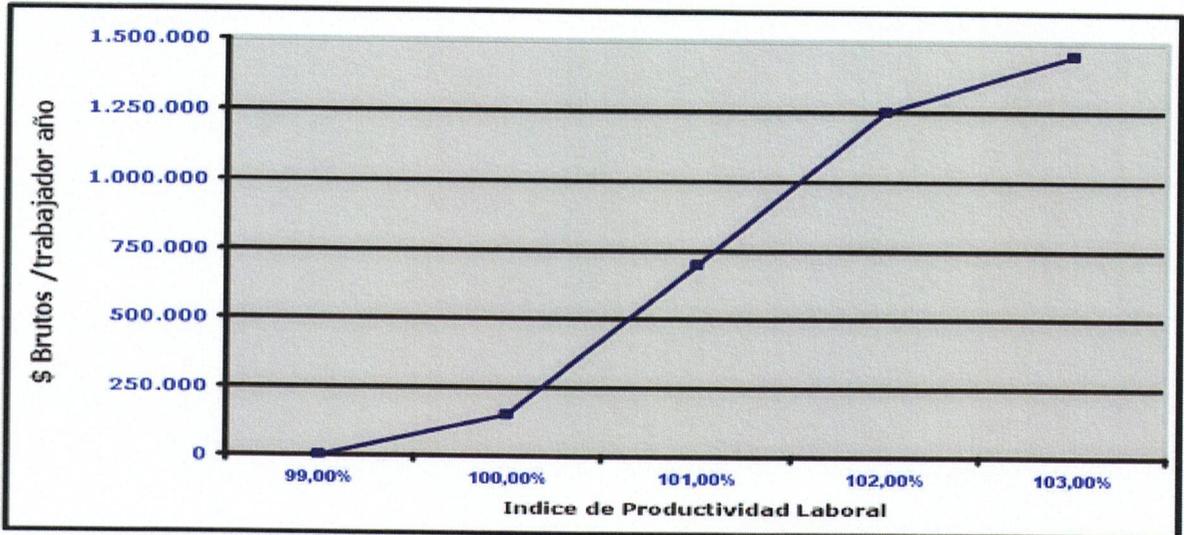
Los recursos minerales de otras fuentes, tales como Radomiro Tomic (RT), serán considerados en el factor de productividad resultante, como también los cargos/abonos correspondientes a las tarifas pactadas, los cuales están contenidos en la determinación del RNO del Centro de Trabajo Chuquicamata.

En la Figura 1, se muestra la curva que relaciona el Índice de Productividad Laboral, IPL, con el monto del bono BPL que se pagará en \$ brutos por año para cada trabajador/a afecto al BAG.

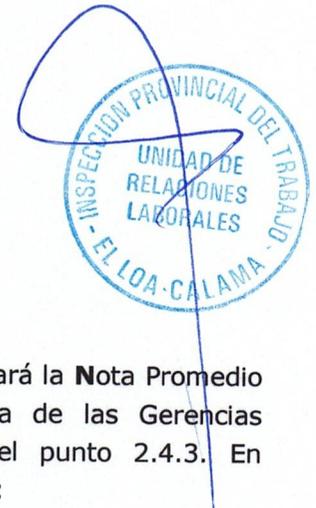


Todos los montos en \$ indicados en la Figura 1, son valores expresados en moneda correspondiente al 01 de marzo del 2010.

**Figura 1. Curva de Pago Bono BPL**



Indice	Pago BP
99,00%	0
100,00%	150.000
101,00%	700.000
102,00%	1.250.000
103,00%	1.450.000

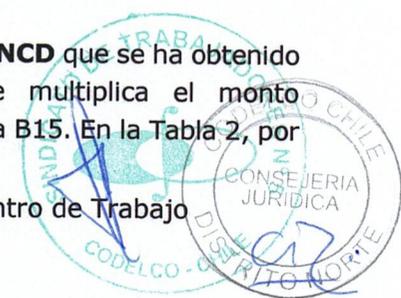


c) **El bono BCD**

Para los efectos de determinar este bono, se considerará la **Nota Promedio** del **Convenio de Desempeño (NCD)**, de cada una de las Gerencias productoras que se mencionan en la letra d) del punto 2.4.3. En consecuencia, la NCD se obtiene de la siguiente forma:

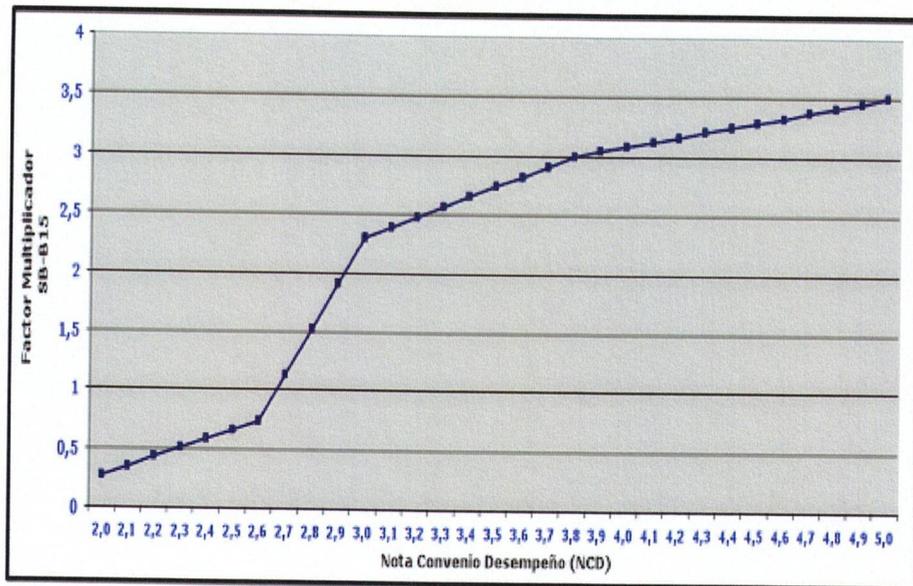
$$NCD = (NCD_{GECS} + NCD_{GFURE} + NCD_{GELS}) / 3$$

En la Figura 2, se muestra la curva que relaciona la **NCD** que se ha obtenido de la expresión anterior, con el factor que multiplica el monto correspondiente al Sueldo Base Mensual de la Escala B15. En la Tabla 2, por



su parte, se muestra la correspondencia del rango de notas 2 a 5 del NCD, y el factor multiplicador del sueldo base mensual B15 para cada caso, y que se ha utilizado para construir la curva de la citada Figura 2. El valor en \$ del Sueldo Base Mensual de la Escala B15, será el correspondiente al valor vigente del mes de Diciembre del año a liquidar.

**Figura 2. Curva de Pago Bono BCD**



**Tabla 2. Correspondencia NCD y N° Sueldos Base B15**

Nota Promedio CD Gerencias Productoras	N° SB	Nota Promedio CD Gerencias Productoras	N° SB
2,0	0,27	3,5	2,74
2,1	0,35	3,6	2,83
2,2	0,43	3,7	2,91
2,3	0,51	3,8	3,00
2,4	0,58	3,9	3,08
2,5	0,66	4,0	3,17
2,6	0,74	4,1	3,25
2,7	1,13	4,2	3,33
2,8	1,52	4,3	3,42
2,9	1,91	4,4	3,50
3,0	2,30	4,5	3,58
3,1	2,39	4,6	3,66
3,2	2,48	4,7	3,74
3,3	2,56	4,8	3,83
3,4	2,65	4,9	3,91
		5,0	4,00



### 2.4.5 Condiciones de Pago

- a) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, percibirán el valor fijado del bono BAG, señalado en el numeral 2.4.1, todos los trabajadores/as Rol B contratados en forma indefinida antes del 01 de Enero del 2010, que pertenecen al Centro de Trabajo de Chuquicamata y Centro de Trabajo de Antofagasta.
- b) Se pagará por día efectivamente trabajado durante el año calendario que corresponda liquidar.
- c) Los días de descansos, de vacaciones, de licencias de pre y post-natal, y en capacitación, no serán considerados como días de absentismo.
- d) El bono BAG no es parte de la base de cálculo de la indemnización por años de servicio, ni del sobretiempo, ni del complemento de subsidio por licencias médicas.
- e) El cálculo del bono BAG, no considerará ningún tipo de contingencias ni depuraciones, salvo las indicadas en el "Protocolo Complementario a Minuta de Acuerdo y Compromiso", referidas a continuación:

De acuerdo a lo establecido en el "Protocolo Complementario a Minuta de Acuerdo y Compromiso" de fecha de 22.01.2009, que forma parte del presente Contrato, para los efectos del cálculo del BRNO las depuraciones que las partes acordaron efectuar al Estado de Resultados, son las siguientes:

- Valores de Mercado Futuro que no corresponden al centro de trabajo Chuquicamata.
- Aquellas que provengan de pagos adicionales por energía eléctrica que deba hacer el Centro de Trabajo Chuquicamata a las empresas generadoras de electricidad, como subsidio por el aumento del precio del gas natural, insumo básico para producir la energía eléctrica en el norte de Chile.
- Se debe eliminar el ítem Otros Gastos de Cierre y mantener los ítemes Gastos de Cierre Faenas Mineras y Gastos de Cierre de Tranques. Estos ítemes forman parte de la agrupación denominada Otros Gastos del Estado de Resultados del Centro de Trabajo Chuquicamata.
- En cuanto a la partida denominada Gastos de Estudios Preinversionales deberá considerarse, para efectos de pago del BAG, el cargo de US\$ 18.000.000 como monto máximo.



- Para la liquidación del BAG, que se realiza en el mes de marzo del año siguiente al cual se liquida, el monto final a pagar por el año, considerará como dotación a la cual se reparte el BAG, aquella que efectivamente asistió a laborar durante el periodo, en la práctica eso significa, que el trabajador con 100% de asistencia, deberá impetrar el valor máximo de este Bono. También, para efectos de cálculo se descontará el absentismo Rol B del personal indefinido, del total de trabajadores/as considerados, para la determinación del monto individual a repartir, para garantizar que el monto total resultante (BAG), sea repartido efectivamente, en su totalidad, a los trabajadores/as adscritos a este Convenio Colectivo de Trabajo.
- f) Se otorgarán anticipos trimestrales en los meses de Abril, Julio y Octubre de cada año, y en Enero del año siguiente al que corresponda liquidar.
- g) El BAG se liquidará en la segunda quincena del mes de Marzo del año siguiente al del ejercicio de cierre anual, correspondiente a cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo y una vez aprobado el respectivo balance anual de la Corporación Nacional del Cobre de Chile.
- h) Aquellos trabajadores/as Rol B Escala B-19, que se desempeñen y tengan el cargo de Jefes de Turno, percibirán un Factor Incrementador igual 1,12 que se aplicará a la suma de los BPL y BCD y cuyo pago será anual, en conjunto con la liquidación del BAG. Esta Asignación variable anual aplica exclusivamente al titular del cargo de Jefe de Turno.
- i) El trabajador/a parte de este Convenio Colectivo que al 31 de Diciembre del año 2010, tenga menos de un año de antigüedad, recibirá la proporción correspondiente a los meses trabajados y de acuerdo a los criterios antes definidos.
- j) Para tener derecho al pago de los componentes BPL y BCD del presente bono BAG, el trabajador/a debe estar adscrito al Sistema de Gestión del Desempeño (SGD) vigente en la División.



## **2.5. Asignación de Título**

- a) Los trabajadores/as titulados en alguna profesión de 6 ó más semestres de estudios en una Universidad reconocida legalmente o en un Instituto Profesional constituido de acuerdo a la Ley N° 18.962 o al DFL N° 5 de 1981, del Ministerio de Educación, percibirán una asignación especial del 10%(diez por ciento) sobre



su sueldo base, siempre que su profesión, a juicio de la División, resulte de utilidad para el adecuado desempeño de su cargo.

- b) Se pagará una asignación de título especial, equivalente al 10%(diez por ciento) del sueldo base a aquellos trabajadores/as que acrediten títulos técnicos universitarios, de un Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica, reconocidos legalmente por el Estado, de un mínimo de 4 semestres efectivos de duración y una práctica de titulación acorde a las disposiciones reglamentarias de la carrera respectiva y cuyos estudios sean requeridos para ejercer el cargo que desempeñan. Este beneficio tiene el carácter de discrecional y excepcional para la División y se otorgará previo estudio y decisión caso a caso.

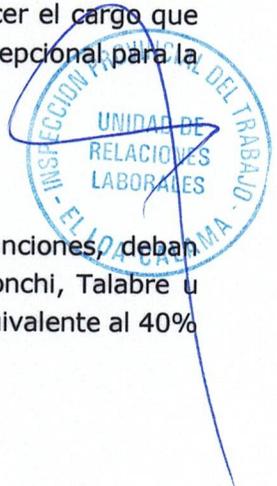
## 2.6. Asignación de Aislamiento

A los trabajadores/as de la División que, para el desempeño de sus funciones, deban domiciliarse en Lasana, Río Salado, Linzor, Inacaliri, Colana, San Pedro, Conchi, Talabre u otras localidades aisladas, se les pagará una asignación especial adicional equivalente al 40% por ciento de su sueldo base.

## 2.7. Prueba Industrial Minas Chuquicamata y ENMS

El proyecto de gestión denominado Fase II Prueba Industrial Minas Chuquicamata y ENMS, concordado entre la División y el Sindicato compareciente, se entenderá vigente hasta el cumplimiento de objetivo, cual es, recuperar el desarrollo de las Minas conforme a los planes de explotación y desarrollo, emitidos por la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo. Sus características, especificaciones y alcances están contenidos en las Actas de Acuerdo que se individualizan a continuación:

- a) "Fase II Prueba Industrial, Bono de Repartición de Gananciales", Gerencia de Extracción y Concentración de Sulfuros, División Chuquicamata, suscrita por los comparecientes el 21 de Junio del 2007.
- b) "Ajuste Curva Bono de Repartición de Gananciales e Incorporación a la Fase II Prueba Industrial Mina Chuquicamata, Mantenimiento Mayor Minas", Gerencia de Extracción y Concentración de Sulfuros, División Chuquicamata, suscrita por los comparecientes el 30 de Junio del 2007.
- c) "Fase II Prueba Industrial Mina ENMS, Bono de Repartición de Gananciales", Gerencia de Extracción y Lixiviación Sur, División Chuquicamata, suscrita por los comparecientes el 04 de Julio del 2007.



## 2.8. BRG Áreas Industriales de la División

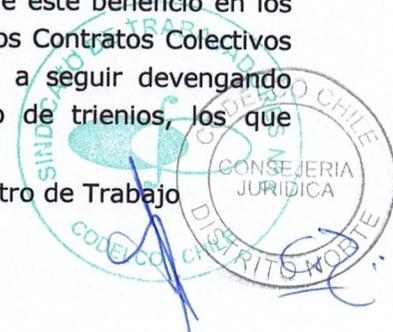
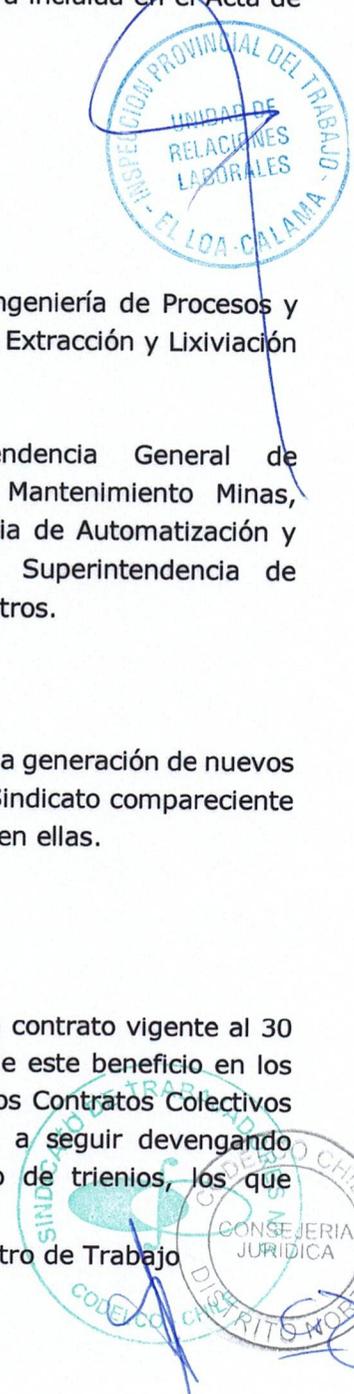
Los Bonos de Repartición de Gananciales que las partes concordaron durante la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo que expiró con fecha 28.02.2010, con sus características, especificaciones y alcances, se mantendrán vigentes por todo el periodo de duración del presente Convenio Colectivo de Trabajo en las áreas que se indican a continuación, y que se enumeran en el Anexo N° 10:

- Superintendencia General de Mantenimiento Minas y Subgerencia de Concentración de la Gerencia de Extracción y Concentración de Sulfuros, excepto la Superintendencia Mantenimiento Terreno, que se encuentra incluida en el Acta de Acuerdo Prueba Industrial Mina Chuquicamata.
- Subgerencia de Fundición de Concentrados.
- Subgerencia Refinerías.
- Superintendencia General Plantas, Superintendencia de Ingeniería de Procesos y Dirección de Ingeniería y Gestión Operativa de la Gerencia Extracción y Lixiviación Sur.
- Superintendencia de Talleres Mecánicos, Superintendencia General de Mantenimiento Industrial, Dirección de Ingeniería de Mantenimiento Minas, Superintendencia de Suministro Eléctrico, Superintendencia de Automatización y Electrónica, Superintendencia de Plantas Suministros, Superintendencia de Recursos Hídricos, de la Gerencia Mantenimiento y Suministros.
- Gerencia de Gestión de Riesgos Profesionales.

En la eventualidad que se constituyan mesas de diálogo en torno a la generación de nuevos BRG y/o terceros bonos, en aquellas áreas en que no existan, el Sindicato compareciente a este instrumento serán necesariamente convocados a participar en ellas.

## 2.9. Trienios

- a) La División reconoce el derecho de los trabajadores/as con contrato vigente al 30 de abril de 1996, que no se acogieron al congelamiento de este beneficio en los términos referenciales establecidos en la cláusula 2.9 de los Contratos Colectivos de Trabajo que expiraron el 31 de diciembre del 2003, a seguir devengando incrementos en su remuneración mensual por concepto de trienios, los que



continuará percibiendo a razón de un valor de \$24.993.- mensuales, valor vigente al 01 de diciembre de 2024, por cada tres años de servicios cumplidos y continuos en la División, incluyendo el tiempo trabajado en otras Divisiones u Oficina Central de CODELCO Chile, en el caso que el trabajador se haya transferido a la División Chuquicamata, Centro de Trabajo Chuquicamata.

En este caso, y sólo para efectos del cómputo de los trienios, se considerará como fecha efectiva de ingreso del trabajador/a, el día 1 del mes en que fue contratado.

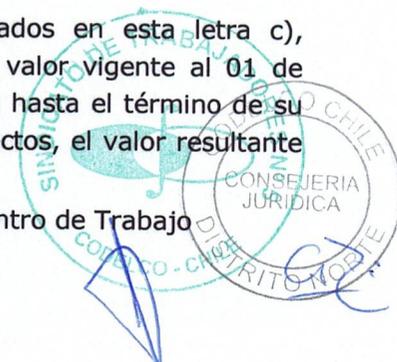
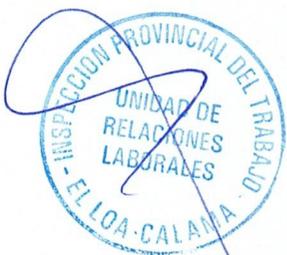
Para el caso de los trabajadores/as referidos en esta letra a), el cálculo y pago de su indemnización por Años de Servicios al momento del término de su relación contractual laboral con la División, considerará en su base los trienios devengados a esa fecha.

- b) Los trienios determinados para los trabajadores/as que se acogieron a la modalidad de congelamiento establecida en los Contratos Colectivos que expiraron el 31 de diciembre del 2003, valorizados a razón de \$24.993.- mensuales cada uno, valor vigente al 01 de diciembre de 2024, serán mantenidos por el trabajador/a hasta el término de su relación contractual laboral con la División. Para estos efectos, el valor resultante será reajustado periódicamente en la variación del IPC que se establece en la cláusula 2.15 "Reajustabilidad e Imputabilidad" del presente Contrato.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, y sólo para los efectos de calcular y pagar su indemnización por años de servicios en el momento del término de su relación contractual laboral con la División, a los trabajadores/as a que se refiere el párrafo precedente, les será reconocido el incremento que habrían obtenido en sus remuneraciones mensuales, por concepto de trienios, entre el 01 de mayo de 1996 y la fecha del término efectivo de la relación laboral con la División.

- c) Los trabajadores/as comprendidos en la letra a) de la presente cláusula, con contrato vigente al 31 de diciembre del 2003, podrán optar en un plazo de 90 días desde el comienzo de la vigencia del presente instrumento, por no seguir devengando incremento alguno en su remuneración mensual, por concepto de trienios. En tal caso tendrán derecho a percibir, dentro del plazo de tres días de suscribir esta opción de congelamiento un pago por única vez de \$1.270.083.- líquidos, valor vigente al 01 de diciembre de 2024.

Los trienios congelados para los trabajadores/as indicados en esta letra c), valorizados a razón de \$24.993.- mensuales cada uno, valor vigente al 01 de diciembre de 2024, serán mantenidos por el trabajador/a hasta el término de su relación contractual laboral con la División. Para estos efectos, el valor resultante



será reajustado periódicamente en la variación del IPC que se establece en la cláusula 2.15 "Reajustabilidad e Imputabilidad" del presente Contrato.

Sólo para los efectos de calcular y pagar su indemnización por años de servicios en el momento del término de su relación contractual laboral con la División, a los trabajadores/as a que se refiere el párrafo precedente, les será reconocido el incremento que habrían obtenido en sus remuneraciones mensuales, por concepto de trienio, entre el 1 del mes siguiente a la fecha de opción de congelamiento y la fecha del término efectivo de la relación laboral con la División.

- d) En el evento que se acoja a la modalidad de congelamiento de trienios el 100 por ciento de los trabajadores/as consignados en la letra a) antes señalada, todos los trabajadores/as afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo aumentarán su Bono Especial de Vacaciones, establecido en la cláusula 4.13.3 letra j), a un monto de \$234.878.- valor vigente al 01 de diciembre de 2024. Para porcentajes inferiores que se acojan a esta modalidad, el Bono Especial de Vacaciones aumentará proporcionalmente respecto del valor vigente al 01 de Noviembre del 2012. Los trabajadores/as que no se hayan acogido al congelamiento antes referido, no tendrán derecho a devengar este incremento proporcional en el Bono Especial de Vacaciones, quedando este beneficio para éstos en el monto de \$208.727.- valor vigente al 01 de diciembre de 2024.

## 2.10. Gratificación

El pago de las gratificaciones legales y/o convencionales a que tienen derecho los/las trabajadores/as/as, se regirán por el Acta de Acuerdo suscrita entre Codelco Chile Chuquicamata y la Federación de Trabajadores/as del Cobre, de fecha 10 de enero de 2017 incluida en Anexo N°14, la que forma parte de este Convenio Colectivo para todos los efectos.

## 2.11. Reemplazos

- a) El trabajador/a que, por instrucciones de su jefatura, reemplace a otro en un cargo de mayor categoría, o mayor incentivo de gestión o incentivo de producción según corresponda, recibirá un bono de reemplazo equivalente a la diferencia entre su sueldo base, incentivo de gestión o incentivo de producción y factor de jerarquización según proceda y el sueldo base, incentivo de gestión o incentivo de producción y factor de jerarquización que corresponda del cargo reemplazado.

La jefatura otorgará los reemplazos en forma rotativa, entre los trabajadores/as que cumplan los requisitos del cargo a reemplazar.



- b) Para calcular el bono de reemplazo que le corresponda al trabajador/a reemplazante, se deberá considerar la diferencia entre la categoría personal de este trabajador/a y la categoría inferior del rango asignada al cargo que deberá desempeñar durante el período de reemplazo.

Sólo si el trabajador/a reemplaza en un cargo de mayor categoría y su categoría personal es igual a la categoría inferior del rango asignado al cargo en el cual efectúa el reemplazo, se pagará un bono de reemplazo equivalente a la diferencia entre su sueldo base, incentivo de gestión o incentivo de producción y factor de jerarquización según corresponda y la categoría inmediatamente superior a la mínima del rango asignado al cargo reemplazado con su correspondiente incentivo de gestión o incentivo de producción y factor de jerarquización según corresponda.

- c) El bono de reemplazo sólo se pagará cuando se haya reemplazado a lo menos, dos horas consecutivas.
- d) El trabajador/a que reemplace a otro en un cargo vacante por dos meses consecutivos o 120 días discontinuos acumulados dentro de los últimos doce meses, será clasificado definitivamente en él.
- e) Cuando un trabajador/a efectúe reemplazo en un cargo Rol "A", recibirá un bono igual al 125 por ciento de su sueldo base, en forma proporcional al período de reemplazo. En este caso no son aplicables las letras a), b), c) y d) de esta cláusula.

Para estos efectos, en forma previa al reemplazo, el Superintendente o Jefe de Departamento o quien lo subrogue y el trabajador/a deberán suscribir un formulario especialmente diseñado, quedando una copia en poder del trabajador/a

- f) Sólo se pagará este bono en el caso de reemplazo efectivo. En consecuencia, un trabajador/a que esté efectuando un reemplazo no podrá percibirlo cuando se ausente de su trabajo por causal no autorizada.
- g) El trabajador/a que efectúa reemplazo no podrá recibir, por aplicación de esta cláusula, una remuneración inferior a la que estuviese percibiendo al momento antes de asumir el reemplazo.
- h) En la situación que se requiera realizar trabajos temporales específicos en los que se necesita contar con una mayor cantidad de personal que la establecida para la respectiva área, tales como, trabajos de emergencia, reparaciones mayores no programadas o ejecución de trabajos complementarios, se autorizará reemplazos contra Índice. En este caso el trabajador/a que reemplace recibirá un "Bono de Reemplazo Contra Índice", equivalente a la diferencia entre su sueldo base,

incentivo de gestión o incentivo de producción y factor de jerarquización según corresponda y el sueldo base, incentivo de gestión o incentivo de producción y factor de jerarquización según corresponda del cargo en que se aumentó transitoriamente la dotación. En estos casos, no será aplicable la letra d) precedente.

Se entenderá como trabajo temporal específico sólo aquellos que no superen los seis meses de duración, excepto los trabajos de Proyectos.

- i) Para el caso del trabajador/a que reemplace al Jefe de Turno, en los pagos mencionados se incluirá, también, Bono de responsabilidad Jefe de Turno (BRJT).

### **2.12. Pago en Fiestas Patrias y Año Nuevo**

Sin perjuicio del pago de las horas ordinarias y del sobretiempo que les corresponda, los trabajadores/as que presten servicios, o sean citados y trabajen en:

- a) Los turnos A y B del día 1 de enero;
- b) El turno B del 17 de septiembre
- c) Los turnos A y B del día 18 y 19 de septiembre; y
- d) El turno B del 31 de diciembre,

Recibirán un pago especial adicional, equivalente a las horas efectivamente trabajadas con un recargo del 50 por ciento, incluyendo el bono de gestión o incentivo a la producción según corresponda, de acuerdo a la jornada excepcional de trabajo.

### **2.13. Asignación Feriado Especial**

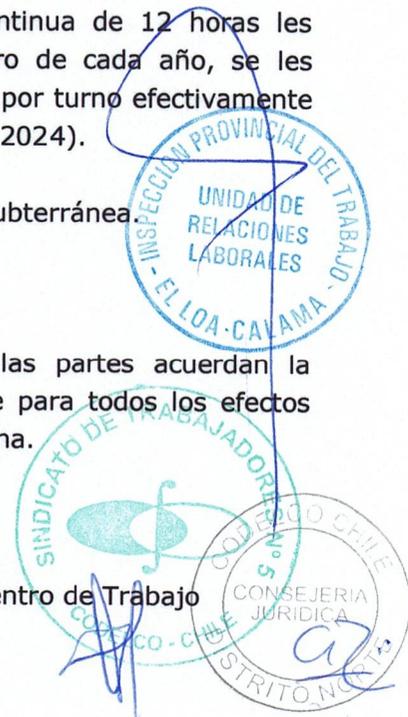
A los trabajadores que por secuencia de turno en jornada continua de 12 horas les corresponda laborar los días 18, 19 septiembre y/o 1 de enero de cada año, se les compensará, exclusivamente con un monto líquido de \$312.968.- por turno efectivamente trabajado en cualquiera de estos días (valor al 01 de diciembre de 2024).

Esta asignación se hará extensiva también a la Gerencia Minería Subterránea

### **2.14. Bonos de Relevo**

Con ocasión a la suscripción del presente Convenio Colectivo las partes acuerdan la implementación de los siguientes únicos bonos de relevo, los que para todos los efectos reemplazan a todos los existentes con anterioridad antes de esta fecha.

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo  
Chuquicamata  
2025-2028



Estos Bonos se pagarán mensualmente por día efectivamente trabajado, y siempre y cuando se realice la práctica correspondiente

#### **2.14.1 Bono de Continuidad Operacional en 12 Horas:**

- a) En esta modalidad, los trabajadores/as recibirán –previo al inicio- y entregarán –posterior al término- su respectivo turno, destinando al efecto un lapso de 35 minutos en total. Las prácticas operacionales a desarrollar en el tiempo que compensa este bono, serán establecidas por cada una de las Gerencias y tienen por objetivo mantener la continuidad operacional de los respectivos procesos. Este bono no aplicará para las Gerencias Hospital del Cobre.

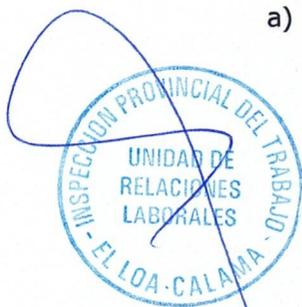
El Ingeniero de Producción o Jefe del Turno respectivo o en quien estos deleguen, serán los responsables de coordinar y asegurar la efectividad de esta práctica de trabajo.

- b) El trabajador/a que por instrucciones de su jefatura deba laborar en esta modalidad de trabajo, recibirá un "Bono de Continuidad Operacional en 12 Horas" que tendrá un valor de \$14.427.- diarios, valor vigente al 01 de diciembre 2024, por día efectivamente trabajado realizando la práctica aquí descrita. El valor antedicho será reajustado periódicamente en la variación del IPC que se establece en la cláusula 2.15 "Reajustabilidad e Imputabilidad" del presente Convenio Colectivo de Trabajo

#### **2.14.2 Bono Servicio Auto-relevo.**

Para complementar la Modalidad de Trabajo descrita en el punto precedente y solo respecto de las Gerencias Mina Chuquicamata (Operaciones Rajo) y Extracción y Lixiviación (Operaciones), se establece el Sistema de Auto-relevo según se indica a continuación:

- a) Para materializar el Sistema de Auto-relevo, se dispondrá de vehículos para el transporte de personal, de acuerdo a las necesidades de la operación y a los puntos de relevo existentes. En particular, cada vehículo será conducido por un operador del turno entrante, quien transportará a los operadores que tienen sus equipos asignados en el mismo sector. Una vez efectuado el relevo, entregará el vehículo a un operador saliente el que, a su vez, transportará a otros operadores salientes del sector, hacia la casa de cambio.
- b) Será responsabilidad del Ingeniero de Producción o Jefe del Turno o en quien este delegue, la coordinación del Sistema de Auto-relevo.



- c) La División pagará al personal afecto a este sistema, un Bono por Servicio Auto-relevo que tendrá un valor de \$4.844.- diarios, valor vigente al 01 de diciembre de 2024, por día efectivamente trabajado en esta modalidad.

### **2.14.3 Bono Relevo Servicio Médico.**

- a) Exclusivamente en las áreas del Servicio Médico que para mantener la continuidad en la atención de los enfermos, requieran emplear la modalidad denominada "Relevo Trabajador/a Trabajador/a en el Puesto de Trabajo", se pagará el Bono Relevo Servicio Médico.
- b) La División podrá incorporar o retirar áreas, cargos y trabajadores/as de esta modalidad de trabajo de acuerdo a sus necesidades de operación.
- c) El trabajador/a que por instrucciones de su jefatura deba realizar esta práctica, iniciará su labor 15 minutos antes de la hora establecida para el inicio del turno, con el objeto de mantener la continuidad de la atención de los enfermos. Por igual razón, el relevo de los trabajadores/as que terminan el turno se efectuará en su lugar de trabajo y en el puesto asignado, de acuerdo al tipo de funciones que realicen.

#### c.1) Funciones de Supervisión y Control

La enfermera (o) del turno entrante afecto a esta modalidad, deberá presentarse en su puesto de trabajo 15 minutos antes de la hora establecida para cada turno, destinando dicho tiempo exclusivamente para recibir los informes de situación médica, atenciones y prescripciones para los enfermos bajo su responsabilidad.

#### c.2) Funciones de Atención de Enfermos

El personal del turno entrante afecto a esta modalidad, deberá presentarse en su puesto de trabajo 15 minutos antes de la hora establecida para el inicio del turno, con el propósito de mantener la continuidad en la atención de los enfermos.

- d) El trabajador/a que por instrucciones de su jefatura deba efectuar esta práctica, recibirá un "Bono Relevo Servicio Médico", que tendrá un valor de \$3.043.- diarios, valor vigente al 01 de diciembre de 2024, por día efectivamente trabajado bajo esta modalidad.



En todo caso, el Bono de Relevó Servicio Médico se pagará sólo mientras se mantenga dicha modalidad de trabajo y mientras el trabajador/a realice la práctica.

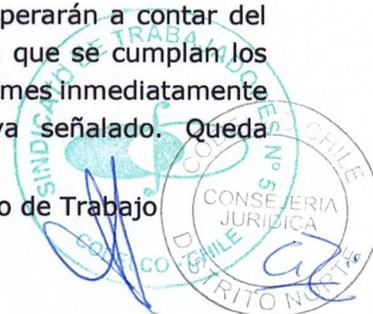
#### **2.14.4 Disposiciones Generales con respecto de los Bonos de Relevó.**

- a) Los Bonos de Relevó reemplazarán a toda otra remuneración legal o contractual asociada a las modalidades de trabajo anteriormente descritas, e importan asimismo compensación por eventuales aumentos de la jornada que se hayan producido por su aplicación o por otro similar, con anterioridad. En todo caso, estos Bonos se pagarán sólo mientras se mantengan efectivamente dichas modalidades de trabajo.
- b) Todos los Bonos descritos en la cláusula 2.13 "Bonos de Relevó", son incompatibles entre sí.
- b) Cuando corresponda, el trabajador/a reemplazante que no tenga derecho al Bono de Relevó, percibirá el que corresponda al trabajador/a reemplazado.

#### **2.15. Reajustabilidad e Imputabilidad**

- a) A contar del 01 de agosto 2025, los sueldos base, todos los valores monetarios de los derechos expresados en dinero y contenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se reajustarán en la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), cada vez que el porcentaje acumulado alcance o supere al tres coma cinco por ciento (3,5%). Sin embargo, si transcurridos cuatro meses no se alcanzare dicho porcentaje, los sueldos base y demás valores representativos de los conceptos ya indicados precedentemente, se reajustarán en el porcentaje de la variación que haya registrado el IPC desde el último reajuste.
- b) En lo sucesivo, el IPC base corresponderá al vigente al último día del mes inmediatamente anterior al último reajuste aplicado.
- c) Las variaciones negativas del IPC no significarán disminución de sueldo y serán absorbidas en las siguientes variaciones positivas del Índice de Precios al Consumidor.
- d) Los reajustes a que se refiere la presente cláusula operarán a contar del día 1° del mes inmediatamente siguiente a aquel en que se cumplan los requisitos para que procedan, o a contar del día 1° del mes inmediatamente siguiente al del cumplimiento del cuatrimestre ya señalado. Queda

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo  
Chuquicamata  
2025-2028



establecido además, que el último reajuste se aplicará a las remuneraciones y beneficios del presente Convenio Colectivo que expira el 31 de julio del 2028, aun cuando no se hayan cumplido tales requisitos.

- 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 entre el 01 de agosto de 2025 y el 31 de julio del 2028.

## **2.16. Pago de Remuneraciones y Derechos en Dinero**

Los sueldos, remuneraciones y derechos mensuales en dinero, sean legales o contractuales, se pagarán en una sola liquidación dentro de los primeros seis días del mes siguiente a aquél en que se devenguen.

Para estos efectos, la División dispondrá de una plataforma WEB, denominada "GPS" y que se encuentra en la página [www.codelco.com](http://www.codelco.com), donde cada trabajador/a con su clave personal, podrá acceder a dicha información cuando lo requiera.

A solicitud expresa del trabajador/a, la División otorgará dos anticipos mensuales del 20% del Sueldo Base cada uno, el primero entre los días 2 y 4 de cada mes y el segundo entre los días 20 y 22 de cada mes.

En el caso que un trabajador/a no solicite anticipo en alguna de las fechas señaladas, tendrá el derecho de acumularlo para hacerlo efectivo en la siguiente fecha de pago. Si el trabajador/a hubiere solicitado el primer anticipo y por cualquier motivo, no lo hubiere percibido, lo podrá acumular hasta el siguiente anticipo.

Al regreso de sus vacaciones, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar el o los anticipos que no hubiere cobrado, de acuerdo al párrafo anterior.

## **2.17. Asignación para aplicaciones tecnológicas**

La División, como medida destinada a implementar las aplicaciones y recursos tecnológicos que hagan más eficiente la gestión de los diversos procesos operativos, de seguridad y salud en el trabajo, como también de administración -particularmente relacionados con Recursos Humanos-, proporcionará una asignación mensual durante toda la vigencia del instrumento colectivo ascendente al monto de \$10.500.- valor vigente al 01 diciembre 2024.

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo  
Chuquicamata  
2025-2028



## 2.18. Bono Operadores de Consola Fuco

Las partes están de acuerdo en que los Operadores de Consola de, Horno Flash, Manejo de Gases CPS y Secadores, de la Gerencia Fundición, laboran en trabajos de procesos continuos, por lo tanto, dichos trabajadores se encuentran exceptuados de interrumpir sus procesos para efectos de colación.

Sin perjuicio de lo anterior, alrededor del medio turno, los trabajadores que ejerzan las funciones de operación de consolas dispondrán de media hora de descanso en la consola, siempre que ello no afecte la continuidad de los procesos.

Las acciones que se emprendan en este sentido no deberán afectar ni la salud de los trabajadores ni la estricta observación a las normas y prácticas de seguridad.

Asimismo, deberán mantener las prácticas de trabajo y actividades realizadas actualmente que realice las funciones operación de consola, de acuerdo a lo indicado en las respectivas descripciones de cargo.

En retribución a los esfuerzos del personal que efectivamente realice funciones de Operación de Consolas en trabajo de proceso continuo, se otorgará un bono mensual de \$51.242.- brutos, valor al 01 de diciembre de 2024.

El bono acordado, será pagado sólo a los trabajadores mientras ejerzan efectivamente la responsabilidad de operación de consolas. En consecuencia, su pago cesará al momento de dejar de ejercer efectivamente la función.

## 3. DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

### 3.1. Jornada Ordinaria

La jornada ordinaria de trabajo no excederá de 44 horas a la semana, distribuidas de lunes a viernes, o de lunes a sábado, según corresponda.

Las áreas de trabajo que actualmente tienen la jornada de 44 horas semanales la mantendrán.

### 3.2. Jornada Extraordinaria

Es jornada extraordinaria la que exceda del máximo estipulado en el punto anterior.

Son horas extraordinarias las que exceden del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Los trabajadores/as podrán laborar en jornada extraordinaria bajo las siguientes condiciones:

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo  
Chuquicamata  
2025-2028



- 3.2.1 Que se trate de faenas que no perjudiquen su salud.
- 3.2.2 Que las horas extraordinarias no excedan de dos por día.
- 3.2.3 Que el tiempo extraordinario se pague con un recargo del 50 por ciento sobre el valor de la hora en tiempo sencillo, calculado de acuerdo a lo estipulado en la legislación del trabajo vigente.
- 3.2.4 Por lo anterior deberá computarse para efectos del cálculo de las horas extraordinarias, los siguientes conceptos:
- a) El sueldo base.
  - b) El bono de Gestión o Incentivo a la Producción, según corresponda.
  - c) El Bono de Reemplazo, cuando corresponda.
  - d) El Bono Turno Noche o turno B, cuando corresponda.
  - e) La Asignación de Título, cuando corresponda.
  - f) La Asignación de Aislamiento, cuando corresponda.
  - g) El Bono de Continuidad Laboral.
  - h) La asignación de caja, cuando corresponda.
  - i) El Bono Servicio Auto-relevo, cuando corresponda.
  - j) El Bono Productividad Paleros Chuquicamata, cuando corresponda.
  - k) El Bono de Productividad de Chóferes Mina Chuquicamata, cuando corresponda
  - l) El Bono Personal Paleros Chuquicamata y Mina Sur, cuando corresponda.
  - m) Bono Personal Mensual variable Paleros.
- 3.2.7 A los trabajadores/as de laboratorios y rayos X del Servicio Médico de Radiología, se les pagarán como extraordinarias las horas adicionales de permanencia en su puesto de trabajo, si ello correspondiere y hayan sido convenidas con la Dirección del Servicio Médico de la División.
- 3.2.8 Cuando el trabajador/a por instrucciones escritas de su jefatura, esté a disposición del empleador para efectos de llamado, se le garantiza el pago mínimo de 2 horas de tiempo sencillo por cada día que esté en esa condición.

En el caso que el trabajador/a afecto a lo anterior sea efectivamente requerido en su lugar de trabajo, se le pagará adicionalmente a las 2 horas antes señaladas, las horas efectivamente trabajadas con un mínimo de 4 horas extraordinarias, incluyendo el recargo establecido en los numerales 3.2.3 y 3.2.4 de la presente cláusula.



3.2.10 En el evento que un trabajador/a sea requerido por el empleador para doblar un turno, en virtud de lo establecido en el artículo 29 del Código del Trabajo, conforme se indica en la cláusula siguiente y que posteriormente la jefatura se desista de tal requerimiento, se le hará efectivo el pago de un mínimo equivalente a 4 horas extraordinarias de trabajo.

3.2.11 Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

### **3.3. Prolongación de la Jornada Ordinaria**

La jornada ordinaria podrá prolongarse en los términos señalados en el artículo 29 del Código del Trabajo, pero sólo para evitar perjuicios en la marcha del establecimiento, faenas o instalaciones y en los siguientes exclusivos casos:

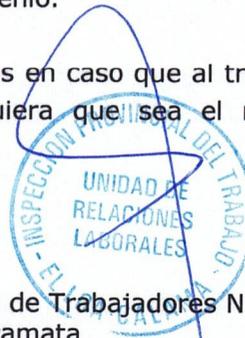
- 3.3.1 Cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito,
- 3.3.2 Para impedir accidentes, o
- 3.3.3 Para efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

En estos casos, el trabajador/a tendrá derecho a un descanso mínimo de 10 horas antes de iniciar su jornada ordinaria siguiente. Si, como consecuencia de este descanso, no alcanzare a trabajar esta jornada en forma completa, tendrá derecho a que la misma le sea pagada en forma íntegra y sin descuento alguno.

Este descanso de 10 horas entre las jornadas será irrenunciable y no podrá dejar de cumplirse bajo ninguna circunstancia.

El tiempo trabajado por prolongación de la jornada ordinaria, será considerado jornada extraordinaria para efectos de pago, afecto al recargo indicado en los numerales 3.2.3 y 3.2.4 de la cláusula 3.2 del presente Convenio.

Procederá el descanso mínimo de 10 horas en caso que al trabajador/a le sea aumentada su jornada ordinaria de trabajo, cualquiera que sea el motivo de la anticipación o prolongación de la jornada aludida.



*Handwritten signature*

**3.4. Nuevo Sistema de Jornada Excepcional de Trabajo 7X7 permanente.**

En razón de la necesidad operativa, se mantiene una jornada excepcional de trabajo de 7 días de trabajo en 12 horas por 7 días de descanso; la cual se encuentra vigente hasta el mes de mayo de 2025. Por medio de la presente cláusula, las partes acuerdan su implementación estructural como consecuencia de la suscripción del Presente Convenio Colectivo y para lo cual el Sindicato desde ya otorga la autorización necesaria en representación de sus socios para requerir su establecimiento y autorización ante la autoridad administrativa competente.

En consecuencia a lo señalado precedentemente, las partes en cumplimiento a la normativa legal vigente, respecto a la autorización de trabajadores sindicalizados para la aprobación de las modificaciones de las jornadas de trabajo excepcionales, acuerdan mantener la implementación para las áreas de una jornada excepcional de trabajo de 7 días de trabajo en 12 horas por 7 días de descanso, con vigencia de 3 años de conformidad establece el inciso final artículo 38 del Código del Trabajo y que desde ya de común acuerdo definen según se establece en el numeral 3.6 de la presente cláusula renovar por 3 años más una vez finalizada la primera vigencia de su autorización por parte de la Dirección Regional del Trabajo.

Lo anterior sujeto a la siguiente distribución:

**a.- Sistema excepcional 7x7 Diurno y Nocturno con horarios de 07:00 a 19:00 y de 19:00 a 07:00**

Este Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso, consiste en ciclos rotativos y continuos compuestos por 7 días de trabajo continuo (comenzando el día miércoles a las 07:00 hrs, Turno A), seguidos por 7 días continuos de descanso y de 8 días continuos de trabajo (comenzando el día miércoles a las 19:00 hrs, Turno B.), seguidas por 6 días continuos de descansos y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a la jornada, siendo el promedio de 42 horas de trabajo, en el ciclo.

Jornada	Horario
Turno A	07:00 a 19:00
Turno B	19:00 a 07:00

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
mie	jue	vie	sáb	dom	lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom	lun	mar
A	A	A	A	A	A	A	D	D	D	D	D	D	D
7:00	7:00	7:00	7:00	7:00	7:00	7:00							
19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00							

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo Chuquicamata 2025-2028



<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>
<b>mie</b>	<b>jue</b>	<b>vie</b>	<b>sáb</b>	<b>dom</b>	<b>lun</b>	<b>mar</b>	<b>mié</b>	<b>jue</b>	<b>vie</b>	<b>sáb</b>	<b>dom</b>	<b>lun</b>	<b>mar</b>
B	B	B	B	B	B	B							
19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	7:00	D	D	D	D	D	D
7:00	7:00	7:00	7:00	7:00	7:00	7:00	D						



NHC = Número de Horas del Ciclo = 84 horas (7 turnos de 12 horas compuestas de 11 horas de trabajo efectivo y una hora de colación que es imputable a la jornada)  
 NDC = Número de Días del Ciclo = 14 días (7 días de trabajo + 7 días de descanso)  
 PHSC =  $(84 / 14) \times 7 = 42$  (42 horas, es el promedio de horas semanales del ciclo)

**b. Sistema excepcional 7x7 Diurno y Nocturno con horarios de 08:00 a 20:00 y de 20:00 a 08:00**

Este Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso, consiste en ciclos rotativos y continuos compuestos por 7 días de trabajo continuo (comenzando el día miércoles a las 08:00 hrs, Turno A), seguidos por 7 días continuos de descanso y de 8 días continuos de trabajo (comenzando el día miércoles a las 20:00 hrs, Turno B.), seguidas por 6 días continuos de descansos y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a la jornada, siendo el promedio de 42 horas de trabajo, en el ciclo.

Jornada	Horario
Turno A	08:00 a 20:00
Turno B	20:00 a 08:00



<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
<b>mie</b>	<b>jue</b>	<b>vie</b>	<b>sáb</b>	<b>dom</b>	<b>lun</b>	<b>mar</b>	<b>mié</b>	<b>jue</b>	<b>vie</b>	<b>sáb</b>	<b>dom</b>	<b>lun</b>	<b>mar</b>
A	A	A	A	A	A	A							
8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D	D	D	D	D	D	D
20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00							

<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>
<b>mie</b>	<b>jue</b>	<b>vie</b>	<b>sáb</b>	<b>dom</b>	<b>lun</b>	<b>mar</b>	<b>mié</b>	<b>jue</b>	<b>vie</b>	<b>sáb</b>	<b>dom</b>	<b>lun</b>	<b>mar</b>
B	B	B	B	B	B	B							
20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	8:00	D	D	D	D	D	D
8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D						

NHC = Número de Horas del Ciclo = 84 horas (7 turnos de 12 horas compuestas de 11 horas de trabajo efectivo y una hora de colación que es imputable a la jornada)  
 NDC = Número de Días del Ciclo = 14 días (7 días de trabajo + 7 días de descanso)  
 PHSC =  $(84 / 14) \times 7 = 42$  (42 horas, es el promedio de horas semanales del ciclo)



**c. Sistema excepcional 7 x 7 Diurno con horarios de 07:00 a 19:00**

Este Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso, consiste en ciclos rotativos y continuos compuestos por 7 días de trabajo continuo (comenzando el día miércoles a las 07:00 hrs. Turno A), seguidos por 7 días continuos de descanso así sucesivamente. La jornadas diarias es de 12 horas con un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a la jornada, siendo el promedio de 42 horas de trabajo, en el ciclo.

Jornada	Horario
Turno A	07:00 a 19:00

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
mie	jue	vie	sáb	dom	lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom	lun	mar
A	A	A	A	A	A	A	D	D	D	D	D	D	D
7:00	7:00	7:00	7:00	7:00	7:00	7:00							
19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00							

NHC = Número de Horas del Ciclo = 84 horas (7 turnos de 12 horas compuestas de 11 horas de trabajo efectivo y una hora de colación que es imputable a la jornada)  
 NDC = Número de Días del Ciclo = 14 días (7 días de trabajo + 7 días de descanso)  
 PHSC =  $(84 / 14) \times 7 = 42$  (42 horas, es el promedio de horas semanales del ciclo)

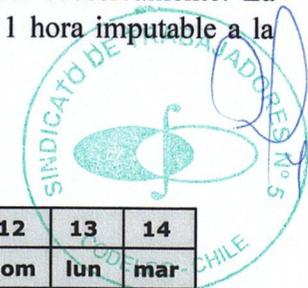
**d. Sistema excepcional 7 x 7 Diurno con horarios de 08:00 a 20:00**

Este Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso, consiste en ciclos rotativos y continuos compuestos por 7 días de trabajo continuo (comenzando el día miércoles a las 08:00 hrs. Turno A), seguidos por 7 días continuos de descanso así sucesivamente. La jornadas diarias es de 12 horas con un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a la jornada, siendo el promedio de 42 horas de trabajo, en el ciclo.

Jornada	Horario
Turno A	08:00 a 20:00

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
mie	jue	vie	sáb	dom	lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom	lun	mar
A	A	A	A	A	A	A	D	D	D	D	D	D	D
8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00							
20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00							

NHC = Número de Horas del Ciclo = 84 horas (7 turnos de 12 horas compuestas de 11 horas de trabajo efectivo y una hora de colación que es imputable a la jornada)  
 NDC = Número de Días del Ciclo = 14 días (7 días de trabajo + 7 días de descanso)  
 PHSC =  $(84 / 14) \times 7 = 42$  (42 horas, es el promedio de horas semanales del ciclo)



**Los trabajadores/as desempeñarán sus funciones en uno de los sistemas excepcionales referidos en los puntos a, b, c y d, de manera que no son rotativos entre sí.**

**Lo anterior incluye labores dentro de la jornada excepcional de trabajo 7X7 en 12 horas para los días 18, 19 de septiembre y 1 de enero de cada año.**

**Para dichos efectos, la compensación para los trabajos en los días referidos se encuentra contenida en las cláusulas 2.12 y 2.13 del presente instrumento.**

### **3.5. Movilización y Alimentación para Jornada Excepcional de Trabajo 7X7**

La División y el Sindicato Compareciente concuerdan que para efectos de dar continuidad operativa a la Jornada Excepcional de Trabajo pactada anteriormente, es de la esencia proporcionar movilización y alimentación para las diversas áreas industriales de la División. En razón de lo anterior; acuerdan la implementación por parte de la División de ambas necesidades, quien proveerá dichos servicios con sujeción a los estándares Divisionales y Corporativos pertinentes en cumplimiento a la normativa sanitaria vigente; para lo cual podrá implementar, ampliar y mejorar Casinos y Comedores ya instalados en las áreas industriales de la División, como también incorporar y/o mejorar la movilización interna destinada al traslado de ida y vuelta desde las áreas operativas para dichos Casinos y Comedores.

### **3.6. Acuerdo para Autorización y Renovación de Jornadas Excepcionales de Trabajo**

Para los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el inciso último del artículo 38 del Código del Trabajo sobre el acuerdo de los Trabajadores/as(as) involucrados, tanto para la renovación de los sistemas excepcionales como para la solicitud de autorización de jornadas excepcionales en los mismos términos, respecto de los cargos presentados en esta negociación colectiva, el Sindicato otorga, por el presente acto, su acuerdo explícito a la División para la renovación de las actuales jornadas vigentes y/o solicitud de nuevas jornadas excepcionales y su respectiva renovación, de las autorizaciones de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos indicados en el punto 3.4 de la presente cláusula, como también para aquellas jornadas excepcionales vigentes en la Empresa según el siguiente detalles:

<b>N° docum</b>	<b>JORNADA</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>
01	Jornada 7x7 definitiva	N° 2111
02	Jornada 7x7 Mina Rajo Chuquicamata	N° 2225-2226
03	Jornada 4x4 tecnólogos médicos	N° 3764
04	Jornada 7x7 Puerto Mejillones	N° 2743
05	4x4 Hospital del cobre	N° 372



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

En el evento que la autoridad laboral, al momento de solicitarse por parte de la División una nueva solicitud de jornada excepcional en las condiciones antes dichas o la renovación de las jornadas antes señaladas, requiera la ratificación del presente acuerdo por parte del Sindicato, este se obliga desde ya a concurrir y suscribir los documentos y/o instrumentos que sean necesarios para dar cumplimiento al requerimiento de la autoridad.

De conformidad a lo previsto en la normativa de la Dirección del Trabajo, se entenderá que el acuerdo dado en este acto por el Sindicato obliga a la organización sindical a la totalidad de los trabajador/aes sindicalizados al momento de hacerse exigible, hayan o no estado sindicalizados al momento de otorgarse el acuerdo.

La empresa quedará, en consecuencia, facultada para efectuar la presentación y tramitación de la(s) correspondiente(s) solicitud(es) de autorización y/o renovación de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, conforme a las normas que la autoridad administrativa tiene o tenga establecidas, debiendo siempre considerarse para todos los efectos legales que el consentimiento de los trabajadores/as se contiene en el presente acuerdo.

La (s) solicitud (es) de la empresa para la autorización de la implementación de los sistemas excepcionales descritos podrá ser presentada a la Dirección del Trabajo en forma separada (una solicitud para cada sistema) o en forma conjunta (una solicitud que comprenda dos o más sistemas excepcionales), a su sola decisión, teniendo en cuenta los puestos de trabajo específicos de los trabajadores/as socios del sindicato.

### **3.7. Jornada de Trabajo Hospital del Cobre**

Para efectos de permitir mayor eficiencia en el otorgamiento de los derechos de salud, contemplados en la presente cláusula 5.4 y a objeto de mejorar la calidad de vida de los trabajador/aes de dicha área, con fecha 31 de Julio del 2009, mediante Resolución 1.314, la Dirección del Trabajo autorizó la implementación del sistema excepcional 4x4, en las áreas del Servicio Médico indicada en tal resolución, renovada por Resolución N°4379 de 31.12.2012 renovada por Resolución 372 de fecha 08.02.2017, y que actualmente se encuentra en proceso de renovación, que se contiene en el Anexo N° 11. Tal sistema 4x4,

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo  
Chuquicamata  
2025-2028



consta de 4 días de trabajo continuo de 12 horas diarias cada uno, con un tiempo de descanso para colación de una hora, imputable a la jornada de trabajo.

Atendido lo anterior, la Directiva del Sindicato compareciente, en representación de sus asociados, y debidamente facultada por los mismos, desde ya otorgan su aprobación para que la Empresa solicite a la Dirección del Trabajo la renovación de la jornada antes indicada, en idénticos términos y que actualmente está en proceso de renovación por 3 años más, comprometiéndose, asimismo, a concurrir conjuntamente con la División Chuquicamata ante la Dirección del Trabajo, hasta la total tramitación y aprobación del citado Sistema Excepcional.

Lo anterior, conforme a las normas que la autoridad administrativa tiene o tenga establecidas, debiendo siempre considerarse para todos los efectos legales que el acuerdo de los trabajador/aes se contiene en la presente cláusula contractual.

#### **4. DE LOS DERECHOS POR CONDICIONES COMUNES DE TRABAJO.**

##### **4.1. Bono Turno Noche Jornada 12 horas:**

Los trabajadores que laboren un Turno de noche (correspondiente al turno "B" del sistema 7X7), recibirán un bono igual a \$7.226.- valor vigente al 01 de diciembre de 2024. Este Bono será incorporado en la base de cálculo de la Indemnización por Años de Servicios del trabajador correspondiente.

##### **4.2. Bono Jornada de 12 horas**

Los días domingo y festivos trabajados en el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos pactado en la cláusula 3.4 del presente Convenio Colectivo de Trabajo se pagará con un recargo del 50 por ciento sobre el valor de la hora en tiempo sencillo.

El Incentivo de Gestión o Incentivo de la Producción, según corresponda, y el Bono de Reemplazo y Bono Turno Noche Jornada 12 Horas, cuando procediere, se pagarán con un 50 por ciento de recargo cuando se trabaje los días domingo y festivos dentro del sistema excepcional de distribución de trabajo y descansos aludido precedentemente.

##### **4.3. Asignación de Caja**

Al trabajador/a que en atención a su función deba realizar manejo de caja y por tanto, manipule directamente dinero en efectivo, se le otorgará una asignación mensual de \$82.887, valor vigente al 01 de diciembre de 2024, con el fin de facilitar las cuadraturas de Caja y eventuales pérdidas que puedan tener en el ejercicio de estas funciones.



#### **4.4. Alimentación en Sobretiempo o Prolongación de la Jornada Ordinaria**

4.4.1 A los trabajadores/as que deban laborar en horas de sobretiempo o prolongación de la jornada ordinaria, de conformidad y bajo las condiciones señaladas en la cláusula 3.3 del presente Convenio Colectivo, se les pagará, conjuntamente con sus sueldos, las siguientes sumas (valores al 01 de diciembre de 2024):

- a) Desde 2 horas hasta 5 horas con 59 minutos: \$3.170.-
- b) Desde 6 horas hasta 7 horas con 59 minutos: \$6.340.-
- c) Desde 8 horas hasta 9 horas con 59 minutos: \$9.510.-

Desde 10 horas o más, se aplica de nuevo esta tabla a contar de las horas en exceso sobre las primeras ocho horas de sobretiempo o prolongación de la jornada ordinaria.

4.4.2 El personal que reciba gratuitamente alimentación de la División por laborar en el casino del Servicio Médico de la División y que trabaje en exceso sobre la jornada ordinaria, tendrá derecho solamente a la alimentación que se le entregue en su área de trabajo.

#### **4.5. Cambio de Turno**

A los trabajadores/as a quienes se les comunique intempestivamente un cambio de turno y sean devueltos de su trabajo, se les abonará el valor de 8 horas de tiempo sencillo, siempre que trabajen el turno siguiente o subsiguiente para el que fueron citados y devueltos.

Los trabajadores/as contratados para laborar por turnos en jornada discontinua, se desempeñarán en el turno asignado al menos durante seis días seguidos. Para aquellos trabajadores/as que laboren en jornada continua, se desempeñaran a lo menos durante siete días seguidos. Este no podrá ser cambiado ni modificado por la División, salvo situaciones de emergencias calificadas, de fuerza mayor o de común acuerdo entre el trabajador/a y su jefatura, siempre que ello no se transforme en algo permanente.

#### **4.6. Movilización de Trabajadores/as**

- a) La División, proporcionará movilización gratuita a los trabajadores/as del Centro de Trabajo Chuquicamata, desde sus sectores habitacionales hasta sus lugares de trabajo y viceversa.
- b) La División actualizará los antecedentes referentes a los domicilios de los trabajadores/as y en base a ello, readecuará la distribución de los recorridos de los medios de transporte, de tal forma que estos comprendan los sectores habitacionales donde residen los trabajadores/as.

- c) La movilización se hará en medios de transporte de calidad y seguridad acorde con la función de transporte de pasajeros, debiendo tener las condiciones necesarias para el resguardo de la integridad y salud de los trabajadores/as.

#### **4.7. Término de la Relación Laboral**

La Indemnización por Años de Servicios que más adelante se contempla, procederá en todos los casos de término del contrato individual de trabajo, salvo en los casos de cometer alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: falta de probidad del trabajador/a en el desempeño de sus funciones, conductas de acoso sexual, acoso laboral, vías de hecho ejercidas por el trabajador/a en contra del empleador o de cualquier trabajador/a que se desempeñe en la misma empresa, injurias proferidas por el trabajador/a al empleador, y conducta inmoral del trabajador/a que afecte a la empresa donde se desempeña. Como asimismo, el perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

En estos casos el trabajador/a que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, podrá recurrir al juzgado competente, para que éste así lo declare, dentro del plazo establecido en la ley.

En tal evento, se pagará la indemnización por años servicios y los recargos legales correspondientes, de acuerdo al mérito de una sentencia firme y ejecutoriada, cuando:

- 1) Habiéndose sólo sustanciado juicio laboral, se declare el despido injustificado, indebido o improcedente;
- 2) Habiéndose sustanciado juicio criminal, se absuelva o sobresea definitivamente y, conjuntamente, en causa laboral se declare el despido injustificado, indebido o improcedente.

En todas las demás circunstancias, el trabajador/a despedido no tendrá derecho a indemnización alguna.

##### **4.7.1 Indemnización por Años de Servicios**

- a) Los trabajadores/as recibirán, después de su primer año de servicio continuo, una Indemnización por Años de Servicios al término de su contrato de trabajo con la División. Esta indemnización será la siguiente por cada año de servicio continuo:

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo  
Chuquicamata  
2025-2028





1. Un sueldo base mensual de su categoría devengado al momento de su retiro de la División. La fracción superior a seis meses se computará como año completo después del primer año de servicio continuo.
2. El promedio del Incentivo de Gestión o del Incentivo a la Producción según corresponda, Bono de entrega de turno de 12 horas, cuando corresponda; Bono Servicio Autorrelevo, cuando corresponda; Bono Relevo Servicio Médico, cuando corresponda, Bono Turno Noche, cuando corresponda.

Se considerará para el cálculo de estos bonos el promedio obtenido por el trabajador/a en los dos últimos meses efectivamente trabajados.

Para estos efectos, los meses íntegramente trabajados, se considerarán como de 30 días.

Si en alguno de los meses que conforman la base de cálculo de las IAS, el trabajador/a no hubiere trabajado el mes completo, el promedio se determinará sobre la base de los días efectivamente trabajados, siempre y cuando el trabajador/a tenga como mínimo 15 días o jornadas ordinarias trabajadas.

3. El promedio de sobretiempo o prolongación de la jornada ordinaria, Bono jornada 12 horas, ganado por el trabajador/a en los dos últimos meses efectivamente trabajados antes del término de los servicios; y
  4. Los trienios a que tenga derecho el trabajador/a de acuerdo a lo señalado en la cláusula 2.9 del presente convenio. Se considerará en el cálculo de la Indemnización por Años de Servicios, como un trienio completo la fracción superior a 30 meses.
- b) El trabajador/a debe tener como mínimo 15 días o jornadas ordinarias trabajadas en los meses que se usen como base para el cómputo señalado en los puntos 2) y 3) de la letra a) precedente.

Para el cálculo de los promedios diarios del Incentivo Variable de Gestión según corresponda, Bono Entrega Turno 12 horas; Bono Servicio Auto-relevo; sobretiempo o prolongación de la jornada ordinaria; Bono turno Noche y Bono de Relevo Servicio Médico. Se excluirá del tiempo efectivamente trabajado aquellas guardias que correspondan a sobretiempo o prolongación de la jornada ordinaria, de modo de no disminuir los promedios diarios que corresponden al trabajador/a.





- c) Para efecto del cálculo de la Indemnización por Años de Servicios de aquellos trabajadores/as que se encuentran enfermos o accidentados, se tomarán los dos últimos meses en que tengan, a lo menos, quince jornadas ordinarias diarias efectivamente trabajadas y dichos valores se actualizarán de acuerdo a la variación del IPC entre el mes anterior a dichos meses y el mes inmediatamente anterior al de retiro del trabajador/a.
- d) La indemnización, en caso de fallecimiento del trabajador/a, se pagará de acuerdo a las disposiciones del presente Convenio Colectivo y a las normas sobre sucesión intestada o de acuerdo al testamento, el cual prevalecerá sobre aquéllas.
- e) En caso de fallecimiento de un trabajador/a, sus herederos podrán solicitar a la Empresa un anticipo de hasta el 25 por ciento del monto que les corresponda.
- f) El trabajador/a que presente su renuncia debidamente firmada ante el Inspector del Trabajo, Presidente del Sindicato que corresponda o Notario Público, con una anticipación de a lo menos 30 días, podrá solicitar de la División un adelanto de hasta el 50 por ciento del monto que le corresponda.
- g) Las sumas pagadas por Indemnización por Años de Servicios se imputarán y servirán de abono a cualquiera obligación de la misma naturaleza establecida legalmente.
- h) Cualquiera cantidad pagada anteriormente al trabajador/a por este concepto, en su período continuo de trabajo, será rebajada de la indemnización final que le corresponda, debidamente reajustada en la variación que experimente el IPC en el período que medie entre la fecha efectiva de dicho pago y la fecha de término de su último contrato de trabajo.
- l) Al trabajador/a al que se le haya rebajado de categoría sin recibir indemnización por años de servicios, se le calculará este beneficio en forma diferenciada: con la categoría que tenía al momento de la rebaja se calculará el tiempo trabajado hasta entonces, y el tiempo posterior se calculará con la categoría que tenga al momento del retiro. Si esta última es mayor se calculará toda la indemnización por años de servicios con la última categoría.

Al trabajador/a en reubicación con rebaja de categoría, que no recibió Indemnización por Años de Servicios diferenciada, se le considerará la categoría de sueldo que tenía al momento de ser puesto en reubicación si al retirarse no hubiese alcanzado una categoría superior a ésta, si así se hubiese convenido expresa e individualmente en su contrato de trabajo. Para este efecto se

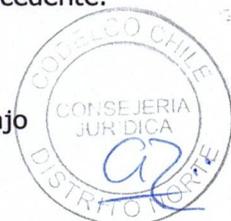
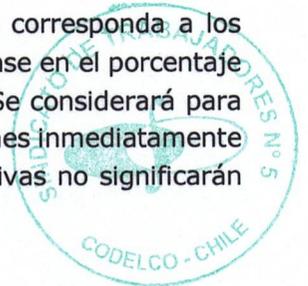


considerará el reencasillamiento de julio de 1979, de acuerdo al desplazamiento de categoría por el plan de bono que el trabajador/a tenía en la fecha de su reubicación.

- m) Se reconocerá el tiempo continuo de trabajadores/as transferidos de otras Divisiones o de la Oficina Central de CODELCO CHILE, con posterioridad a la vigencia del Decreto Ley N°1.350 y que no hayan percibido Indemnización por Años de Servicios.
- ñ) Para los efectos del pago de la Indemnización por Años de Servicios, se reconocerá como efectivamente trabajado el período durante el cual el trabajador/a haya debido cumplir con su Servicio Militar Obligatorio, mientras era trabajador/a de la División.
- o) Si con motivo de la aplicación de los reajustes señalados en las letras h) y j) precedentes, la indemnización final fuere inferior a la que le correspondería percibir por el último período de años continuos trabajados, a contar de su última liquidación o contrato, el trabajador/a podrá optar entre una u otra.
- p) Para calcular la Indemnización por Años de Servicios que corresponda a los trabajadores/as, se les reajustará previamente su sueldo base en el porcentaje de variación del IPC acumulado desde el último reajuste. Se considerará para estos efectos como índice base el vigente al último día del mes inmediatamente anterior al último reajuste aplicado. Las variaciones negativas no significarán disminución del beneficio.

#### 4.7.2 Del Finiquito.

- La División deberá extender y suscribir el finiquito de los trabajador/aes que terminen su relación laboral, dentro del plazo de 10 días contado de la fecha de cesación de los servicios, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo.
- Sin perjuicio de ello, la División remitirá al Sindicato copia del borrador de este documento dentro del mismo plazo, con fines informativos y para el caso que el trabajador/a pida asesoría al mismo.
- El finiquito deberá contener la información necesaria para que el trabajador/a/ra tome conocimiento de sus derechos en materia de incapacidad laboral, a fin de poder acceder a los beneficios de las indemnizaciones especiales establecidas en el presente instrumento cuando fuere procedente.



#### **4.8. Permisos.**

- a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un permiso máximo de diez días al año, sin goce de remuneraciones ni asignación de zona, para atender asuntos particulares, solicitándolo por días o de una sola vez en cada año. Corresponderá a la jefatura directa aprobar esta solicitud de permiso. No podrá hacerse uso de este beneficio inmediatamente antes o después del feriado legal.
- b) El trabajador/a deberá solicitar por escrito este permiso a su respectiva jefatura, con 48 horas de anticipación si la petición es de un día, y con 72 horas de anticipación si el permiso es por más de un día.

La jefatura podrá postergar por una vez cada solicitud de permiso, cuando las condiciones de trabajo así lo requieran.

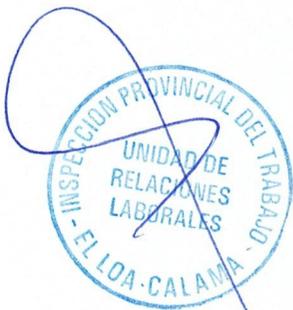
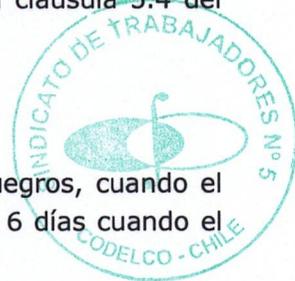
La jefatura podrá obviar el plazo de anticipación señalado precedentemente, cuando considere que el motivo de la solicitud justifique autorizar un permiso de urgencia.

Cuando el permiso fuere postergado, la jefatura deberá entregar como constancia para el trabajador/a, una copia de la solicitud de permiso debidamente firmada.

##### **4.8.1** Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos pagados:

###### a) Permisos por fallecimiento:

- i) 7 días en caso de deceso de cónyuge, unión civil o conviviente, cuando ello ocurra dentro o fuera de la II Región. El trabajador/a deberá acreditar su relación con su conviviente en los términos señalados en la cláusula 5.4 del presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- ii) 10 días en caso de fallecimiento de hijo o hija nacido;
- iii) 4 días en el caso de fallecimiento de hermanos, padres, suegros, cuando el deceso ocurra dentro de la II Región de Antofagasta; y, de 6 días cuando el fallecimiento ocurra fuera de la II Región.
- iv) 7 días en el caso de muerte de un hijo en periodo de gestación. Este permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo Certificado de Defunción Fetal.
- v) Los casos especiales serán solucionados a través de la Gerencia Gestión de Personas.



vi) Los permisos por fallecimiento podrán ser solicitados dentro de 90 días a contar de la fecha de ocurrencia del deceso, en cuyo caso, será pagado con goce de remuneraciones y asignación de zona. En caso de hacer uso de este permiso los primeros 30 días, se aplicará el penúltimo párrafo de este numeral.

b) Permisos por nacimiento:

En los casos de nacimiento de un hijo o de adopción, el trabajador/a tendrá derecho a los días de permiso que autoriza la ley laboral. Si ocurriere un parto múltiple, se otorgará un día de permiso adicional por cada hijo.

c) Permiso por Matrimonio o Unión Civil legalmente celebrados:

Se otorgarán 5 días hábiles de permiso, por una sola vez, al trabajador/a que contraiga matrimonio y/o unión civil legalmente celebrados durante su permanencia en la Empresa.

En un plazo de 30 días a contar de la fecha de la celebración del matrimonio y/o unión civil legalmente celebrados, el trabajador/a deberá presentar a la Gerencia Gestión de Personas, libreta de matrimonio y/o unión civil o un certificado del Registro Civil en que conste su nuevo estado civil, el que también servirá para el cobro de la asignación de matrimonio y/o unión civil y otros derechos.

Adicionalmente, si el trabajador/a así lo decide, podrá solicitar con un mínimo de 30 días de anticipación, que le sean adelantados hasta 6 días de vacaciones.

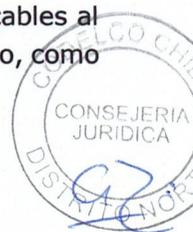
d) Conciliación Familiar.

La División otorgará un permiso especial de Conciliación de la Vida Familiar, consistente en una jornada laboral por cada año calendario, pudiéndose hacer uso de este en una jornada completa o dividida en dos medias jornadas. Este permiso no es acumulable ni compensable en dinero.

Para las trabajadoras, se otorgará adicionalmente un día de permiso al año con goce de sueldo (no compensable en dinero ni acumulable), que también puede ser fraccionado en 2 medias jornadas.

Dichos beneficios no podrán impetrarse ni utilizarse antes o después de un periodo de vacaciones o de una licencia médica.

Con todo, dicho beneficio deberá estar sujeto a los criterios y reglas aplicables al ejercicio de vacaciones y permisos establecidos en el Instrumento Colectivo, como



también en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) de la División.

Tratándose de los permisos por nacimiento, fallecimiento, matrimonio y unión civil legalmente celebrados en la medida que se hagan efectivos dentro de 30 días de acontecido el evento y debidamente acreditados dentro de dicho plazo, se pagarán con remuneración íntegra, asignación de zona y bonos de carácter presencial. Este plazo no se suspenderá ni postergará por licencia médica o vacaciones.

El día de conciliación familiar será pagado de la misma forma indicada en este literal.

4.8.2 Los trabajadores/as tendrán los siguientes días de permiso, remunerados como se indica en cada caso, de acuerdo con los siguientes criterios:

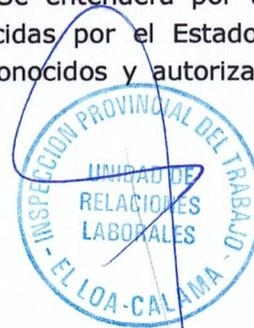
- a) La División otorgará un día de permiso pagado, para los efectos de cumplir con el trámite de obtención y/o renovación de licencia de conducir, a todos los trabajadores/as que dentro de sus funciones la requieran.
- b) La División otorgará permisos con goce de remuneraciones al trabajador/a que participe 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 de Chiledeportes o la institución que la reemplace.

El permiso tendrá un máximo de 30 días hábiles anuales.

Las solicitudes de permiso deberán presentarse a la División a lo menos con 10 días de anticipación a la fecha de inicio del permiso.

Asimismo, bajo circunstancias calificadas por la Administración, se podrá conceder permisos para eventos de carácter cultural y/o social.

- c) La División otorgará 4 días hábiles de permiso con goce de remuneración a los trabajadores/as que deban rendir su examen de grado en la educación superior, de acuerdo a certificado que acredite tal situación. Se entenderá por tal nivel de educación el impartido por Universidades reconocidas por el Estado, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica reconocidos y autorizados por los organismos estatales correspondientes.

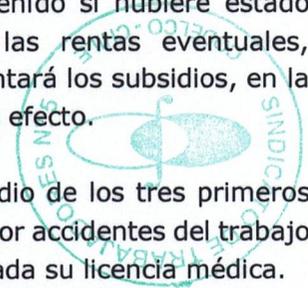


4.8.3 Reglas generales:

- a) En caso de los trabajadores/as que laboren en faena discontinua, todos los permisos que se otorguen deberán ser contados en días hábiles y, en consecuencia, no se incluirán los días domingo ni festivos.
- b) En caso de los trabajadores/as que laboren en faena continua o excepcional, todos los permisos que se otorguen deberán ser contados en días laborales y, en consecuencia, no se incluirán los días de descanso.
- c) Se deja expresamente establecido que los permisos a que se refiere la presente cláusula 4.7 se imputarán a cualquier tipo de permiso otorgado por la ley laboral u otra disposición de autoridad.

**4.9. Subsidios por Accidente del Trabajo, Enfermedad Profesional, Enfermedad Natural o Licencia Pre y Post Natal**

- 4.9.1 El trabajador/a en reposo por accidente del trabajo, enfermedad profesional o natural, o licencia pre y post natal, con licencia otorgada o ratificada por el Servicio Médico de la División, percibirá un ingreso líquido que no será inferior ni superior al que habría tenido si hubiere estado trabajando normalmente, pero sin considerar las rentas eventuales, adicionales o rentas anuales. La División suplementará los subsidios, en la forma que corresponda para que se produzca este efecto.
- 4.9.2 La División pagará a los trabajadores/as el subsidio de los tres primeros días de reposo por enfermedades profesionales o por accidentes del trabajo y por pre o post natal, aún cuando les sea rechazada su licencia médica.
- 4.9.3 Los tres primeros días de reposo, correspondientes a reposos iguales o inferiores a 10 días por enfermedad natural del trabajador/a, serán pagados por la División incluyendo la Asignación de Zona, cuando corresponda, solamente cuando las licencias médicas sean otorgadas por el Servicio Médico de la División.
- 4.9.4 La aplicación del numeral 4.8.1 precedente, relativa a Licencias médicas por enfermedad natural, estará supeditada a que el trabajador/a se encuentre afiliado a la Isapre Chuquicamata, tal como se establece en la cláusula 5.4.10 de este Convenio Colectivo.
- 4.9.5 El plazo para presentar licencias médicas será de dos días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.



#### 4.10. Indemnizaciones Especiales

- a) La División otorgará, por una sola vez, una ayuda en dinero al trabajador/a que al momento de su retiro tenga otorgada, por Resolución del Organismo establecido en la Ley N°16.744 (COMPIN, Comisión Médica de Reclamos, Superintendencia de Seguridad Social), una incapacidad permanente parcial producida por accidentes del trabajo, enfermedad profesional y/o secuelas de accidentes del trabajo, en virtud de la siguiente tabla:

Incapacidad Permanente Parcial:

- Entre un 15 por ciento y menor de 40 por ciento: UF 173.
- Igual o superior al 40 por ciento: UF 346.

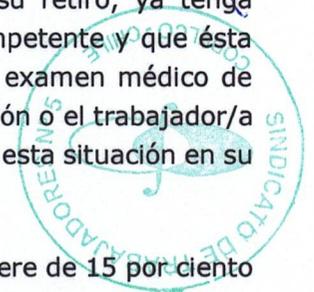
Esta Indemnización Especial se pagará conjuntamente con la indemnización por años de servicios.

- b) En aquellos casos en que el trabajador/a, al momento de su retiro, ya tenga reconocida una incapacidad por Resolución del Organismo competente, y que ésta sea menor de un 15 por ciento pero, que con ocasión de su examen médico de egreso se estime que dicha incapacidad ha aumentado, la División o el trabajador/a solicitará una reevaluación a la COMPIN, dejando constancia de esta situación en su finiquito.

Una vez recepcionada la resolución correspondiente y si ésta fuere de 15 por ciento o más, se procederá a pagar la indemnización con los reajustes correspondientes.

En aquellos casos en que el trabajador/a, al momento de su retiro, no tenga incapacidad otorgada por Resolución del Organismo competente, pero que su examen médico de egreso permita presumirla, se deberá dar inicio al trámite de evaluación lo que será consignado en su finiquito, de manera que se le pague al trabajador/a la indemnización correspondiente cuando la COMPIN emita su fallo, siempre que esta incapacidad sea igual o mayor a un 15 por ciento.

Cuando, con ocasión de su egreso, no se le hubiere detectado enfermedad profesional y/o secuelas incapacitantes por accidentes del trabajo y la COMPIN emitiera dentro de los 24 meses siguientes al egreso del trabajador/a, una resolución discrepante, se podrá apelar para obtener una resolución del organismo superior competente que permita dirimir la diferencia. Si dicho organismo ratifica una incapacidad igual o mayor a un 15 por ciento, la División procederá a pagar la indemnización correspondiente.



No procederá el pago de este beneficio cuando la acreditación dictada por el organismo competente, se dicte con posterioridad a veinticuatro meses contados desde la fecha de firma del finiquito.

Los pagos precedentemente establecidos sólo se harán efectivos contra resolución ejecutoriada, aplicándose los reajustes correspondientes.

- c) Cuando el trabajador/a fallezca a consecuencia de un accidente del trabajo, la División otorgará una ayuda en dinero al cónyuge viuda(o), por un monto de UF 1.353. La misma ayuda se otorgará a los hijos menores del trabajador/a sí éste falleciere en estado de viudez, repartida entre ellos en partes iguales. A falta de estos beneficiarios se aplicarán las reglas sobre sucesión intestada o el testamento, según corresponda.

En caso de fallecimiento de un trabajador/a soltero debido a accidente del trabajo, la ayuda señalada precedentemente se pagará de acuerdo a las disposiciones legales sobre sucesión intestada o de acuerdo al testamento, según corresponda.

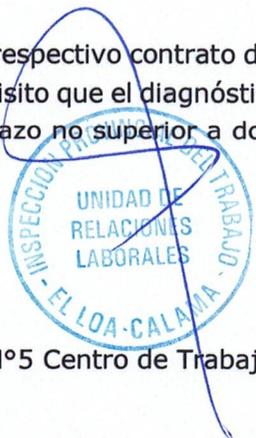
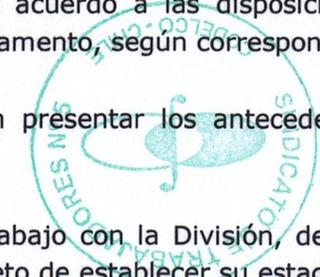
En todas estas situaciones, los herederos deberán presentar los antecedentes necesarios que acrediten su calidad de tal.

- d) Todo trabajador/a, al término de su contrato de trabajo con la División, deberá someterse a un examen médico completo con el objeto de establecer su estado de salud general y de diagnosticar una posible enfermedad profesional.

Cuando exista divergencia entre el diagnóstico del Servicio Médico de la División y el de un facultativo ajeno a ella, respecto al reconocimiento de una enfermedad profesional, se solicitará un pronunciamiento al organismo respectivo del Servicio de Salud o quien haga sus veces, el cual será obligatorio para ambas partes.

Si dicho pronunciamiento coincide con el del facultativo ajeno a la División, constatando la existencia de una enfermedad profesional, el trabajador/a tendrá derecho a que la División le reembolse los gastos médicos en que haya incurrido para obtener el reconocimiento de la enfermedad.

Este derecho podrá ejercerse durante la vigencia del respectivo contrato de trabajo, o al término de él, pero en este último caso, será requisito que el diagnóstico médico divergente con el de la División sea emitido en un plazo no superior a doce meses desde que cesaron los servicios.



#### 4.11. Capacitación y Perfeccionamiento Profesional

El Comité Bipartito de Capacitación, confeccionará y velará por el funcionamiento y eficacia en la aplicación de un Reglamento de Capacitación para los trabajadores/as, en los términos establecidos en la Ley N° 19.518 y/o sus modificaciones que fijó el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Los cursos de capacitación que apruebe el trabajador/a serán reconocidos y certificados por los organismos respectivos.

Los cursos se realizarán dentro y fuera del horario de trabajo, para lo cual se garantiza la devolución de horas, según corresponda. Asimismo, si el trabajador/a fuera asignado a asistir al respectivo curso en sus días de descanso, éstos se pagarán como jornada extraordinaria y devolución del día, el que no podrá compensarse en dinero.

#### 4.12. Beneficios por Vacaciones

##### 4.13.1 Feriado Anual

A. El feriado anual será de 25 días hábiles, computados conforme a la Ley.

Queda establecido que cualquier disposición futura de la autoridad o la ley, que conduzca a un aumento del período de duración del feriado anual, se imputará al beneficio anteriormente indicado.

Todo trabajador con 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho al feriado progresivo, consistente en un día adicional de feriado por cada 3 nuevos años trabajados. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Los trabajadores que hayan trabajado más de 6 meses, desde la última fecha en que cumplan año para el feriado anual, podrán solicitar vacaciones anticipadas, las que podrán ser otorgadas previa autorización de su jefatura, y se calcularán en proporción al tiempo trabajado. Además, los trabajadores tendrán derecho a solicitar un anticipo proporcional de un sueldo base por vacaciones.

Para los efectos del feriado, el sábado siempre es inhábil.

b) Las partes, con el objeto de planificar, ordenar y racionalizar de mejor manera la utilización de los días de feriado de los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, establecen en los siguientes párrafos un sistema opcional de compensación de los días excedentes del feriado legal básico:

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo  
Chuquicamata  
2025-2028



- b.1) Los trabajadores que laboren en faena discontinua, deberán tomar efectivamente 20 días continuos de vacaciones por cada año de feriado anual convencional contemplado en la letra a) precedente. El saldo de días (incluyendo aquéllos por feriado progresivo) se compensará en la forma que determine el Instructivo que la División mantenga vigente.
- b.2) Los trabajadores que laboren en "Jornadas Excepcionales", deberán tomar efectivamente 18 días continuos de vacaciones por cada año de feriado anual convencional contemplado en la letra a) precedente. El saldo de días (incluyendo aquéllos por feriado progresivo) se compensará en la forma que determine el Instructivo que la División mantenga vigente
- b.3) En cualquiera de las dos situaciones descritas en las letras b1) y b2) precedentes, los trabajadores podrán fraccionar en dos o más bloques los días de vacaciones, teniendo siempre en consideración que el primero de estos bloques debe ser de 10 días o más, seguidos y continuos.
- b.4) El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades operacionales de la División y el acuerdo con la Jefatura directa del trabajador beneficiario.
- b.5) Este sistema se aplicará también respecto de periodo de vacaciones devengadas con anterioridad a la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### 4.13.2 Pago de Feriado Anual

Durante el feriado anual, los trabajadores/as tendrán derecho al pago de la remuneración que para estos efectos se determinará en forma proporcional al período de vacaciones y de acuerdo a la siguiente base mensual:

- a) Por concepto de remuneración fija se pagará:
- El sueldo base mensual
  - Los trienios a que tenga derecho el trabajador/a
  - Asignación de título
  - Asignación de aislamiento
  - Asignación de casa, cuando corresponda
  - Asignación consumo domiciliario, cuando corresponda.
- b) Por concepto de remuneración variable, se pagará a todos los trabajadores/as un monto calculado según un factor de ponderación (1.10) aplicado sobre el



Sueldo Base. El monto así obtenido se entenderá que absorbe el promedio de las remuneraciones variables pagadas en los últimos tres meses trabajados.

- c) Se pagará además, la asignación de zona y el Bono de Continuidad Productiva Fundición de Cobre Gerencia Refinerías, cuando corresponda.
- d) El trabajador/a podrá solicitar que se le anticipen las remuneraciones que le correspondan durante el ejercicio de su feriado anual, previa deducción de los descuentos pertinentes.
- e) En caso que el trabajador/a tome vacaciones fraccionadas, de acuerdo con la legislación vigente, el pago del feriado anual se hará por la proporción correspondiente a cada período.

#### **4.13.3 Bonos por Vacaciones**

Al hacer uso de su feriado anual, la División otorgará al trabajador/a un Bono Complementario de Vacaciones de \$130.485.-, valor vigente al 01 de diciembre de 2024. Adicionalmente, el trabajador/a y sus cargas familiares impetrarán los siguientes bonos:

##### **a) Bono de Vacaciones**

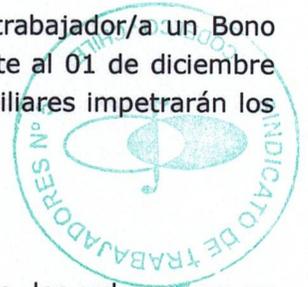
Se pagará por cada período completo de vacaciones, los valores que se señalan en las tablas que más adelante se indican, para el trabajador/a y cada una de sus cargas familiares.

##### **b) Bono de Movilización en Vacaciones**

Se pagará al trabajador/a y a cada una de sus cargas familiares, por una sola vez en cada período anual de vacaciones, un bono para movilización durante su feriado anual. Este bono se pagará proporcionalmente en función de la asistencia al trabajo en los 12 meses que preceden a la fecha en que haga uso de sus vacaciones y conforme a las tablas que se incluyen más adelante.

##### **c) Pago Adicional Anual por Vacaciones**

La División otorgará como incentivo a la asistencia laboral anual del trabajador/a, un pago adicional anual por vacaciones, determinado según la asistencia al trabajo en los 12 meses que preceden a la fecha en que el trabajador/a haga uso de sus vacaciones. Este pago se efectuará



conjuntamente con el Bono de Vacaciones, por cada período completo que de derecho a feriado anual, de acuerdo a lo señalado en las tablas que se incluyen a continuación:

- d) Tabla de Valores de los Bonos que se pagan por trabajador/a (valores vigente al 01 de diciembre de 2024):

Nº de meses en que el trabajador/a laboró el 100% de los días que le correspondía de acuerdo a su programa de trabajo.	Bono de Vacaciones	Bono de Movilización en Vacaciones	Pago Adicional Anual por Vacaciones	Pago total por concepto de Bonos por Vacaciones
12	\$168.677	\$46.267	\$116.333	\$331.277
11	\$168.677	\$34.611	\$69.786	\$273.064
10	\$168.677	\$29.675	\$46.531	\$244.883
9	\$168.677	\$24.715	\$23.268	\$216.660
8	\$168.677	\$19.772	\$17.448	\$205.897
7	\$168.677	\$14.884	\$11.633	\$195.194
Menos de 7	\$168.677	\$0	\$0	\$168.677

- e) **Tabla de Valores de los Bonos que se pagan por cada una de las cargas familiares del trabajador/a (valores vigente al 01 diciembre de 2024):**




Nº de meses en que el trabajador/a laboró el 100% de los días que le correspondía de acuerdo a su programa de trabajo.	Bono de Vacaciones	Bono de Movilización en Vacaciones	Pago Adicional Anual por Vacaciones	Pago total por concepto de Bonos por Vacaciones
12	\$142.351	\$46.267	\$61.888	\$250.506
11	\$142.351	\$34.611	\$37.139	\$214.101
10	\$142.351	\$29.675	\$24.763	\$196.789
9	\$142.351	\$24.715	\$12.379	\$179.445
8	\$142.351	\$19.772	\$9.823	\$171.946
7	\$142.351	\$14.884	\$6.190	\$163.425
Menos de 7	\$142.351	\$0	\$0	\$142.351



- f) Para efectos de la aplicación de las tablas anteriores, se considerará como días efectivamente trabajados, los correspondientes a ausencias por vacaciones, permisos pagados establecidos en este Convenio Colectivo y licencias médicas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y naturales otorgadas por el Servicio Médico de la División.
- g) Para tener derecho a estos bonos de vacaciones, el trabajador/a deberá haber cumplido los requisitos necesarios para hacer uso de su feriado anual.
- h) En caso que el trabajador/a r tome vacaciones fraccionadas, de acuerdo con la legislación vigente, los bonos anteriores se pagarán en la proporción correspondiente a cada período.
- i) Los bonos de vacaciones se pagarán proporcionalmente por los días hábiles de feriado progresivo que le corresponda al trabajador/a.
- j) **Bono Especial de Vacaciones**
  - 1. Los trabajadores/as que devenguen feriado anual a contar de la vigencia del presente Convenio, recibirán un Bono Especial de Vacaciones cuando hagan uso efectivo de él. El valor de este Bono ascenderá a \$208.727.-, para trienios calculados y de \$221.824.- para trienios congelados, valor vigente al 01 de diciembre de 2024.

Sin perjuicio de lo anterior, y de acuerdo a lo consignado en la letra d) de la cláusula 2.9 del presente Convenio, el monto de este bono podrá alcanzar hasta la suma de \$234.878.- valor vigente al 01 de diciembre del 2024 si se cumplen las condiciones allí establecidas.

Los trabajadores/as sin trienios recibirán el presente bono en un monto ascendente a \$150.000.- brutos, valor al 01 de diciembre de 2024.

- 2. El pago del Bono Especial de Vacaciones se hará efectivo cuando se complete el período total de feriado correspondiente.

#### **4.13.4 Oportunidad de Pago**

La Empresa pagará todos los beneficios por feriado dentro del plazo de cinco días hábiles previos a que el trabajador/a inicie su feriado, exceptuando la letra j) de la cláusula 4.13.3.



#### **4.13. Administración y Protección de los Recursos**

4.14.1 En cumplimiento de la normativa vigente sobre la materia, la División tomará todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores/as, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en la faena así como, también, los implementos de protección personal necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Para tales efectos, la División dispondrá de los medios necesarios para efectuar recomendaciones en materias de Administración y Protección de Recursos y difundir entre los trabajadores/as prácticas de trabajo adecuadas, sin perjuicio de las facultades que la ley concede a los Comités Paritarios.

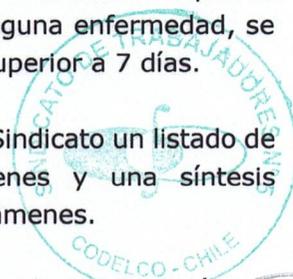
4.14.2 Los controles médicos de salud relacionados con los riesgos laborales, serán realizados por la Dirección Gestión de Salud Ocupacional de la Subgerencia de Riesgos Profesionales de la División, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 16.744 y la autoridad sanitaria.

Para que se realicen dichos controles, la División convocará a los trabajadores/as por el equivalente a una jornada diaria ordinaria y los dejará a disposición de la citada Dirección de Gestión de Salud Ocupacional, como asimismo para la realización de actividades de capacitación, prevención u otras labores afines, tiempo que será pagado como trabajado por la División. Al inicio de la capacitación se otorgará una colación al trabajador/a afecto a esta jornada, además del transporte correspondiente.

La División tomará todas las acciones que se requieran, mediante su Dirección Gestión de Salud Ocupacional, para fiscalizar debidamente el cumplimiento de los procedimientos médicos, seguimientos y tratamientos que digan relación con estas materias. Aquellos trabajadores/as a quienes se les haya detectado alguna enfermedad, se les derivará a tratamiento médico en un plazo no superior a 7 días.

Asimismo, la División, remitirá semestralmente al Sindicato un listado de los trabajadores/as convocados a estos exámenes y una síntesis estadística de los resultados generales de estos exámenes.

4.14.6 Las partes ratifican la vigencia y funcionamiento de la Comisión de Enfermos Profesionales, Crónicos y Naturales, compuesta por



representantes de la División y del Sindicato, cuyo objetivo es propender a la búsqueda de soluciones laborales y previsionales.

- 4.14.7 La administración asume el compromiso que en caso de accidente con resultado de muerte o lesiones graves del trabajador/a, se informará oportunamente al Sindicato acerca de los resultados de la investigación correspondiente, practicada por el Comité Paritario, y de las medidas preventivas y/o correctivas que eviten la repetición de hechos de esa naturaleza, corrigiendo los procedimientos de trabajo y/o las condiciones que pudiesen haber influido en la ocurrencia del accidente.

#### **4.14. Ropa de Trabajo**

La División, otorgará ropa de trabajo adecuados y en buen estado, de acuerdo con las necesidades de las áreas y prácticas de trabajo. La ropa de trabajo será acorde a los estándares de seguridad y calidad requerida por el área respectiva.

Se entregará termo y bolso, actualmente en uso, al personal del ex Bono Relevo Manilla a Manilla Extendido.

#### **4.15. Uniforme Femenino**

- a. La División otorgará al personal administrativo femenino, que previo a la entrada en vigencia del presente instrumento colectivo recibían el beneficio denominado "Uniforme Femenino", el equivalente en dinero a 2 tenidas alternativas. Este monto corresponde a \$372.380.- líquidos anuales, valor vigente a 01 de diciembre de 2024, cuyo pago se verificará en la remuneración del mes de abril de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Esta asignación reemplaza y deja sin efecto toda otra ayuda, pago, bonificación o compensación por concepto de uniforme femenino que hubieren convenido las partes.

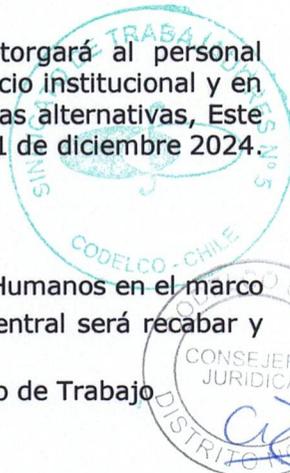
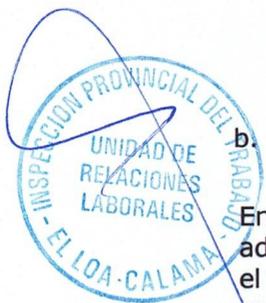
- b. Ropa alternativa personal administrativo masculino.

En el marco de su presupuesto de operaciones, la División otorgará al personal administrativo masculino que desempeñen sus funciones en el edificio institucional y en el servicio médico de la División el equivalente en dinero a 2 tenidas alternativas, Este monto corresponde a \$326.125.- líquidos anuales, valor vigente a 01 de diciembre 2024.

#### **4.16. Comisión Bipartita Recursos Humanos**

La División mantendrá la vigencia de la Comisión Bipartita de Recursos Humanos en el marco de las políticas de gestión participativa representativa, cuyo objetivo central será recabar y

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo  
Chuquicamata  
2025-2028



tratar los temas de interés, comentarios y recomendaciones que los representantes de los trabajadores/as tienen respecto de materias como: Dotaciones, Gestión por competencias, Análisis y comportamiento de los incentivos de gestión variable y otros relacionados con el desarrollo de los recursos humanos de la Empresa, así como también, los siguientes dos elementos:

#### **4.17.1 Sistema de Gestión de Desempeño**

La División implementará un Sistema de Gestión de Desempeño (SGD), que permita contar con una plataforma integral y permanente de planificación, retroalimentación, evaluación y apoyo, para mejorar el desempeño y desarrollo de competencias de sus trabajadores/as.

Este sistema impactará positivamente en el desarrollo de carrera de los trabajadores/as, mediante una activa participación en la planificación anual del cumplimiento de metas, y del monitoreo que guíe y modifique oportunamente lo planificado entre el trabajo/a y su jefatura directa, para optimizar el desempeño individual y el de sus equipos de trabajo.

La implementación de este Sistema de Gestión del Desempeño para los trabajadores/as de la División, se materializará durante el primer semestre del año 2010, complementado con la realización de jornadas de socialización hacia los trabajadores/as, las que contarán con la participación de la Dirigencia Sindical.

#### **4.17.2 Desarrollo de Carrera**

La División definirá opciones de carrera laboral para sus trabajadores/as, sobre la base del modelo de Desarrollo de Carrera. Este articula las necesidades, intereses y expectativas individuales de crecimiento del trabajador, con los requerimientos de competitividad de la División.

El desarrollo de carrera entregará opciones de movilidad y crecimiento a los trabajadores/as, con el claro objetivo de aumentar su contribución al negocio divisional.

Para tales efectos, se buscará desarrollar las competencias técnicas, de gestión y distintivas, para incrementar sustancialmente el desempeño de los trabajadores/as tanto en el ejercicio de su cargo actual como abriendo posibilidades para aquellos cargos futuros a los que podrían acceder a través de los respectivos concursos divisionales.

Por tanto, la movilidad laboral se deriva de un desarrollo de carrera tanto en sentido vertical, a través de ascensos y/o promociones, como horizontal a través de varias líneas de desarrollo ya sea en un mismo cargo o en otro. Con todo, la movilidad estará directamente relacionada con las competencias, desempeños y comportamientos laborales demostrados por el trabajador/a y las oportunidades que ofrezca la organización.

Las actividades de la Comisión se desarrollarán en un marco de pleno respeto a la autonomía de las Organizaciones Sindicales y al rol y facultades de la Administración de la Empresa, de conformidad con la legislación vigente.

## 5. DE LOS DERECHOS SOCIALES

### 5.1. Derechos Habitacionales

- a) A los trabajadores/as a quienes la División no les haya vendido vivienda, antes del 22 de agosto del 2001, les pagará una Asignación de Casa equivalente a:
- a.1) \$84.454.- mensuales, a los trabajadores/as casados, viudos y solteros con cargas familiares, valor vigente al 01 de diciembre del 2024.
  - a.2) \$42.184.- mensuales a los trabajadores/as solteros, valor vigente al 01 de diciembre de 2024.

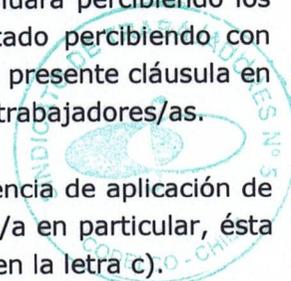
Para el evento que ambos cónyuges sean trabajadores/as de la División, sólo uno de ellos podrá impetrar este beneficio.

### b) Beneficios Habitacionales Obsoletos.

Con relación a los beneficios y conceptos habitacionales contemplados en la Cláusula 5.1. letras b, d, e, f, g, h, i, j, y k del Convenio Colectivo de fecha 23 de noviembre de 2006 con vigencia hasta el 28.02.2010, éstos se eliminan del presente Convenio Colectivo, atendida su obsolescencia y al hecho de que ellos no resultan aplicables a los trabajadores/as que son parte del presente instrumento.

Con todo, si por alguna circunstancia existiese algún trabajador/a a quien aplicase alguna de dichas cláusulas, el mismo continuará percibiendo los beneficios contemplados en ella y que hubiese estado percibiendo con anterioridad a la fecha de este contrato, por lo que la presente cláusula en caso alguno puede significar un menoscabo para los trabajadores/as.

En caso de existir controversia en torno a la procedencia de aplicación de las cláusulas obsoletas respecto de algún trabajador/a en particular, ésta será resuelta por la Comisión Bipartita contemplada en la letra c).





## **5.2. Asignación por Consumo Domiciliario**

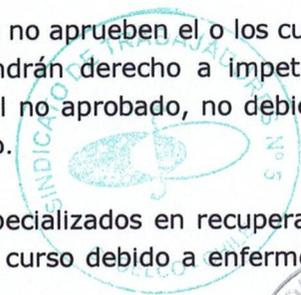
Los trabajadores/as recibirán mensualmente una asignación en compensación por el denominado "consumo domiciliario" reajutable en conformidad a la cláusula 2.15 de este instrumento y según la siguiente clasificación:

1. Trabajadores/as casados/as, convivientes civiles, viudos/as, solteros/as y divorciados/as con cargas familiares, la suma de \$171.506.- (valor al 01 de diciembre de 2024).
2. Trabajadores/as solteros/as y divorciados/as sin cargas familiares, la suma de \$101.078.- (valor al 01 de diciembre de 2024).

En caso de matrimonio y/o unión civil legalmente celebrados en que ambos cónyuges trabajen en la División, este derecho solo podrá ser impetrado, cuando corresponda, por uno de ellos.

## **5.3. Derechos Educativos**

- a) La División otorgará a las cargas familiares del trabajador/a, las siguientes becas de estudios, de acuerdo al nivel de enseñanza, ya sea dentro o fuera de la localidad:
  - a.1 Transición Mayor y Educación Básica \$322.651.- anual, valor vigente al 01 de diciembre de 2024. En Institutos Especializados en recuperación física o mental, este beneficio se entregará hasta los 24 años de edad.
  - a.2 Enseñanza Media, Técnica o de Especialización, \$469.306.- anual, valor vigente al 01 de diciembre de 2024.
- b) Respecto de los hijos de trabajadores/as que ingresen o se encuentren estudiando en el Colegio Chuquicamata, percibirán la Beca Escolar indicada en Clausula anterior, siempre que no reciban ningún otro beneficio para estudiar en ese establecimiento. Este beneficio comienza a regir a partir del inicio de la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo.
- c) Los estudiantes beneficiarios de Becas de Estudios que no aprueben el o los cursos para los cuales se les otorgó este beneficio, no tendrán derecho a impetrarlo durante el período en que cursen nuevamente el nivel no aprobado, no debiendo devolver los valores recibidos por el curso no aprobado.
- d) Los estudiantes de Educación Básica de Institutos especializados en recuperación física o mental, y los estudiantes que no aprueben el curso debido a enfermedad





certificada por el Servicio Médico, podrán impetrar el beneficio durante el período en que cursen nuevamente el curso no aprobado.

- e) A aquellos estudiantes que son cargas familiares del trabajador/a y que realicen estudios en Centros de Formación Técnica reconocidos o autorizados de acuerdo a lo dispuesto en el D.F.L. N° 24 de 1981 o en la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, según sea el caso, en carreras con una duración mínima de 4 semestres, se les otorgará una beca de estudios técnicos.

El monto de la beca de estudios técnicos será:

- Estudios en la localidad del Centro de Trabajo, \$1.352.385.- anual, valor vigente al 01 de diciembre de 2024
- Estudios fuera de la localidad del Centro de Trabajo, \$2.144.450.- anual, valor vigente al 01 de diciembre de 2024.

- f) A aquellos estudiantes que son cargas familiares del trabajador/a y que realicen estudios en Universidades reconocidas por el Estado o en Institutos Profesionales constituidos de acuerdo a la Ley N° 18.962 o al D.F.L. N° 5 de 1981 del Ministerio de Educación, según sea el caso, en una carrera para cuyo ingreso se exija un proceso de selección o la Prueba de Selección Universitaria, se les otorgará una Beca Universitaria o Instituto Profesional.

El monto de esta Beca Universitaria o Instituto Profesional será de:

- Estudios en la localidad del Centro de Trabajo, \$2.146.987.- anual, valor vigente al 01 de diciembre de 2024.
- Estudios fuera de la localidad del Centro de Trabajo, \$3.889.464.- anual, valor vigente al 01 de diciembre de 2024.

A los hijos cargas familiares matriculados en Universidades o Institutos Profesionales fuera de Chile, que estén debidamente reconocidas por los organismos gubernamentales de dichos países, se les otorgará una Beca Universitaria para estudios fuera de la localidad del Centro de Trabajo. Esta Beca se pagará por el número de años de duración de la carrera establecidos en los respectivos planes y programas de estudios con un límite de 5 años. Con todo, las carreras por las cuales se otorgará la beca deben ser tradicionales y con una duración mínima de 8 semestres.

La División otorgará excepcionalmente y durante la vigencia del Convenio Colectivo que se suscribe con esta fecha, atención de salud en el Hospital del Cobre con los recursos existentes y solo en período de vacaciones, a hijos cargas familiares que





cursen estudios en Universidades o Institutos Profesionales fuera de Chile que estén debidamente reconocidos por los organismos gubernamentales de dichos países, y que reciban esta beca.

- g) Los trabajadores/as que cursen estudios superiores de pre y post grado, en sedes de Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica, todos reconocidos y autorizados por el Estado, de acuerdo a la legislación vigente, percibirán la beca de Centro de Formación Técnica, Universitaria o Instituto Profesional, según corresponda.

Estas becas se otorgarán hasta un máximo de 60 trabajadores/as, que serán seleccionados por el Sindicato firmante del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

En caso de existir un mayor número de becarios, el Sindicato podrá prorratear el monto total equivalente que resulte entre los becarios seleccionados, según su reglamento.

El número de becas señaladas precedentemente será aplicable a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

- Sindicato N° 5, Centro de Trabajo Chuquicamata: 60 becas.

Con todo, el número máximo de becas vigentes para el Sindicato durante la vigencia de este Convenio Colectivo, no podrá exceder de aquellas señaladas en esta letra.

El Sindicato, dentro del plazo de 60 días, contados desde la recepción de los valores, deberá entregar a la Empresa los documentos que respalden el pago de las becas a los trabajadores/as beneficiarios.

Mientras no se aprueben dichas rendiciones de cuentas – de los montos entregados-, no se entregarán nuevos aportes bajo el mismo concepto, de conformidad con lo dispuesto en la Norma Corporativa Codelco N°41 "Aportes a Organizaciones Sindicales y Gremiales de Codelco" (NCC41).

Tratándose de programas de continuidad de estudios que requieren quórums especiales para su inicio, los documentos que respalden el pago de las becas a los trabajadores/as beneficiarios se deberán entregar a la Empresa, dentro del mismo año lectivo en que se haga entrega de los valores al respectivo Sindicato.

Los montos no utilizados en las Becas objeto de estos aportes, podrán ser destinados a otras actividades de capacitación para los socios del Sindicato. Si este



fuera el caso, el Sindicato correspondiente deberá acreditar y respaldar la utilización de los excedentes de estos fondos al final de cada año calendario.

Mientras no se aprueben dichas rendiciones de cuentas - de los montos entregados-, no se entregarán nuevos aportes bajo el mismo concepto, de conformidad con lo dispuesto en la NCC41.

- h) Las Becas Universitarias o de Instituto Profesional o de Centros de Formación Técnica, a que se refiere la letra g) precedente, se pagarán por meses completos al trabajador/a estudiante, en el mes de ingreso al plantel educacional, lo que deberá ser comprobado por "Certificado de Alumno Regular". Dicho Certificado debe ser presentado hasta el 30 de abril y/o al 30 de septiembre de cada año, según corresponda.

La Beca Universitaria, de Instituto Profesional o de Centros de Formación Técnica, establecidas en las cláusulas precedentes, se pagará por los años normales de duración de una carrera establecidos en el correspondiente programa o currículum por la Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica respectivo, sin considerar las repeticiones de curso del alumno. Completado el período de duración normal de la carrera, se extinguirá el derecho a este beneficio, aún cuando el alumno siga estudiando.

- j) Estas Becas Universitarias, Instituto Profesional o de Centros de Formación Técnica, no se suspenderán por reposo médico del estudiante durante el año escolar, refrendado por el Servicio Médico de la División, siempre que se compruebe que no se ha retirado del establecimiento respectivo.
- k) Los causantes de derechos educacionales que ingresen a cursos que comiencen en el segundo semestre del año, recibirán el beneficio correspondiente por el período respectivo.
- l) El estudiante a quien se le pague esta Beca Universitaria, Instituto Profesional o de Centros de Formación Técnica, podrá cambiarse una sola vez de carrera manteniendo el beneficio, deduciéndose de éste los años pagados por la carrera anteriormente cursada.
- m) Se extenderá la Beca Universitaria a los estudiantes de Ingeniería de Ejecución que prosigan estudios de Ingeniería Civil, por el diferencial de períodos de duración entre ambas carreras. Asimismo, se considerará la eventual extensión de la beca aludida en el contexto de la Carta GDDHH N° 023/2003 de fecha 13 de enero del 2003 referente al caso de estudiantes de carreras que tengan una continuidad curricular.

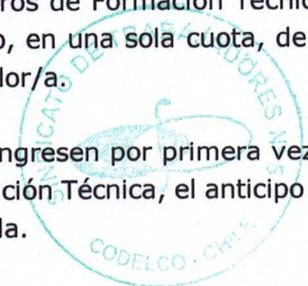


La División pagará el costo de titulación, tesis o internado, según corresponda, a los hijos beneficiarios de becas de Estudios Superiores de pre grado, de ocho o más semestres de duración, de carreras que se cursen en Chile, y, cuando así sea exigido por la Institución de Educación Superior respectiva, para los efectos de cerrar su ciclo académico. Este beneficio se pagará durante un año lectivo y sólo podrá impetrarse cuando el alumno se encuentre en dicho proceso de titulación, internado o tesis, según corresponda. Al becario se le extenderá, por este mismo plazo, los beneficios de salud a que refiere la cláusula 5.4.3 de este Convenio Colectivo de Trabajo.

- n) La División mantendrá la Beca Universitaria, Instituto Profesional o de Centro de Formación Técnica, sujeta a los límites preestablecidos en las letras precedentes, para aquellos estudiantes que cumplan 24 años de edad, que dejan de ser carga familiar, mientras permanezcan solteros y vivan a expensas del trabajador/a.
- ñ) Se hacen extensivos los derechos educacionales, en carácter de préstamo, a las cargas familiares que se encuentren en trámite de reconocimiento en alguna entidad previsional. Si el trabajador/a, dentro del año calendario, no presenta la documentación que acredita el reconocimiento legal de la carga, la División procederá a descontar este préstamo en una sola cuota.
- o) La División entregará a contar del 15 de febrero de cada año, un anticipo a cuenta de las Becas de Estudios o Becas Universitarias, de Instituto Profesional o de Centros de Formación Técnica a que tengan derecho. Este anticipo será equivalente al valor anual de las Becas de Estudios, y en el caso de las Becas Universitarias, Instituto Profesional o de Centros de Formación Técnica, se otorgará anual o semestralmente, según corresponda, por cada estudiante que dé origen a este beneficio.

El trabajador/a deberá presentar el correspondiente certificado de alumno regular, hasta el 30 de abril del mismo año en el caso de las becas de estudios, y hasta el 30 de abril o 30 de septiembre del mismo año, según corresponda. En el caso de las Becas Universitarias, Instituto Profesional o de Centros de Formación Técnica, si esto no ocurriere, la División descontará este anticipo, en una sola cuota, de la liquidación de remuneraciones más próxima del trabajador/a.

No obstante lo anterior, en el caso de estudiantes que ingresen por primera vez a una Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica, el anticipo se entregará previa presentación del certificado de matrícula.





- p) En caso de término del contrato de trabajo, la División no descontará de los haberes del trabajador/a, el anticipo señalado en la letra ñ) precedente, siempre y cuando haya sido debidamente acreditado.
- q) Con el objetivo de trasladarse y regresar al lugar de estudios, los estudiantes que perciban la Beca Universitaria, de Instituto Profesional o de Centro de Formación Técnica por estudios fuera de este Centro de Trabajo, recibirán dos pasajes en avión (clase tarifaria económica), ambos ida y vuelta, o su equivalente en dinero.

El pasaje, o su equivalente en dinero, corresponderán al tramo comprendido entre Calama o Antofagasta y la localidad donde realiza sus estudios dentro del país.

Tratándose de estudiantes que perciban beca por estudios fuera del país, el pasaje, o su equivalente, corresponderá al tramo comprendido entre Calama o Antofagasta y la ciudad de Santiago.

- r) A los estudiantes matriculados en las Escuelas Matrices Superiores de las Fuerzas Armadas, Carabineros, Gendarmería, Investigaciones y Seminarios Religiosos de cultos aceptados por el Estado, se les pagará una Beca Universitaria. Esta Beca se pagará por el número de años de duración de la carrera establecidos en los respectivos planes y programas de estudios. Con todo, el pago de la Beca, se extenderá hasta un máximo de cuatro años. La regulación de este beneficio se regirá por las letras precedentes, en lo que corresponda.
- s) Premio "Beca Excelencia Académica Sindicato de Trabajadores/as N°5 Centro de Trabajo Chuquicamata".

La División otorgará becas a hijos de trabajadores/as que hayan obtenido los mejores puntajes en la Prueba de Acceso a la Educación Superior (PAES) o el mecanismo de selección que la reemplace, para que realicen sus estudios de educación superior en universidades reconocidas por el Estado o en 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 la que la reemplace o modifique.

La cantidad de becas de excelencia académica se determinará de acuerdo con la siguiente tabla, asociada al número de socios integrantes del Sindicato:

Número de socios	Número de becas de excelencia
Hasta 400 socios	4 becas
Hasta 700 socios	7 becas
Sobre 700 socios	9 becas



Podrán optar a este beneficio los hijos de trabajadores/as egresados de la enseñanza media o equivalente, en el año inmediatamente anterior y que hayan alcanzado un puntaje promedio no inferior a 823 puntos en la Prueba de Acceso a la Educación Superior (PAES) o su equivalente considerado como excelencia académica. Para determinar la ponderación que se considerará para optar a esta beca, se tomará como referencia la carrera a la que el estudiante ingresa. En caso de empate, se seleccionará al mejor promedio de notas de Enseñanza Media o equivalente.

Esta beca consistirá en la entrega al estudiante seleccionado de una suma anual ascendente a \$2.442.494.- valor vigente al 01 de diciembre de 2024, por cada año que dure la carrera y será pagado a más tardar en la primera quincena del mes de marzo de cada año, previa acreditación de la condición de alumno regular en la entidad respectiva. Esta beca será compatible con el beneficio educacional establecido en la presente cláusula.

La beca antes señalada se perderá definitivamente al no aprobar el respectivo semestre o año académico.

Esta beca se continuará pagando aun cuando el trabajador/a deje de pertenecer a la División, de acuerdo con su Reglamento vigente.

- t) La División otorgará préstamos educacionales a aquellos trabajadores/as con buen desempeño, conforme al Sistema de Gestión del Desempeño, para que cursen estudios de pre y post grado en la Segunda Región de Antofagasta, en aquellas materias que sean de interés Divisional y del trabajador/a. Estos préstamos serán por un monto máximo de UF 100, conforme a las políticas corporativas en esta materia y según el requerimiento de cada caso en particular, que deberá ser evaluado favorablemente por la Jefatura directa del trabajador/a beneficiario.
- u) En el desarrollo de futuros proyectos que inicie la empresa, en que el recurso humano es el factor clave y se requerirá la movilidad de trabajadores/as con experiencia, dispuestos a adquirir nuevos conocimientos y habilidades, su capacitación y nueva formación profesional será asumida por la División, de tal manera de privilegiar su desarrollo de carrera, en el marco de los referidos proyectos.
- v) Beca de enseñanza para el Tratamiento y/o Recuperación Físico y/o Mental.

La División otorgará una Beca por cada hijo o hija estudiante que sea carga familiar de el/la Trabajador/a, con contrato individual de trabajo, de carácter indefinido, que sea parte integrante del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuando estos

por su condición no asistan a establecimientos educacionales formales reconocidos por el Ministerio de Educación, pero sí asistan a establecimientos aptos para sus necesidades especiales de recuperación o tratamiento física y/o mental, o en su caso, reciban atenciones domiciliarias, ascendente al monto único equivalente a una Beca de Enseñanza Básica.

Para acceder a esta beca, el/la trabajador/a deberá acreditar ante la Gerencia de Gestión de Personas de la División, lo siguiente:

1. La condición física o mental que justifica su pago, mediante la respectiva credencial nacional de discapacidad emitida por el Servicio de Registro Civil.
2. Certificado médico que establezca la necesidad del hijo/hija del trabajador/a beneficiario de la Beca, del impedimento de asistir a establecimientos educacionales formales; o en su caso de la necesidad de acceder a una asistencia profesional especializada para tratamiento y/o rehabilitación y/o recuperación y/o física y/o mental, indicando además si la asistencia debe ser otorgada en un establecimiento de tratamiento y/o recuperación física y/o mental regular – de salud y/o rehabilitación mental; y
3. El/los respectivos comprobantes del gasto.

Esta Beca será incompatible con cualquiera de las becas de estudio indicadas en los numerales anteriores.

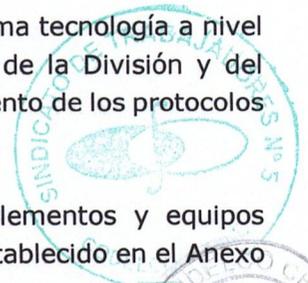
#### **5.4. Derechos de Salud**

La División Chuquicamata, Centro de Trabajo Chuquicamata y Antofagasta, otorgará en su totalidad los derechos de salud que establece esta cláusula, en beneficio de los trabajadores/as y sus cargas familiares, los cuales serán prestados en forma exclusiva por el Servicio Médico de la División, con sus propios medios y los convenios que se establezcan al efecto. Estos beneficios son de cargo y responsabilidad de la División.

Asimismo, se otorgará tratamiento o intervenciones quirúrgicas de última tecnología a nivel nacional, previa ratificación del Médico Tratante del Servicio Médico de la División y del Médico Director del mismo Servicio Médico, de acuerdo con el cumplimiento de los protocolos enmarcados en medicina basados en evidencia científica.

El Servicio Médico de la División deberá contar con los bienes, elementos y equipos necesarios para prestar los beneficios de salud. En conformidad a lo establecido en el Anexo

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo  
Chuquicamata  
2025-2028



Nº12 que forma parte integrante de este Convenio Colectivo, la propiedad del nuevo Hospital del Cobre Dr. Salvador Allende G., será de CODELCO-CHILE, en la forma que se indica en dicho documento.

Las partes dejan establecido que se mantendrá la institucionalidad del Servicio Médico y sus trabajadores/as, ratificando de esta manera, en forma íntegra, lo especificado en Anexo Nº 12 de este Convenio Colectivo.

#### 5.4.1 Definiciones

Con el objetivo de dar claridad a los campos de acción de los roles médicos, establecidos en el Modelo de Atención de Salud, así como a las responsabilidades e interacciones de éstos, para la aplicación del presente beneficio se considerarán las siguientes definiciones:

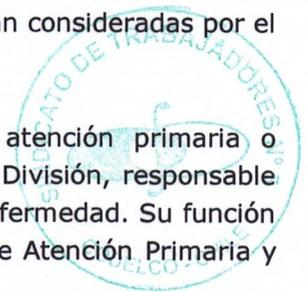
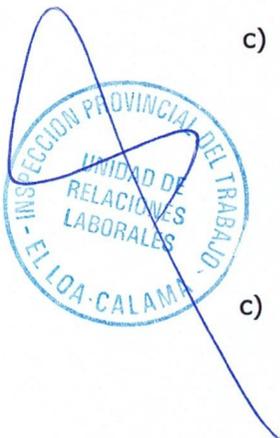
- a) **Médico de Cabecera:** Es el médico asignado por el Servicio Médico de la División, para examinar, tratar y diagnosticar al trabajador/a y sus cargas familiares, de forma tal de llevar el historial médico de cada uno de éstos, en los aspectos de atención preventiva, enfermedades comunes y derivación a especialistas, cuando el tratamiento de la enfermedad lo requiera.

Es el responsable, en primera instancia, de la atención primaria que reciba el paciente y de la derivación oportuna a un médico especialista.

- b) **Médico Especialista:** Es el médico asignado por el Servicio Médico de la División, a quien el médico de cabecera deriva un paciente, frente a un diagnóstico que requiera de una atención especializada en la enfermedad actual, hasta su recuperación y/o estabilización.

- c) **Médico Interconsultor:** Es el Médico externo a quien el médico especialista asignado por el Servicio Médico de la División deriva al paciente beneficiario del sistema de Salud Divisional, previo visto bueno del Director del Servicio Médico y/o en quien este último delegue, con los fines que el médico especialista especifique y cuyas recomendaciones serán consideradas por el Director del Servicio Médico en futuras derivaciones.

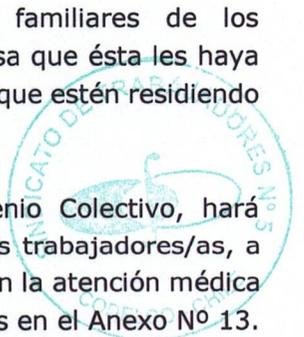
- c) **Médico Tratante:** Es el Médico del equipo de atención primaria o especializada asignado por el Servicio Médico de la División, responsable del seguimiento de los pacientes ante eventos de enfermedad. Su función estará sujeta a un procedimiento de derivación entre Atención Primaria y Atención Especializada.





#### 5.4.2 De los Beneficiarios

- a) Se otorgará atención médica integral y farmacéutica, excluida atención dental, a los trabajadores/as y sus cargas familiares reconocidas legalmente.
- b) Los trabajadores/as del Centro de Trabajo Chuquicamata y sus cargas familiares reconocidas, solamente tendrán derecho al beneficio de salud en este Centro de Trabajo. Los trabajadores/as que pertenecen al Centro de Antofagasta y sus cargas familiares, tendrán derecho al beneficio de salud en el Policlínico de Antofagasta y en el Servicio Médico de la División.
- c) Se hace extensivo el beneficio de salud a las cargas familiares que se encuentren en trámite de reconocimiento en alguna entidad previsional y que vivan con el trabajador/a y a sus expensas. Si la entidad previsional objeta o no autoriza una determinada carga, el trabajador/a deberá devolver los valores correspondientes a los servicios prestados. Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, será facultad de la Administración determinar casos excepcionales en que no será procedente dicha devolución.
- d) La División extenderá, por un plazo máximo de 2 años, el derecho a atención médica integral a los menores que vivan con el trabajador/a y que se encuentren en trámite de adopción por parte de él, de acuerdo a la Ley 19.620 y/o sus modificaciones. El trabajador/a deberá presentar una copia de la solicitud judicial de la adopción conforme a la ley antes señalada.
- e) El trabajador/a, dentro del período señalado deberá presentar la sentencia que acoja la adopción a la Consejería Jurídica de la División. En caso de no acompañarse dicha sentencia, la División suspenderá la atención, procediendo a cobrar al trabajador/a el valor devengado de todas las prestaciones otorgadas durante los 2 años.
- f) Se proporcionará atención médica a las cargas familiares de los trabajadores/as que hayan devuelto a la División la casa que ésta les haya proporcionado en el Centro de Trabajo Chuquicamata y que estén residiendo en Antofagasta, vigentes al 30 de abril de 2001.
- g) La División, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, hará extensiva la prestación de salud que corresponda a los trabajadores/as, a aquellas personas que al 30 de abril del 2001 mantenían la atención médica de excepción de acuerdo a listado de personas descritas en el Anexo N° 13.



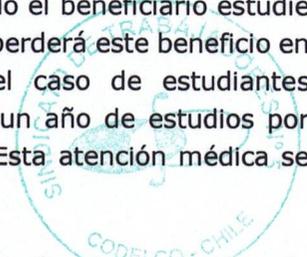
- h) La División, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo hará extensiva la atención médica a aquellas personas que no siendo carga familiar del trabajador/a tienen la calidad de conviviente. Para estos efectos, se requerirá a lo menos de cuatro años en esa condición y que tengan hijos en su relación de pareja, o bien seis años para aquellas parejas sin hijos, lo cual será acreditado por las partes mediante declaración jurada ante notario, conjuntamente con un Informe de la Asistente Social de la Empresa.

Con todo, cuando la cónyuge mantenga el beneficio, la conviviente no podrá hacer uso de la atención médica.

- i) La División incorporará a los beneficiarios que al año 1979 mantenían el código 40 (cónyuges que trabajan) a la condición de código 70 (círculos rojos), previo análisis y autorización de parte del Médico Director y/o en quien este delegue.
- j) La División, a través del Servicio Médico, se compromete a difundir y a desplegar todo su esfuerzo en la promoción y ejecución del ESPA (Examen de Salud Preventivo del Adulto), en concordancia con las recomendaciones del Ministerio de Salud.
- k) Los beneficios de salud establecidos en el presente instrumento colectivo serán otorgados solamente a los trabajadores/as Rol B, que coticen en la Isapre Chuquicamata Ltda., y a sus cargas familiares reconocidas legalmente mientras mantengan esa calidad, como también a las cargas médicas de excepción que se indica en esta cláusula.

#### **5.4.3 De los Estudiantes con Derecho a Atención Médica**

- a) Los estudiantes que perciben las Becas Escolares o Becas Universitarias o de Centros de Formación Técnica o de Institutos Profesionales autorizados y reconocidos por el Estado convenidas en el Convenio Colectivo, tendrán derecho a atención médica por cuenta de la División y según normas que ella establezca para estos efectos, siempre y cuando el beneficiario estudie y resida en Santiago, Calama o Antofagasta. No se perderá este beneficio en el caso de los estudiantes repitientes, ni en el caso de estudiantes universitarios que deban congelar un semestre o un año de estudios por motivos de salud ni en el período de vacaciones. Esta atención médica se mantendrá hasta el 30 de Abril de cada año.
- b) Los estudiantes que en el transcurso del primer año de egresados de Enseñanza Media, cursen un preuniversitario, se les mantendrá este



beneficio por ese mismo período, en caso de haber dejado de ser carga familiar.

- c) En el caso de una prolongación del semestre o por realización de prácticas académicas, certificadas por el centro docente, se amplía la cobertura de atención médica para los meses de enero y febrero de cada año.

#### 5.4.4 Arsenal Farmacológico

- a) La División se compromete a generar y mantener un arsenal farmacológico de primera categoría, certificado por el Instituto de Salud Pública (ISP).
- b) Se entregará al paciente el fármaco recetado por el médico, es decir, estos no serán cambiados en la farmacia. Si dicho fármaco no es parte del arsenal farmacológico del Servicio Médico de la División, este medicamento será despachado a través de farmacias externas en convenio mediante la emisión de una orden de compra extendida por la farmacia del Hospital (ORM).

El paciente tendrá plazo de 72 horas para adquirir el medicamento, pasado este plazo la receta no tendrá validez.

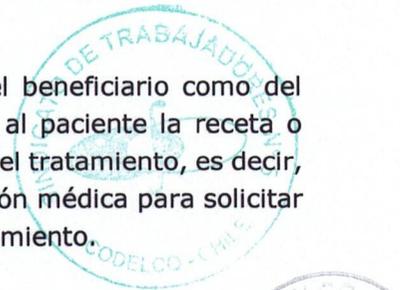
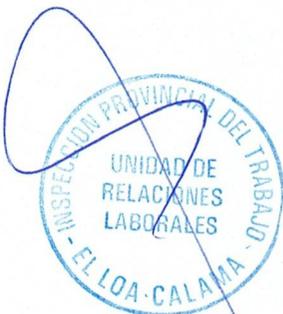
- c) Para lo anterior, en Anexo N°12 figura listado de farmacias con las cuales existe convenio vigente.

El hecho que una farmacia sea parte de este convenio o que por el contrario deje de pertenecer a éste, será informado en el más breve plazo al Sindicato, indicando las razones de la determinación.

- d) Se informará trimestralmente al Sindicato respecto a los medicamentos adquiridos vía convenio en Calama, y aquellos que sean más recurrentes serán incorporados al Arsenal Farmacológico del Servicio Médico.

Los medicamentos recetados son de responsabilidad del médico tratante, conforme a su criterio técnico.

Con la finalidad de optimizar la atención, tanto del beneficiario como del servicio de farmacia, el médico tratante entregará al paciente la receta o formulario de medicamentos que cubra la totalidad del tratamiento, es decir, no es necesario que el paciente requiera otra atención médica para solicitar una nueva receta que permita completar dicho tratamiento.



Para el paciente crónico, el médico entregará a éste un calendario que indique la fecha de retiro de los medicamentos, los que sólo deberán ser retirados por el beneficiario en las fechas indicadas.

Las situaciones definidas en los dos párrafos anteriores, no se aplican al Servicio de Urgencia.

Adicionalmente, la farmacia del Servicio Médico de la División entregará excepcionalmente medicamentos del tipo de antibióticos, analgésicos y antiinflamatorios, que se encuentren dentro del arsenal farmacológico del Hospital Salvador Allende G. de la División, cuando se presente la correspondiente receta emitida a partir del convenio dental o de la Clínica Dental del Sindicato, según corresponda. Estos medicamentos serán despachados sólo desde la farmacia del Hospital Salvador Allende G. de la División, en los horarios establecidos.

- e) Respecto de la entrega de medicamentos en la ciudad de Antofagasta, la División garantiza un nivel de atención similar al entregado en Calama.

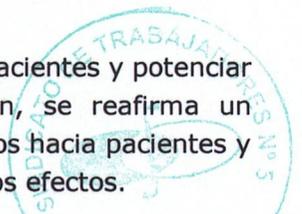
#### **5.4.5 Atención, Derivación y Personal Médico**

- a) **Solicitud de Hora y Atención de Pacientes.**  
A fin de optimizar el Servicio Médico y mejorar la calidad en la atención del trabajador/a, el sistema de solicitud de horas opera de la siguiente forma: Solicitud de Horas en el **Centro de Atención Primaria (CAP)**: Las horas para médicos de cabecera podrán ser tomadas hasta con una semana de antelación, ya sea directamente en el CAP o vía sistema Centro de Llamados Servicio Médico, o bien, mediante correo electrónico.

El **Servicio de Orientación Médica Estadística (SOME)**, resolverá las derivaciones a médicos especialistas en los términos expresados en el Acta de Acuerdo del 29 de agosto del 2002.

Con la finalidad de entregar una óptima atención a los pacientes y potenciar el funcionamiento del Servicio Médico de la División, se reafirma un irrestricto respeto al resguardo del buen trato de médicos hacia pacientes y viceversa, a través de los canales establecidos para estos efectos.

Para mejorar este aspecto del funcionamiento del Modelo de Salud, se acuerda que todos los reclamos serán canalizados formalmente, a través del Servicio de Atención al Cliente o por medio de carta formal de Dirigentes Sindicales, dirigida al Director del Servicio Médico.



La Dirección del Hospital se compromete a analizar y responder todos los casos y tomar las medidas necesarias que correspondan si la situación así lo amerita.

Igualmente se analizarán las quejas de funcionarios del Servicio Médico, respecto del maltrato por parte de los beneficiarios del Sistema de Salud.

b) Derivación de Pacientes.

Para las distintas coberturas médicas, exámenes u otros, los plazos de derivación y procedimientos asociados se ajustarán a los márgenes establecidos en el Acta de Acuerdo, señalada anteriormente.

#### **5.4.6 Interconsulta Externa**

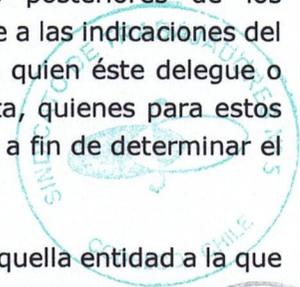
Si producto de una atención de especialidad fuera necesario trasladar, a un enfermo con derecho a atención médica, hasta un centro médico fuera del Servicio Médico de la División, para realizar un diagnóstico o tratamiento, la División pagará los gastos médicos que motivan la derivación y los gastos del enfermo asociados a ella (transporte, alojamiento, alimentación y acompañante, cuando proceda). Lo anterior, requerirá de la autorización del Director del Servicio Médico o el médico en quien éste delegue.

El Servicio Médico definirá la necesidad de que el paciente viaje o no con un acompañante, situación que se regulará conforme a lo establecido en el "Reglamento de Acompañantes en Interconsultas", el cual se incorpora al presente instrumento colectivo como Anexo 12.

Aquellos trabajadores/as, cargas familiares o acompañantes que no hagan uso de este beneficio, no podrán optar a su pago en dinero.

Tanto las interconsultas, como los controles médicos posteriores de los trabajadores/as o cargas familiares, se efectuarán conforme a las indicaciones del Médico Especialista y del Médico Director, o del médico en quien éste delegue o del médico contralor para el Centro de Trabajo Antofagasta, quienes para estos efectos deberán coordinarse con el "Centro de Derivación", a fin de determinar el plan terapéutico a seguir.

Para estos efectos, se entenderá por Centro de Derivación aquella entidad a la que se deriva el paciente en interconsulta.



**a) Entrega de horas de Interconsulta.**

Una vez que el Médico Especialista haya derivado al paciente a una interconsulta médica, y ésta haya sido ratificada por el Director del Servicio Médico, en un plazo no superior a 7 días hábiles, se entregará al paciente la hora para la interconsulta requerida.

El hecho que un "Centro de Derivación" sea parte de este convenio o que por el contrario deje de pertenecer a éste, será informado en el más breve plazo al Sindicato, indicando las razones de la determinación.

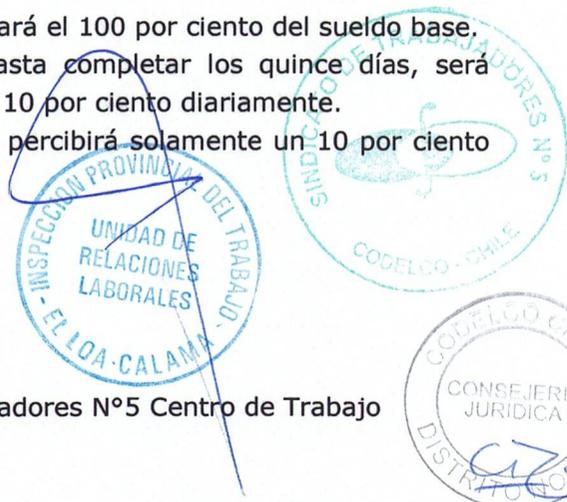
**b) Del Acompañante.**

Si a juicio del Médico Especialista, fuera necesario trasladar para un tratamiento especial, a un enfermo con derecho a atención médica a un punto fuera de este Centro de Trabajo, decisión que deberá ser ratificada por el Director del Servicio Médico o el médico en quien éste delegue, la División pagará el transporte del enfermo y en caso de estimarlo necesario, lo hará acompañar por un paramédico, enfermero o enfermera, o por el padre o madre o un pariente mayor de edad con autorización legal cuando se trate de un beneficiario menor de 18 años. El Médico Especialista podrá autorizar otro tipo de acompañante cuando el tratamiento lo requiera.

Un cuidador o cuidadora calificados acompañará a los enfermos que deban permanecer hospitalizados en el hospital del Servicio de Salud de Antofagasta o Clínicas de Antofagasta, cada vez que el Médico Tratante, por decisión ratificada por el Director del Servicio Médico o el Médico en quien éste delegue, o el Médico Contralor del Centro de Trabajo Antofagasta, o en quien este último delegue, así lo indique.

Cuando el Médico Tratante, por decisión ratificada por el Director del Servicio Médico o el Médico en quien éste delegue, considere necesario que el acompañante del paciente sea un trabajador/a, la División le otorgará a éste permiso con goce de sueldo base en las siguientes condiciones:

- b.1 Los primeros ocho días se pagará el 100 por ciento del sueldo base.
- b.2 A partir del noveno día y hasta completar los quince días, será rebajado el sueldo base en un 10 por ciento diariamente.
- b.3 A partir del décimo sexto día, percibirá solamente un 10 por ciento del sueldo base.



**c) Alojamiento, Alimentación y Servicio de Lavandería.**

La División hará un convenio con hoteles de primera categoría en las ciudades de Santiago y Antofagasta.

La Empresa pagará el alojamiento en hoteles de primera clase indicados por la División y los gastos de alimentación correspondientes a desayuno, almuerzo y comida de lista o dieta prescrita, del trabajador/a y sus beneficiarios, cuando a juicio del Médico Especialista, por decisión ratificada por el Director del Servicio Médico o el médico en quien éste delegue, deban someterse a una interconsulta fuera de este Centro de Trabajo. Además, pagará el alojamiento y la alimentación señalada precedentemente al acompañante autorizado, si lo hubiere. Aquellos trabajadores/as, cargas familiares o acompañantes que no hagan uso de este beneficio, no podrán optar a su pago en dinero.

Para el caso de trabajadores/as que viajen sin acompañante y se encuentren impedidos, la División pagará el servicio de lavandería. Cuando los trabajadores/as viajen con o sin acompañante y no se encuentren impedidos, la División pagará los gastos de lavandería a contar del séptimo día, para él y su acompañante.

**d) Servicio de Movilización para Traslados**

En el evento que el paciente sea enviado en interconsulta desde Calama a Santiago, o de Antofagasta a Santiago, en los días en que deba trasladarse entre el hotel y el o los Centros de Derivación, correspondiente, la División proporcionará un servicio de movilización adecuado para su condición, entre los puntos señalados, para él y su acompañante, cuando correspondiere.

En el caso de pacientes trasladados por interconsulta desde Calama a Antofagasta, se pagará un viático de movilización de \$3.310.- diarios. Para beneficiarios trasladados en interconsulta desde Antofagasta a Calama, se pagará un viático de \$6.637.- diarios, por concepto de movilización, ambos valores vigentes al 01 de diciembre de 2024.

**5.4.7 Urgencia Médica con Riesgo Vital**

Fuera de la Provincia El Loa, los trabajadores/as y/o cargas familiares que sufran una urgencia médica con riesgo vital, en lugares donde no exista convenio de atención de salud, podrán solicitar al Servicio Médico de la División el reembolso de los gastos en que incurra por este concepto, en aquella parte que no cubra la



Isapre Chuquicamata Limitada de acuerdo a sus planes de salud. Lo anterior, en el evento que no haya operado o no se haya despachado la Carta Garantía de la Isapre antes señalada.

Se entiende por "Urgencia Médica con Riesgo Vital", aquella condición de salud o cuadro clínico que implique riesgo de muerte y/o secuela funcional grave para una persona, de no mediar atención médica inmediata o impostergable.

La calificación de la "Urgencia Médica" y la procedencia del reembolso, será atribución exclusiva del Médico Director del Servicio Médico o el Médico en quien éste delegue.

En casos de accidentes de tránsito, la División solicitará el pago del Seguro Automotriz correspondiente.

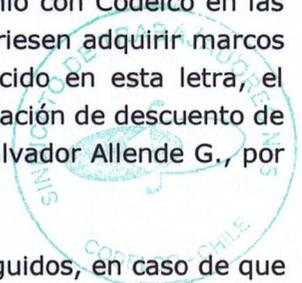
#### **5.4.8 Lentes Ópticos, Prótesis y Donación de Sangre**

- a) La División proporcionará, gratuitamente, lentes ópticos normales, bifocales, multifocales, foto cromáticos, antirreflejos, cristales orgánicos, de contacto o de otra naturaleza que no sean por razones meramente estéticas, para anteojos a todos los trabajadores/as y cargas familiares, por prescripción médica extendida o ratificada por el Servicio Médico de la División o el Médico Contralor de Antofagasta.

Además, la División aportará \$39.195.-, valor vigente al 01 de diciembre de 2024, para ayudar a financiar los respectivos marcos, cada año. Para hacer efectivo el aporte de los marcos, el beneficiario deberá presentar la prescripción médica extendida y ratificada por el Servicio Médico de la División o el Médico Contralor de Antofagasta.

Los estudiantes con derechos educacionales, que residan en las ciudades de Antofagasta o Santiago, harán uso de este beneficio, despachando sus recetas de lentes en las ópticas que tengan convenio con Codelco en las ciudades mencionadas. Si dichos estudiantes requiriesen adquirir marcos de lentes por un valor superior al aporte establecido en esta letra, el trabajador/a deberá firmar previamente una autorización de descuento de sus remuneraciones en el Hospital del Cobre Dr. Salvador Allende G., por el monto que exceda al referido aporte.

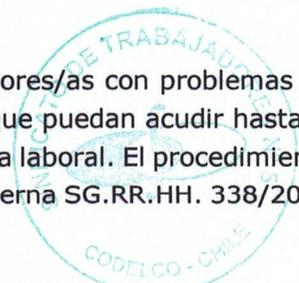
Este valor podrá acumularse hasta por dos años seguidos, en caso de que el beneficiario no haga uso en forma anual de este aporte.



- b) La División pagará para el trabajador/a y sus cargas familiares las prótesis tales como válvulas cardíacas, prótesis de extremidades, y otras debidamente autorizadas por el Médico Tratante, por decisión ratificada por el Director del Servicio Médico o el Médico en quien éste delegue, o el Médico Contralor del Centro de Trabajo Antofagasta, o en quien éste último delegue.
- c) Además, proporcionará marcapasos, audífonos u otros elementos afines que no sean de naturaleza estética a juicio del Médico Tratante, por decisión ratificada por el Director del Servicio Médico o el Médico en quien éste delegue, o del Médico Contralor del Centro de Trabajo Antofagasta, o en quien éste último delegue.
- d) La División proporcionará en carácter de comodato, bastones y/o sillas de ruedas a los beneficiarios que lo requieran por prescripción del Médico Tratante, por decisión ratificada por el Director del Servicio Médico o el médico en quien éste delegue o el médico contralor del Centro de Trabajo Antofagasta, o en quien este último delegue.
- e) Cuando un trabajador/a done sangre, habiendo sido solicitado por el Servicio Médico de la División, se le considerará la jornada como trabajada, siempre que la donación se efectúe dentro del turno o jornada ordinaria que le corresponda trabajar ese día. Si el Servicio Médico requiriese que la donación se efectúe antes de la jornada de trabajo, ésta se considerará como trabajada.
- f) En el caso que el trabajador/a del Centro de Trabajo Chuquicamata requiera donar sangre para un familiar, en un Centro Médico de Calama o Antofagasta, deberá efectuar dicha donación en el Servicio Médico de la División y éste se encargará de hacerla llegar a dicho Centro Asistencial.

#### **5.4.9 Traslado de Enfermos**

- a) La División aportará movilización a los trabajadores/as con problemas de salud, desde y hacia sus áreas laborales, para que puedan acudir hasta el Servicio Médico de la División, durante su jornada laboral. El procedimiento de regulación para ello, está definido en Nota Interna SG.RR.HH. 338/2001 Y SRLCV 059/2009.
- b) El traslado de enfermos entre Calama y Antofagasta y viceversa, se efectuará en las condiciones de transporte que determine el Director del



Servicio Médico o el Médico en quien éste delegue, o el Médico Contralor del Centro de Trabajo Antofagasta, o en quien este último delegue. Para el caso de traslado de enfermos entre Calama y Santiago y Viceversa, éste se efectuará vía aérea.

- c) Se proporcionará movilización adecuada para el traslado al Servicio Médico de la División a los trabajadores/as y sus respectivas cargas familiares, que se encuentren enfermos y sean residentes en Lasana, Río Salado, Linzor, Inacaliri, Colana, Talabre, San Pedro, Conchi u otras localidades aisladas que requieran atención médica.

#### **5.4.10 Funcionamiento y Normativa de Isapre Chuquicamata**

Las partes están de acuerdo que la Isapre Chuquicamata Ltda., es una entidad de carácter financiero que tiene como objetivo exclusivo el financiamiento de las prestaciones y beneficios de salud, así como las actividades que sean afines o complementarias para ese fin. En ningún caso podrá implicar la ejecución de dichas prestaciones y beneficios, ni participar en la administración de prestadores.

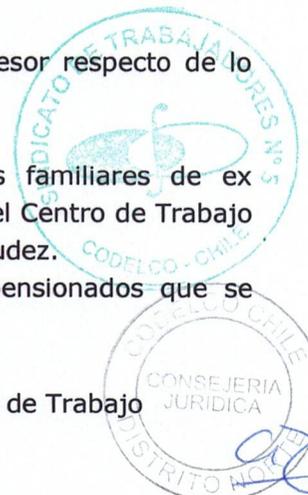
De acuerdo a sus Estatutos, la gestión de la Isapre Chuquicamata Ltda., se apoya en un Consejo Asesor, cuya composición será paritaria, con igual número de representantes de cada uno de los Sindicatos de la División y de la Administración. El Presidente de este Consejo Asesor, es el Vicepresidente Corporativo de la División Chuquicamata.

De esta forma, para la toma de decisiones se consultará de forma previa la opinión del Consejo Asesor, en donde se considerarán las opiniones de del Sindicato compareciente, sobretodo en materias relacionadas a los planes de salud, convenios y otras materias de relevancia para los trabajadores/as.

El Consejo de la Isapre Chuquicamata deberá sesionar a lo menos una vez al mes, previa citación con anticipación de 48 horas, incluyendo la información que será analizada en ésta.

La Isapre Chuquicamata Ltda., propondrá a su Consejo Asesor respecto de lo siguiente:

- a) Planes voluntarios de salud para viudas y cargas familiares de ex trabajadores/as fallecidos en accidentes del trabajo del Centro de Trabajo Chuquicamata, que coticen el 7% de su pensión de viudez.
- b) Planes voluntarios de salud para trabajadores/as pensionados que se retiren de la División.



La Isapre Chuquicamata Ltda., a través de sus convenios con prestadores distintos al Hospital del Cobre, asegura una cobertura nacional de atención médica equivalente a los planes de salud que ha suscrito con sus afiliados, excluyendo de esta cobertura a la Provincia El Loa. En aquellas localidades donde no exista cobertura por medio de convenios, la Isapre efectuará los reembolsos establecidos para estos efectos, de acuerdo a los planes de salud ya mencionados y que se incorporan en Anexo 12 en este Convenio Colectivo.

La Isapre tendrá la obligación de mantener información actualizada tanto de sus planes de salud como de sus convenios con prestadores de salud, y publicarla en su sitio en Internet, [www.isaprechquicamata.cl](http://www.isaprechquicamata.cl)

La División reconoce el libre derecho de cualquier trabajador/a a retirarse de este sistema de pago de subsidios y de servicios médicos para incorporarse a otro, en conformidad con las opciones contempladas en la Reforma Previsional permitiendo que las correspondientes cotizaciones previsionales sean aportadas a otra institución. En este caso, cesará la obligación de la División de pagar directamente los subsidios, de prestar la asistencia médica y el beneficio señalado en la presente cláusula 5.4, a menos que el trabajador/a se afilie a la institución de salud previsional denominada Isapre Chuquicamata Ltda.

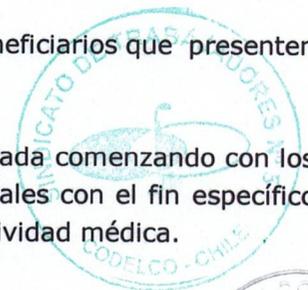
#### **5.4.11 Comisión Técnica de Salud**

Con el propósito de optimizar la gestión del modelo de salud y recursos económicos asociados a su prestación, y en beneficio de un uso adecuado del servicio, se establece como instancia permanente una Comisión Técnica de Salud, que absorbe a la Comisión Bipartita de Salud contemplada en el Convenio Colectivo que ha expirado el 28 de febrero del 2010, y que tendrá dentro de sus objetivos:

##### **a) Gestión Policonsultante.**

Se entenderá como policonsultante a aquellos beneficiarios que presenten 18 ó más consultas per cápita año.

El estudio de casos se llevará en forma desagregada comenzando con los beneficiarios de mayor número de consultas anuales con el fin específico de disminuir consultas excesivas y mejorar la actividad médica.



**b) Análisis de Informes**

El servicio médico elaborará semestralmente estados de avance en los siguientes tópicos, con el objeto de formular recomendaciones sobre los mismos:

- b.1 Capacitación
- b.2 Inversiones
- b.3 Fármacos de receta externa (ORM).

**c) Análisis de Tablero de Gestión**

El servicio médico pondrá a disposición de la comisión un tablero de gestión que considere indicadores bajo los siguientes criterios, con el objeto de formular recomendaciones sobre los mismos:

- c.1 Accesibilidad /Oportunidad
- c.2 Efectividad/ Resolutividad.

Los indicadores harán referencia a las siguientes unidades organizacionales: CAP, SOME, CAE, Urgencia, Laboratorio e Imagenología, y cualesquiera otras que existan.

**d) Composición, Quórum y Funcionamiento**

La Comisión estará compuesta por representantes del Servicio Médico de la División y representantes de las organizaciones sindicales que suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La Comisión será presidida por el Director del Servicio Médico de la División, o quien éste designe.

La Comisión sesionará con la presencia de al menos dos representantes del Servicio Médico, incluido su Presidente o quien haga sus veces, y un representante del Sindicato.

El Sindicato de Trabajadores/as N° 5, deberá designar un representante titular y un suplente.

La Comisión sesionará quincenalmente desde el mes de marzo a Junio del 2010. Posteriormente sesionará una vez al mes y cada vez que sea necesario.



#### **5.4.12 Sistema Excepcional de Distribución de Jornadas de Trabajo y Descansos "4x4", Hospital del Cobre**

Para efectos de permitir mayor eficiencia en el otorgamiento de los derechos de salud, contemplados en la presente cláusula 5.4 y a objeto de mejorar la calidad de vida de los trabajadores/as de dicha área, con fecha 31 de Julio del 2009, mediante Resolución 1.314, la Dirección del Trabajo autorizó la implementación del sistema excepcional 4x4, en las áreas del Servicio Médico indicada en tal resolución, renovada por Resolución N°4379 de 31.12.2012 y renovada por Resolución 372 de fecha 08.02.2017, y que se contiene en el Anexo N° 11. Tal sistema 4x4, consta de 4 días de trabajo continuo de 12 horas diarias cada uno, con un tiempo de descanso para colación de una hora, imputable a la jornada de trabajo; y, seguidos de 4 días de descanso continuos. Esta renovación de jornada deberá realizarse en el curso del año 2020.

Atendido lo anterior, la Directiva del Sindicato N° 5 del Centro de Trabajo Chuquicamata compareciente, en representación de sus asociados, y debidamente facultada por los mismos, desde ya otorgan su aprobación para que la Empresa solicite a la Dirección del Trabajo la renovación de la jornada antes indicada, en idénticos términos que la Resolución N° 372 de fecha 08.02.2017 actualmente vigente, comprometiéndose, asimismo, a concurrir conjuntamente con la División Chuquicamata ante la Dirección del Trabajo, hasta la total tramitación y aprobación del citado Sistema Excepcional.

Lo anterior, conforme a las normas que la autoridad administrativa tiene o tenga establecidas, debiendo siempre considerarse para todos los efectos legales que el acuerdo de los trabajadores/as se contiene en la presente cláusula contractual.

#### **5.4.13 Otras Consideraciones**

La División mantendrá en funcionamiento activo los programas de capacitación necesarios para todos los trabajadores/as del Servicio Médico y en policlínico de Antofagasta.

La División realizará oportunamente las reparaciones y/o mantenciones que sean necesarias en las dependencias del Hospital del Cobre.

Forman parte del presente Convenio Colectivo, los siguientes documentos, los que se contienen en el Anexo 12:

- a) Acta de Acuerdo del 29 de Agosto del 2002.
- b) Acta de Acuerdo "Modificación N° 1 al BGV Servicio Médico", de fecha 15.09.2005.

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo Chuquicamata  
2025-2028



- c) Protocolo de Cirugía Refractiva.
- d) Protocolo Operaciones Índice de Masa Corporal.
- e) Carta Derechos y Deberes.
- f) Reglamento para Acompañantes Interconsultas.
- g) Acta de Acuerdo Sistema Excepcional de Distribución de Jornadas de Trabajo y Descansos 4x4 Hospital del Cobre, de fecha 01 de Enero del 2009.
- h) Protocolo Normas Técnicas de Lentes de Contacto.

### **5.5. Aguinaldos de Fiestas Patrias y de Navidad**

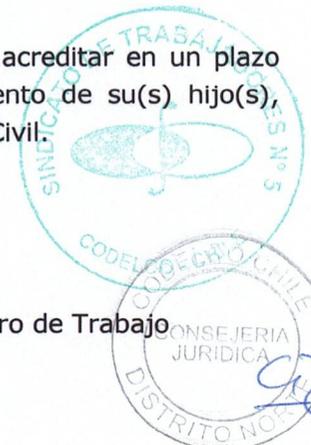
- a) La División otorgará un Aguinaldo de Fiestas Patrias a los trabajadores/as que tengan contrato de trabajo vigente al 15 de septiembre de cada año, equivalente a \$314.546.- valor vigente al 01 de diciembre 2024.
- b) La División otorgará un Aguinaldo de Navidad a los trabajadores/as que tengan contrato de trabajo vigente al 15 de diciembre de cada año, equivalente a \$485.028.-, valor vigente al 01 de diciembre 2024.

### **5.6. Asignación de Matrimonio y/o unión civil legalmente celebrados y Nacimiento**

- a) La División otorgará una Asignación de Matrimonio y/o unión civil legalmente celebrados de \$127.960.- valor vigente al 01 de diciembre de 2024, al trabajador que contraiga matrimonio y/o Unión Civil legalmente celebrados. En el caso que los contrayentes sean trabajadores/as de la División, ambos tendrán derecho a impetrar este beneficio.
- b) Los trabajadores/as de la División tendrán derecho a una Asignación de Nacimiento de \$127.960.- valor vigente al 01 de diciembre 2024, por el nacimiento de cada hijo vivo o mortinato. En caso de nacimiento múltiple, se pagará el beneficio por cada uno de los nacidos. En el evento que el padre y la madre sean trabajadores/as de la División, este beneficio podrá ser impetrado sólo por aquel que invoque al recién nacido como carga familiar.

Este beneficio se hará extensivo para aquellos trabajadores/as que adopten un menor de edad, en cumplimiento de las disposiciones legales pertinentes.

- b) Para percibir estas asignaciones, el trabajador/a deberá acreditar en un plazo máximo de 30 días su nuevo estado civil o el nacimiento de su(s) hijo(s), mediante certificado extendido por el respectivo Registro Civil.



### 5.7. Ayuda Funeraria

a) Con el objeto de ayudar a solventar los gastos que demande un sepelio, la División pagará al trabajador/a por concepto de Ayuda Funeraria, cuando fallezca alguna de sus cargas familiares reconocidas o un hijo mortinato, lo siguiente:

- Sepultación en Chuquicamata: la suma de UF 33,52.-
- Sepultación en otra localidad: la suma de UF 51,23.-

Se hace extensivo este beneficio a las cargas familiares que se encontraban en trámite de reconocimiento en alguna entidad previsional.

b) En caso de fallecer el trabajador/a, o una carga familiar reconocida, durante una interconsulta médica fuera del Centro de Trabajo, la División pagará el traslado correspondiente hasta el respectivo Centro de Trabajo.

c) La División pagará al trabajador/a, por concepto de Ayuda Funeraria cuando fallezca su cónyuge o sus padres que no sean cargas familiares, lo siguiente:

- Sepultación en Chuquicamata: \$ UF 11,81.-
- Sepultación en otra localidad: \$ UF 17,71.-

La División proporcionará 2 pasajes aéreos, en caso de fallecimiento de familiar no carga, cuyo valor será descontado en 12 cuotas mensuales de las remuneraciones del trabajador, quien deberá suscribir la autorización de descuento correspondiente.

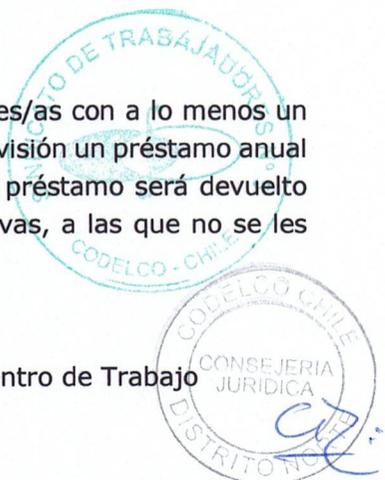
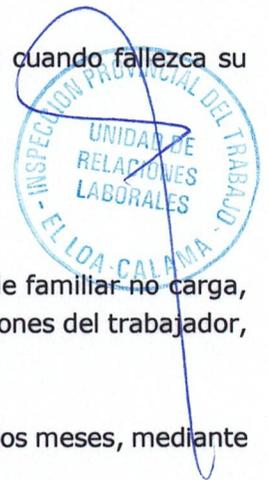
d) El trabajador deberá acreditar el fallecimiento en un plazo máximo de dos meses, mediante certificado de defunción extendido por el respectivo Registro Civil.

e) En caso de fallecimiento del trabajador/a, la División otorgará a sus deudos (de preferencia a su cónyuge o conviviente civil sobreviviente, a su conviviente acreditada por la División o a su hijo/a mayor) una ayuda económica de 127 UF, con el propósito de apoyar en el financiamiento de sus gastos funerarios y de sepultación o cremación.

### 5.8. Préstamo Anual

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los trabajadores/as con a lo menos un año de antigüedad en la División, tendrán derecho a solicitar de la División un préstamo anual por el equivalente de hasta un sueldo y medio base mensual. Este préstamo será devuelto por los trabajadores/as en doce cuotas mensuales iguales y sucesivas, a las que no se les aplicará intereses ni reajustes.

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo  
Chuquicamata  
2025-2028



Será condición necesaria para impetrar este préstamo, el haber pagado a lo menos once cuotas del préstamo contraído anteriormente por este mismo concepto. Excepcionalmente, podrá reducirse la condición precedente a 10 cuotas pagadas, previa amortización de las 2 cuotas restantes.

### **5.9. Pasajes y Fletes por Retiro o Fallecimiento del trabajador/a de la División**

Los trabajadores/as 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 tengan derecho a Indemnización por Años de Servicios, o que sean trasladados a otro Centro de Trabajo fuera del Distrito Norte, tendrán derecho al pago de las sumas que se indicaran a continuación, para los efectos de cubrir los gastos de mudanza, traslado de enseres personales, menaje de casa y un vehículo liviano.

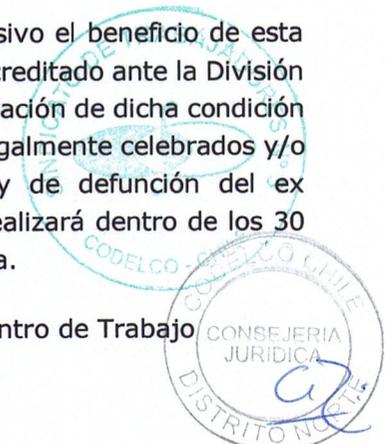
Para acceder a este beneficio, se deberá acreditar fehacientemente lugar de domicilio permanente al cual se trasladará a través de la presentación de certificado de residencia definitivo o permanente. La cuantía para cada caso se someterá a los siguientes tramos:

<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	<b>Monto \$</b>
80 km	500 km	\$900.000
Más de 500 km	1000 km	\$1.980.000
Más de 1000 km	1500 km	\$2.880.000
Más de 1500 km		\$3.600.000

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

En caso de demora del trabajador 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 trabajador/ra acreedor del presente beneficio tendrá el plazo máximo de 6 meses para impetrar el mismo vía complemento de finiquito.

En caso de fallecimiento del trabajador/a, la División hará extensivo el beneficio de esta cláusula al cónyuge, conviviente civil sobreviviente, conviviente acreditado ante la División o el hijo/a mayor del trabajador/a (en dicho orden), previa acreditación de dicha condición mediante el respectivo certificado de matrimonio y/o unión civil legalmente celebrados y/o unión civil legalmente celebrados, de nacimiento del hijo/a y de defunción del ex trabajador/a fallecido/a. En este caso, el pago del beneficio se realizará dentro de los 30 días posteriores a la acreditación del fallecimiento del trabajador/a.





#### **5.10. Seguro de Vida Colectivo.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la División contribuirá con el 100% del valor de la prima mensual de un seguro colectivo de vida, que contratará y administrará la Corporación.

Las coberturas para el período se indican en el Anexo 6 denominado Seguro de Vida Colectivo.

#### **5.11. Aporte Dental**

Con el objeto de contribuir a financiar la atención dental de los trabajadores/as y sus cargas familiares, la División otorgará un aporte anual que se indica en el Anexo N°7.

El Sindicato, deberá entregar a la Empresa los documentos que respalden el uso de las sumas entregadas por la División en los fines antes señalados.

Mientras no se aprueben dichas rendiciones de cuentas – de los montos entregados-, no se entregarán nuevos aportes bajo el mismo concepto, de conformidad con lo dispuesto en la Norma Corporativa Codelco N°41 "Aportes a Organizaciones Sindicales y Gremiales de Codelco" (NCC41).

Este anexo constituye parte integrante del presente Convenio Colectivo de Trabajo y reemplaza a los documentos convenidos anteriormente por las partes.

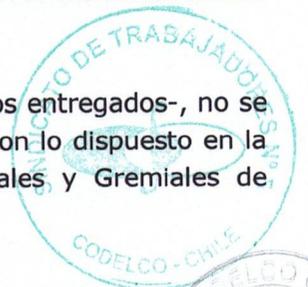
#### **5.12. Aporte Camping de Mejillones y/o Centro de Veraneo**

Para el financiamiento de las obras de mantención y/o desarrollo del Camping de Mejillones y/o centro de veraneo, para los socios del Sindicato y sus cargas familiares, la División otorgará un aporte anual que se indica en el Anexo N°7.

Este anexo constituye parte integrante del presente Convenio Colectivo de Trabajo y reemplaza a los documentos convenidos anteriormente por las partes.

El Sindicato, deberá entregar a la Empresa los documentos que respalden el uso de las sumas entregadas por la División los fines antes señalados.

Mientras no se aprueben dichas rendiciones de cuentas – de los montos entregados-, no se entregarán nuevos aportes bajo el mismo concepto, de conformidad con lo dispuesto en la Norma Corporativa Codelco N°41 "Aportes a Organizaciones Sindicales y Gremiales de Codelco" (NCC41).





### **5.13. Aporte Social y Comunitario**

La División otorgará al Sindicato un aporte anual de 475 UF que se indican a continuación, para cada uno de ellos, dirigidos a reforzar la acción social, comunitaria y deportiva que se desarrolle en las Villas de Calama en donde vivan trabajadores/as de la Empresa.

El Sindicato, deberá entregar a la Empresa los documentos que respalden el pago de las becas a los trabajadores/as beneficiarios.

Mientras no se aprueben dichas rendiciones de cuentas – de los montos entregados-, no se entregarán nuevos aportes bajo el mismo concepto, de conformidad con lo dispuesto en la Norma Corporativa Codelco N° 41 "Aportes a Organizaciones Sindicales y Gremiales de Codelco" (NCC41).

## **6. DE LA ASIGNACION DE ZONA**

La División pagará una Asignación de Zona mensualmente, equivalente al 35 por ciento del sueldo base para el personal del Centro de Trabajo Chuquicamata y del 30% del sueldo base para el personal del Centro de Trabajo Antofagasta.

Estas asignaciones no serán imponible ni tributables, y no se considerarán como remuneración o renta para ningún efecto legal o convencional, conforme el DL. N° 346, de fecha 04 de marzo de 1974, que Establece Normas Complementarias de Fijación de Sueldos y Salarios para el Sector de la Gran Minería del Cobre.

Para los efectos del pago de esta Asignación, se descontarán los días correspondientes a permisos sin sueldo y fallas.

## **7. ASIGNACION DE COLACION**

La División pagará una Asignación de Colación de \$136.126.-, valor vigente al 01 de diciembre de 2024, por mes efectivamente trabajado.

Esta asignación se reducirá en forma proporcional en el mes por los días no laborados en forma efectiva por el trabajador/a, tales como uso de feriado legal, comisiones de servicios, licencias médicas, permisos, fallas, u otras causales.

Sin perjuicio de lo anterior, si el total de licencias médicas, ratificadas por el Servicio Médico de la División, excede de 12 días de duración dentro del período de pago mensual, se pagará un bono compensatorio, imponible y tributable de \$49.034.- valor vigente al 01 de diciembre del 2024. Este bono será incompatible con el bono de colación. Las ausencias por reposo médico serán sólo



por accidente del trabajo, enfermedad profesional o natural y licencia pre y post natal, con licencia médica otorgada o ratificada por el Servicio Médico de la División.

## 8. COMPENSACION ESPECIAL POR FAENA REMOTA

Cuando un trabajador/a, previo acuerdo con su jefatura, deba realizar labores en lugares remotos, distantes, de difícil acceso o movilización, independiente del área de trabajo de origen o a la que pertenezcan, y que como consecuencia de ello no pueda regresar alrededor del medio turno a su casa de cambio o instalaciones de faenas, percibirá una compensación especial de \$19.757.- diarios, valor vigente al 01 de diciembre del 2024.

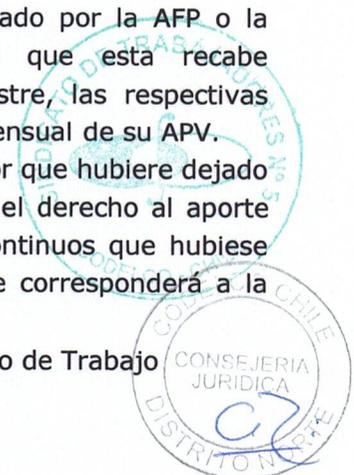
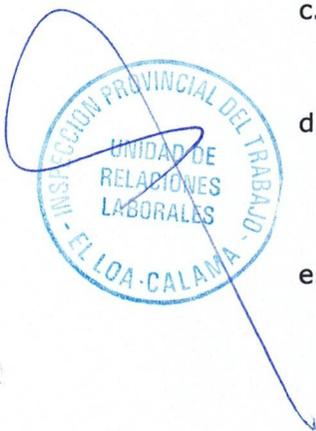
## 9. DESPOBLAMIENTO ESCALAS B-10 y B-11

El presente beneficio se aplicará conforme lo dispuesto en "Carta Anexa" de fecha 29 de abril de 2001, que se incorpora en el Anexo N°13 del presente Convenio Colectivo.

## 10. PLAN APOORTE PREVISIONAL

La División efectuará un aporte empresarial destinado a incrementar los fondos previsionales de los trabajadores al momento de su retiro de la División, en virtud del cual el empleador depositará como APV (aporte previsional voluntario) al término de la relación laboral una cantidad de unidades de fomento equivalentes al ahorro que haya realizado el trabajador bajo esta misma modalidad en la entidad respectiva, bajo esta misma modalidad en su AFP de afiliación, bajo las condiciones que a continuación se expresan:

1. Para ser beneficiario del Plan de Aporte Previsional, el trabajador debe dar cumplimiento a los siguientes requisitos copulativos:
  - a. Manifiestar por escrito su intención de incorporarse al Plan.
  - b. Encontrarse adscrito a los instrumentos colectivos vigentes suscritos entre la División y el sindicato compareciente.
  - c. Cotizar Ahorro Previsional Voluntario (APV) en su respectiva Administradora de Fondos de Pensiones o la institución autorizada por la SVS.
  - d. Autorizar a la empresa, mediante documento validado por la AFP o la institución donde haya hecho el ahorro, para que esta recabe bimensualmente los últimos 5 días de cada bimestre, las respectivas cartolas con el objeto de demostrar la continuidad mensual de su APV.
  - e. Demostrar continuidad mensual del APV. El trabajador que hubiere dejado de cotizar APV durante uno o más meses, perderá el derecho al aporte empresarial, a menos que el total de ahorros discontinuos que hubiese efectuado, sean iguales o mayores al aporte que le corresponderá a la





División en un periodo anual, conforme a los topes por edad que resulten aplicables al trabajador.

La pérdida de cualquiera de los requisitos precedentes, pondrá término al beneficio automáticamente y de pleno derecho.

2. Por su parte, la empresa realizará un aporte para cada trabajador adscrito al Plan, con los siguientes topes según rango etario, por cada mes que el trabajador se mantenga como beneficiario del Plan:

a. Mujeres:

- Para trabajadoras hasta 30 años un aporte equivalente a su APV mensual, con un máximo de 0,5 UF.
- Para trabajadoras de 31 y hasta 40 años un aporte equivalente a su APV mensual, con un máximo de 0,7 UF.
- Para trabajadoras de 41 y hasta 50 años un aporte equivalente a su APV mensual, con un máximo de 1,5 UF.
- Para trabajadoras de 51 y hasta 60 años un aporte equivalente a su APV mensual, con un máximo de 2,4 UF.
- Para trabajadoras sobre 60 años no habrá aporte

b. Hombres:

- Para trabajadores hasta 35 años un aporte equivalente a su APV mensual, con un máximo de 0,5 UF.
- Para trabajadores de 36 y hasta 45 años un aporte equivalente a su APV mensual, con un máximo de 0,7 UF.
- Para trabajadores de 46 y hasta 55 años un aporte equivalente a su APV mensual, con un máximo de 1,5 UF.
- Para trabajadores de 56 y hasta 65 años un aporte equivalente a su APV mensual, con un máximo de 2,4 UF.
- Para trabajadores sobre 65 años no habrá aporte.

En caso de que el trabajador o trabajadora cambie de rango etario, se aplicará el monto aporte correspondiente a ese tramo con los topes respectivos al mes siguiente en que se hubiere verificado el cambio etario.

3. Los fondos aportados por la empresa serán provisionados por Codelco hasta el egreso del trabajador/a, en un instrumento de renta fija conforme a condiciones de mercado. La entidad financiera en la cual se realizarán los depósitos será contratada corporativamente.



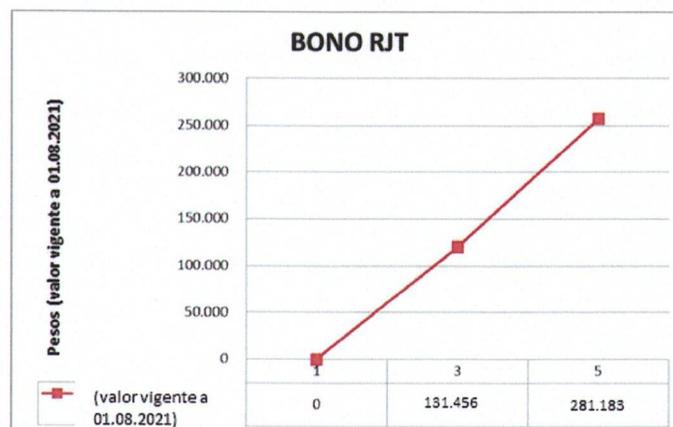
Los aportes que hubiere hecho la empresa, incluida su rentabilidad, serán depositados por la División a nombre del trabajador beneficiario en un Depósito Convenido, al momento de su retiro de la empresa, o bien pagados en dinero en su finiquito o en un complemento de este, según correspondiere. Con todo, para el evento que el trabajador sea desvinculado por causales de despido que, conforme los instrumentos colectivos vigentes, no dan derecho a indemnización por años de servicio, perderán automáticamente y de pleno derecho el beneficio.

**11. BONO DE RESPONSABILIDAD DE JEFES DE TURNO**

Con el fin de reconocer la responsabilidad que tienen los trabajadores/as que se desempeñan como Jefes de Turno e incentivar la gestión que éstos deben desplegar en sus labores, se establece un bono de Responsabilidad Jefes de Turno, de carácter variable, que se pagará en base a la calificación o nota que obtenga el respectivo jefe de turno y que se determinará en función del siguiente polinomio de cálculo, elaborado a partir de las notas del Convenio de Desempeño de la Subgerencia o Superintendencia General a la que pertenece:

**BRJT(Nota) = ( 20%AU + 30%SO + 20%IFG + 30%SUS )**

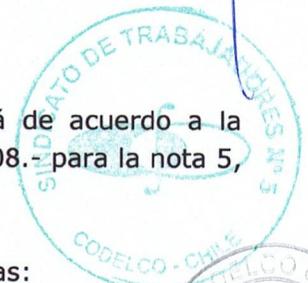
- **AU= Ausentismo**
- **SO = Sobretiempo**
- **IFG =Índice de frecuencia global**
- **SUS =Sustentabilidad (SUS)**



El rendimiento del Bono Responsabilidad Jefes de Turno fluctuará de acuerdo a la siguiente curva: 0\$ para nota 1, \$167.606.- para nota 3,0 y \$358.508.- para la nota 5, valores vigentes al 01 de diciembre de 2024.

Para la determinación de este Bono, se aplicarán las siguientes normas:

Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo Chuquicamata 2025-2028



- a. Se tomará como base para el cálculo mensual del Bono, el promedio del trimestre móvil correspondiente y se pagará con el desfase de un mes y así, sucesivamente, durante la vigencia del Convenio;
- b. El Bono se debe incluir y pagar con la remuneración mensual del trabajador/a, correspondiente al mes siguiente a contar de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de trabajo.
- c. Las variables que se midan de forma trimestral permanecerán fijas durante el respectivo trimestre móvil, considerando para ello el último trimestre evaluado.

## 12. SALA DE CUNA Y GUARDERIAS INFANTILES

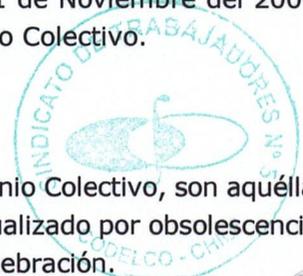
La División proporcionará sala cuna y el beneficio de guardería infantil, de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Sala Cuna.: La División, en conjunto con la Dirigencia Sindical, analizarán y concordarán la forma y plazos en que se prestará el beneficio legal del servicio de Sala Cuna en la ciudad de Calama.
2. Guarderías Infantiles:
  - a) Se mantiene en forma integral lo establecido en convenio colectivo de Trabajo que expira con fecha 28.02.2010.
  - b) En lo referente a la fecha de término del beneficio, se acuerda que éste extinguirá como máximo en el mes de marzo del año siguiente en que el menor cumpla los 5 años de edad.
  - c) Se incorpora como beneficiarios a los hijos de trabajadores/as, cuyas edades fluctúen entre los 2 y 5 años, cargas familiares de éste, y cuyas cónyuges se desempeñen laboralmente en una empresa o institución distinta de la División.

Para estos efectos, el trabajador/a deberá pagar el 100% del valor del servicio, el que será descontando por planilla, previa autorización expresa del mismo. El presente beneficio se aplicará conforme lo dispuesto en "Carta Anexa al Convenio Colectivo de Trabajo, Guarderías Infantiles", GDH 343-2003, de fecha 6 de agosto del 2003, y el Acta Modificatoria Cláusula 12 letra b), suscrita el 01 de Noviembre del 2008, que se incorporan en el Anexo N° 9 del presente Convenio Colectivo.

## 13. ACTAS DE ACUERDOS

Las Actas de Acuerdo que serán consideradas parte del presente Convenio Colectivo, son aquellas cuya nómina se contiene en el Anexo 10, el cual será debidamente actualizado por obsolescencia, alcanzando sus efectos sólo a aquellas partes que concurrieron a su celebración.





En virtud del presente instrumento se eliminaron una serie de Actas de Acuerdo, que por obsoletas u otras causas, no tienen aplicación a las partes de este contrato.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes declaran que la referida eliminación de Actas de Acuerdo, no puede significar un menoscabo para los trabajadores/as a quienes afecta el presente instrumento, por lo que, ante la eventualidad improbable de generarse una circunstancia de menoscabo en un caso particular, se revisará el Acta de Acuerdo eliminada a la luz del caso concreto.

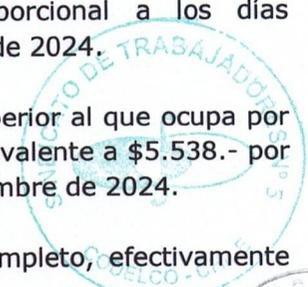
#### **14. TRABAJADORES/AS ROL B CON CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO A PARTIR DEL 01.01.2010 QUE FORMAN PARTE DEL GRUPO NEGOCIADOR**

A los trabajadores/as con contrato indefinido que ingresaron a la División a partir del 1° de enero del año 2010, que en Anexo N°1 letra b) se individualizan, se les otorgarán y aplicarán únicamente aquellas estipulaciones, que expresamente se indican más adelante.

En consecuencia, teniendo en cuenta lo concordado en el punto 1.2 del Acta de Acuerdo del 26 de Julio de 2012, así como lo establecido en el proceso de la Negociación Colectiva Anticipada, que ha derivado en la suscripción del presente instrumento colectivo de trabajo, la División otorgará a los trabajadores/as Rol B, contratados a partir del 01 de enero de 2010, los beneficios y conceptos remuneracionales que se detallan a continuación:

##### **14.1 Normas Contractuales Aplicables**

- 1) Cláusula 1.1.1. Del Propósito, Cláusula 1.1.3. De la Vigencia, Cláusula 1.2. Definiciones.
- 2) Sueldo Base ajustado a la categoría correspondiente, conforme se indica en el Anexo 3 de este Instrumento Colectivo. Aplica en su integridad la cláusula 2.1. del presente Convenio Colectivo.
- 3) Asignación de Zona. Aplica en su integridad la cláusula 6 del presente Convenio Colectivo.
- 4) Asignación de Colación de \$136.126 mensuales, proporcional a los días efectivamente trabajados, valor vigente al 01 de diciembre de 2024.
- 5) Reemplazo. El trabajador/a que reemplace en un cargo superior al que ocupa por a lo menos 4 horas consecutivas, se le pagará un bono equivalente a \$5.538.- por día efectivamente reemplazado, valor vigente al 01 de diciembre de 2024.
- 6) Bono turno de noche de \$7.226.- por turno nocturno completo, efectivamente



trabajado, cuando corresponda, valor vigente a 01 de diciembre de 2024.

- 7) Bono de continuidad operacional en 12 horas de \$14.427.- diarios, para asegurar la continuidad operacional, cuando corresponda valor vigente al 01 de diciembre 2024.
- 8) Se aplica Bono Jornada 12 Hrs cuando el trabajador se desempeñe en sistema excepcional de jornadas de 12 Hrs.
- 9) Bono Mensual Variable (BGV), correspondiente al Área en que se desempeña. Aplica en su integridad la cláusula 2.2 del presente Convenio Colectivo.
- 10) Bono de Tercera Generación, que corresponde al del Área en que se desempeña.
- 11) Bono Continuidad Laboral. Aplica en su integridad la cláusula 2.3. del presente Convenio Colectivo.
- 12) Asignación Habitacional de \$439.337.- mensuales, valor vigente al 01 de diciembre de 2024.
- 13) Bono Gestión Negocio Anual, equivalente a \$276.948.- brutos mensuales, proporcional al tiempo trabajado, valor vigente al 01 de diciembre de 2024. Este concepto remuneracional es incompatible con el BRNO a que se hace referencia en la cláusula 1.2 del Acta de Acuerdo Complementaria de 26.07.2012., por lo que, el referido BRNO no resulta aplicable a este grupo de trabajadores/as.
- 14) Gratificación de acuerdo a lo establecido en anexo 14 del presente Convenio Colectivo
- 15) Aguinaldo de Fiestas Patrias, equivalente a \$314.546.- valor vigente al 01 de diciembre del 2024.
- 16) Aguinaldo de Navidad de \$485.028.- valor vigente al 01 diciembre de 2024.
- 17) Se extiende la cláusula "Asignación de Caja" a los trabajadores que corresponda.
- 18) En materia de Permisos se aplicará la legislación vigente, la que considera entre otros permisos por nacimiento, matrimonio y/o unión civil legalmente celebrados, fallecimiento (cónyuge, hijos, conviviente civil, padres e hijos en gestación) y exámenes de mamografía y próstata, los que se pagarán como establece la ley.  
  
Asimismo, gozarán del permiso de conciliación establecido en la cláusula 4.8.2 letra d).
- 19) Beneficio de Salud para los trabajadores/as y sus cargas familiares legales que forman parte del Grupo Negociador. Se aplica en su integridad la Cláusula

5.5. Derechos de Salud del presente Convenio Colectivo.

20) Asignación de Matrimonio o unión civil legalmente celebrados: \$127.960.- valor vigente al 01 de diciembre de 2024.

21) Asignación de Nacimiento: \$127.960.- valor vigente al 01 de diciembre de 2024.

22) Ayuda por Fallecimiento.

a) Ayuda funeraria por carga familiar: UF 51,23.

b) Ayuda funeraria Padre, Madre, Cónyuge no carga familiar: UF 17,71.-

En este caso, la División proporcionará 2 pasajes aéreos, en caso de fallecimiento de familiar no carga, cuyo valor será descontado en 12 cuotas mensuales, de las remuneraciones del trabajador/a, quien deberá suscribir la autorización de descuento correspondiente.

c) En caso de fallecimiento del trabajador/a, la División otorgará a sus deudos (de preferencia a su cónyuge o conviviente civil sobreviviente, a su conviviente acreditada por la División o a su hijo/a mayor) una ayuda económica por 127 UF, con el propósito de apoyar en el financiamiento de sus gastos funerarios y de sepultación o cremación.

23) Sala Cuna y Guardería. La madre trabajador/a, por cada hijo, carga familiar, debidamente reconocida, tendrá derecho a hacer uso de las instalaciones de la sala cuna por cada lactante hasta los dos (02) años de edad, incluida la movilización.

Por cada hijo mayor de dos años y hasta el nivel de Transición Menor, podrá reembolsar el 60% del valor acreditado por concepto de matrícula y mensualidad. Será responsabilidad de la madre verificar el empadronamiento o reconocimiento del establecimiento por parte de la JUNJI respectiva.

24) Beneficios Educativos para sus hijos cargas legales:

a) Transición y Básica \$322.651.- anuales, valor vigente al 01 de diciembre 2024.

b) Media \$469.306.- anuales, valor vigente al 01 de diciembre de 2024.

c) Beca CFT \$1.369.452.- anual.

d) Superiores en la localidad Calama \$1.869.452.- anuales, valor vigente al 01 de diciembre de 2024; y

e) Superiores fuera de la localidad \$2.325.934.- anuales, valor vigente al 01 de diciembre de 2024.

f) En estudios superiores se incluyen los estudios en escuelas matrices,



similares y seminarios religiosos. Entre ellas:

- Fuerzas armadas
- Carabineros
- Policía de investigaciones
- Gendarmería de Chile

- g) Beca especial básica de la cláusula 5.3.  
h) Beca a que se refiere la letra s) de la cláusula 5.3, Beca Excelencia Académica.  
i) Beca de enseñanza para el Tratamiento y/o Recuperación Físico y/o Mental.

- 25) Indemnización Legal. Una indemnización líquida por cada año completo de servicios continuos, según lo estipulado en el artículo 163 del Código del Trabajo, esto es, con tope legal de 330 días de remuneración.
- 26) Feriado anual, tendrán derecho a 18 días hábiles.
- 27) Préstamo Anual de 1,5 sueldos base mensual. Aplica en su integridad la cláusula 5.9 del presente Convenio Colectivo.
- 28) Seguro de Vida, en conformidad con Seguro Colectivo. Aplica en su integridad la cláusula 5.11. del presente Convenio Colectivo.
- 29) Movilización de Acercamiento proporcionada por la División. Aplican las letras b) y c) de la cláusula 4.5 del presente Convenio Colectivo.
- 30) Ropa de Trabajo. Elementos de seguridad y ropa de trabajo, según área de trabajo.
- 31) Reajustabilidad. Tratándose de los valores en dinero expresados precedentemente, aplica en su integridad la cláusula 2.15. del presente Convenio Colectivo.
- 32) Capacitación y Perfeccionamiento Profesional. Aplica en su integridad la cláusula 4.10 del presente Convenio Colectivo.
- 33) Alimentación en Sobretiempo o Prolongación de la Jornada Ordinaria aplica en su integridad la cláusula 4.3. del presente Convenio Colectivo.
- 34) Asignación responsabilidad de Jefes de Turno por el monto de \$188.765.- bruto mensual valor vigente 01 diciembre 2024.
- 35) Reemplazo Jefe de Turno: El trabajador/ra nuevo que reemplace a un cargo de Jefe/a de Turno, recibirá un monto bruto equivalente a la diferencia de sueldos base entre su categoría actual y la del cargo Jefe/a de Turno, por día efectivamente reemplazado.



- 36) Asignación de título para cargo Jefe de Turno: Se hace extensiva la cláusula "Asignación de Título" a todos/as los trabajadores/as nuevos/as que tengan el cargo de Jefes/as de Turno y Jefe de Control de Proceso, correspondiente al 10% del sueldo base mensual del respectivo trabajador/ra.
- 37) Asignación para Aplicaciones Tecnológicas: Se hace extensiva la cláusula 2.17 correspondiente a "Asignación para Aplicaciones Tecnológicas".
- 38) Asignación Feriado Especial: A los trabajadores que por secuencia de turno en jornada continua de 12 horas les corresponda laborar los días 18, 19 septiembre y/o 1 de enero de cada año, se les compensará con un monto líquido de \$312.968 por turno efectivamente trabajado en cualquiera de estos días (valor al 01 de diciembre de 2024). Esta asignación se hará extensiva también a la Gerencia Minería Subterránea.
- 39) Se hace extensiva la cláusula "Asignación de Faena Remota" a los trabajadores que realicen la práctica.
- 40) Bono Operador Consola FUCO: En retribución al esfuerzo de los/as trabajadores/as que efectivamente realicen funciones de Operación de Consolas en trabajo de proceso continuo y efectúen su colación en el puesto de trabajo, se otorgará un bono mensual de \$51.242.- brutos, valor vigente al 01 de diciembre de 2024.
- 41) Se hace extensiva la cláusula "Bono Servicio-Autorrelevo" a los trabajadores que realicen la práctica.
- 42) Bono Relevo Servicio Médico, clausula 2.14.3
- 43) La cláusula 16 en lo que sea pertinente.



En todo lo no contemplado expresamente en esta cláusula, aplicarán plenamente a su respecto lo que se estipuló en sus respectivos contratos individuales de trabajo y anexos.

**14.2 Monto para Menú de Beneficios.**

La División pagará a cada trabajador/a, con contrato individual de trabajo de carácter indefinido contratado a partir del 01 de enero del 2010, que sean parte integrante del presente Convenio Colectivo de Trabajo, un beneficio anual de acuerdo a la siguiente tabla:

<b>Fecha de pago</b>	<b>% Beneficio a pagar</b>
Junio 2025	41,0%
Enero 2026	100%
Enero 2027	100%
Enero 2028	59,0%



Este aporte se expresará en Unidades de Fomento (UF) y tendrá un valor anual de UF 32 brutas. Este monto será pagado en los meses que se indican en el cuadro precedente a la cuenta personal que el sistema considera para trabajador/a. Este valor no será considerado base de cálculo para la indemnización por años de servicios.

Este beneficio será pagado a los trabajadores/as a prorrata de los meses trabajados.

Cada trabajador/a podrá destinar parte de los montos de este menú de beneficios como un concepto de beneficio social, a APV, movilización y libre disposición.

Este beneficio no es aplicable a los trabajadores contratados en modalidad indefinida hasta el 31 de diciembre de 2009.

### 14.3 Exclusiones

La descripción contenida en los párrafos anteriores no incluirá los otros beneficios y/o estipulaciones de este Convenio Colectivo de Trabajo.

## 15 TRABAJADORES/AS ROL B CON CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO A PARTIR DEL 01.01.2020.

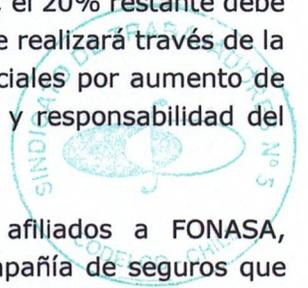
A los trabajadores/as con contrato indefinido que ingresen a la División a partir del 1° de enero del año 2020, se les otorgarán y aplicarán todas las condiciones explicitadas en la cláusula 14, con excepción del beneficio de salud indicado en el punto 19) de la cláusula 14.1, el que será entregado en la forma que se detalla en el anexo 15, que es parte integrante de este Convenio Colectivo.

## 16 Aporte seguro de salud

- a) La División ofrecerá a los trabajadores afiliados a ISAPRE de mercado contratados con posterioridad al 1° de enero de 2020, a través de la compañía de seguros que contrate, un seguro complementario de salud para bonificar parte de los gastos ambulatorios, de hospitalización y medicamentos; seguro dental y seguro catastrófico.

La División Chuquicamata financiará el 80% del seguro de salud, el 20% restante debe ser financiado por el trabajador o trabajadora. Este descuento se realizará través de la respectiva liquidación mensual de remuneraciones. Los diferenciales por aumento de las primas o incorporación de cargas médicas, serán de costo y responsabilidad del propio trabajador.

- b) A su vez, la División ofrecerá a todos los trabajadores afiliados a FONASA, independiente de su fecha de contratación, a través de la compañía de seguros que contrate, un seguro complementario de salud para bonificar parte de los gastos ambulatorios, de hospitalización y medicamentos; seguro dental y seguro catastrófico.



Para ambos, la División Chuquicamata financiará el 80% del seguro de salud, el 20% restante debe ser financiado por el trabajador o trabajadora. Este descuento se realizará través de la respectiva liquidación mensual de remuneraciones. Los diferenciales por aumento de las primas o incorporación de cargas médicas serán de costo y responsabilidad del propio trabajador.

## 17 TRANSFORMACIÓN

La facultad de organizar, dirigir y administrar es de la Administración.

La Administración estará disponible para informar los procesos de transformación que se realizarán en la División, además de escuchar y recibir propuestas de valor que provengan del Sindicato de Trabajadores N°5 para analizar y evaluar las propuestas entregadas.

La Administración y la Dirigencia Sindical, cada una en el rol que les compete, reconocen su autonomía y su derecho a disentir en determinadas materias.

Se desarrollará una mesa de trabajo que permita generar un espacio de influencia mutua, con apego estricto a los roles de ambas partes, en las temáticas que las partes concuerden.

La Mesa iniciará su funcionamiento con el Sindicato de Trabajadores N°5 la última semana de cada mes o acuerdo de las partes. Esta mesa sólo sesionará hasta el 31 de agosto de 2022.

-0-0-0-0-



Convenio Colectivo de Trabajo - Sindicato de Trabajadores N°5 Centro de Trabajo  
Chuquicamata  
2025-2028

Se firma el presente Convenio Colectivo de Trabajo por los representantes de la División Chuquicamata de la Corporación Nacional del Cobre de Chile y por los Directores Sindicales que comparecen debidamente facultados y en representación de los trabajadores/as que se indica en lista adjunta, socios del Sindicato de Trabajadores N.º 5 del Centro de Trabajo Chuquicamata, que son parte de este Convenio Colectivo, en cinco ejemplares de igual fecha y tenor, quedando uno en poder del Sindicato respectivo, uno en poder de la División y remitiéndose el restante a la Inspección Provincial del Trabajo.

**Por CODELCO CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA**



**RENÉ GALLEGUILLOS PALLAUTA**  
**RUT: 13.220.958-8**  
**GERENTE GENERAL**



**MARCO NEHGME DÍAZ**  
**RUT: 10.127.267-2**  
**GERENTE DE OPERACIONES**



**CLAUDIO PÉREZ GAUNA**  
**RUT: 12.777.055-7**  
**GERENTE DE GESTIÓN PERSONAS**



**GABRIEL TELLO CARDONE**  
**RUT: 15.106.407-8**  
**CONSEJERO JURÍDICO DISTRITO NORTE**



**Por SINDICATO DE TRABAJADORES Nº 5 CENTRO DE TRABAJO CHUQUICAMATA**



**YASNA BARRAZA GONZÁLEZ**  
**RUT: 12.552.436-2**  
**PRESIDENTA**



**JAVIER CHOCANO PORTILLA**  
**RUT: 8.305.498-0**  
**TESORERO**



**PATRICIO TRILLO SEPÚLVEDA**  
**RUT: 6.994.615-1**  
**SECRETARIO**

