AngloAmerican

CONVENIO COLECTIVO

2022 - 2025

ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA Y
SINDICATO DE SUPERVISORES DE EMPRESA
ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA

2 de febrero de 2022

CONVENIO COLECTIVO

2022 - 2025

ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA Y
SINDICATO DE SUPERVISORES DE EMPRESA
ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA

2 de febrero de 2022

AngloAmerican

SINDICATO DE SUPERVISORES
ANGLOAMERICAN CHILE

1. DECLARACION DE PRINCIPIOS

"CONSTRUYENDO JUNTOS UNA OPERACIÓN MINERA LÍDER A NIVEL MUNDIAL"

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

- Hacer de Los Bronces una operación con un ambiente de trabajo libre de accidentes.
- Lograr ser una operación competitiva y rentable en el tiempo para hacer frente con éxito al carácter cíclico de la industria del cobre y así buscar el bienestar común de la empresa y sus trabajadores, poniendo la inteligencia al servicio del desarrollo.
- Construir los mecanismos para hacer de la Compañía un lugar de trabajo atractivo que evolucione en armonía con el crecimiento de la empresa y la productividad de sus trabajadores y trabajadoras.
- Crear una organización que funcione sobre la base de criterios recíprocos de cooperación, fomente la colaboración, el trabajo en equipo y la participación entusiasta de todas las y los Trabajadores en el desarrollo de su trabajo y en la búsqueda continua de las mejoras a los procesos productivos.
- Desarrollar un proceso de capacitación y entrenamiento que permita llevar a la práctica el estilo de gestión que apoyamos y que promueva la creatividad, la flexibilidad y la innovación en todos los procesos y puestos de trabajo, así como el desarrollo profesional de sus trabajadores y trabajadoras.
- Construir un sistema de comunicaciones efectivas y transparentes que nos permita conocer, entender y actuar de una manera creativa y rápida ante la dinámica de cambios, utilizando todas nuestras capacidades humanas, profesionales y técnicas.
- Hacer que nuestra operación sea líder en la industria del cobre, fomentando la participación activa, con equipos de trabajo conformados por Gerencia y Sindicato, que incentiven y lideren este esquema de relaciones laborales.
- Desarrollar y sostener una organización productiva inclusiva, no discriminatoria y abierta a la diversidad de las personas que colaboran en ella.

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

COMPROMISOS QUE SOPORTAN NUESTRA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

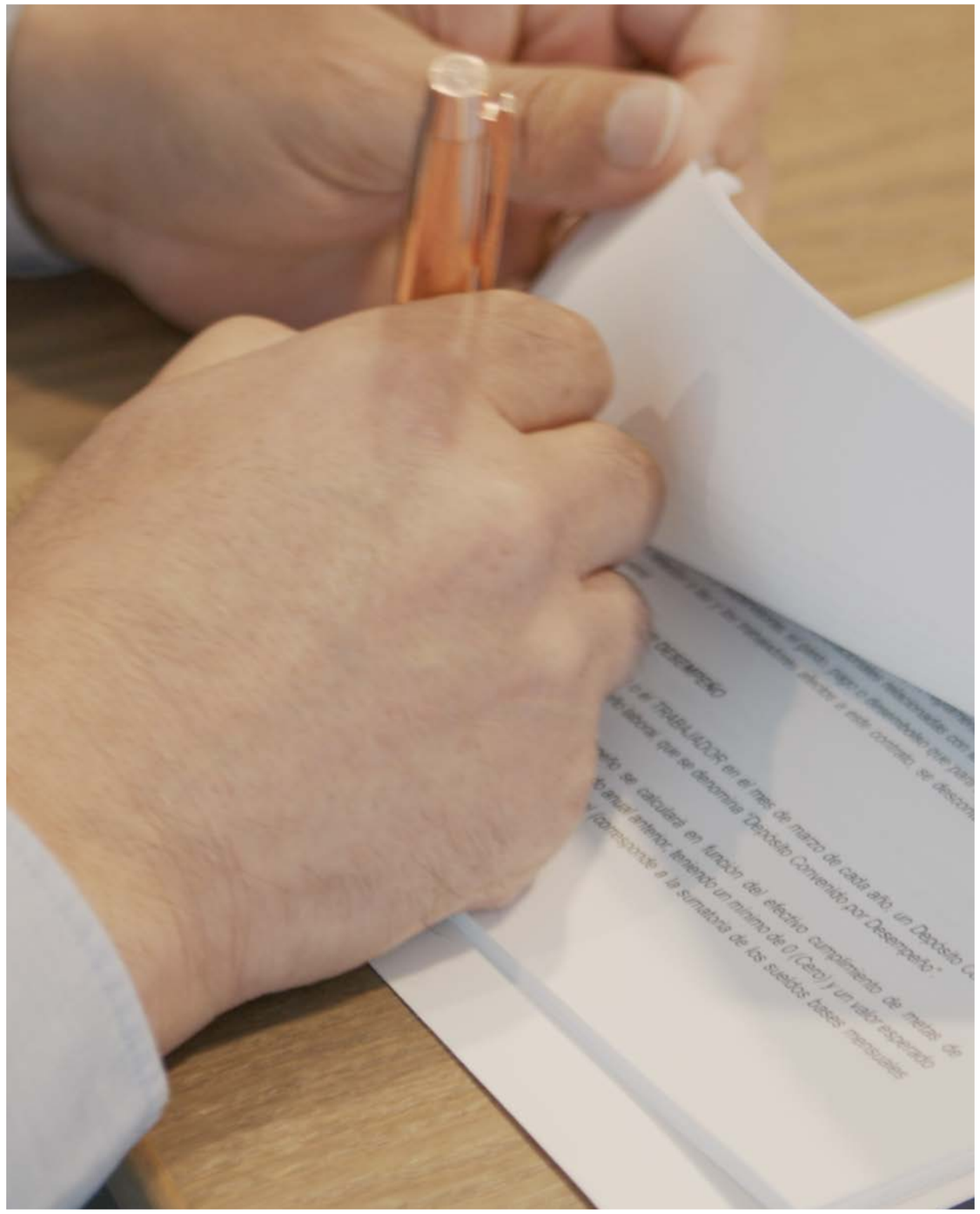
Nos comprometemos a generar un ambiente libre de discriminación arbitraria, que se caracterice por la inclusión y el respeto a la diversidad de personas que colaboran con la Compañía.

Nos comprometemos a colaborar con los desafíos que impone la minería del futuro.

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

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

En Santiago de Chile, a 2 de febrero de 2022, entre **ANGLO AMERICAN CHILE LTDA.**, **Rut 77.905.330-K**, domiciliada para estos efectos en Avenida Isidora Goyenechea, 2800, piso 46, Las Condes , Santiago, que en el texto que sigue será llamada la Empresa y/o la Compañía, representada por los señores Patricio Hidalgo Zapata y Francesca Faraggi Ramirez, todos del mismo domicilio anterior, y el **SINDICATO DE SUPERVISORES DE EMPRESA ANGLO AMERICAN CHILE LTDA.**, representados por su directiva sindical, compuesta por los señores: Rodolfo Pizarro Varas, Iván Mlynarz Puig y Francisco Villa Cartes y, domiciliados para estos efectos en Santa Lucia Nº 256, Oficina 4-A, Santiago, se ha acordado el siguiente **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**, en adelante llamado **CONVENIO**.



2. AMBITO Y APLICACION DEL CONVENIO

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

2.1 Presten servicios permanentes en Los Bronces (incluido IROC), Las Tórtolas (incluido IROC) y Santiago.

2.2 Tengan contrato de trabajo de duración indefinida y estén incluidos en las nóminas que constituyen el **ANEXO N° 1**, de este **CONVENIO**.

2.3 Para los efectos de este **CONVENIO**, se entiende por **"TRABAJADOR y/o TRABAJADORA"**, la definición legal establecida en la letra b.- del Artículo 3° del Código del Trabajo, según su texto vigente a la fecha de firma de este **CONVENIO COLECTIVO**, y que cumpla con las condiciones previstas en los párrafos 2.1. y 2.2. precedentes

3. DEFINICIONES

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

1. **Trabajador, trabajadora, trabajadores, Supervisor, Supervisora, dependientes o personal:** son las y los TRABAJADORES a quienes se aplica el Convenio Colectivo conforme al punto 2.3 precedente. Las definiciones señaladas en este numeral no distinguen sexo del Trabajador, ahora bien, cuando las partes quieran hacer una distinción por sexo, lo indicarán señalando "mujer" u "hombre" expresamente, en cualquier otro caso estarán incluidos hombres y mujeres en las definiciones previamente expuestas en este número 1.

2. **Sindicato:** se refiere al Sindicato de Supervisores de Empresa Anglo American Chile Limitada.

3. **Empresa, Compañía o Empleador:** es Anglo American Chile Limitada.

4. **Cargas Familiares:** son todas aquellas personas que la o el TRABAJADOR tiene reconocidas como tales por el organismo previsional respectivo.

5. **Hijos o hijas:** hijos de la o el TRABAJADOR de filiación matrimonial o no matrimonial, o adoptados en conformidad a la ley, siempre que tengan 26 años de edad o menos y vivan a expensas del trabajador. Para los efectos de impetrar los beneficios que el Convenio Colectivo establece para o en relación a los hijos, se considerarán también como tales las cargas familiares que estén al cuidado de la o el TRABAJADOR por resolución judicial, mientras cumplan los requisitos para ser consideradas carga familiar.

6. **Conviviente:** es la mujer o el hombre con quien la o el TRABAJADOR mantiene una cohabitación actual y una relación afectiva permanente. Se entenderá que la cohabitación actual es permanente si ella se ha mantenido por a lo menos 3 años consecutivos. No será necesario este lapso de tiempo si existen hijos producto de esta relación. La convivencia será establecida mediante declaración jurada y los certificados de nacimiento, cuando corresponda.

7. **Índice de Precios al Consumidor, Inflación, IPC:** es el índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace.

8. **Variación de índice de Precios al Consumidor:** es el porcentaje de variación que experimente el índice de Precios al Consumidor en un período determinado, el que será considerado con dos decimales.

9. **UF:** es Unidad de Fomento.

10. **Año Calendario:** es el período de doce meses comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de un mismo año.

11. **Banda:** es la clasificación de las y los TRABAJADORES conforme a la posición que ocupan dentro de la estructura organizacional de la COMPAÑÍA.

12. **Valores de las remuneraciones y beneficios:** todos los montos y cantidades expresadas en moneda de curso legal, o bien, las sumas expresadas en Unidades de Fomento o cualquiera otra moneda o unidad reajustable, señaladas en el presente Convenio, se refieren a montos brutos, antes de impuesto o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido.

13. **Tributación de las remuneraciones y beneficios:** las remuneraciones y beneficios que constituyan renta para la o el trabajador estarán afectas al pago de los impuestos que son de cargo de éste.

14. **Incompatibilidad de beneficios:** los beneficios y reajustes contemplados y definidos en este instrumento son incompatibles con cualquier otro similar o de naturaleza semejante que se establezcan por la ley o por la autoridad legalmente constituida; por lo que, si se establecen o establecieren beneficios por ley, se imputarán a ellos los pagos o desembolsos que la COMPAÑIA hubiere realizado por tal concepto. Si el monto del beneficio establecido por ley o por orden de autoridad fuere inferior al establecido en este Convenio, prevalecerá el Convenio Colectivo.

15. **Operaciones:** corresponde a Los Bronces (incluido IROC), Las Tórtolas (incluido IROC) y Santiago.

4. REMUNERACIONES

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

4.1. SUELDO BASE MENSUAL

El Sueldo Base Mensual de las y los TRABAJADORES es aquel que se encuentra establecido en sus respectivos contratos individuales de trabajo. En caso que la última liquidación de remuneraciones señalara un mayor sueldo base que el establecido en el contrato individual de trabajo o sus anexos, primará lo indicado en la liquidación de remuneraciones referida. El sueldo base mensual de las y los trabajadores, se reajustará semestralmente en los meses de enero y julio de cada año, en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor del semestre inmediatamente anterior. El primer reajuste se aplicará en enero de 2023, y corresponderá a la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el 1 de julio de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, ambas fechas inclusive. Si la variación acumulada desde el último reajuste alcanza o supera el 4%, se reajustará el sueldo base a contar del primer día del mes inmediatamente siguiente a aquel en que se cumpla esto.

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

4.2. ASIGNACIÓN ESPECIAL DE TURNO

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

OPERACIÓN	TURNO DIA (% SBM)	TURNO DIA Y NOCHE (% SBM)
Los Bronces	10	12
Tórtolas	10	12

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

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

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

5. DEPÓSITO CONVENIDO POR VACACIONES

5.1 LA COMPAÑÍA acuerda que anualmente otorgará a la o el TRABAJADOR un beneficio con el objeto de mejorar sus condiciones de pensión futura que se denominará “Depósito Convenido”.

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

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

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

5.4 Además, el presente Depósito Convenido por Vacaciones será incrementado en un monto equivalente a $4.300.000.- toda vez que la o el TRABAJADOR se desempeñe en turno rotativo exceptuado del descanso dominical y se pagará de manera proporcional al tiempo trabajado en esta modalidad. Para el primer año, este beneficio se devengará entre la fecha de ingreso de la o el TRABAJADOR y el 31 de enero siguiente. Este beneficio se establece en consideración a que las partes están de acuerdo en que las y los supervisores favorecidos prestan sus servicios en una modalidad cuyo objeto es asegurar la

continuidad de la operación. Por lo anterior, en caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones remuneracionales relacionadas con la modalidad en que prestan sus servicios estos supervisores y supervisoras, el gasto, pago o desembolso que para la COMPAÑÍA signifique dicha obligación, en relación a las y los trabajadores afectos a este contrato, se descontará del beneficio establecido en este numeral.

6. DEPOSITO CONVENIDO POR DESEMPEÑO

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

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

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

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

6.2 Las partes convienen que cuando el Depósito Convenido por Desempeño se pague, éste será depositado por la COMPAÑÍA en la administradora de fondos de pensiones (AFP) a la que se encuentre afiliado o en la institución autorizada que la o el TRABAJADOR determine, con el objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada o para incrementar el monto de la pensión.

6.3 No obstante, si la o el TRABAJADOR no está interesado en que se le pague el Depósito Convenido por Desempeño podrá renunciar total o parcialmente a él. En tal caso, la COMPAÑÍA le entregará una suma en dinero, equivalente al aporte que le hubiera efectuado como Depósito Convenido por Desempeño. Esta suma constituirá remuneración de la o el trabajador y se entenderá devengada en relación al mismo lapso en que el derecho al Depósito Convenido renunciado se devengó a favor de la o el TRABAJADOR

7. BONO DE REEMPLAZO TEMPORAL

Toda y todo TRABAJADOR con contrato indefinido, que reemplace a otra u otro TRABAJADOR de nivel superior en la estructura organizacional o a un Superintendente, por un periodo igual o mayor a 45 días continuos e ininterrumpidos, recibirá un Bono de Reemplazo, equivalente a un 15% del sueldo base mensual de la o el TRABAJADOR que realiza el reemplazo, multiplicado por el número de meses durante el cual efectivamente efectúa el reemplazo.

Este Bono será calculado en base al sueldo base mensual (SBM) vigente en el mes efectivo de pago. Este monto se cancela en la liquidación de remuneraciones del mes siguiente al término del reemplazo y será imponible y tributable.

8. MOVILIZACIÓN

8.1 Movilización desde y hacia faenas

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

8.2 Asignación de Movilización

La COMPAÑÍA pagará a la o el TRABAJADOR Banda 6, 7 y 8, con base permanente en Santiago, una asignación de movilización de $109.000.- mensuales líquidos para contribuir a los gastos de transporte desde su lugar de residencia a las oficinas de la COMPAÑÍA. Con todo, respecto de aquellos trabajadores que pacten Teletrabajo Parcial esta “Asignación de Movilización” bajará a $43.600.- y en el caso de pactar Teletrabajo Full no se pagará la presente “Asignación de Movilización”.

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

9. APORTE AL SISTEMA DE PENSIONES

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

- **Hasta 35 años de edad:**
  La o el TRABAJADOR tendrá derecho a un 4% de su Sueldo Base Mensual.

- **Más de 35 y hasta 45 años:**
  La o el TRABAJADOR tendrá derecho a un mínimo de un 4% o a un máximo de un 6% de su Sueldo Base Mensual, como Depósito Convenido, siempre que realice una Cotización Voluntaria (o APV) de un mínimo de un 2% o un 3% de su Sueldo Base Mensual respectivamente.

- **Más de 45 años de edad:**
  La o el TRABAJADOR tendrá derecho a un 6% de su Sueldo Base Mensual como Depósito Convenido, siempre que éste realice una Cotización Voluntaria (o APV) de al menos un 3% de su Sueldo Base Mensual.

Los beneficios señalados previamente, se podrán obtener bajo las siguientes modalidades, a elección de la o el TRABAJADOR:

a. Destinarlo a incrementar su remuneración base mensual, o

b. Destinarlo a Depósito Convenido para su régimen de ahorro previsional.

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

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

10. SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD

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

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

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

11. SEGURO DE VIDA

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

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

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

12. SUBSIDIOS POR ACCIDENTES DEL TRABAJO O ENFERMEDAD

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

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

13. PROGRAMA DE SALUD PREVENTIVA

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

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

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

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

14. SERVICIO DE ORIENTACIÓN FAMILIAR

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

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

- Familiares: conflictos familiares entre padres e hijos, enfermedades graves, problemas de padres de edad avanzada o adolescentes, separaciones, custodia de los hijos, problemas de comunicación, violencia en el hogar, problemas de adaptación.

- Emocionales: ansiedad, depresión, trastornos de alimentación, duelo o accidente.

- Laborales: problemas interpersonales, tensión nerviosa, fatiga, stress.

- Problemas con el Alcohol o Drogadicción.

15. BECAS A LA EXCELENCIA ACADEMICA DE HIJOS

Premiar la excelencia académica es también una preocupación para la COMPAÑÍA, por lo cual cada año otorga becas a estudiantes hijos de supervisores que hayan obtenido las mejores calificaciones en sus estudios de Enseñanza Básica (Séptimo y Octavo Año), Enseñanza Media o Superior (estudios impartidos por instituciones educacionales reconocidas por el Ministerio de Educación). Hay becas especiales asignadas a estudiantes con discapacidad, dado el compromiso de entregar un especial apoyo a jóvenes en esta condición. Las partes hacen presente que la política de la Compañía respecto de este beneficio es otorgar un número de becas equivalentes al 15% de la dotación total de supervisores, sindicalizados o no. Para estas Becas, también se aplicará la reajustabilidad señalada en la cláusula 34.

16. ASIGNACIÓN DE ESCOLARIDAD

La COMPAÑÍA pagará a la o el TRABAJADOR, por cada hijo mayor de 3 años y menor de 26 años, una asignación de escolaridad ascendente a $800.000.- brutos anuales. En el caso de hijos con discapacidad acreditada se pagará el doble de este monto.

Este beneficio se pagará en febrero de cada año.

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

17. ASIGNACIÓN HIJOS CON DISCAPACIDAD

La COMPAÑÍA pagará a la o el TRABAJADOR, por cada hijo mayor de 26 años con discapacidad acreditada, una asignación ascendente a $1.600.000.- brutos anuales. Este beneficio se pagará en febrero de cada año.

Para recibir este beneficio el hijo deberá ser carga familiar del Trabajador o Trabajadora.

18. ALIMENTACION

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

19. ROPA DE TRABAJO

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

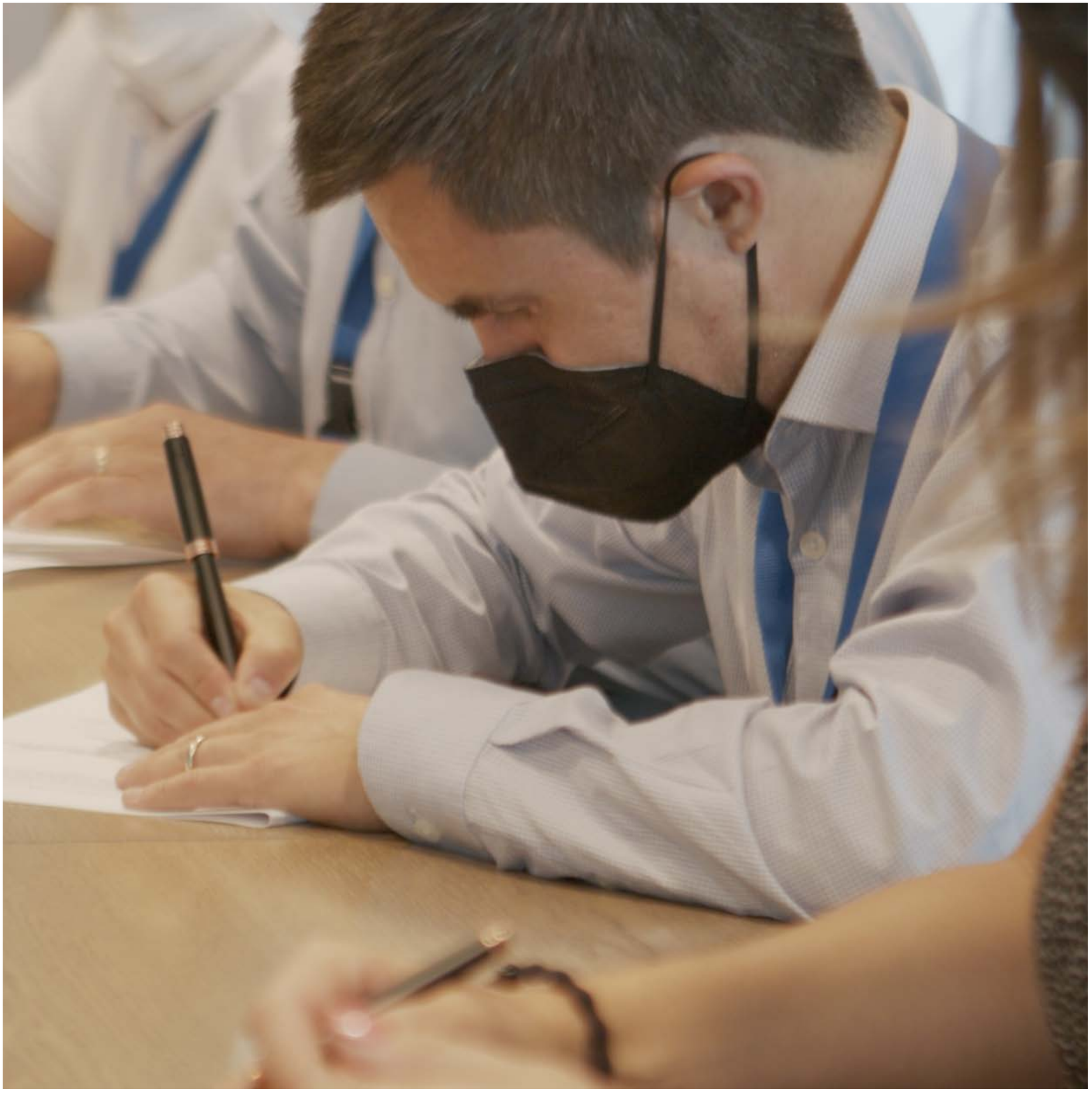
20. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO

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

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

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

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



21. VACACIONES Y PERMISOS

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

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

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

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

Estos son:

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

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

22. DESCANSO COMPENSATORIO

Las y los TRABAJADORES que por necesidades de servicio y a solicitud de su Supervisor directo deban trabajar en su periodo de descanso, tendrán derecho a la siguiente compensación:

1. En caso de las y los trabajadores que se desempeñen en jornada administrativa, tienen derecho a 1,5 días de descanso compensatorio por cada día efectivamente trabajado en sábado, domingo o festivo. Estos días de descanso compensatorio se registrarán en el mismo sistema que utiliza la Compañía para las vacaciones. En el mismo sentido, se podrá solicitar su compensación en dinero, utilizando la misma formula contemplada para la compensación del feriado. Con todo, estos días no serán acumulables de un año a otro. Excepcionalmente, respecto de los días compensatorios que se generen en diciembre, será posible utilizarlos o compensarlos el año siguiente.

2. En caso de las y los trabajadores que se desempeñen en jornada excepcional de trabajo, tienen derecho a 2 días de descanso compensatorio por cada día efectivamente trabajado durante su ciclo de descanso. Asimismo, si esta situación se extiende por la totalidad de los días de descanso del ciclo de trabajo, se agregará a la compensación anterior 1 día adicional. Estos días de descanso se compensarán en dinero, de acuerdo al valor

23. COMPENSACIÓN DÍAS FESTIVOS

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

24. BONO PRÁCTICAS PRODUCTIVAS

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

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

1. Acuerdo de renovación de sistemas excepcionales

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

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

TIPO DE JORNADA	Nº DE RESOLUCIÓN	FECHA DE TÉRMINO DE VIGENCIA
4x4 Turno A Los Bronces	65	13 de noviembre de 2023
4x4 Turno AB Modificado Las Tórtolas	707	23 de noviembre de 2023
4x4 Turno AB Las Tórtolas	706	29 de noviembre de 2023
4x4 Turno AB Los Bronces	63	29 de noviembre de 2023
7x7 Turno A Los Bronces	64	13 de noviembre de 2023
7x7 Turno AB Los Bronces	66	13 de noviembre de 2023

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

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

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

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

AUTORIZACIÓN PARA INCLUIR NUEVOS CARGOS EN JORNADAS EXCEPCIONALES VIGENTES

TIPO DE JORNADA	Nº DE RESOLUCIÓN	FECHA DE TÉRMINO DE VIGENCIA	NUEVOS CARGOS
4x4 Turno A Los Bronces	65	4x4 Turno A Los Bronces	• Especialista Procesos RND AHS • Ingeniero de Producción AHS • Jefe Turno Caminos AHS • Supervisor Despacho AHS • Especialista Capacitación Mina LB • Especialista de Seguridad LB • Jefe de Mantención AMDA • Jefe de Turno Mineroducto • Jefe Turno Caminos LB • Jefe Turno Cátodos LB • Jefe Turno Mantención LB • Jefe Turno Mantención Mina LB • Jefe Turno Operación Invierno LB • Jefe Turno Soporte LB • Jefe Turno STP LB • Jefe Turno Suministro Eléctrico LB • Jefe Turno Transporte LB • Jefe de Operación/Mantención Área Alta • Geólogo Operaciones • Ingeniero Despacho Mina • Ingeniero Geomecánica Monitoreo • Ingeniero Planificación Mina • Jefe Perforación Turno • Jefe Turno Mantención Perforación
4x4 Turno AB Modificado Las Tórtolas	707	4x4 Turno AB Modificado Las Tortolas	• Jefe Turno Mantención LT • Jefe Turno Operación Planta LT
4x4 Turno AB Las Tórtolas	706	4x4 Turno AB Las Tortolas	• Jefe Turno Operación Planta LT • Jefe Turno Mantención LT
4x4 Turno AB Los Bronces	63	4x4 Turno AB Los Bronces	• Jefe Turno Caminos AHS • Supervisor Despacho AHS • Pit Patroller AHS • Especialista Capacitación Mina LB • Jefe Turno Caminos LB • Jefe Turno Carguío LB • Jefe Turno Cátodos LB • Jefe Turno Mantención Mina LB • Jefe Turno Mantención Palas LB • Jefe Turno Mantención Plantas LB • Jefe Turno Mantención Transporte LB • Jefe Turno Perforación LB • Jefe Turno Servicios Mina • Jefe Turno Soporte LB • Jefe Turno Transporte LB • Jefe Turno Servicio Personas • Jefe Turno Mantención Transporte, Carguío y SS Mina • Jefe Turno Mina • Jefe Turno Planta Molienda • Supervisor Sala Control STP y Suministro Agua
7x7 Turno A Los Bronces	64	7x7 Turno A Los Bronces	• Especialista Construcción LB • Ingeniero Geomecánico Monitoreo LB • Ingeniero Geomecánico Ground Control LB • Jefe Gabinete Topografía LB • Jefe Operaciones Tronadura LB • Jefe Turno Perforación LB • Especialista Seguridad • Jefe Tronadura Turno LB • Ingeniero Control Operacional
7x7 Turno AB Los Bronces	66	7x7 Turno AB Los Bronces	• Asesor Servicios Mina • Jefe Turno Proy. Los Bronces Subterráneo • Jefe Operaciones Mina

AUTORIZACIÓN PARA NUEVOS SISTEMAS EXCEPCIONALES:

TIPO DE JORNADA	DETALLE	CARGOS
4x4 AB - IROC	**Ubicación:** Centro de Operaciones Remotas Integral (IROC) ubicado en Isidora Goyenechea 2800, Piso 48, Edificio Titanium, Las Condes. **Ciclo:** comprende un ciclo de 4 días de trabajo continuos, seguidos de 4 días de descanso continuos, en un horario de 08:00 a 20:00 horas (4x4 diurno) y un ciclo de 4 días de trabajo continuos, seguidos de 4 días de descanso continuos, en un horario de 20:00 a 08:00 horas (4x4 nocturno), ambos con una jornada de 12 horas diarias y un tiempo destinado para colación de 1 hora imputable a la jornada de trabajo, slendo el promedio de horas semanales de trabajo en el ciclo de 42;	• Especialista Despacho Mina LB • Supervisor Despacho Mina LB • Supervisor IROC LB
7x7 A - IROC	**Ubicación:** Centro de Operaciones Remotas Integral (IROC) ubicado en Isidora Goyenechea 2800, Piso 48, Edificio Titanium, Las Condes. **Ciclo:** comprende un ciclo de 7 días de trabajo continuos, seguidos de 7 días de Descanso continuos, en un horario de 8:00 a 20:00 horas (7X7 diurno), con una jornada de 12 horas diarias y un tiempo destinado para colación de 1 hora imputable a la jornada de trabajo, siendo el promedio de horas semanales de trabajo en el ciclo de 42.	• Ingeniero Planificador IROC
4x4 A Las Tórtolas	**Ubicación:** faena denominada “Operación Las Tórtolas”, la que se encuentra ubicada en dependencias de la Empresa en Carretera General San Martín km. 35, comuna de Colina, Región Metropolitana **Ciclo:** comprende un ciclo de 4 días de trabajo continuos, seguidos de 4 días de Descanso continuos, en un horario de 8:00 a 20:00 horas (4X4 diurno), con una jornada de 12 horas diarias y un tiempo destinado para colación de 1 hora imputable a la jornada de trabajo, siendo el promedio de horas semanales de trabajo en el ciclo de 42.	• Jefe Turno STP LT • Especialista de Seguridad LT
7x7 A Las Tórtolas	**Ubicación:** faena denominada “Operación Las Tórtolas”, la que se encuentra ubicada en dependencias de la Empresa en Carretera General San Martín km. 35, comuna de Colina, Región Metropolitana **Ciclo:** comprende un ciclo de 7 días de trabajo continuos, seguidos de 7 días de Descanso continuos, en un horario de 8:00 a 20:00 horas (7X7 diurno), con una jornada de 12 horas diarias y un tiempo destinado para colación de 1 hora imputable a la jornada de trabajo, siendo el promedio de horas semanales de trabajo en el ciclo de 42.	• Especialista Construcción Turno

3. Las y los trabajadores beneficiados con el presente Bono se comprometen a cumplir con los tiempos necesarios para las coordinaciones y actividades que se desarrollan antes del inicio de cada turno y al término de los mismos, tiempo que podría fluctuar entre 30 a 60 minutos en cada cambio de turno. Este compromiso también incluye la realización y participación en las reuniones de “camarín”. Lo anterior, no modifica los acuerdos suscritos en la Asignación Especial de Turno regulada en el artículo 4.2 del presente Convenio Colectivo.

El presente Bono de Prácticas Productivas asciende a la suma única y total de $1.000.000.- brutos por cada periodo de 12 meses que serán contados a partir de la fecha de autorización de las jornadas indicadas en la cláusula precedente, monto que se irá devengando mes a mes mientras la o el trabajador se mantenga trabajando en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo debidamente autorizado. En aquellos casos que la empresa, con posterioridad a la suscripción de este instrumento extienda el presente beneficio, la o el trabajador beneficiado,

recibirá este Bono de Prácticas Productivas mensualmente por el tiempo que medie entre dicha extensión y la extinción del período en que se devengará, de forma proporcional.

A solicitud del Sindicato, un monto equivalente al 80% del valor correspondiente al periodo de 12 meses de este bono será anticipado en el mes de agosto de 2023, agosto de 2024 y agosto de 2025, a las y los trabajadores que se individualizan en la nómina adjunta en el Anexo Nº1, anticipo que se descontará en 12 cuotas iguales en los mismos meses en que se devengará el Bono de Prácticas Productivas.

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

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

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

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

25. REGULACIÓN DEL CAMBIO DE JORNADA

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

1. Si la o el Trabajador, que se desempeña en un sistema excepcional de distribución de jornada (4x4 y 7x7), es cambiado a un sistema de jornada ordinaria de trabajo, en turno administrativo, se aplicarán las siguientes reglas:

   a. Se mantendrá por 3 meses a partir del momento en el cual se efectúe el cambio de jornada, el pago del Bono de Prácticas Productivas que se establece en este instrumento, la Asignación Especial de Turno, y, el incremento del Depósito convenido por Vacaciones pagado a las y los trabajadores que se desempeñen en turnos rotativos, ambos beneficios regulados en este Convenio Colectivo.

   b. Una vez finalizados los 3 meses señalados en la letra a) precedente, se comenzará a pagar, por otros 3 meses el 50% del Bono de Prácticas Productivas que se establece en este instrumento, el 50% de la Asignación Especial de Turno, y, el 50% del incremento del Depósito Convenido por Vacaciones pagado a las y los trabajadores que se desempeñen en turnos rotativos, ambos beneficios regulados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

   c. Una vez finalizados los 3 meses señalados en la letra b) precedente, se dejará de pagar el Bono de Prácticas Productivas que se establece en este instrumento, la Asignación Especial de Turno, y, el incremento del Depósito Convenido por Vacaciones pagado a las y los trabajadores que se desempeñan en sistemas excepcionales de distribución de jornada, ambos beneficios regulados en el presente instrumento colectivo.

2. La o el Trabajador que se desempeña en un sistema de jornada ordinaria de trabajo, en turno administrativo y es cambiado a un sistema excepcional de distribución de jornada, solo se comenzará a pagar el Bono de Prácticas Productivas que se establece en este instrumento, la Asignación Especial de Turno, y el incremento del Depósito Convenido por Vacaciones pagado a las y los trabajadores que se desempeñan en sistemas excepcional de distribución de jornada, cuando cumpla como mínimo 30 días o más trabajando en dicho sistema excepcional de distribución de jornada.

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

26. POST NATAL DE 6 MESES

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

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

27. SALA CUNA

Las TRABAJADORAS mujeres tendrán derecho al pago del equivalente hasta un tope de 10 UF bruto mensual por hijo de hasta 3 años de edad, para financiar la mensualidad de la Sala Cuna. En caso de hijos adoptivos menores de 3 años, regirá el mismo beneficio. La TRABAJADORA mujer podrá optar a dejar a su hijo en casa al cuidado de algún personal de su confianza, en cuyo caso tendrá derecho al mismo beneficio. Para materializar este beneficio deberá presentar mensualmente la respectiva boleta de servicios o factura.

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

28. BONO BRIGADA DE EMERGENCIA

A las y los Trabajadores que en forma voluntaria se comprometan y participen efectivamente en las actividades de entrenamiento, ejercicios y preparación física que la Operación establece para las Brigadas de Emergencia, la Empresa pagará $730.000.- brutos. En aquellos casos que estas actividades se realicen fuera la jornada laboral que le corresponda al la y el Trabajador, se aplicará el beneficio del Descanso Compensatorio, pactado en la cláusula 22 de este Convenio Colectivo.

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

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

29. PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS

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

ANTIGÜEDAD (años)	MÁXIMO A SOLICITAR (Nº de SBM)	PAGARÉ
0 - 1	0	NA
1 - 3	4	SI
3 - 5	6	SI
5 - 8	8	SI
8 y más	10	SI

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

30. APORTE AL SINDICATO

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Compañía efectuará anualmente un aporte al sindicato para efectos de cubrir los gastos asociados a una sede sindical. Este aporte será un monto equivalente a UF 1.400. El primer pago se realizará en abril de 2023 y comprenderá el período desde el 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023. El segundo y el tercer aporte se pagarán en abril de 2024 y abril de 2025.

Con todo, el Sindicato dentro de los 10 días siguientes a la firma del presente convenio colectivo, podrá solicitar el pago anticipado de los aportes correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025.

31. POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

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

En caso que la COMPAÑÍA otorgue algún beneficio no contemplado en el presente Convenio Colectivo o en el

instrumento mencionado en el inciso anterior, éste o éstos se mantendrán en los mismos términos aplicados hasta la fecha anterior a la suscripción de este acuerdo.

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

32. MINERIA DEL FUTURO

La Empresa y el Sindicato declaran su compromiso con los distintos proyectos e iniciativas que busquen promover y enfrentar los desafíos que impone la Minería del Futuro.

32.1 TRABAJO REMOTO DE SUPERVISORES DE SALA IROC

La Compañía, ha implementado una sala de trabajo remoto denominada "Sala IROC", en adelante "IROC" o "Sala IROC", que consiste en una sala de operaciones integradas, con la incorporación de nuevas tecnologías, consolidación del modelo operativo que apoya la estabilidad y reducción de variabilidad de los procesos.

La estructura de beneficios que se aplicará a las y los TRABAJADORES que laboren en la "Sala IROC" de la Compañía, será la siguiente:

a) Alojamiento

La Compañía no otorgará ningún tipo de Alojamiento o Campamento a las y los SUPERVISORES que laboren en IROC.

En caso de reemplazo, y si reemplazante es de fuera de Región Metropolitana, Anglo American proveerá el alojamiento.

b) Transporte

Respecto de aquellas y aquellos Supervisores que acrediten su domicilio dentro de la Región Metropolitana, la Compañía les otorgará el transporte de ida y vuelta entre su domicilio y las oficinas de IROC.

Respecto de aquellas y aquellos Supervisores que cuenten con domicilio permanente fuera de la Región Metropolitana, deberán establecer su domicilio de alojamiento dentro de la Región Metropolitana por el plazo de duración del turno. Para este domicilio dentro de la Región Metropolitana se entregará en mismo servicio establecido en párrafo precedente.

La Compañía determinará el medio de transporte adecuado, pudiendo elegir entre taxis individuales o medios de transportes compartidos con otras y otros supervisores de la Empresa.

En caso de reemplazo, el transporte será otorgado al reemplazante dentro de la Región Metropolitana, desde su domicilio o lugar donde la Compañía provea el alojamiento.

c) Alimentación

A partir del mes en que la y el Supervisor comience a laborar en IROC, se la pagará una Asignación de Alimentación ascendente a $274.000.- mensuales, en caso de trabajar sujeto turnos en sistema excepcional de jornada. Ahora bien, respecto de aquellas y aquellos Trabajadores que se desempeñen en jornada administrativa recibirán por este concepto la suma $215.000.- mensuales. Esta asignación se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados en las dependencias de IROC.

Adicionalmente, se mantendrá disponible un snack diario para cada supervisor (Choca), compuesto por distintos alimentos que serán determinados por un equipo especializado de la Compañía con la colaboración del Sindicato de Supervisores.

En caso de reemplazo, la Asignación de Alimentación será pagada en forma proporcional al periodo reemplazado.

d) Bono Mensual IROC

A partir del mes en que la y el supervisor comience a laborar en IROC, se le pagará un Bono Mensual IROC ascendente a la suma de $429.000.- brutos mensuales.

En caso de reemplazo, Bono Mensual IROC será pagado en forma proporcional al periodo reemplazado.

e) Trabajo Pesado

Las partes hacen presente que la Compañía está trabajando en el requerimiento de calificación del puesto de trabajo como trabajo pesado, respecto de los cargos que laborarán en la Sala IROC. Una vez terminado el proceso, será presentado ante la Comisión Ergonómica Nacional, para la calificación de estos cargos.

Durante el tiempo que dure el proceso de presentación y calificación de los nuevos puestos de trabajo, la Compañía mantendrá el pago de los porcentajes actuales previsionales por Trabajo Pesado del puesto anterior ocupado por el supervisor hasta que la Comisión Ergonómica Nacional indique las nuevas resoluciones.

La estructura de beneficios señalada previamente en esta cláusula, reemplaza cualquier beneficio de la misma naturaleza que pudiere estar percibiendo la y el Trabajador. En tal sentido, no será procedente la duplicidad de beneficios de similar naturaleza.

32.2 TELETRABAJO

La Compañía, en línea con nueva realidad laboral y los avances tecnológicos vigentes, ha implementado un sistema de TELETRABAJO. La regulación de esta modalidad de trabajo, tal como lo indica la ley laboral, se formalizará y acordará en los anexos individuales suscritos entre la Compañía y las y los TRABAJADORES contemplados en este sistema de trabajo. En tal sentido, a continuación, se exponen los principales elementos que se han considerados en estos acuerdos individuales.

La estructura de beneficios que se aplicará a las y los TRABAJADORES que laboren en la "Sala IROC" de la Compañía, será la siguiente:

a) Lugar del teletrabajo

La modalidad de Teletrabajo se realizará desde el lugar que la y el trabajador elija libremente, siempre y cuando cumpla con las condiciones de seguridad y conectividad.

b) Tiempo de desconexión

La o el trabajador no tendrá obligación de contestar correos, instrucciones u órdenes durante el tiempo de desconexión. Este tiempo no será inferior a 12 horas en un período de 24 horas. Además, la Compañía se abstendrá de establecer contacto y de formular instrucciones u otros requerimientos en días de descanso, permisos y feriado anual de la y el trabajador.

c) Seguridad

La Compañía informará a la o el TRABAJADOR de los riesgos, medidas preventivas y medios de trabajo correctos de la modalidad de Teletrabajo. Asimismo, a solicitud del empleador y previa autorización de la y el trabajador, un representante de la compañía o del organismo administrador del seguro de la ley Nº 16.744 podrá verificar en su lugar de Teletrabajo el cumplimiento de la normativa de seguridad vigente. De esta forma, el Empleador dará cumplimiento a las condiciones de salud y seguridad que impone la Ley Nº 21.220 para ejecutar el Teletrabajo adecuadamente.

d) Herramientas de trabajo

La Compañía otorgará a la y el TRABAJADOR los siguientes implementos para el uso adecuado del Teletrabajo: Computador portátil personal con su respectiva batería, teléfono celular habilitado con línea y conexión a internet a costo de la compañía. La y eL TRABAJADOR se compromete a hacer un uso adecuado de los equipos, así como de las herramientas que la empresa ponga a su disposición y a utilizarlas para los fines laborales definidos por la compañía.

e) Asignación de teletrabajo

Se contempla el otorgamiento de una Asignación de Teletrabajo "Parcial" por un monto mensual total de $65.400.-, o una Asignación de Teletrabajo "Full" por un monto mensual total de 109.000- De este modo, y por medio de la asignación previamente expuesta, el Empleador compensará los gastos en que pudiera incurrir la y el trabajador relacionados con el teletrabajo, y se hace cargo de los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos necesarios para el Teletrabajo.

Con todo, respecto de aquellos trabajadores que pacten Teletrabajo Parcial la "Asignación de Movilización" regulada en la cláusula 8.2 bajará a $43.600.- y en el caso de pactar Teletrabajo Full no se pagará la referida "Asignación de Movilización".

f) Asignación de colación en teletrabajo

La Compañía mantendrá la asignación de colación durante el Teletrabajo, En tal sentido, respecto de aquellos trabajadores que reciben un monto fijo mensual por concepto de colación, mantendrán dicho pago de forma íntegra, Por otra parte, aquellos trabajadores que están asignados a las operaciones de la Compañía y que reciben la colación en especie, a partir de la presente fecha también recibirán una asignación de colación en teletrabajo ascendente a un monto mensual de $129.000.- para el Teletrabajo "Parcial", y de $215.000.- en el caso del Teletrabajo "Full", para compensar los gastos de alimentación cuando se encuentren en la modalidad de teletrabajo.

La estructura de beneficios señalada previamente en esta cláusula, reemplaza cualquier beneficio de la misma naturaleza que pudiere estar percibiendo la y el Trabajador. En tal sentido, no será procedente la duplicidad de beneficios de similar naturaleza.

32.3 AUTORIZACIÓN PARA USO DE CORREO ELECTRÓNICO PERSONAL DE SUPERVISORES

De acuerdo a la entrada en vigencia de la Ley N°21.327 que Moderniza la Dirección del Trabajo, y en cumplimiento de lo ordenado por el artículo 508 del Código del Trabajo, que establece la obligación para empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales, directores sindicales o cualquier otra persona o entidad que se relacione con la Dirección del Trabajo, de registrar una dirección de correo electrónico para las notificaciones, citaciones y comunicaciones con dicho Servicio, por la presente las y los TRABAJADORES afectos a este Convenio Colectivo vienen a autorizar la utilización por parte de la Compañía de las direcciones de correo electrónico personales de todos los socios del Sindicato. La Organización Sindical se compromete a entregar dentro de los 45 días siguientes a la firma de este convenio, un listado con el nombre de sus socios y el correo personal de cada uno de ellos.

Adicionalmente, el Sindicato en representación de los y las TRABAJADORES incluidos en el anexo Nº1 de este instrumento colectivo, otorga su expresa autorización para confeccionar y gestionar los procesos y documentación laboral por medios electrónicos, así como remitir electrónicamente la documentación laboral.

A partir de esta fecha, en caso de terminar la relación laboral, la Compañía se compromete a remitir al correo informado por los y las TRABAJAORES los documentos laborales emitidos de forma electrónica, en los últimos 12 meses.

32.4 INCENTIVO FLEXIBLE DESARROLLO Y FELICIDAD

32.4.1 La Compañía, otorgará anualmente un **INCENTIVO FLEXIBLE**, ascendente a la suma de $2.000.000.- brutos. Las y Los TRABAJADORES podrán solicitar que este monto sea pagado parcial o íntegramente en febrero y/o agosto de cada año, a partir de agosto de 2022 (excepcionalmente en esta ocasión sólo se pagará en dicho mes el 100% del Incentivo).

Este Incentivo busca compensar y colaborar directamente y de forma flexible para satisfacer con las necesidades en materia de celebración de fiestas patrias, navidad y educación de las y los TRABAJADORES, empoderando a éstos en la distribución y uso de este monto.

En caso de comenzar o terminar la relación laboral durante el año en curso, este Incentivo se pagarán de forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

32.4.2 Beneficio adicional para desarrollo y felicidad: con la finalidad de promover y potenciar el desarrollo integral de las y los TRABAJADORES, se contempla un beneficio adicional que consiste en otorgar por única vez dentro de la vigencia de este instrumento colectivo, un pago de $900.000.- brutos en caso de acreditar formalmente estar matriculado y cursar estudios orientados al Futuro del Trabajo, y de $300.000.-brutos en caso de acreditar formalmente estar matriculado y cursar estudios en otras temáticas de interés de la y el Trabajador que aporten a su bienestar, desarrollo integral y felicidad.

La Compañía dentro de los 60 días siguientes a la firma de este instrumento colectivo, emitirá un protocolo respecto de que se entiende por futuro del trabajo y que entidades están validadas para esto.

33. ACUERDO COMPLETO

- Los pactos y declaraciones que contiene este CONVENIO regulan las remuneraciones, prestaciones, indemnizaciones y condiciones de trabajo a que se refiere, constituyendo un conjunto indivisible e inmodificable unilateralmente, sin perjuicio de las leyes y reglamentos aplicables, sus propias estipulaciones y de la facultad de LA COMPAÑÍA para organizar, dirigir y administrar la empresa y todos sus recursos.

- Tales pactos y declaraciones sustituyen los contratos individuales preexistentes y todos los derechos emanados de ellos. Toda declaración unilateral de voluntad, costumbre, práctica o acuerdo de voluntades existentes a la fecha mantendrá su carácter de tal y tendrá efecto sólo en la medida que no haya sido modificada o sustituida expresamente por este CONVENIO.

- A contar de la fecha de suscripción del presente instrumento y durante su vigencia, ningún TRABAJADOR percibirá pagos diferentes de los previstos en retribución de su prestación de servicios, supuesta la concurrencia de las circunstancias pertinentes que generan y determinan cada forma remuneratoria, según la buena aplicación de este CONVENIO.

- En conformidad a lo expresado y a la ley este CONVENIO constituye el único, total y completo acuerdo entre las PARTES en materia de obligaciones, derechos, intenciones, remuneraciones, prestaciones, condiciones y prácticas comunes de trabajo e indemnizaciones y no podrá ser modificado en perjuicio, ni en beneficio de alguna de ellas, excepto por el mutuo acuerdo de las PARTES.

34. REAJUSTABILIDAD

Los beneficios pactados en dinero, que no contemplen una reajustabilidad específica, se reajustarán semestralmente en los meses de enero y julio de cada año, en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor del semestre inmediatamente anterior. El primer reajuste se aplicará en enero de 2023, y corresponderá a la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el 1 de julio de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, ambas fechas inclusive

35. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una duración de 36 meses. En consecuencia, entrará en vigencia el día 01 de octubre de 2022 y expirará el 30 de septiembre de 2025.

Por lo tanto, a partir del inicio de la vigencia del presente convenio colectivo quedará sin efecto e íntegramente derogado el Convenio Colectivo suscrito por las partes el 14 de enero de 2019.

36. ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

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

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

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

b) Respecto de las y los trabajadores no sindicalizados o que no se afiliaren al Sindicato:

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

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

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

1. A las y los trabajadores a quienes se les extiendan de forma total o parcial las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, con arreglo a lo dispuesto en la presente cláusula, se les aplicarán dichas estipulaciones en las condiciones, términos, modalidades y plazos indicados en este instrumento colectivo. Por lo tanto, no será posible la aplicación de beneficios cuya vigencia o exigibilidad se encuentra terminada o extinguida.

2. En caso de verificarse la extensión de beneficios total o parcial, estipulada en la letra b) precedente, las y los trabajadores a quienes se les hubiere extendido el presente Convenio Colectivo, deberán pagar al Sindicato, durante el período en que se les extiendan estos beneficios, el 100% de la cuota sindical vigente a esta fecha, esto es, de 1 UF. Las partes, hacen presente que el valor de la extensión se mantendrá fijo en 1 UF durante toda la vigencia de este convenio colectivo.

3. Para que proceda la presente extensión de beneficios, será necesario que la y el trabajador acepte expresamente la extensión del instrumento colectivo y el descuento de la cuota sindical correspondiente, por medio del anexo al contrato individual de trabajo.

37. EJEMPLARES AUTENTICOS

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

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

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

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

PRIMERA DISPOSICIÓN TRANSITORIA: APLICACIÓN EN FEBRERO DE 2022 DE LOS BENEFICIOS

Las partes, han acordado aplicar los beneficios, incluida la reajustabilidad señalada en la cláusula 34, contenidos en este instrumento colectivo a partir de febrero de 2022.

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

Con todo, de forma particular la Empresa y el Sindicato han acordado que la cláusula 29 del Convenio Colectivo celebrado el 14 de enero de 2019, denominada “INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD VARIABLE CUATRIMESTRAL (IPVC)”)”, queda íntegramente derogado en enero de 2022, no procediendo ningún tipo de pago por este concepto con posterioridad a enero de 2022.

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

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

Por ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA

PATRICIO HIDALGO ZAPATA

FRANCESCA FARAGGI RAMIREZ

Por SINDICATO DE SUPERVISORES DE EMPRESA ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA

RODOLFO PIZARRO VARAS

IVÁN MLYNARZ PUIG

FRANCISCO VILLA CARTES

ANEXO 1

NOMINA DE LAS Y LOS TRABAJADORES SOCIOS DEL SINDICATO AFECTOS AL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

Nº	RUT	NOMBRE COMPLETO
1	10782548-7	Alberto Molina Araya
2	7582832-2	Alexis Zapata Astorga
3	13021153-4	Alejandro Valdes Moyano
4	15014975-4	Alicia Duran Cornejo
5	13.301.461-6	Ana Josset Duran Faez
6	13320553-5	Arny Garcia Poblete
7	14154172-2	Arturo Liberona Diaz
8	17189948-6	Arturo Reinoso Reinoso
9	15875888-1	Alfonso Herrera Cofre
10	13711489-5	Alejandra Moreno Tapia
11	8967826-9	Alejandro Moraga Cordero
12	17634147-5	Alvaro Balboa Alarcón
13	10306732-4	Alexis Torres Carvajal
14	13554646-1	Andrea Merino Mansilla
15	13064094-K	Andrea Blanca Vilches Henriquez
16	7731206-4	Armando Tapia Correa
17	11839661-8	Beatriz Andrea Placencio Naranjo
18	7826245-1	Benedicto González Saavedra
19	12598638-2	Benjamin Ramos coz
20	14016958-7	Bruno Bravo Aliaga
21	16342192-5	Camilo Ignacio Aviles Ortiz
22	13185179-0	Carlos Atencio Tapia
23	13570594-2	Carlos Barros Sprohnle
24	10529305-4	Carlos Reyes Basualto
25	12517978-9	Carlos Vilches Henriquez
26	12842570-5	Carmen Maldonado Portilla
27	13565007-2	Carolina Galaz Zorrilla
28	13281180-6	Carolina Gonzalez Pinilla
29	15208414-5	Christian Jaque Bravo
30	11859870-9	Christian Quezada Ruz
31	10657799-4	Claudia Castillo Tapia
32	12666079-0	Claudia Loyola Moncada
33	14738155-7	Claudio de lima Cuevas
34	16189528-8	Claudio Ramos Riveras
35	15924694-9	Cristian Antezana Villanueva
36	13007577-0	Cristian Contreras Gomez
37	16849775-K	Cristian Andres Garcia Farias
38	19644078-K	Cristian Ignacio Lopez Moraga
39	15853768-0	Cristian Rivadeneira Arévalo
40	15960097-1	Cristhoffer Martinez Rodriguez
41	14296767-7	Cristian Olivares Gatica
42	13058075-0	Cristian Irribarren Larraín
43	17176127-1	Cristobal Lastra Moya
44	17869747-1	Cristobal Ortiz Robles
45	12957437-2	Daniel Rojas Alcantara
46	10690066-3	David Cisternas Vicencio
47	17871438-4	Diego Salas Salinas
48	17975629-3	Emelina Fajardo Contreras
49	17971524-4	Emé Zambrano Cordova
50	11317406-4	Enrique Muñoz Ruminot
51	18634928-8	Enrique Vio Toro
52	12804273-3	Eduardo Gonzalez Miranda

Nº	RUT	NOMBRE COMPLETO
53	7666350-5	Eduardo Maza Gutierrez
54	15836337-2	Eduardo Vasquez Zamora
55	10535400-2	Elias Zavala Cortes
56	12938504-9	Ernesto Chavez Zepeda
57	16266902-8	Exequiel Gonzalez Vargas
58	8838148-3	Exequiel Pizarro Hinojosa
59	16371116-8	Fabiola Serrano Carrasco
60	11935554-0	Fernando Alvarez Suarez
61	9707771-1	Fernando Sepúlveda Candia
62	9292242-1	Francisco Gatica Meza
63	13985374-1	Francisco Huerta Zamora
64	15836428-k	Francisco Lueiza Vicencio
65	12386786-6	Francisco Villa Cartes
66	15682822-K	Francisco Javier Lopez Lopez
67	10844149-6	Franklin Lutz Carvajal
68	16008975-k	Frank Escobar Cuevas
69	13658177-5	Gabriela Maria Palacios Guerrero
70	15523268-4	Gerardo Andres Hernandez Acuña
71	12101079-8	German Silva Duarte
72	18117732-2	Gisele Belen Sepulveda Vergara
73	10687498-0	Graham Sommerville Clift
74	12615919-6	Hector Berrios Silva
75	13262386-4	Hermann Perez Vargas
76	8486181-2	Hernan Castro Volaric
77	13763862-2	Hernando Reyes Carvajal
78	14499326-8	Hipólito Llantén González
79	9864419-9	Ingrid Smoje Tico
80	16176136-2	Iván López Moraga
81	12953121-5	Ivan Alejandro Garcia Astudillo
82	9579016-k	Ivan Mlynarz Puig
83	10032774-0	Jaime Astroza Acuña
84	13453166-5	Jaime Gonzalez Sagredo
85	17677122-4	Jaime Yavara Araya
86	14111955-9	Javiera Ojeda Pinto
87	13174498-6	Jerie Alcayaga Cuevas
88	15035520-6	Jhon Ledezma Martínez
89	16358528-6	Jimmy Edward Ip Lam
90	13531253-3	Joaquín Meléndez Herrera
91	15028175-k	Joselyn Anacona Zamarca
92	8898780-2	Jorge Aracena Gómez
93	7230767-4	Jorge Márquez González
94	11559009-k	Jorge Osse Perez
95	16154375-6	Jose Garcia Flores
96	18907547-2	Jorge Pastrán Troncoso
97	10705493-6	Josué Zeidler Silva
98	12617787-9	Juan Luis Zepeda Rojas
99	10795378-7	Juan Carlos Cornejo Duran
100	17702958-0	Juan Jose Guglielmucci Castillo
101	15766299-6	Karym Lopez Olguin
102	12441729-5	Juan Ortiz Urquieta
103	17698576-3	Karen Aguila Aviles
104	13022315-k	Katherine Medina Alvarado

Nº	RUT	NOMBRE COMPLETO
105	19018136-7	Katherine Muñoz Torres
106	18621091-3	Katherine Urrea Cordova
107	17144794-1	Karin Flores Araya
108	7244262-8	Leonardo Peña Nuñez
109	13942792-0	Leonardo Lepin Caffiero
110	15036997-5	Lesly Espejo Argandoña
111	12620777-8	Luis Araya Ansieta
112	16565579-6	Luis Cid Barraza
113	10771956-3	Luis Cuello Morales
114	8571941-6	Luis Enrique Martinez Toro
115	10807264-4	Luis Javier Montecinos Sankan
116	14348131-k	Luis Palacios Perez
117	7967319-6	Luis Perez Castillo
118	18174130-9	Macarena Norambuena Suazo
119	15316516-5	Macarena Alejandra Romo Gonzalez
120	18533667-0	Manuela Cordova Araya
121	8008089-1	Manuel Briones Reyes
122	13327905-9	Manuel Riquelme Godoy
123	13753364-2	Marcela Diaz Torres
124	103863937	Marcelo Quezada Molina
125	10478891-2	Marcelo Rojas Bustos
126	15765525-6	Marco Esteban Galvez Sanchez
127	9674071-9	Marco Cruces Arévalo
128	14252616-6	Marco Inostroza Cordero
129	9967829-1	Marco Morgado Carrasco
130	13426249-4	Marco Antonio Villalon Mascayano
131	13027652-0	Marcela Ibarra Araya
132	17708763-7	Maria Paz Soto Lizana
133	12887579-4	Maria Ardiles Araya
134	15982157-9	Marianella ictoria Muñoz Espinoza
135	16900726-8	Marie Clarier Belmar Herrera
136	12079287-3	Marlene Cristina Reyes Lemp
137	13698699-6	Mauricio Carranza Fuentes
138	12475969-2	Mauricio Cartagena Sanchez
139	7066022-9	Mauricio Campos Campos
140	14048347-8	Mauricio Fuentes Celsi
141	12515087-k	Mauricio Ramírez Zamora
142	19046850-K	Mariana Lidia Aravena Otelo
143	16559109-7	Michelle Mendieta Araya
144	15025225-3	Michael Riquelme Saguez
145	15055530-2	Miguel Fernandez Marambio
146	14470469-K	Miguel Angel Muñoz Farias
147	13745004-6	Miguel Paucay Fernández
148	12866291-k	Miguel Orellana Cofre
149	13282747-8	Mirko Antonio Atlagich Robledo
150	12833537-4	Mitchel Contreras Goméz
151	13635315-2	Miguel Salas Valencia
152	9583391-8	Moisés Aqueveque González
153	9831793-7	Nelson Recabarren Ávila
154	16857462-2	Nicolas Arriagada Urzua
155	17678459-8	Oscar Briones Ossandón
156	10370052-3	Oscar Felipe Abarzua Cofre

Nº	RUT	NOMBRE COMPLETO
157	18961811-5	Pablo Henriquez Torres
158	10003485-9	Pablo Gómez Mery
159	17010763-2	Pablo Montecinos Araya
160	12100561-1	Patricio Castillo Munizaga
161	13675221-9	Patricio Uribe Ramos
162	16661574-7	Patricio Quiroga Ferruz
163	11612904-3	Patricio Diaz Figueroa
164	12898593-k	Patricio Palma Contreras
165	19133166-4	Paula Callejas Pinilla
166	12837194-k	Paula Serrano Vilche
167	16203139-2	Pía Cáceres Cáceres
168	12951325-k	Ramssey Barrera Jimenez
169	12034393-9	Raúl Contreras Ramírez
170	11841138-2	Ricardo Carrasco Hernandez
171	12459972-5	Ricardo Cruz Malverde
172	9426001-9	Ricardo Godoy Cortes
173	9663285-1	Ricardo Huilipan Cisterna
174	15250455-1	Ricardo Mendoza Geeregat
175	15735473-6	Renato Espinoza Espinoza
176	9129123-1	Roberto Cralos Avensaño Muñoz
177	14601568-9	Roberto Alvarez Alzamora
178	10177520-8	Roberto Vicencio López
179	12898592-1	Robinson Palma Contreras
180	9868768-8	Rodolfo Valenzuela Mora
181	7726123-0	Rodolfo Pizarro Varas
182	16123701-9	Rodrigo Agüero Meza
183	16560266-8	Rommy James Dorador Alfaro
184	12850866-k	Rodrigo Jaccard Salvatierra
185	15879622-8	Rodrigo Javier Pinto Orellana
186	14451679-6	Rodrigo Maldonado Gutierrez
187	12424793-4	Rodrigo Mancilla Vasquez
188	12888197-2	Rodrigo Muñoz Manriquez
189	10226260-3	Rolando Rojas Galaz
190	17060803-8	Sebastian Irribarra Cadenas
191	18767091-8	Sebastian Astorquiza Trucoo
192	16501279-8	Sebastian Gormaz Silva
193	17725330-8	Susan Gonzalez Ahumada
194	16412708-7	Teresa Noemi Sanchez Olivares
195	13357463-8	Tommy Surijanovic Cortes
196	13635264-4	Valeska Galdames Gallardo
197	12913195-0	Víctor Hernández Nuñez
198	15959998-1	Victor Ormazabal Hernandez
199	10801823-2	Victor sepulveda Rocco
200	11439493-9	Víctor Santana Rivera
201	17426675-1	Victor Gabriel Venegas
202	11878584-3	Yuri Marcelo Seguel Vilches

CONVENIO COLECTIVO

2022 - 2025

ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA Y
SINDICATO DE SUPERVISORES DE EMPRESA
ANGLO AMERICAN CHILE LIMITADA

AngloAmerican

SINDICATO DE SUPERVISORES
ANGLOAMERICAN CHILE