

KINROSS

Safeground

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo	
Nº seguimiento: GDC-301/2025/E381217	
Nº expediente:	Creación: 21/12/2025 09:47
E381217/2025	Recepción: 21/12/2025 09:47
	Impresión: 21/12/2025 09:47

Copiapó, 22 de diciembre de 2025

Sra.

Lina Arnello Pessini

Inspectora Provincial del Trabajo

Copiapo

Presente

**Mat.:** Ingreso Contrato Colectivo MDO – Sindicato N°1 de Trabajadores.

**Adj.:** Contrato Colectivo MDO – Sindicato N°1 de Trabajadores.

De nuestra consideración,

Por medio de la presente, Patricio Campos Plaza, en representación de Compañía Minera Mantos de Oro, hace entrega de Ingreso a Inspección Provincial del Trabajo Copiapó de: **Contrato Colectivo Compañía Minera Mantos de Oro y Trabajadores de Sindicato N°1 Empresa Compañía Minera Mantos de Oro**, el cual se encuentra debidamente firmado por los representantes de MDO y el Sindicato.

Sin otro particular, le saluda atentamente,

  
**Patricio Campos Plaza**  
**Superintendente de Recursos Humanos**  
**COMPAÑÍA MINERA MANTOS DE ORO**



## CONTRATO COLECTIVO COMPAÑÍA MINERA MANTOS DE ORO

En Copiapó, a 19 de diciembre de 2025, entre **Compañía Minera Mantos de Oro**, domiciliada en esta ciudad, calle Los Carrera N° 6651, representada por el Director Operaciones Mina, don Gabriel Urrea Castillo, el Director de Finanzas, don Claudio Bustos Alarcón, y el Superintendente de Recursos Humanos, don Patricio Campos Plaza, del mismo domicilio, en adelante también e indistintamente "la Empresa" o "la Compañía", por una parte; y por la otra, el **Sindicato de Trabajadores de Empresa Compañía Minera Mantos de Oro**, representados por su Directorio, formado por su Presidente, don Edgard Robinson Salas Araya, su Secretario, don Alexis Olguín Flores, su Tesorero, don Andrés Ariel Aguilar Cortes y la representante doña Andrea Véliz Garriga, todos domiciliados para estos efectos en calle O'Higgins N° 150, Copiapó, en adelante también e indistintamente "El Sindicato", se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

### 1.- OBJETO

El presente Contrato Colectivo establece el régimen de remuneraciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo que regirán entre la Empresa y los Trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Empresa Compañía Minera Mantos de Oro, debidamente individualizados en el Anexo "A" de este instrumento, que firmado por los contratantes se entiende formar parte de este Contrato Colectivo para todos los efectos legales.

En consecuencia, este Contrato Colectivo, a contar de su entrada en vigencia, pondrá término de inmediato y en su totalidad a la vigencia del Contrato Colectivo suscrito entre las mismas partes con fecha 03 de octubre de 2022, reemplazándolo íntegramente y, asimismo, sustituirá íntegramente todo otro contrato, convenio, acuerdo preexistente o documento complementario de estos últimos, cualquiera sea su forma o denominación, y los derechos y obligaciones emanados de ellos, como también toda costumbre o práctica, todos los cuales serán reemplazados por las cláusulas que aquí se estipulan, con excepción a lo previamente indicado.

### 2.- DEFINICIONES

- a) **Año calendario o Año:** Es el periodo de doce (12) meses que se extiende entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del mismo año.
- b) **Compañía Minera Mantos de Oro, MDO, Empresa, Empleador:** Cada vez que en el presente Contrato Colectivo se mencione alguna de las expresiones indicadas, se entenderá que se alude a la Compañía Minera Mantos de Oro, incluyendo la faena y sus oficinas.
- c) **Contrato Colectivo de Trabajo, Contrato o Instrumento Colectivo:** Estas expresiones se refieren al presente Contrato Colectivo de Trabajo, cuyas cláusulas se especifican en este documento.



- d) **Cargas Familiares:** Cuando en el Contrato Colectivo se haga mención a "cargas familiares" se entenderá que son todas aquellas reconocidas o en trámite de reconocimiento por el organismo previsional respectivo.
- e) **Hijos:** La expresión "hijos" comprenderá indistintamente a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, legitimados y adoptados conforme a la ley; vínculos que suponen filiación efectiva y reconocida por el Estado, y siempre que las personas definidas como "hijos" sean cargas familiares.
- f) **Trabajador o Trabajadores:** Trabajadores o trabajadoras que tienen contrato indefinido vigente con MDO y que son parte del listado de socios anexo.
- g) **Padre o Madre:** Cuando en el Contrato Colectivo se haga mención expresa o indirectamente al término "madre o "padre", se entenderá que se alude a los padres biológicos del trabajador o aquellos que lo hubieren adoptado legalmente.
- h) **Sindicato:** Denominación que corresponderá al Sindicato de Trabajadores N° 1 de la Compañía Minera Mantos de Oro.
- i) **Suegros:** Cuando en el Contrato Colectivo se haga mención expresa o indirectamente al término suegros se referirá indistintamente a "suegra" o "suegro", y se entenderá que se alude al padre o madre (por filiación efectiva) del cónyuge del trabajador o que lo hubieren adoptado legalmente.
- j) **Sueldo base:** Se hace presente que cada vez que en el presente instrumento se haga referencia al "sueldo base" o "sueldo base mensual" del trabajador, se referirá única y exclusivamente a aquel convencionalmente definido en los contratos individuales de trabajo bajo tal nomenclatura, excluyéndose de este concepto cualesquiera otras remuneraciones en dinero o especie, sean estas asignaciones, bonos u otros estipendios que pudieren tener igual o similar naturaleza.
- k) **Valores de las remuneraciones y beneficios:** todos los montos y cantidades expresadas en moneda de curso legal, o bien, las sumas expresadas en Unidades de Fomento o cualquiera otra moneda o unidad reajutable, señaladas en el presente Contrato, se refieren a montos brutos, antes de los impuestos o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido.

### 3.- REAJUSTES

Los beneficios expresados más adelante, se reajustarán en el 100% de la variación del I.P.C. determinado por el I.N.E., cada cuatro (4) meses, considerando la variación del cuatrimestre anterior. Dichos reajustes se harán efectivos para cada año de vigencia del presente Contrato en los meses de Enero considerando la variación del I.P.C. correspondientes al período septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año anterior; en el mes de Mayo de cada año, considerando la variación del I.P.C. verificado en el período correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo y abril del mismo año; y, finalmente, en el mes de Septiembre,



considerando la variación del I.P.C. para el periodo comprendido entre los meses de mayo, junio, julio y agosto.

Si el resultado del IPC del cuatrimestre respectivo, fuese negativo, este efecto no será considerado para el cálculo del referido reajuste. En este evento el índice será considerado como equivalente o igual a cero.

Los beneficios a los que se hace referencia en el párrafo primero son:

1. Sueldo Base
2. Bono de Producción
3. Bono Turno Noche
4. Bono por Continuidad Operacional
5. Bono de Defunción (fallecimiento del trabajador)
6. Bono Presentismo

Las partes dejan constancia que los valores de los beneficios antes referidos se encuentran debidamente reajustados al mes de diciembre de 2025, de forma tal que el primer reajuste que debe hacerse efectivo por aplicación de este contrato colectivo se efectuará en el mes de mayo de 2026.

#### **4.- GRATIFICACIÓN LEGAL**

La Empresa pagará a los trabajadores que estén sujetos al presente Contrato Colectivo de Trabajo una gratificación legal anual de 4,75 ingresos mínimos mensuales, que se pagará en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado. Esta suma se pagará en un doceavo (1/12) mensual de los referidos 4,75 ingresos mínimos mensuales, conjuntamente con el Sueldo Base Mensual. La gratificación establecida en esta cláusula se pagará en ejercicio de la opción establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, independientemente de los resultados tributarios de la empresa.

#### **5.- AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS**

La Empresa pagará a cada trabajador, el día 15 de Septiembre de cada año, un Aguinaldo de Fiestas Patrias por un monto de UF 10 (diez UF), en su valor al 9 de Septiembre del año respectivo.

#### **6.- AGUINALDO DE NAVIDAD**

La Empresa pagará a cada trabajador, el 15 de Diciembre de cada año, un Aguinaldo de Navidad ascendente a la suma de UF 13 (trece UF), en su valor al 9 de Diciembre del año respectivo.

#### **7.- BONO POR TURNO DE NOCHE**

A cada trabajador que se desempeñe en turno de noche (20 a 8 hrs.), la Empresa, pagará un bono de \$11.991.- (once mil novecientos noventa y un pesos) por cada turno efectivamente trabajado. Si el trabajador no completare el turno, tendrá igualmente derecho a este bono si se hubiere desempeñado en él durante más de 4 horas.

#### **8.- BENEFICIOS ESCOLARES PARA HIJOS DE TRABAJADORES**

Los trabajadores podrán optar entre las siguientes alternativas:

- a) Incorporar a sus hijos al Colegio San Lorenzo, pudiendo disfrutar de las subvenciones otorgadas por la Empresa, ascendentes al 100% de la cuota de incorporación y al 100% de las cuotas mensuales. Las sumas a que asciendan estas subvenciones tendrán el carácter de beca para los efectos tributarios por la parte que correspondiere y de bono por el complemento.

La incorporación al Colegio San Lorenzo quedará sujeta a la disponibilidad de cupos para alumnos que tenga el Colegio para los distintos niveles y al cumplimiento de los requisitos de ingreso establecidos por esta Institución; o bien:

- b) Percibir una Beca de Escolaridad, por cada hijo carga familiar reconocida, que se pagará a los trabajadores de la Empresa con contrato de plazo indefinido, de acuerdo a las siguientes condiciones.

▪ Hijos entre 2 a 4 años	UF 12
▪ Prekinder, Kinder	UF 19
▪ Enseñanza Básica	UF 19
▪ Enseñanza Media Científico-Humanista	UF 19
▪ Enseñanza Media Técnica-Comercial	UF 19
▪ Enseñanza Técnico Profesional	UF 34
▪ Enseñanza Universitaria Pública o Privada	UF 48

El beneficio se pagará por cada hijo de trabajador afecto a este Contrato que tenga calidad de carga familiar reconocida, cuya edad se encuentre entre los cuatro y hasta cumplir los veinticuatro años de edad (al 31 de Diciembre de



cada año) y que esté efectivamente asistiendo a un establecimiento educacional reconocido por el Estado. Este beneficio se pagará únicamente por los hijos cargas familiares reconocidas de los trabajadores y podrá ser solicitado hasta el 10 de abril del mismo año, previa presentación del correspondiente comprobante de matrícula o certificado de alumno regular.

El trabajador contratado a contar del mes de mayo de un año determinado tendrá derecho a este beneficio solo a contar del año calendario siguiente al de su contratación, esto es coincidiendo con el año escolar que se inicia en marzo del año posterior al de su fecha de contratación.

Este bono escolar se otorgará al trabajador, por el tiempo de duración de los planes de estudio, acreditando anualmente con el correspondiente certificado de matrícula.

Los períodos de práctica, memorias, seminarios de titulación y Post Grados no dará derecho a este bono.

A petición expresa del trabajador, se podrá otorgar un adelanto de este bono junto con el anticipo de remuneraciones del mes de febrero de cada año (día 15 del mes). En este caso el trabajador tendrá un plazo, hasta el 10 de abril del año de otorgamiento del beneficio, para presentar los comprobantes de matrícula correspondientes. En caso de no efectuar este trámite, los valores otorgados por este beneficio, le serán descontados en la liquidación del mes de abril del mismo año, constituyendo este instrumento suficiente autorización para realizar el mencionado descuento.

#### **9.- BENEFICIOS ESCOLARES PARA TRABAJADORES**

La Empresa pone a disposición de todos los trabajadores afectos a este contrato colectivo, un máximo de 18 becas de estudio, cuyo objetivo es única y exclusivamente ayudar económicamente al trabajador en aquellos estudios universitarios o técnico profesionales que tengan relación directa con las actividades principales de la Empresa. La beca es aplicable sólo a carreras técnico profesionales de 4 a 6 semestres y a carreras universitarias de 8 o más semestres. El monto a financiar para cada beneficiario según corresponda será de:

- Enseñanza Técnico Profesional                      UF 38
- Enseñanza Universitaria Pública o Privada      UF 50

Para estos efectos las partes entienden que el máximo de 18 becas, está disponible para todos los trabajadores rol empleado de trabajadores del Sindicato N° 1. No obstante, tendrán preferencia para optar a 6 de estas becas aquellos trabajadores que no tengan hijos que sean carga familiar.

La selección de los trabajadores afectos a este beneficio se efectuará de común acuerdo entre el sindicato y la empresa, a través de un representante del Sindicato y de Recursos Humanos. Para este efecto se tendrá en consideración aspectos tales como: presentismo, evaluaciones, amonestaciones y otros de carácter laboral o disciplinario del trabajador postulante.

En la medida que los trabajadores becados vayan terminando sus estudios, los cupos liberados podrán ser ocupados por otros interesados, de manera de mantener siempre no más de 18 becas en vigencia. Este beneficio se entregará por única vez durante la permanencia del trabajador en la Empresa.

#### 10.- **BONO DE PRODUCCIÓN**

Considerando la necesidad de medir el real aporte de los trabajadores en la eficiencia de la operación, se establece un Bono de Producción Mensual como a continuación se detalla.

##### **A.- Generalidades**

- Pago mensual
- Se establece Tabla con valores (\$) mínimos y máximos en su valor mensual
- Se incorpora Tabla de Factor de Asistencia
- Las metas se fijan en función del Budget aprobado por la Empresa.

El budget será informado formalmente y por escrito por la Empresa al Sindicato a más tardar el 15 de enero del año en que se aplicará.

##### **B. Bases de cálculo del Bono de Producción Mensual**

- **Toneladas Movimiento Mina:** Representa el total de toneladas mensuales movidas en la mina.
- **Toneladas Procesadas Planta:** mineral ingresado al proceso de la Planta medido en correa transportadora N°2 (CT2). Representa el total de toneladas mensuales procesadas en la Planta
- **Cantidad de Onzas de Oro Equivalente en el Mes:** Representa el total de onzas de oro equivalentes producidas en el mes, es decir, onzas de oro



equivalentes que se fundieron durante el mes.

- **Costo Unitario de Producción [USD/oz au eq]:** Corresponderá a todos los gastos requeridos para producir, los cuales según la definición de la Empresa corresponde a: gastos Mina, Planta, Administración de Sitio. El costo se expresará de forma unitaria, o sea el gasto será dividido por la producción de onzas de oro equivalente, según calendario de cierre producción determinada.

Los cuatro indicadores enunciados formarán parte del cálculo respectivo con el peso relativo (%) que a continuación se especifican, el que ya se encuentra incorporado en los valores correspondientes de las Tablas de cumplimientos que más adelante se detallan:

- Toneladas Movimiento Mina..... 30%
- Toneladas Procesadas Planta ..... 30%
- Cantidad de Onzas de Oro Equivalente del mes.....30 %
- Costos Unitarios de Producción.....10%
- Puntos del Indicador Operacional: Se establecerán de acuerdo al último budget aprobado por el Directorio de la Empresa.

### C.- Algoritmo de Cálculo

El algoritmo de cálculo se representa de la siguiente manera:

$$\text{Fórmula: } (VBtm + VBtp + VBop + VBco) \times Fa$$

Donde:

**VBtm:** Valor Bono por Tonelaje Movimiento Mina, de acuerdo al cumplimiento dado por la fórmula:  $(tmm A / tmm R) \times 100$

**VBtp:** Valor Bono por Tonelaje Procesado Planta, de acuerdo al cumplimiento dado por la fórmula:  $(tppp A / tppp R) \times 100$



**VBop:** Valor Bono por Onzas de oro equivalente, de acuerdo al cumplimiento dado por la fórmula:  $(\text{opm A} / \text{opm R}) \times 100$

**VBco:** Valor bono por Costos Unitarios de Producción, de acuerdo al cumplimiento dado por la fórmula:  $(\text{ctp A} / \text{ctp R}) \times 100$

Donde:

- tmm: toneladas movidas en la mina
- tppp: toneladas procesadas en planta (Medidas en CT N°02)
- opm: onzas de oro equivalentes producidas en el mes (onzas fundidas en el mes)
- ctp: Costos unitarios de producción del mes
- A: Valor Actual de la variable
- R: Valor referencial de la variable (budget)

#### D.- Tabla Referencial para cálculo del bono

Toneladas Movimiento Mina - Ponderación 30%	
% Cump.	Nuevo Valor
<95%	\$ -
95%	\$ 55.385
96%	\$ 59.552
97%	\$ 64.032
98%	\$ 68.852
99%	\$ 74.032
100%	\$ 90.000
101%	\$ 94.499
102%	\$ 99.225
103%	\$ 104.187
104%	\$ 109.394
105%	\$ 114.865

Toneladas Procesadas Planta - Ponderación 30%	
% Cump.	Nuevo Valor
<95%	\$ -
95%	\$ 55.385
96%	\$ 59.552
97%	\$ 64.032
98%	\$ 68.852
99%	\$ 74.032
100%	\$ 90.000
101%	\$ 94.499
102%	\$ 99.225
103%	\$ 104.187
104%	\$ 109.394
105%	\$ 114.865

106%	\$	120.607
107%	\$	126.638
108%	\$	132.969
109%	\$	139.618
110%	\$	146.600
111%	\$	153.929
112%	\$	155.942
113%	\$	156.948
114%	\$	157.955
115%	\$	158.961
116%	\$	159.968
117%	\$	160.974
118%	\$	161.981
119%	\$	162.987
120%	\$	163.994
> 120%	\$	165.000

106%	\$	120.607
107%	\$	126.638
108%	\$	132.969
109%	\$	139.618
110%	\$	146.600
111%	\$	153.929
112%	\$	155.942
113%	\$	156.948
114%	\$	157.955
115%	\$	158.961
116%	\$	159.968
117%	\$	160.974
118%	\$	161.981
119%	\$	162.987
120%	\$	163.994
> 120%	\$	165.000

Cantidad Onzas de Oro Equivalente Mes - Ponderación 30%	
% Cump.	Nuevo Valor
<95%	\$ -
95%	\$ 55.385
96%	\$ 59.552
97%	\$ 64.032
98%	\$ 68.852
99%	\$ 74.032
100%	\$ 90.000
101%	\$ 94.499
102%	\$ 99.225
103%	\$ 104.187
104%	\$ 109.394
105%	\$ 114.865
106%	\$ 120.607
107%	\$ 126.638
108%	\$ 132.969
109%	\$ 139.618

Costo Unitario de Producción (USD/oz au eq) - Ponderación 10%	
% Cump.	Nuevo Valor
> 105%	\$ -
105%	\$ 18.462
104%	\$ 19.851
103%	\$ 21.344
102%	\$ 22.951
101%	\$ 24.677
100%	\$ 30.000
99%	\$ 31.500
98%	\$ 33.075
97%	\$ 34.729
96%	\$ 36.465
95%	\$ 38.288
94%	\$ 40.202
93%	\$ 42.213
92%	\$ 44.323
91%	\$ 46.539

110%	\$	146.600	90%	\$	48.867
111%	\$	153.929	89%	\$	51.310
112%	\$	155.942	88%	\$	51.981
113%	\$	156.948	87%	\$	52.316
114%	\$	157.955	86%	\$	52.652
115%	\$	158.961	85%	\$	52.987
116%	\$	159.968	84%	\$	53.323
117%	\$	160.974	83%	\$	53.658
118%	\$	161.981	82%	\$	53.994
119%	\$	162.987	81%	\$	54.329
120%	\$	163.994	80%	\$	54.665
> 120%	\$	165.000	< 80%	\$	55.000

El Bono de Producción tendrá un valor mensual mínimo garantizado de \$100.000.- (cien mil pesos), considerando la sumatoria de todos sus componentes.

Será condición necesaria para tener derecho a percibir este incentivo, que el trabajador tenga contrato de trabajo vigente al momento del pago de éste, excluyendo aquellos trabajadores que se encuentren contratados para proyectos especiales no relacionados al proceso productivo y será de cargo del trabajador las deducciones por impuestos y las cotizaciones correspondientes.

Para los efectos del cálculo del Bono de Producción establecido en el presente Contrato Colectivo, las partes acuerdan que en la aplicación del Factor de Ausentismo no se considerarán los Permisos Pagados según lo preceptuado en el número 24 del presente Contrato, como asimismo los permisos por Trabajo Sindical a que hace mención el número 37 A de este mismo instrumento. En el evento de ausencia de uno o más trabajadores con la finalidad de asistir a actividades de capacitación u otras expresamente autorizadas por la compañía, tampoco serán consideradas como ausencias para el cálculo del mencionado Bono de Producción.

**Factor de Ausentismo: Fa.** La tabla del FA es la siguiente:

Tabla Fa	
Días ausentismo	Fa (%)
0	100%
1	96%
2	91%

3	84%
4	76%
5 o más	0%

**11.- BONO POR RESULTADOS (Evaluación Global MDO)**

Este Bono estará basado en el índice de evaluación global que Compañía Minera Mantos de Oro obtiene anualmente de Kinross Gold Corporation, que administra a la Empresa. Este índice es un reflejo de la gestión integral de la Empresa, y considera aspectos tales como seguridad, housekeeping, producción, costas, medio ambiente, protección industrial, relaciones laborales, relaciones con la comunidad, nuevos negocios, adición de reservas, adición de valor, manejo financiero, etc. Esta parte se calculará de acuerdo a la siguiente Tabla:

Calificación	Bono \$
80%	\$234.573
85%	\$249.231
90%	\$263.895
95%	\$278.555
100%	\$293.215
105%	\$307.875
>110%	\$322.536

En el evento que el porcentaje de cumplimiento arroje una fracción, este se ajustará al entero más próximo.

Condición de pago: La evaluación mínima que dará derecho al pago del Bono anual es de un cumplimiento de MDO superior a un 80%.

Se pagará desde un cumplimiento de un 80% hasta un 110%. En el evento que el porcentaje de cumplimiento no esté reflejado en la tabla (ej.: 97%) se pagará en forma proporcional a las cifras entregadas en esta.

El pago de este Bono se realizará en el mes de Marzo de cada año, cumplidas las condiciones precedentes. Si el Trabajador hubiese iniciado su relación laboral con posterioridad al 01 de enero del año a que hace referencia el Bono, éste se pagará en forma proporcional al ingreso.

## 12.- BONO POR CONTINUIDAD OPERACIONAL

La Empresa pagará mensualmente un Bono por Continuidad Operacional de \$240.000.- (doscientos cuarenta mil pesos) a los trabajadores de las Gerencias de Mina y Planta, por la prestación efectiva de sus servicios en los turnos que deben trabajar en cada mes. En el caso de los trabajadores con licencia médica, el bono se pagará en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

Para todos los efectos de esta estipulación, el concepto de continuidad operacional implica que el trabajador debe realizar las siguientes prácticas a la entrada y salida del turno:

- a) Usar las casas de cambio a la entrada y salida del turno según las necesidades operacionales y/o de seguridad.
- b) Independiente de la necesidad de usar o no casa de cambio, los trabajadores deben presentarse a sus respectivos lugares de trabajo vestidos con ropa de trabajo y sus implementos de protección personal con la debida anticipación para permitir una adecuada recepción y entrega del turno.
- c) Recibir el equipo o instalación y observaciones del trabajador del turno saliente.
- d) Entregar su equipo o instalación y observaciones al trabajador del turno entrante.
- e) En caso que sea requerido presentarse a reunión de coordinación previo al inicio del turno.

El pago de este bono por continuidad operacional, será imputable a cualquier pago que por concepto de tiempo de traslado, uso de casa de cambio al inicio o término de la jornada laboral, se disponga por la legislación laboral o se instruya por la autoridad administrativa.

Del mismo modo, este bono será incompatible con cualquier otro bono que se esté pagando o se pague en el futuro por concepto de traslado.

El bono pactado en esta cláusula será pagado durante el feriado y permisos legales.



**13.- BONO DE PRESENTISMO**

La Empresa pagará mensualmente un bono de \$95.000 (noventa y cinco mil pesos) al Trabajador por su asistencia a cada turno de trabajo. El bono se devengará en proporción a los días efectivamente trabajados en los ciclos de trabajo correspondientes. Si el Trabajador se ausentara por 5 o más días de los ciclos de trabajo del mes, no devengará el Bono de Presentismo de dicho mes. Los días de ausencia justificados por uso de feriado o permisos legales serán considerados como trabajados para efectos del pago de este Bono.

**14.- BONO DE REEMPLAZO**

El trabajador que por instrucciones escritas de su jefatura reemplace a otro en un cargo de mayor escala y/o cargo, o bien, deba reemplazar a un supervisor, recibirá un bono de reemplazo equivalente a \$17.018 - (diecisiete mil dieciocho pesos) por cada día en que se haga efectivo tal reemplazo. El bono se pagará desde el primer día en que se ejecute por el trabajador las labores en reemplazo y también considerarán los descansos asociados.

Para detalles de la correcta activación del reemplazo, se debe acudir a documento "Guía para la gestión de reemplazos en la Operación".

Si el reemplazo se extiende por más de 3 meses consecutivos, el trabajador deberá retornar a su cargo, sin perjuicio de la evaluación que la Empresa decida efectuar con el fin de determinar eventualmente su promoción.

**15.- INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO**

**A) Renuncia voluntaria.**

Los trabajadores que por Renuncia Voluntaria dejen de pertenecer a la Empresa, tendrán derecho a percibir, por cada año de servicio y fracción superior a seis (6) meses prestados continuamente en la Empresa, una indemnización equivalente a



30 días de Sueldo Base, de acuerdo al límite de cupos que se establece más adelante.

Para los efectos de la presente indemnización los comparecientes reconocen y aceptan que esta indemnización se aplicará con el tope máximo de 11 años para el cálculo respectivo. Adicionalmente, se establece que dicho beneficio solo será otorgable a los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de 3 años de servicios continuos en la Empresa.

Podrán acogerse al beneficio contemplado en esta cláusula, un máximo de trabajadores de acuerdo al número de socios activos al sindicato según tabla:

- 0 a 60 trabajadores: 3 cupos
- 61 a 120 trabajadores: 6 cupos
- Más de 121 trabajadores: 9 cupos

Adicionalmente se considera un máximo de 3 cupos por cada año para socios del sindicato que acrediten salud incompatible, de acuerdo a certificación de la Mutualidad.

La sumatoria de todos los cupos no podrá exceder de 12 por cada año.

Los cupos antes señalados se generan por cada año calendario. Para efectos de determinar los cupos respectivos, se tomará como base de cálculo (número de socios activos) el promedio de socios con afiliación vigente al Sindicato durante el año inmediatamente anterior a aquel en que se otorgue este beneficio.

El presente beneficio podría ser ejecutado respecto de un (1) Trabajador por mes calendario, como máximo.

Con todo, para optar a este beneficio cada trabajador deberá tener una antigüedad mínima de 3 años en el Sindicato.

#### **B) Muerte del trabajador**



En caso de muerte del trabajador, la Empresa pagará la indemnización voluntaria a que se refiere esta cláusula a los herederos del trabajador fallecido.

#### **16.- INSTALACIONES DE CAMPAMENTO**

La Empresa pondrá a disposición de sus trabajadores que deban permanecer en Campamento, las instalaciones básicas que provean de adecuado resguardo, descanso, higiene y entretención durante su permanencia en el mismo.

#### **17.- COLACIÓN**

Los trabajadores tendrán derecho a colación con cargo a la Empresa, mientras estén en la faena cumpliendo funciones encomendadas por la Empresa.

El tiempo destinado a utilizar el servicio de almuerzo, será de 1 (una) hora cronológica para el personal en turno respectivo, alcanzándose con ello un tiempo de trabajo efectivo de once (11) horas cronológicas, considerando un tiempo de traslado razonable.

De manera excepcional por necesidades operacionales los trabajadores podrán acordar con el supervisor consumir alimentos en el sitio de trabajo, fuera de comedores móviles o casino, en tanto el lugar tenga resolución sanitaria correspondiente y los trabajadores cuenten con una hora efectiva para colación.

#### **18.- MOVILIZACION**

##### **18.1. Movilización Copiapó**

La Empresa dispondrá de autobuses para el traslado de los trabajadores que se desempeñen en faena desde la ciudad de Copiapó hacia los yacimientos que se encuentren en explotación y para su retorno a la ciudad de Copiapó.

##### **18.2. Asignación de Movilización**

La Empresa pagará a cada Trabajador una asignación mensual de movilización de \$95.000 (noventa y cinco mil pesos), que se devengará en proporción a los días efectivamente trabajados en los ciclos de trabajo



correspondientes. Esta asignación no se pagará en caso de licencias médicas y ausencias sin justificación legal.

**19.- ROPAS DE TRABAJO**

Las ropas de trabajo que la Empresa proporcione a sus trabajadores serán, de acuerdo a las circunstancias y en la forma y oportunidades que se estimen adecuadas a las condiciones físicas y climáticas propias de las zonas de operación.

En el presente Contrato la Empresa se compromete a entregar ropa de trayecto, la que consiste en un pantalón de mezclilla y camisa vestir, la cual será suministrada 1 vez al año. Adicionalmente se entregará una casaca de vestir de Compañía Minera Mantos de Oro, cada 2 años.

La entrega de esta ropa será durante el mes de abril de cada año.

**20.- JORNADA DE TRABAJO**

Dada las expresas autorizaciones de Sistemas Excepcionales de Distribución de Jornadas de Trabajo y Descansos vigentes con la que la Empresa organiza sus operaciones, se acuerda lo siguiente:

Días de Vacaciones: El número de días de vacaciones será, para todos los efectos legales, de un total de 15 días hábiles, contados posterior a los días de descanso a que dieron origen los días efectivamente trabajados del último ciclo trabajado antes del feriado.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa establece para el personal con jornada especial de 7x7, un sistema que les permite tomar vacaciones cada ocho (8) meses, es decir, tres periodos de vacaciones, correspondientes a 2 semanas o 10 días hábiles por cada periodo, en un lapso de veinte y cuatro (24) meses.

- Bonificación por Trabajo en Días Feriados: Los trabajadores que se encuentren laborando en las fechas más adelante indicadas, recibirán un pago, equivalente a 12 horas con un recargo igual al 50%, por sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

Las fechas que darán derecho a tal beneficio son:



- 1° de Enero
- Semana Santa (2 días)
- 1° de Mayo
- 21 de Mayo
- 29 de Junio
- 16 de Julio
- 15 de Agosto
- 18 y 19 de Septiembre
- 12 de Octubre o según feriado del calendario oficial de Chile.
- 1°Noviembre,
- 8 de Diciembre
- 25 de Diciembre,
- Y las demás que una ley de la República declare oficialmente como días feriado, tales como, por ejemplo: los días en que se efectúan las elecciones presidenciales, parlamentarias y municipales.

Los trabajadores que laboren en el turno día que inicia 1° de enero o turno día que inicia el 25 de diciembre tendrán un recargo adicional del 25%, por sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

## 21.- BONO DE VACACIONES

La Empresa otorgará a cada trabajador un Bono de Vacaciones cuyo monto y devengo dependerá de la alternativa por la que opte el Trabajador entre las dos siguientes:

### **21.1. Alternativa A: Bono de Vacaciones por uso íntegro y continuo de feriado en un año**

La Empresa pagará un Bono de Vacaciones equivalente a un 70% del Sueldo Base, por una sola vez en el año calendario, al trabajador que haga uso íntegro y continuo de su feriado legal anual de 15 días hábiles. El pago del bono se efectuará en el mes en que el trabajador haga uso de dicho feriado.

### 21.2. Alternativa B: Bono de Vacaciones por uso fraccionado de feriado en dos años

La Empresa pagará anualmente el equivalente a un 80% del Sueldo Base si en un lapso de dos años (24 meses) el Trabajador hace efectivo su derecho a feriado legal en 3 períodos de vacaciones (2 semanas o 10 días hábiles continuos por cada período) cada 8 meses. En esta alternativa, el Bono de Vacaciones se distribuirá en 3 períodos y se liquidará y pagará cuando el trabajador ejerza el derecho a feriado legal en cada período, de acuerdo al siguiente esquema:

Primer Período	66% del 80% del Sueldo Base
Segundo Período	66% del 80% del Sueldo Base, y
Tercer Período	66% del 80% del Sueldo Base

Adicionalmente, en cada oportunidad que haga uso de uno de los periodos de 10 días continuos de vacaciones, tendrá también derecho a recibir una Asignación Adicional Vacaciones equivalente a 7 UF.

La solicitud de vacaciones por 10 días continuos, y su beneficio adicional asociado (Asignación Adicional Vacaciones equivalente a 7 UF), establecerá el compromiso del trabajador de tomar durante tres oportunidades continuas, 10 días de vacaciones.

Si el Trabajador opta por la Alternativa B y dentro de los 24 meses correspondientes decide hacer uso de su feriado legal en un período distinto a 10 días hábiles, no tendrá derecho a percibir ninguno de los bonos establecidos en esta cláusula.

## 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas trabajadas en exceso a la Jornada Ordinaria de Trabajo, serán compensadas con un 100% de recargo sobre el valor de la hora normal calculada en función del Sueldo Base del trabajador respectivo.

Por cada llamada de emergencia, que tenga una duración efectiva menor o igual a 2 horas se cancelará un mínimo de 2 horas de sobretiempo. Lo anterior no regirá cuando se trate de trabajos de emergencia que impliquen una prolongación del turno normal.



**23.- APORTE EXAMEN OCUPACIONAL**

El Trabajador que realice su examen ocupacional durante su ciclo de descanso, en la entidad mutual, en la fecha y en el horario que la Empresa coordine para estos efectos, tendrá derecho al pago de la suma equivalente a 8 (ocho) horas extraordinarias, calculadas conforme a la cláusula anterior.

**24.- PERMISO REMUNERADO**

El trabajador tendrá derecho a 7 días corridos de permiso con goce de remuneración en caso de fallecimiento de su cónyuge o hijos y de 3 días efectivos en caso de fallecimiento de sus padres o suegros. En este último caso, el permiso se ampliará a 5 días efectivos si el fallecimiento o el funeral del fallecido tuvieron lugar fuera de la Tercera Región. En todos los casos, el permiso por fallecimiento deberá hacerse efectivo a partir del día del evento.

En el caso de nacimientos de hijos el permiso será de acuerdo a la legislación vigente.

Los permisos previstos en esta cláusula son imputables a los establecidos en la ley laboral.

**25.- LLAMADA DE EMERGENCIA**

Al trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos existente en la Empresa que, por una circunstancia de emergencia ocurrida durante las horas de descanso a que el trabajador tiene derecho durante los días que cumple su turno, sea citado a trabajar y efectivamente preste sus servicios en tales días y horas, el tiempo trabajado fuera del horario normal de trabajo será pagado como sobretiempo. En todo caso, por cada llamada de este tipo se pagará como mínimo una hora de sobretiempo.

Estando el trabajador en su ciclo de trabajo, solamente se devolverán las horas destinadas a atender los llamados de emergencia, cuando estos se produzcan pasado una hora desde la hora de término de turno, o faltando a lo menos una hora para que se inicie el turno normal del trabajador. En tal caso las horas de descanso serán de una extensión mínima equivalente al tiempo que trabajó en virtud del

llamado de emergencia, descanso adicional que se computará a contar del inicio del turno regular más próximo.

**26.- ASIGNACION DE NACIMIENTO**

La Empresa pagará a cada trabajador afecto al presente Contrato Colectivo, una Asignación de Nacimiento ascendente a \$191.491.- (ciento noventa y un mil cuatrocientos noventa y un pesos) brutos, cuando nazca un hijo/a del trabajador.

En caso que los padres del hijo/a sean ambos trabajadores de la Empresa, corresponderá a estos indicar a cuál de ellos se pagará esta Asignación. Este beneficio también aplicará para casos de adopción, con las mismas condiciones antes señaladas.

Para estos efectos, el trabajador deberá presentar el correspondiente certificado de nacimiento expedido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, o la sentencia de adopción correspondiente, dentro del plazo de treinta días contados desde el nacimiento o que acredita la adopción, el que deberá ser entregado en las oficinas Recursos Humanos.

**27.- BONO DE MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL**

MDO otorgará un Bono de Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil por un monto de \$95.745.- (noventa y cinco mil setecientos cuarenta y cinco pesos) brutos, a cada trabajador que contraiga matrimonio o celebre un acuerdo de unión civil.

Para tener derecho a este bono, el trabajador deberá acreditar el matrimonio o el acuerdo de unión civil con el correspondiente certificado emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, dentro del plazo de treinta días contados desde la celebración del mismo el que deberá ser entregado en las oficinas de Recursos Humanos.

**28.- BONO DE DEFUNCIÓN**

Se otorgará un bono de defunción de 23 UF, como reembolso de gastos originados por el fallecimiento de una carga familiar, de los padres del trabajador y/o de sus suegros.

En el caso del fallecimiento de un trabajador, la Compañía, reembolsará los gastos originados por el servicio funerario y de sepultura hasta un tope máximo de \$3.791.256.- (tres millones setecientos noventa y un mil doscientos cincuenta y seis pesos), esta cantidad será otorgada contra factura o pago directo del servicio.

**29.- LICENCIA DE CONDUCTOR**

La Empresa reembolsará el valor de las licencias para conductores y operadores de equipos pesados propios de las faenas.

Para el caso de equipos livianos la Empresa reembolsará el valor de las licencias para conductores y operadores, de acuerdo a las necesidades de la misma y sujeto a la aprobación del jefe de área respectiva.

**30.- PAGO ANTICIPADO DE SUBSIDIOS POR ENFERMEDAD**

La Empresa pagará a los trabajadores, en forma anticipada, los subsidios por cuenta de la Isapre o de la Mutual respectiva. En el caso de los trabajadores que no se encuentran afiliados al Plan Colectivo de Salud que la Compañía tenga vigente, el trabajador debe cobrar el subsidio respectivo en su Institución de Salud y reintegrarlo a la Compañía en un plazo no superior a 30 días. De no cumplir con esta normativa, el monto del subsidio anticipado por la Compañía, será descontado en forma íntegra de su remuneración del mes siguiente, ocasionando para el trabajador la pérdida automática de este beneficio.

El Trabajador autoriza desde ya a la Empresa para realizar los descuentos necesarios de sus remuneraciones, de conformidad al artículo 58 del Código del Trabajo. En caso que el contrato de trabajo termine por cualquier causa, el Trabajador deberá restituir el saldo insoluto, quedando la Empresa autorizada para descontar este monto de las indemnizaciones y demás haberes que se otorguen en el finiquito laboral.

La Compañía, pagara tres (3) días de los tres no cubiertos por la Institución de Salud, en el caso de licencias inferiores a 11 días. Este beneficio se otorgará en una sola oportunidad en cada año.

**31.- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**

La Empresa desarrollará actividades de capacitación consistentes con las necesidades de perfeccionamiento de sus trabajadores, los requerimientos de la Compañía, y considerando las sugerencias que efectúe el Comité Bipartito de Capacitación. Para todos los efectos, dichas actividades consideraran aspectos

teóricos y prácticos; los cuales podrán ser desarrollados bajo una metodología de clase expositiva y/o de autoaprendizaje, según lo determine el Área de Capacitación.

La polifuncionalidad que privilegia la Empresa, es un elemento fundamental en la marcha de toda empresa moderna, en la medida que se orienta a lograr un funcionamiento dinámico y eficiente como conjunto, y además a generar los espacios de crecimiento integral de cada uno de los empleados.

La capacitación determinada por la Empresa y que se realice en la ciudad de Copiapó fuera de la Jornada de Trabajo, se pagará en forma individual a los Trabajadores que efectivamente asistan al cien por ciento (100%) de dicha capacitación, considerando el recargo que la ley establece para las horas de sobre tiempo sobre el sueldo base en función de la jornada establecida de horas de trabajo para el sistema excepcional vigente de distribución de jornadas de trabajo y descansos acordados por la Empresa y sus Trabajadores. En ningún caso el pago por estas horas de capacitación serán menores a seis (6) horas, aunque las horas de capacitación sean menores a dichas seis (6) horas.

La Compañía programará anualmente cursos de entrenamiento en modalidad telemática para ser cursados por los trabajadores fuera de su jornada de trabajo. Los cursos deberán establecer con claridad su duración efectiva, de forma tal que el trabajador la pueda conocer antes de iniciarlos. El trabajador tendrá un plazo de 15 días para realizar el curso respectivo, desde que se le requiera, el que se realizará en el tiempo de descanso que libremente decida el trabajador.

El programa de entrenamiento obligatorio del trabajador podrá considerar un máximo de 8 horas en cada semestre calendario. El exceso de 8 horas de capacitación en el respectivo semestre será voluntario.

Los cursos en modalidad telemática señalados fuera de la jornada de trabajo, sean dentro del programa obligatorio o voluntario, serán pagados conforme a valor de hora extraordinaria, según su duración.

En caso de que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad judicial o administrativa, ordene, disponga, reconozca o declare procedente u obligatorias para la Compañía el pago de remuneraciones por estas actividades se entenderá que quedan comprendidas en el presente bono, de forma tal que se imputará a los pagos ordenados por la disposición legal, reglamentaria o de autoridad judicial o administrativa, según se trate.



### 32.- SEGURO COLECTIVO DE SALUD

La Empresa mantendrá si en el mercado existen ofertas, un contrato colectivo de Salud con una Isapre, de acuerdo a las opciones que dichas instituciones ofrezcan, el cual se registrará por las siguientes normas generales:

Cualquier trabajador de Compañía Minera Mantos de Oro con contrato indefinido, puede decidir, a su mejor conveniencia y de acuerdo a las condiciones particulares de la Isapre, el ingreso a este contrato que la Empresa tenga celebrado, o bien optar por otra institución de salud. En ambos casos el trabajador puede ingresar al Seguro Complementario de Salud mediante el pago de una prima mensual, que será de cargo de la Empresa, manteniéndose el sistema de pago actual a través de la liquidación de sueldo.

A través este seguro complementario, la Compañía de Seguros reembolsará al asegurado y dependientes, parte de los gastos efectivamente incurridos después de deducir cualquier beneficio o reembolso al que tenga derecho por parte de la entidad de salud a la que se encuentra afiliado. Es decir, este reembolso opera sobre las diferencias no cubiertas por la Isapre, y de acuerdo a las condiciones particulares de la Compañía de Seguros. El límite máximo anual a pagar por persona quedará sujeto a las condiciones del seguro complementario.

Este seguro quedará sin efecto al momento que el trabajador deja de pertenecer a la Compañía.

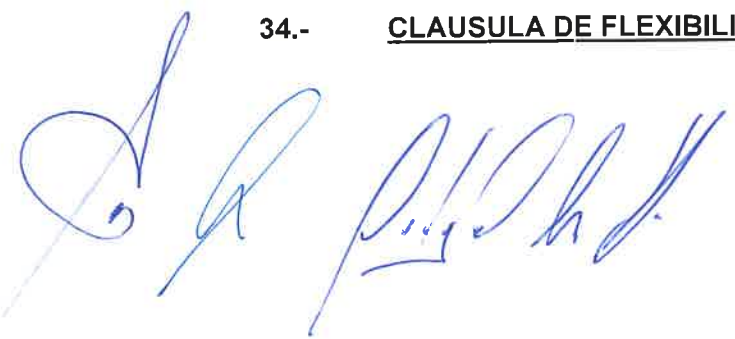
### 33.- SEGURO DE VIDA

La Empresa mantendrá en favor de sus trabajadores un Seguro Colectivo de Vida, cuyas primas serán de cargo exclusivo de la Empresa.

El seguro cubrirá 36 meses de Sueldo Base por muerte natural del trabajador y 48 meses de Sueldo Base por muerte accidental del trabajador, con un mínimo de 1.500.- UF y un máximo de 10.500.- UF por persona.

Este seguro quedará sin efecto al momento que el trabajador deja de pertenecer a la Compañía.

### 34.- CLAUSULA DE FLEXIBILIDAD Y TRABAJO A LARGO PLAZO

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the company and the employee, placed at the bottom of the document.



Atendiendo a los principios y la filosofía que inspire el presente Contrato Colectivo, las partes, de común acuerdo, se comprometen a revisar y/o modificar cualquiera de sus partes frente a cambios del entorno operacional y económico que contextualiza a la Empresa y al sector minero en general.

El recurrir a esta cláusula debe estar basado en objetivos concretos que no se aparten de nuestros valores y objetivos estratégicos, y resguardando por igual los intereses de la Empresa y el desarrollo y bienestar de nuestros trabajadores.

### **35.- ACUERDO DE EXTENSION DE BENEFICIOS**

La Empresa podrá extender de manera general o parcial las estipulaciones del presente Contrato Colectivo a los Trabajadores que no tengan afiliación sindical. Los Trabajadores a quienes se extienda el presente instrumento colectivo conforme a este párrafo, deberán pagar al Sindicato el 100% de la cuota sindical ordinaria, conforme al valor de ésta vigente en los estatutos del Sindicato a la fecha de suscripción del presente Contrato Colectivo, durante el período en que se les extiendan estos beneficios, para cuyo efecto, el monto correspondiente les será descontado por la Empresa.

En caso de que un Trabajador con contrato indefinido se afilie al Sindicato y quien, a la vez, no se encuentre regido por otro instrumento colectivo, la Empresa le extenderá todas las estipulaciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, con excepción de los beneficios que se otorguen por el solo motivo de la firma del presente Contrato. La extensión referida en este párrafo regirá a contar del mes siguiente a aquel en que el Sindicato le comunique por escrito a la Empresa la afiliación. En dicho caso, el trabajador deberá suscribir el correspondiente anexo al contrato individual de trabajo, aceptando la extensión de beneficios. Para estos efectos la Empresa pondrá a disposición del trabajador el referido anexo, en un plazo no superior a 30 días siguientes a la comunicación del Sindicato.

Será expresa condición para que se concrete la extensión de beneficios referida en el párrafo anterior, que el Trabajador acepte en el respectivo anexo de contrato, beneficiarse sola y exclusivamente por las estipulaciones establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y que se entienda extinguido o deje de aplicarse cualquier otro beneficio no contenido en éste, con la sola excepción del Sueldo Base.

### **36.- DURACION Y VIGENCIA**





El presente Contrato Colectivo tendrá una duración de 24 meses. Este plazo se contará entre el 01 de enero de 2026 y el 01 de enero 2028.

**37.- BENEFICIOS SINDICALES**

**A) PERMISOS SINDICALES:**

La Compañía mantendrá el beneficio de permisos sindicales, que implica la liberación de los directores sindicales de ejecutar sus funciones laborales, mientras ejerzan sus cargos como dirigentes.

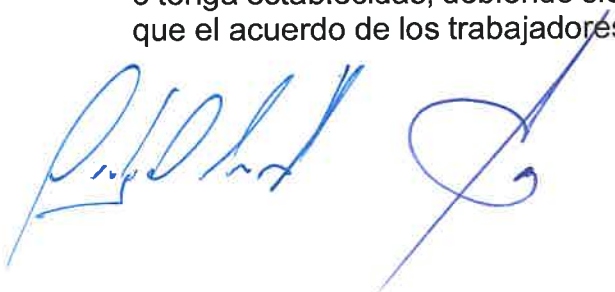
Los tiempos de este permiso sindical, se entenderán efectivamente trabajados para todos los efectos legales y contractuales.

**38.- ACUERDO PARA LA RENOVACIÓN Y AUTORIZACIÓN DE SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS**

La Empresa tiene vigentes en su operación diferentes sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, según la regulación del artículo 38 del Código del Trabajo, las que cuentan con la debida autorización, mediante las Resoluciones Administrativas N° 300-2024 vigente hasta el 26 de abril de 2026; N° 403-2021 (renovación 301) vigente hasta el 01 de marzo de 2027; N° 1253 vigente hasta el 25 de abril de 2026 y N° 1254 vigente hasta el 25 de abril de 2026.

Para efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 38 del Código del Trabajo sobre el acuerdo de los Trabajadores para renovación de los sistemas excepcionales indicados en el párrafo anterior, el Sindicato otorga por única vez, por el presente acto, su acuerdo explícito a la Compañía para la renovación de la autorización de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos vigentes en la Compañía, referidos en el párrafo anterior, por 2 años, una vez que venzan sus respectivas actuales autorizaciones, antecedentes todos que se encuentran en pleno y detallado conocimiento de la dirigencia sindical que suscribe este documento.

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



El acuerdo otorgado por los trabajadores y el Sindicato a los sistemas excepcionales descritos en párrafos precedentes debe entenderse conferido incluso respecto de aquellos sistemas que, en definitiva, autorice el Director del Trabajo o quien lo represente, a la solicitud presentada por la Empresa respecto de los trabajadores y la faena indicada. La Empresa queda facultada para efectuar las solicitudes que sean necesarias para renovar los sistemas excepcionales a que se refiere esta cláusula, en tanto respete la distribución, horarios y extensión de la jornada de trabajo y descansos descrita en esta cláusula y la contenida en las resoluciones vigentes y se sujete al plazo de dos años contados del vencimiento de las resoluciones que se indican en el primer párrafo, es decir que ninguna resolución podrá tener una vigencia más allá de 26 de abril de 2028.

En los mismos términos indicados anteriormente, el Sindicato entrega su acuerdo para que la Empresa solicite a la Dirección del Trabajo la autorización de sistemas excepcionales en los mismos ciclos 7x7 y 4x3 con los horarios que se indican en esta cláusula y, que a mayor abundamiento son los siguientes:

Ciclo 7x7: Dos ciclos rotativos y continuos que se componen de: a) 7 (siete) días continuos de labores en horario diurno, seguidos de 7 (siete) días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de 12 (doce) horas y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a dicha jornada, distribuida de 08:00 a 20:00 hrs y; b) 8 (ocho) días continuos de labores en horario nocturno (siete jornadas laborales), seguidos de 6 (seis) días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de 12 (doce) horas y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a dicha jornada, distribuida de 20:00 a 08:00 hrs; siendo el promedio de horas semanales del ciclo 42,00 horas.

Ciclo 7x7: Dos ciclos rotativos y continuos que se componen de: a) 7 (siete) días continuos de labores en horario diurno, seguidos de 7 (siete) días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de 12 (doce) horas y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a dicha jornada, distribuida de 07:00 a 19:00 hrs y; b) 8 (ocho) días continuos de labores en horario nocturno (siete jornadas laborales), seguidos de 6 (seis) días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de 12 (doce) horas y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a dicha jornada, distribuida de 19:00 a 07:00 hrs; siendo el promedio de horas semanales del ciclo 42,00 horas.

Ciclo 4x3: Un ciclo que se compone de: a) 4 (cuatro) días continuos de labores en horario diurno, seguidos de 3 (tres) días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo distribuida de 10:00 hrs a 20:00 hrs el primer día del ciclo, de 08:00 a 20:00 hrs el segundo y tercer día del ciclo y de 08:00 a 15:30 hrs el último día del ciclo, con un promedio de 41,5 horas.

La Empresa está expresamente autorizada para incorporar nuevos cargos de socios al ingresar la solicitud de sistema excepcional en los ciclos antes referidos.

La autorización que otorga el sindicato debe siempre considerarse para todos los efectos legales que contiene el acuerdo de los socios presentes y futuros.

#### **39.- ROTACIÓN TRANSITORIA DEL TURNO 7X7 A 4X3**

La Empresa podrá disponer la rotación transitoria de un trabajador en turno 7x7 a 4x3. En este caso la rotación será de un máximo de dos turnos continuos 4x3. Se deberá dar aviso al trabajador con una anticipación mínima de 15 días al cambio transitorio. En este caso, el turno 4x3 se iniciará al comienzo del turno regular, laborando 4 días continuos para descansar luego 3 días seguidos, continuando luego en un segundo ciclo 4x3, luego de lo cual se programará el retorno al turno 7x7. Para efectos del retorno al turno 7x7, el trabajador se incorporará a labores inmediatamente culminados los días de descanso del segundo ciclo 4x3. El trabajador que tenga la rotación indicada tendrá derecho al pago del equivalente a 12 horas extraordinarias por cada rotación transitoria que involucre dos ciclos 4x3. Además, dicho cambio no podrá significar menoscabo económico alguno. Estas rotaciones transitorias no podrán realizarse más de tres veces en cada año calendario.

En el caso que el trabajador no pueda utilizar los pasajes que había adquirido, la Compañía financiará el transporte necesario para que pueda ejecutar los viajes, en los mismos medios que tenía previsto el trabajador. La entrega de los pasajes o su valor equivalente deberá hacerse dentro de los 10 días hábiles siguientes desde que se comunique el cambio transitorio, previa acreditación del gasto de pasajes por parte del trabajador.

#### **40.- GESTIÓN ELECTRÓNICA DE DOCUMENTACIÓN LABORAL**

La Empresa dispone de una plataforma web a través de la cual los trabajadores podrán acceder a su información laboral y podrán gestionar sus solicitudes de vacaciones y permisos, además de gestionar todos los procesos y certificados que estén habilitados.

El presente pacto constituye una autorización suficiente e irrevocable de los trabajadores a la Empresa para la confección, procesamiento, firma electrónica en cualquiera de sus modalidades y remisión, mediante correo electrónico, de toda la documentación laboral y previsional incluyendo, y sin que constituya limitación alguna, la referida a vacaciones, permisos y liquidaciones de sueldo, reglamentos, procedimientos y los anexos de contratos de trabajo. En todos los casos en que se requiera la firma del trabajador, éste podrá optar entre la suscripción material o electrónica. La Compañía contratará y asumirá los costos de una empresa externa para poder habilitar y mantener la firma electrónica avanzada.



La documentación laboral deberá ser remitida electrónicamente al trabajador dentro de 5 días hábiles siguientes o, en su caso, dentro de los plazos legales, sin necesidad de requerimiento.

Para estos efectos, dentro de los 30 días corridos siguientes a la suscripción de este Contrato, cada trabajador deberá registrar su dirección de correo electrónico personal para la actualización de datos personales, de modo que la Empresa pueda enviar la documentación a dicha dirección.

Los trabajadores deberán informar a la Empresa de toda modificación a su dirección electrónica personal dentro de los 7 días hábiles siguientes a dicha modificación. No será de responsabilidad de la Empresa el no envío de esta información a la dirección de correo electrónico personal en caso de que el Trabajador no mantenga esta información actualizada.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores la Empresa mantendrá formularios físicos para efectuar todas las solicitudes o trámites a que se refiere esta cláusula.

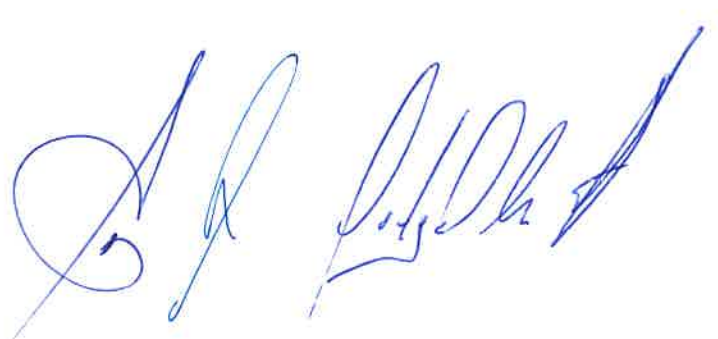
#### **41.- IMPUTACIÓN DE BENEFICIOS CONTRACTUALES A BENEFICIOS LEGALES**

Se deja expresa constancia que todos y cada uno de los beneficios pactados en el presente Contrato Colectivo, incluido el reajuste, se imputarán a cualquier beneficio que por los mismos conceptos establezca cualquiera disposición legal o reglamentaria actual o futura que afecte a la Empresa y beneficie al Trabajador.

#### **42.- INTEGRALIDAD DEL ACUERDO**

El presente instrumento colectivo representa un solo, total y válido acuerdo. La declaración de invalidez de una de sus partes traerá como consecuencia la invalidación de las partes restantes.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS: BENEFICIOS QUE SE OTORGAN POR EL SOLO MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO**

Two handwritten signatures in blue ink, one on the left and one on the right, both appearing to be stylized and possibly representing the same person or different representatives.



**PRIMERA: INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA POR ÚNICA VEZ QUE SE OTORGA POR EL SOLO MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO**

Por el solo motivo de la firma del Contrato Colectivo, y por única vez, los Trabajadores incluidos en la nómina del Anexo "A" de este instrumento tendrán derecho a una Indemnización Especial por término de su contrato de trabajo, consistente en las siguientes sumas: a) la suma no reajutable de \$13.000.000.- (trece millones de pesos), líquidos que se devengará cualquiera sea la fecha en que se produzca el término de la relación laboral; b) la suma no reajutable de \$3.000.000 (tres millones de pesos) líquidos, que se devengará y pagará si el contrato de trabajo termina después del día 31 de diciembre de 2027 y sujeto a la firma del anexo de retención que será puesto a disposición de cada uno de los trabajadores del Anexo "A".

Esta indemnización se pagará al término del contrato de trabajo cualquiera fuere la causal de éste, y tendrá por objeto compensar cualquier otra indemnización adicional que el Trabajador pudiere invocar por el término de sus funciones y será compatible con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo. La indemnización pactada en esta cláusula será liquidada en el respectivo finiquito de trabajo, en conjunto con las demás indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador.

A solicitud del Sindicato, la Empresa anticipará a los Trabajadores la Indemnización Especial de la siguiente forma: a) La suma de \$13.000.000.- (trece millones de pesos) se anticipará y pagará dentro de los 03 días hábiles siguientes a la firma del Contrato Colectivo; b) La suma de \$2.000.000 (dos millones de pesos) se anticipará y pagará los viernes de cada semana a los trabajadores que hayan suscrito el anexo de retención la semana anterior y; c) La suma de \$1.000.000 (un millón de pesos) se anticipará y pagará el 20 de marzo de 2026 a los trabajadores que hayan suscrito el anexo de retención.

En caso de terminación del respectivo contrato de trabajo antes de la fecha pactada para la retención por la causal contenida en el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo las sumas sujetas a retención se descontarán en forma proporcional a los meses transcurridos, la Empresa queda irrevocablemente autorizada para descontar el monto que corresponda en el finiquito.

En caso de terminación del respectivo contrato de trabajo antes de la fecha pactada para la retención por cualquiera de las causales contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, la Empresa queda irrevocablemente autorizada para descontar el monto total anticipado en el finiquito.

**SEGUNDA: INCREMENTO REAL DEL SUELDO BASE VEZ QUE SE OTORGA POR EL SOLO MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO**



El sueldo base mensual de los trabajadores señalado en el Anexo "A" se incrementará de forma real en i) la suma de \$40.000 (cuarenta mil pesos) a partir del mes de enero de 2026 y; b) en la suma de \$10.000 (diez mil pesos) a partir del mes de enero de 2027.

En comprobante, firman en señal de acuerdo las personas indicadas en la comparecencia.

Firma en representación de Compañía Minera Mantos de Oro:

Powered by  
Firma electrónica avanzada  
GABRIEL DEL ROSARIO  
URRA CASTILLO  
2025.12.19 13:03:08 -0300

**Gabriel Urra Castillo**  
Director Operaciones Mina

**Patricio Campos Plaza**  
Superintendente de Recursos Humanos

Powered by  
Firma electrónica avanzada  
CLAUDIO RODRIGO BUSTOS  
ALARCON  
2025.12.19 13:19:06 -0300

**Claudio Bustos Alarcón**  
Director de Finanzas

Firman en representación del Sindicato de Trabajadores de Compañía Minera Mantos de Oro número 1:

**Edgard Salas Araya**  
Presidente

**Andrés Aguilar Cortes**  
Tesorero

**Alexis Olguín Flores**  
Secretario

**Andrea Véliz Garriga**  
Representante



31

## ANEXO "A"

### NOMINA DE TRABAJADORES AFECTOS A NEGOCIACION COLECTIVA

Nº	RUT	NOMBRE
1	15215957-9	ACEVEDO ACEVEDO JOHAN ALONSO
2	18353399-1	ACUÑA ACUÑA SEBASTIAN ISIDRO
3	14114693-9	AGUILAR CORTES ANDRES ARIEL
4	11511549-9	AGUILERA HERNANDEZ EXEQUIEL ALONSO
5	14114858-3	AGUILERA TAPIA ALEXIS ALEJANDRO
6	13423392-3	AGUIRRE CONTRERAS PATRICIO ALEJANDRO
7	16673048-1	ALBORNOZ VALENCIA LUIS OSVALDO
8	16250225-5	ALFARO DORADOR OMAR PATRICIO
9	16689038-1	ALVAREZ CONTRERAS VICTOR MANUEL
10	17558057-3	ANCALAO FUENTES ESTEFANIA MELISSA
11	13648206-8	ANDRADE OCHOA JOHN CHRISTIAN
12	18722264-8	ANDRADE SALAZAR JORGE ARMANDO
13	16243959-6	ANGEL ROJAS LUIS IGNACIO
14	8896747-K	ARAYA ARANGUIZ LUIS ANTONIO
15	16773507-K	ARAYA ARAYA LUIS ALEJANDRO
16	13358319-K	ARAYA CAMPILAY JORGE ALEX
17	15594004-2	ARAYA CORTES ANGELO IGNACIO
18	15870288-6	ARAYA GOMEZ ERIX ARNALDO
19	15885170-9	ARAYA GUERRA CRISTIAN GONZALO
20	16188266-6	ARAYA HENRIQUEZ RICARDO FRANCISCO
21	18969210-2	ARAYA MOLINA PABLA ELIZABETH
22	15593808-0	ARAYA PARDO JORGE RODRIGO
23	21680297-7	ARAYA PEREIRA FRANCISCO JAVIER GEREMIAS
24	19770671-6	ARAYA RAMOS CRISTIAN ENRIQUE
25	17451932-3	ARAYA RAMOS FRANCISCO ANTONIO
26	16111268-2	ARAYA ROJAS FRANCISCO JAVIER
27	17865517-5	ARCOS SEPULVEDA JORGE ANTONIO
28	16244081-0	AREYUNA OLIVARES YOVANY ALEXSI
29	17902210-9	ARQUEROS CABRERA YOLIE STEPHANIA
30	20827700-6	ARTEAGA BERRIOS VICENTE ALBERTO
31	15884926-7	ASTORGA CORTES LUIS HERNAN
32	19145174-0	AVALOS MORALES CARLOS ANTONIO
33	19021653-5	AVILA SEGOVIA MATIAS IGNACIO
34	13418405-1	AVILES ROJAS ELADIO DEL CARMEN
35	12939687-3	BAEZ RIOS GUILLERMO ALEXIS
36	17492631-K	BARAHONA CISTERNAS CAMILA FRANCISCA
37	17624838-6	BARRAZA ROJAS FERNANDO ALEJANDRO

38	11674988-2	BECERRA GONZALEZ LUIS VICENTE
39	15610397-7	BERRIOS VALLADARES LAURA HAYLEN
40	10505555-2	BORDONES MORI HUMBERTO SEGUNDO
41	11823793-5	BRAVO JILES JOSE ARTURO
42	12425981-9	BRAVO OLIVARES CRISTIAN RAFAEL
43	10186186-4	BRICEÑO MONDACA HECTOR ARMANDO
44	9228858-7	BRUNA PIZARRO IVAN EDUARDO
45	17174420-2	BUGUEÑO CORTES MAXIMILIANO ALEXIS
46	15569059-3	BURGOS SANDOVAL EDGARDO JAVIER
47	16249872-K	BUSTOS MOREIRA BECHER ALEJANDRO
48	19467620-4	CAMPILLAY ZAVALA ESTEBAN ERNESTO
49	12832378-3	CAMPOS TAPIA MANUEL ANTONIO
50	15472147-9	CAMPOS TORRES CARLOS ANDRES
51	10285878-6	CARCAMO MARINI DEIVI ROBERT
52	18969606-K	CARDOZO BORDONES JAZMIN ANGELICA
53	13222805-1	CARMONA ORDENES CLAUDIO JESUS
54	10921201-6	CARPIO CARPIO LUIS GUILLERMO
55	18141456-1	CARPIO TORO ALBERTO JOSE
56	16833057-K	CARRASCO MANCILLA CHARLENNE NICOLE
57	19460344-4	CARVAJAL ARACENA CAMILA FABIOLA
58	9191565-0	CARVAJAL ARAYA JOSE OSVALDO
59	18589259-K	CARVAJAL MALDONADO PABLO MANUEL
60	11667144-1	CARVAJAL MORA TOMAS DAVID
61	11327104-3	CASANGA GONZALEZ RAFAEL WALTER
62	18710528-5	CASTILLO ALCOTA JAIME ANDRES
63	13975516-2	CASTILLO ALLENDES ANTONIO ALEXANDER
64	11507943-3	CASTILLO DIAZ BLADIS LEODAN
65	15031119-5	CASTILLO GALLEGUILLOS GABRIEL ELIAS
66	12239517-0	CASTILLO JARA JAIME ORIEL
67	16833376-5	CASTRO BUSTOS RACHIB ISSA
68	10864141-K	CERON GOMEZ ANGEL ROBERTO
69	12288543-7	CEPEDES SAA DANTE ROBERTO
70	17774224-4	COLLAO ALFARO JOHANY ALEXIS
71	15012029-2	COLLAO URIZAR JONATHAN ANDRES
72	14314476-3	CONTRERAS ALFARO JUAN EDUARDO
73	13178040-0	CONTRERAS CARRIZO JAVIER ANTONIO
74	19950419-3	CONTRERAS ROJAS LUIS ENRIQUE
75	19160723-6	CONTRERAS VIERA EMILIO ANDRES
76	17193948-8	CORREA CRUZ GILMAR FRANCISCO
77	15030809-7	CORTES GUTIERREZ RICARDO ANDRES
78	13748946-5	CORTES HERRERA FLAVIO ALEJANDRO
79	11617215-1	CORTES PERALTA JUAN CARLOS
80	10223818-4	CORVALAN CAMPOS GONZALO ROBERTO

81	11824260-2	COSTANZI GALAZ GABRIEL ENRIQUE
82	16013056-3	CRUZ ROJAS OMAR ALEXIS
83	10582589-7	CUBILLOS ALVAREZ OSCAR MARIO
84	16463537-6	CUELLO PEREZ DIEGO ARMANDO
85	10468859-4	CUELLO PINTO MILTON ALEXI
86	14523450-6	DIAZ LATUS ROHUER MAURICIO
87	16834075-3	ESCOBAR ALQUINTA NELSON TOMAS
88	16169887-3	ESPARZA UGALDE CRISTOBAL ALEXIS
89	13979629-2	ESTAY BRITO LUIS ANDRES
90	26648484-4	FERNANDEZ ARAYA GEOVANNY
91	12107667-5	FERNANDEZ DIAZ MARCO ANTONIO
92	10262439-4	FLORES TRUJILLO ELVIO ENRIQUE
93	15672873-K	FONTEALBA CORTES JUAN ANGEL
94	19910481-0	FRANCO QUISPE JENNYFER FRANCISCA PILAR
95	17364231-8	FUENTES ROJAS SEBASTIAN ELISEO
96	14016801-7	GAJARDO BECERRA CRISTIAN ALEJANDRO
97	17887983-9	GALLARDO CARVAJAL RAUL ANDRES
98	10003550-2	GALLEGUILLLOS ORELLANA LORENZO ANTONIO
99	10353128-4	GALLO CEBALLOS MARIA ESTER
100	13873200-2	GOMEZ GOMEZ FRANCISCO JUAN
101	16250170-4	GOMEZ MAMANI ANDRES SEBASTIAN
102	12802867-6	GOMEZ SAAVEDRA RICARDO JOSUE
103	16580396-5	GONZALEZ ARAYA MARCELO EDUARDO
104	18142114-2	GONZALEZ BORDONES NEHEMIAS ALFREDO
105	20586464-4	GONZALEZ CASTILLO HECTOR ANDRES
106	12568238-3	GONZALEZ MALEBRAN DAVID HUMBERTO
107	17498340-2	GONZALEZ MORAGA ISMAEL PATRICIO
108	9955964-0	GONZALEZ ZAMBRANO DANIEL ABRAHAM
109	12395405-K	GONZALEZ ZEPEDA ALIRO
110	17329594-4	GRANCKE CARVAJAL GUILLERMO DANIEL
111	12445002-0	GUERRA DIAZ HECTOR JAIME
112	12943691-3	GUERRERO AGUILERA FIDEL ERNESTO
113	19257369-6	GUERRERO SOTO NICOLAS IGNACIO
114	13530179-5	GUTIERREZ ALMENDARES CRISTIAN ROMUALDO
115	13767691-5	HENRIQUEZ HENRIQUEZ ALEJANDRO MARCELO
116	16957566-5	HERNANDEZ ROJAS DIEGO ALONSO
117	18397989-2	HERRERA ARDILES FRANCISCA ANDREA
118	17493196-8	HERRERA ROJAS PABLO ANTONIO
119	16593469-5	HIDALGO AGUIRRE JONATHAN ANDRES
120	15885629-8	ILLANES ORDENES JOSUE ANDERSON
121	14099820-6	IRIARTE OYARZUN OSCAR LUIS
122	16834222-5	IRIBARREN GALLO FRANCISCO EMMANUEL
123	14557526-5	JIMENEZ PASTEN CLAUDIO MAURICIO

124	16864715-8	JOFRE POLANCO ALBERT HERNAN
125	10019267-5	JOPIA ROMERO RAUL BERNARDO
126	13327646-7	LAGUES SEGOVIA MARTIN ALBERTO
127	13874987-8	LAMAS LABARCA LUIS ANTONIO
128	10144163-6	LAZO IBACACHE LUIS ALBERTO
129	16878608-5	LAZO VELASQUEZ FABIOLA VALENTINA
130	12218518-4	LOBOS GODOY MANUEL ALEJANDRO
131	16054416-3	LOPEZ JIMENEZ FRANCISCO JAVIER
132	10107885-K	MACAYA RAMIREZ SERGIO MIGUEL
133	16906790-2	MADARIAGA FIGUEROA JONATAN MAIKEL
134	9753469-1	MALEBRAN ARAYA HECTOR ENRIQUE
135	10192200-6	MANQUEZ FLORES NELSON RODRIGO
136	9733548-6	MAURY RIVERA EDUARDO ATILIO
137	17194347-7	MELLA FLORES LEONARDO ANDRES
138	18710440-8	MEZA CASTILLO JOSE IGNACIO
139	12841954-3	MILLA ESPEJO ALEX PATRICIO
140	19911074-8	MIRANDA FLORES CLAUDIO IGNACIO
141	12350291-4	MIRANDA LOPEZ JOHN ALEXIS
142	17773016-5	MOLINA PONCE MARIO ALEJANDRO
143	19459847-5	MONARDES PIZARRO JESSLYN ELISSETT
144	13359042-0	MONTERO GARCIA MAURICIO GILBERTO
145	20167839-0	MONTERO ORTEGA MAURICIO ALEJANDRO
146	17773423-3	MORALES TOLEDO ANGELO BASTIAN
147	17466012-3	MUNIZAGA SEGOVIA JONATHAN ALBERTO
148	15514918-3	MUÑOZ GAHONA ALEJANDRO EDUARDO
149	17195468-1	MUÑOZ GARCIA ALEXIS ALEJANDRO
150	12719588-9	MUÑOZ GODOY GLORIA ANDREA
151	9860774-9	MUÑOZ MUÑOZ JUAN PABLO
152	12841758-3	MUÑOZ VARAS ALEXIS GUVIER
153	16243939-1	MURA MURA ANDRES IGNASIO
154	10408378-1	MUTARELLO VERGARA MARIO JESUS
155	10145576-9	NEYRA VILLALOBOS FRANCISCO DEL CARMEN
156	18011560-9	NUÑEZ COLLAO ERIC LEONARDO
157	12445213-9	NUÑEZ CORTES MANUEL ALEJANDRO
158	9816881-8	NUÑEZ ESCOBAR CHARLES HERNAN
159	11631454-1	OLGUIN FLORES ALEXIS JULLIANO
160	9428396-5	OLGUIN TOLEDO GERMAN GREGORIO
161	17772731-8	OLIVARES AGUIRRE CATHERINE ANDREA
162	19296008-8	OLIVARES BAEZ RODRIGO IGNACIO
163	19504757-K	OLIVARES GALLEGOS MATIAS ALEJANDRO
164	15027628-4	OLIVARES GATICA JUAN CARLOS
165	19059826-8	OLIVARES MUÑOZ HECTOR BELTRAN
166	11724287-0	OLMOS LOPEZ JUAN LUIS

167	11886143-4	OLMOS LOPEZ WILSON OSVALDO
168	17036937-8	ORELLANA TORRES LUIS ALBERTO
169	10446518-8	OSSANDON VILLALOBOS ISAIAS LUIS
170	12596202-5	PALLAUTA ANTIVILO LUIS HERMAN
171	14115527-K	PASTEN CASTILLO ALEJANDRO ESTEBAN
172	18141921-0	PASTENE CORTES CRISTIAN HERNAN
173	18397753-9	PEÑA RAMIREZ NORMA DEL CARMEN
174	13018419-7	PERALTA ELGUETA CESAR AGUSTO
175	13440641-0	PEREZ RAMIREZ ANDRES ANTONIO
176	18493451-5	PEREZ RIVERA FELIPE EDGARDO
177	17362314-3	PEREZ VALDIVIA CRISTIAN FAVIAN
178	12840204-7	PINO ORDENES JIMMY EDUARDO
179	10883986-4	PIÑONES ZEPEDA YAMAL ABRAHAM
180	10475333-7	PIZARRO CIFUENTES PABLO ALEJANDRO
181	17452432-7	PIZARRO REYES MANUEL ALEJANDRO
182	17095414-9	PIZARRO TOLEDO JEAR JEAN PAUL
183	7653167-6	PLAZA ZEPEDA GERMAN WALTER
184	17294002-1	POBLETE DIAZ FRANCISCO JAVIER
185	10803568-4	PUELLES OSSANDON JUAN AUGUSTO
186	17163405-9	RAMIREZ CONTRERAS FRANCISCO JAVIER
187	16326362-9	RAMIREZ RAMIREZ LUIS ALEJANDRO
188	18399061-6	RAMIREZ URIBE RICARDO MARCELO
189	15037990-3	RAMOS RAMOS BLADIMIR WILFREDO
190	8259671-2	RAMOS RAMOS HECTOR PATRICIO
191	9728621-3	RAMOS ZAMORA ERICK RONALD
192	10078259-6	RETAMALES LOPEZ PATRICIO VALENTIN
193	17855030-6	RIQUELME PINO JONATHAN EDUARDO
194	11470258-7	RIVERA BARRAZA JULIO DEL TRANSITO
195	17773040-8	RIVERA GONZALEZ RODOLFO DAVID
196	13173525-1	ROBLEDO HIDALGO GEORDAS FRANCISCO
197	17117666-2	ROCHA IRIARTE CARLOS MICHAEL
198	16588673-9	RODRIGUEZ BARRERA RODRIGO JAVIER
199	17712643-8	RODRIGUEZ CASTILLO HECTOR MARCELO
200	17132949-3	RODRIGUEZ PASARIN CRISTINA ANDREA
201	17173315-4	RODRIGUEZ PINILLA ALVARO ALEXIS
202	17193630-6	RODRIGUEZ ROJAS EDUARDO NICOMEDES
203	13422439-8	ROJAS ALVAREZ JAVIER OSVALDO
204	17605371-2	ROJAS CARMONA NURY JENNIFER
205	15037154-6	ROJAS GONZALEZ JUAN PABLO
206	15032065-8	ROJAS JORQUERA ANDREA ALEJANDRA
207	16081863-8	ROJAS ROJAS JULIO ANDRES
208	11511889-7	ROJAS ROJAS PEDRO HERNAN
209	17038870-4	ROJAS SOTO JAVIER ESTEBAN



210	16110416-7	ROMAN VEGA MIGUEL ANGEL
211	10523030-3	ROMERO MUÑOZ EDUARDO JOSE
212	13531882-5	SAAVEDRA ACEVEDO MAURICIO ARMANDO
213	10929911-1	SAAVEDRA GALLARDO ANIBAL LEONEL
214	9659119-5	SALAS ARAYA EDGARD ROBINSON
215	16780102-1	SAN FRANCISCO ROJAS ANGELO ANTONIO
216	17751681-3	SANCHEZ HERNANDEZ ESTEBAN FELIPE
217	15885729-4	SANDOVAL LEIVA JAVIER ALEJANDRO
218	18139911-2	SANTANDER PIZARRO DIEGO ANDRES
219	15976286-6	SARMIENTO CARRASCO JONATHAN EDUARDO
220	15043958-2	SEGOVIA ACUÑA DARIO ANTONIO
221	18710418-1	SILVA AGUIRRE MARCO ANTONIO
222	15034967-2	SILVA GAETE JORGE LUIS
223	15023029-2	TELLO OSSANDON LUIS SEBASTIAN
224	19467581-K	TORO GODOY IGNACIO SERVANDO
225	18689419-7	TORO MALUENDA YERCO ENRIQUE
226	19910272-9	TORRES GONZALEZ YULITZA ANDREA
227	16791563-9	TORRES MIRANDA DUHANUEL ALEJANDRO
228	13223133-8	TORRES PASTEN FRANCO ANDRES
229	12350172-1	TORRES YAÑEZ VERONICA DEL ROSARIO
230	9028748-6	TREVERTON RODRIGUEZ RICARDO VICTOR
231	11509345-2	TRUJILLO CASTILLO ALVARO ORLANDO
232	10505478-5	VALDEBENITO GONZALEZ JUAN CARLOS
233	17363635-0	VALENZUELA CASTRO JUAN ANDRES
234	15056219-8	VARGAS YAÑEZ IVAN GONZALO
235	13810508-3	VASQUEZ INOSTROZA ANIBAL ERLI
236	20411383-1	VEGA BARRIOS SEBASTIAN ALEJANDRO
237	12803535-4	VEGA VEGA CARLOS ALONSO
238	13425475-0	VELASQUEZ PIZARRO GUILLERMO ANDRES
239	13221436-0	VELIZ GARRIGA ANDREA SARA
240	18787865-9	VILLALOBOS TIJLLA PATRICIO ELIAS GUILLE
241	11203632-6	VILLANUEVA BENITEZ DANIEL ANTONIO
242	10446318-5	VIZCAYA BOLBARAN DAVID OSVALDO
243	16249978-5	WILLIAMS DIAZ KARIN VALESKA
244	15050554-2	YAÑEZ CORTES ANDRES PATRICIO
245	10500405-2	YAÑEZ ROJAS ANTIZA FABIOLA
246	10102405-9	ZAMORA PINO HERNAN DEL CARMEN
247	15673271-0	ZARRICUETA ROJAS VICTOR MANUEL
248	14098802-2	ZEPEDA TAPIA CARLOS SEGUNDO