

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

VICEPRESIDENCIA DE PROYECTO DE LA CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE

Y

SINDICATO DE TRABAJADORES, PROFESIONALES Y ADMINISTRATIVOS DE LA VICEPRESIDENCIA DE PROYECTOS DE LA EMPRESA CODELCO CHILE.

En Santiago, a 12 de octubre de 2018, por una parte, la VICEPRESIDENCIA DE PROYECTOS DE LA CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, RUT N°61.704.000-k, representada por Angélica Jofré Correa, Gerenta de Recursos Humanos de la Vicepresidencia, domiciliada, para estos efectos, en Alameda N°1.449, torre 2, Santiago, en adelante e indistintamente como la “Vicepresidencia”, “Codelco-VP” o la “Empresa”, y por la otra, el SINDICATO DE TRABAJADORES PROFESIONALES Y ADMINISTRATIVOS DE LA VICEPRESIDENCIA DE PROYECTOS DE LA EMPRESA CODELCO-CHILE, R.S.U. N°13.01.4940, Rol Único Tributario N°65.062.284-7, representado por su directorio, compuesto por Iván Alejandro Mieres Gómez, Presidente; Maritza Angélica Castro Codoceo, Secretaria; Tamara Mirusky Aliaga Durán, Tesorera; Pedro Francisco Werlinger Mena, Director y Melissa Paola Troncoso Méndez, Directora todos domiciliados para estos efectos en calle José Miguel de la Barra N°480, oficina 801, Santiago, en adelante también denominado el “Sindicato”, se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

Capítulo I. Normas Generales.

1. Partes del Contrato Colectivo.

El presente Contrato Colectivo regirá las remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo entre la Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre de Chile y los trabajadores que son socios del Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa CODELCO Chile incluidos en la nómina adjunta en el Anexo N°1, que es parte integrante de este instrumento para todos los efectos legales.

Los trabajadores de la Vicepresidencia de Proyectos que se afilien al Sindicato con posterioridad a la firma del presente instrumento colectivo quedarán afectos al mismo a contar de la fecha de afiliación. De igual manera, quedarán afectos al presente Contrato Colectivo, aquellos socios actualmente sindicalizados que no fueron parte del proceso de negociación.

2. Objeto del Contrato Colectivo.

El presente Contrato tendrá por objeto establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones de conformidad a la normativa vigente por todo el período de vigencia del mismo.

3. Definiciones.

Para efectos de facilitar la interpretación y aplicación de las normas contenidas en este Contrato, las partes acuerdan definir los siguientes conceptos:

- a) Trabajador o Trabajadores. Son aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente con Codelco-VP, que son socios del Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile y que se individualizan en el Anexo N°1.
- b) Empleador, Empresa, Compañía, Vicepresidencia, VP, Codelco VP, Vicepresidencia e Proyectos: Es la Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre de Chile.
- c) Sindicato: Es el Sindicato de Trabajadores, profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco-Chile.
- d) Índice de Precios al Consumidor o IPC: Es aquel índice que fija mensualmente el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), o bien, el organismo que lo reemplace o haga sus veces.
- e) Unidad de Fomento o UF: Es la unidad de medida reajutable basada en la variación del índice de precios al Consumidor. Todos los montos establecidos en Unidades de Fomento serán convertidos en pesos chilenos, al valor que tal unidad reajutable tenga al momento de liquidar los beneficios.
- f) Cargas Familiares: Son aquellas personas que sean causantes de asignación familiar y que hayan sido reconocidos formalmente como tales por la Caja de Compensación de Asignación Familiar respectiva.
- g) Hijos: Son los hijos e hijas biológicos del trabajador o trabajadora, así como aquellos hijos adoptivos a contar de la resolución judicial correspondiente y, asimismo, aquellos menores de edad que se encuentren bajo tuición del trabajador en virtud de una sentencia judicial.
- h) Año calendario o Año: Es el período de doce (12) meses que se extiende entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del mismo año.
- i) Año de vigencia de Contrato: Es el período de doce (12) meses que se extiende entre el 1 de diciembre de año y el 30 de noviembre del año siguiente.
- j) 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 impuesto o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido.
- k) Tributación de las remuneraciones y beneficios: Las remuneraciones y beneficios que constituyan renta para el trabajador estarán afectas al pago de los impuestos que son de cargo de éste.

4. Duración y vigencia.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una duración de 24 meses y entrará en vigencia el día 1 de diciembre de 2018 rigiendo hasta el 30 de noviembre de 2020.

Capítulo II. Remuneraciones.

5. Sueldo Base

El Sueldo Base mensual de los trabajadores es aquel que se encuentra establecido en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

5.1 Reajustabilidad de Sueldo Base.

El sueldo base señalado en la cláusula anterior, se reajustará en los meses de junio y diciembre de cada año, en el 100% del porcentaje de variación que experimente el IPC (Índice de Precios al Consumidor) en los seis meses que anteceden a los citados meses de junio y diciembre. Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, el primer reajuste se aplicará en el mes de diciembre de 2018, considerándose el período comprendido entre los meses de junio y noviembre de 2018. En caso que el contrato individual de trabajo se haya suscrito con fecha posterior al día 1° de junio de 2018, se reajustará de acuerdo a la variación que experimente el IPC entre la fecha de ingreso y el 30 de noviembre de 2018.

Si dicha variación acumulada desde el último reajuste alcanza o supera el 3%, se reajustará el sueldo base en el mes en que ocurra esta situación.

Los sueldos base no podrán experimentar disminución como producto del funcionamiento de este mecanismo de reajustabilidad; en consecuencia, las eventuales variaciones negativas del IPC no tendrán efecto sobre el valor de los sueldos base.

En el evento que se dictaren normas legales de carácter general y obligatorio en materia de reajustes, los contemplados en esta cláusula se imputarán a estos últimos.

5.2 Incremento real de Sueldo Base.

Los sueldos base de los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo serán objeto de un incremento real por una sola vez a contar del 1 de diciembre de 2018. Dicho incremento corresponderá al porcentaje señalado en la siguiente tabla, de acuerdo al monto de sueldo base de cada trabajador al día 30 de noviembre de 2018.

Tramo de Sueldo Base Mensual	Porcentaje de Incremento de Sueldo Base
Inferior a \$2.000.000.-	3%
Superior o igual a \$2.000.000.- e inferior a \$4.000.000.-	2%
Superior o igual a \$4.000.000.-	1%

El incremento real de sueldo base se aplicará con posterioridad a la reajustabilidad establecida en el punto 5.1 precedente.

5.3 Transparencia en la remuneración.

Las partes concuerdan en la relevancia de contar con una estructura de remuneraciones transparente y objetiva, orientada a promover el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras adscritos a ella. Es por ello que concuerdan en:

.- La entrega por parte de la empresa, al sindicato, una vez al año, conjuntamente con la información periódica señalada en los artículos 315 y 317 del Código del Trabajo, del detalle de la estructura de bandas de remuneración de la VP, señalando los cargos asociados a cada banda y los valores inferiores y superiores de sueldo base que fijan los límites de la misma.

- La entrega a cada trabajador, en los meses de enero y julio de cada año de la información relativa a la banda en la que se encuentra ubicado, los valores inferiores y superiores de sueldo base que limitan la misma y su ubicación dentro de ella, en base al ordenamiento sucesivo de todos quienes están asignados a dicha banda, en orden descendiente.

6. Gratificación Legal.

De conformidad a lo dispuesto en los decretos leyes N°2.759 y 2.950, la Vicepresidencia de Proyectos pagará la gratificación anual que asciende a la suma máxima de 7,92 ingresos mínimos mensuales.

Las partes convienen que para los efectos del pago de dicha gratificación se considerará la utilidad líquida que conste en los Estados Financieros de la Corporación al 31 de diciembre de cada año, los ajustes que permita/disponga la normativa legal vigente cada año de aplicación del presente acuerdo, exceptuando de dicho cálculo los pagos realizados por la Corporación conforme a la Ley N°13.196, Ley Reservada del Cobre.

La Gratificación legal será igualmente aplicable a los trabajadores o trabajadoras que hayan dejado de pertenecer a la Corporación durante el año respectivo, en cuyo caso, y de proceder su pago en el respectivo año, se les pagará la proporción correspondiente a los meses trabajados durante dicho año para la Corporación. Por otra parte, si el trabajador o trabajadora se hubiera incorporado a la Corporación durante el año respectivo, el pago se realizará en proporción al tiempo trabajado para la Corporación en el señalado año.

De ser procedente la Gratificación legal, esta se pagará una vez presentados los Estados Financieros de la Corporación o liquidación al Servicio de Impuestos Internos, junto a la remuneración del mes de marzo del año siguiente al ejercicio financiero de cada año.

7. Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales.

En el evento de no existir utilidades líquidas para el pago de la Gratificación Legal señalada precedentemente, por un monto equivalente o superior a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales Brutos para cada trabajador, se establece en subsidio, una Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales, para lo cual se tomará como base de cálculo el resultado operacional que se define a continuación (en adelante, el Resultado Operacional), y se regirá por las siguientes normas:

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

Tabla
Resultado Operacional

Resultado Operacional (MUS\$)	Monto a pagar a cada trabajador o
--------------------------------------	--

	trabajadora. (IMM)
<2.400	4,75 IMM
2.400 (“Límite superior”)	4,75 IMM (bruto)
1.900 (“Límite medio”)	3 IMM (bruto)
1.400 (“Límite inferior”)	1 IMM (líquido)
>1.400	0 (cero)

- c) Cuando el monto del Resultado Operacional se encuentre entre el Límite Inferior y el Límite Superior indicados en la tabla precedente, la suma a pagar a cada trabajador o trabajadora por concepto de Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales se calculará mediante una interpolación lineal entre los tramos de valores especificados en la Tabla de Resultado Operacional precedente.
- d) Todos los cálculos se harán con dos decimales, para lo cual el segundo decimal se incrementará al número siguiente sólo en el evento que el tercer decimal sea igual o superior a cinco y, en caso de ser inferior a cinco, no se hará ajuste.
- e) Cuando el Resultado Operacional (sobre la base de la aplicación de la tabla anterior) permita pagar a cada trabajador o trabajadora una cantidad igual o inferior a 4,75 I.M.M. y superior o igual a 3 I.M.M. brutos, el monto a pagar por la Corporación al trabajador o trabajadora será bruto, siendo de su cargo los impuestos personales a la renta, y las cotizaciones previsionales y de salud correspondientes.
- f) Cuando el Resultado Operacional permita pagar un monto fluctuante entre 2, 5 I.M.M. e inferior 3 I.M.M. el trabajador o trabajadora recibirá un monto líquido de 2,5 I.M.M., siendo de cargo de la Corporación el pago de los impuestos personales a la renta, y las cotizaciones previsionales y de salud correspondientes.
- g) Cuando el Resultado Operacional (sobre la base de la aplicación de la tabla superior) permita pagar a cada trabajador o trabajadora una cantidad inferior a 2,5 I.M.M. brutos, el monto que corresponda pagar por la Corporación al trabajador o trabajadora conforme a la tabla superior será líquido, siendo de cargo de la Corporación el pago de los impuestos personales a la renta, y las cotizaciones previsionales y de salud correspondientes.
- h) De ser procedente la Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales, ella se pagará una vez presentados los Estados Financieros o liquidación de la Corporación al Servicio de Impuestos Internos, durante la segunda quincena del mes de marzo del año siguiente al ejercicio financiero de cada año.
- i) En caso que proceda el otorgamiento de la Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales, tendrán derecho a percibirla todos los trabajadores y trabajadoras sin excepción alguna.
- j) La Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales será igualmente aplicable a los trabajadores o trabajadoras que hayan dejado de pertenecer a la Corporación durante el año respectivo, en cuyo caso, y de proceder su pago en el respectivo año, se les pagará a dichos trabajadores y trabajadoras la proporción correspondiente a los meses trabajados durante dicho año para la Corporación. Por otra parte, si el trabajador o trabajadora se hubiera integrado durante el año respectivo, el pago se realizará en proporción al tiempo trabajado para la Corporación en el señalado año.

Capítulo III. Beneficios

A. Beneficios laborales

8. Asignaciones especiales

El trabajador tendrá derecho a percibir las asignaciones que se indican a continuación de acuerdo al cumplimiento de las condiciones y requisitos que se prevén para cada una de ellas:

8.1 Asignaciones de Colación y Movilización.

8.1.1 Asignación de Colación.

Codelco VP pagará a sus trabajadores una asignación de colación equivalente a la suma de \$8.000.- por día efectivamente trabajado, la cual también puede percibirse, a elección del trabajador, como ticket restaurant electrónico, en cuyo caso el valor por día ascenderá a la suma de \$9.440.-. Las partes reconocen que esta asignación, en ambas modalidades y valores, forma parte de la base de cálculo de las Indemnizaciones legales y convencionales a que de lugar el término del contrato de trabajo.

Esta asignación no será exigible cuando la Vicepresidencia a través de un contrato de servicios celebrado directamente con un proveedor suministre alimentación a sus trabajadores en terreno.

En el caso de los trabajadores que reciban la alimentación por medio de la provisión directa de la misma por parte de la VP o un contratista de la Empresa, las partes acuerdan valorar la misma en \$8.000.- pesos por día efectivamente trabajado, única y exclusivamente para los efectos de cálculo de las Indemnizaciones legales y convencionales a las que el trabajador pudiese tener derecho con ocasión del término de la relación laboral

Esta asignación no constituye remuneración ni está afecta al pago de imposiciones previsionales ni impuestos.

8.1.2 Asignación de Movilización.

Codelco VP pagará a sus trabajadores una asignación de movilización equivalente a la suma de \$1.520.- por día efectivamente trabajado.

Esta asignación no será exigible cuando la Vicepresidencia a través de un contrato de servicios celebrado directamente con un proveedor suministre servicio de transporte a sus trabajadores.

En el caso de los trabajadores que reciban el servicio de transporte por medio de la provisión directa por parte de la VP o un contratista de la Empresa, las partes acuerdan valorar la misma en \$1.520.- pesos por día efectivamente trabajado, única y exclusivamente para los efectos de cálculo de las Indemnizaciones legales y convencionales a las que el trabajador pudiese tener derecho con ocasión del término de la relación laboral

Esta asignación no constituye remuneración ni está afecta al pago de imposiciones previsionales ni impuestos.

8.2 Asignación de Campamento.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir una asignación denominada “de Campamento” cuando por motivos o con ocasión de su trabajo deban alojar en campamentos, cuyo monto dependerá de la zona del país en la que se encuentre el proyecto.

Los trabajadores recibirán una Asignación por residencia en campamento de terreno de un 20% de su sueldo base mensual cuando sean asignados por un período mayor a 1 mes continuo a las localidades de la zona norte donde deban hacer uso de servicios de campamento (alojamiento y comida) en cumplimiento de las obligaciones que les imponen sus respectivos contratos individuales de trabajo, y se mantendrá mientras residan en el campamento de terreno de dichas localidades.

Los trabajadores recibirán una Asignación por residencia en campamento de terreno de un 10% de su sueldo base mensual cuando sean asignados por un período mayor a 1 mes continuo a las localidades de la zona centro sur donde deban hacer uso de servicios de campamento (alojamiento y comida) en cumplimiento de las obligaciones que les imponen sus respectivos contratos individuales de trabajo, y se mantendrá mientras residan en el campamento de terreno de dichas localidades.

Se entenderá por “zona norte” las localidades ubicadas en las regiones de Antofagasta y Atacama; y por “zona centro sur” aquellas localidades ubicadas en las regiones de Valparaíso y Libertador Bernardo O’Higgins, así como aquellas localidades ubicadas en la Región Metropolitana, con excepción de las comprendidas dentro de la Provincia de Santiago

Esta Asignación será mutuamente excluyente con la Asignación Complementaria de Terreno Zona Norte.

8.2 Bis. Asignación de Desarraigo.

Los trabajadores que desempeñen funciones en el proyecto “Nuevo Nivel Mina” de El Teniente, tendrán derecho a este beneficio en las condiciones, modalidades y requisitos establecidos en el Protocolo de Acuerdo “Asignación de Desarraigo”, suscrito entre las partes con fecha 2 de marzo de 2015.

8.3 Asignación Complementaria Terreno Zona Norte.

Codelco VP pagará a los trabajadores que laboren en proyectos ubicados en zona norte y cuya residencia esté ubicada en el mismo territorio, una Asignación Complementaria “Terreno Zona Norte”, la que será equivalente a un 20% del Sueldo Base.

Se entenderá por “zona norte” las localidades ubicadas en las regiones de Antofagasta y Atacama.

Esta Asignación será mutuamente excluyente con la Asignación de Campamento.

8.4 Asignación de Terreno.

Los trabajadores recibirán una asignación de un 10% de su sueldo base mensual cuando deban desempeñarse en terreno por un período igual o superior a 1 mes continuo en localidades ubicadas en la zona norte, independiente de que haga uso o no de los servicios de campamento.

Los trabajadores recibirán una asignación de un 20% de su sueldo base mensual cuando deban desempeñarse en terreno por un período igual o superior a 1 mes continuo en localidades ubicadas en la zona centro sur, independiente de que haga uso o no de los servicios de campamento

Para aplicar esta cláusula se utilizarán las definiciones de “zona norte” y “zona centro sur” establecidas en la cláusula 8.2 de este instrumento.

8.5 Asignación de Túneles.

Los trabajadores recibirán una asignación ascendente a la suma de \$180.000.- mensuales, cuando deban prestar sus labores al interior de túneles en proyectos de minería subterránea.

En el caso de los trabajadores que presten servicios ocasionalmente en túneles, se les pagará la proporción correspondiente a los días de trabajo que laboren en esa condición, respecto del total de días que le corresponde trabajar al mes.

8.6 Asignación de Encierro.

La empresa pagará una asignación especial a los trabajadores de los proyectos que se vean imposibilitados de retornar al fin de su jornada laboral diaria desde el frente de trabajo al campamento producto del cierre del camino u otra causal de fuerza mayor.

Dicha asignación tendrá un valor equivalente a medio día de remuneración del trabajador, por cada día trabajado en dicha condición.

Adicionalmente, los trabajadores tendrán derecho a medio día de descanso, con goce de remuneraciones, por cada día trabajado en dicha condición. Estos días de descanso podrán ser ejercidos por el trabajador dentro de los treinta días siguientes al último día trabajado en dicha condición. El trabajador podrá optar por renunciar al ejercicio efectivo de dicho descanso, compensándolo en dinero, el que se pagará junto con la liquidación de remuneraciones siguiente, a un valor equivalente al valor normal de día trabajado.

9. Bonos

Los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo tendrán derecho a percibir los siguientes bonos, considerando el cumplimiento, requisitos y modalidades que se expresan a continuación:

9.1 Bono Convenio de Desempeño Único.

La Vicepresidencia ha establecido un bono de carácter variable de acuerdo al nivel de cumplimiento del Convenio de Desempeño Único de la VP. Producto de la focalización de esfuerzos, la unificación de focos estratégicos, el alineamiento organizacional y el trabajo en equipo.

Los trabajadores podrán acceder a un bono variable anual por convenio de desempeño único correspondiente a una suma total que variará entre 0 y 3 sueldos base mensuales, el será determinado por la Administración.

Una vez establecidas las metas del Convenio de Desempeño Único de la VP para cada año, ellas serán informadas a la Directiva Sindical y a la totalidad de los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo.

De la misma forma, una vez que se efectúe la evaluación final del cumplimiento, el resultado de ésta, así como la fórmula de conversión de dichos resultados en el bono variable a pagar será informada a la Directiva Sindical y a la totalidad de los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo.

El cálculo del presente Bono no sólo tomará como base el resultado señalado, sino que además quedará supeditado a los siguientes factores respecto del trabajador beneficiario:

- Días de trabajo efectivo;
- Sueldo base; y
- Factor de cumplimiento VP.

Se entiende por factor de Cumplimiento VP el correspondiente al informado por la Gerencia de Presupuesto y Control de Gestión de acuerdo a los resultados obtenidos en el Convenio Único de Desempeño.

Así, la fórmula para cuantificar este Bono se representa de acuerdo a lo que sigue:

Proporcionalidad de tiempo:

El monto bruto a pagar será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante la vigencia del contrato en el caño calendario. Para determinar la proporcionalidad del tiempo efectivamente trabajado (PTET) se aplicará la siguiente fórmula:

$$PTET = \frac{\text{Días efectivamente trabajados}}{\text{Días contractuales de trabajo}}$$

Forma de cálculo del bono a pagar:

Para determinar el monto bruto a pagar (MBP) a cada uno de los trabajadores de la VP, se aplicará la siguiente formula:

$$MBP = PTET * \text{Número de sueldos base a pagar} * \text{Sueldo Base} * \frac{\text{Nº meses vigencia del contrato año calendario}}{12}$$

Con todo, y sin perjuicio de lo señalado, serán requisitos excluyentes para la recepción del presente bono los siguientes:

- a) Que el trabajador haya ingresado a prestar servicios a la VP hasta el mes de noviembre del año en evaluación, y
- b) Que el trabajador tenga contrato vigente con la VP al 31 de diciembre del año en evaluación.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso que el trabajador esté en condiciones de percibir el Bono Desempeño Único, pero no haya enterado el año completo objeto de la evaluación, este beneficio se pagará de forma proporcional a los meses en que haya efectivamente laborado, debiendo en todo caso cumplirse los requisitos señalados en el párrafo anterior.

Una vez realizada la medición del Bono Variable Anual por Convenio Desempeño Único durante el año calendario, y si éste devengare a favor del trabajador, el presente Bono se pagará durante el primer trimestre del siguiente año.

Para efectos del cálculo y pago de este bono, se aplicarán las siguientes definiciones:

- a) **Días Contractuales de Trabajo:** Tiempo de vigencia del contrato del trabajador en el año calendario de medición. El período a medir se inicia el 1° de enero del año o desde la fecha de inicio de contrato si ésta ocurre antes (sólo en caso de término de contrato en la VP y contratación inmediata en otras Divisiones de Codelco o viceversa).
- b) **Días Efectivamente Trabajados:** Días Contractuales de Trabajo, descontados los días no trabajados en el año calendario de medición.
No rebajarán días trabajados las ausencias que se originen por:
 - .- Licencia médica maternal y/o permiso parental.
 - .- Comisión de servicio y pasantías debidamente autorizadas.
 - .- Permiso con goce de remuneración debidamente autorizado.
 - .- Licencia por accidente laboral y/o enfermedad profesional.
- c) **Días No Trabajados:** Días no trabajados corresponden:

- En el caso de licencias médicas, continuas o discontinuas, distintas aquellos días que excedan de 30 en el respectivo año calendario, o bien, su proporción cuando la antigüedad del trabajador sea inferior a 12 meses en el mismo año, y
- Tratándose de permisos sin goce de remuneraciones, a todo el período del referido permiso.

9.2 Bono Treceavo Sueldo.

Codelco-VP pagará al trabajador un bono anual equivalente a un sueldo base mensual, denominado "Bono Treceavo Sueldo".

Los trabajadores en el mes de febrero de cada año deberán elegir la distribución del monto asociado al presente bono, de acuerdo a las siguientes opciones

:

Opción	Mes	Porcentaje	Mes	Porcentaje
1	Marzo	100%	Diciembre	0%
2	Marzo	50%	Diciembre	50%
3	Marzo	0%	Diciembre	100%

Para todos los efectos, se considerará como sueldo base del trabajador aquel vigente al 31 de diciembre del año en que se devengará el Bono. Con todo, cualquier diferencia que exista entre el cálculo del anticipo y el sueldo base referido, se compensará en el mes de enero del año siguiente, efectuándose la reliquidación correspondiente.

Se establece que el presente bono se pagará en forma proporcional a los meses de antigüedad del contrato en el año calendario. En cualquier caso, si el contrato de trabajo termina antes del pago de los bonos indicados, se le pagará la proporcionalidad correspondiente del año calendario, en el respectivo finiquito, o bien, se efectuará el descuento correspondiente en el mismo documento. Para este efecto, el trabajador autoriza desde ya a su empleador a efectuar estos descuentos según lo previsto en el artículo 58 del Código del Trabajo.

Los trabajadores recibirán adicionalmente, por concepto de asignaciones complementarias las sumas de \$120.000.- en el mes de septiembre y de \$250.000.- en el mes de diciembre, en ambos casos, de cada año.

Se deja presente que este Bono "Treceavo Sueldo" será incompatible con cualquier otro tipo de asignación, bono o aguinaldo, por concepto de fiestas patrias, navidad o vacaciones, y se imputará a aquel que eventualmente pudiera establecer la ley.

10. Fondo de Compensaciones Anual (FCA)

La Vicepresidencia constituirá un Fondo de Compensaciones Anual a distribuir entre los trabajadores en virtud de los resultados obtenidos en una matriz de evaluación de desempeño

grupal, por especialidades y proyectos, con indicadores y metas determinadas para cada equipo, por el período comprendido entre el 1° de abril y el 31 de diciembre del año de evaluación.

Los indicadores y metas por equipo de la matriz de desempeño, serán definidos por la VP y comunicados a todos los trabajadores y a la Directiva Sindical. El sindicato podrá establecer observaciones y proponer modificaciones a los mismos, las que deberán referirse a indicadores y metas concretas y estar adecuadamente fundadas. Una vez analizadas dichas observaciones o propuestas, la VP fijará los indicadores y metas definitivas, para ser comunicadas a todos los trabajadores y a la Directiva sindical. El proceso deberá completarse antes del 31 de marzo del año en que se evaluará su cumplimiento.

Asimismo, las partes acuerdan que el Procedimiento Matriz de Desempeño Grupal incorporará una etapa de revisión de la calificación de niveles de cumplimiento asignados a los distintos equipos de trabajo. En dicha etapa, los trabajadores de los distintos equipos, de forma individual o representados por el Sindicato, podrán apelar a la calificación de los niveles de cumplimiento alcanzado, justificando adecuadamente dicha presentación. Ésta será revisada por una comisión compuesta por la Gerencia de Recursos Humanos, la Gerencia o Proyecto respectivo y un representante del Sindicato. Dicha comisión podrá mantener la calificación inicial o modificarla, en base a los argumentos propuestos por la apelación u otros antecedentes que tenga a la vista, debiendo fundar en todo caso su decisión.

El trabajador accederá a un Fondo de Compensaciones Anual que podrá variar entre cero (0) y cuatro (4) sueldos base, en virtud de los parámetros señalados en el procedimiento de cálculo y pago del FCA, contenido en la presente cláusula.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán modificar dicho procedimiento, de común acuerdo, antes del 31 de marzo del año en que se aplicará, debiendo quedar dichas modificaciones recogidas en el presente contrato.

Requisitos:

Podrán acceder a este beneficio los trabajadores con contrato de trabajo vigente con posterioridad al 31 de marzo del año de evaluación.

Con todo, los trabajadores que hubieren prestado sus servicios personales durante un mes a contar de la fecha indicada precedentemente tendrán derecho a este beneficio en forma proporcional al año de evaluación, a condición que su contrato individual de trabajo haya terminado por mutuo acuerdo de las partes, muerte del trabajador o alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Para estos efectos, la suma a que el ex trabajador tendrá derecho será considerada una indemnización por término de funciones pactada colectivamente, según lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo; monto que se liquidará y pagará en conjunto con el pago que se realiza al resto de los trabajadores VP con contrato vigente a la fecha del pago, esto es, durante el mes de abril del año siguiente al año evaluado.

Sin perjuicio de lo señalado, no tendrá derecho a este beneficio, el trabajador que haya ingresado a prestar servicios a la VP a contar del 1° de diciembre del año de evaluación.

Dado lo anterior, reciben FCA proporcional los trabajadores con contrato vigente entre el 1 de enero y el 30 de noviembre del año en evaluación, considerando las siguientes definiciones:

- No reciben FCA quienes egresen de CODELCO entre el 1 de enero y el 30 de abril del año.
- Quienes egresen de CODELCO entre el 1 de mayo y el 30 de noviembre reciben el FCA proporcional a los meses trabajados en el año calendario.
- Quienes ingresen a la VP entre el 1 de enero y el 30 de noviembre reciben FCA proporcional a los meses trabajado en el año calendario.
- El trabajador que renuncia durante el año, no recibe FCA.

Aquellos trabajadores que durante el año en evaluación hayan sido transferidos desde la VP hacia otra división de CODELCO o viceversa, se les entregará el FCA en proporción al tiempo trabajado en la VP.

Cálculo del monto bruto del FCA.

El número de sueldos base (NSBFCA) que se pagarán por concepto de FCA a cada trabajador estará en función de los siguientes escenarios:

Se tomará como referencia la Nota Ponderada de la Matriz de Desempeño Grupal (NP). Dicha nota será considerada sin aproximación y para el cálculo del fondo se considerará con un decimal redondeado a la décima.

- a) Si la suma de trabajadores de la VP con NP mayor o igual a 3 es igual o superior al 80% del total de los trabajadores, aplica lo siguiente:

Trabajadores con NP	N° SB
<3	0
>=3	NP -1

- b) Si la suma de trabajadores de la VP con NP mayor o igual a 3 es inferior a 80% se ordenarán a aquellos trabajadores con NP >2, de mayor a menor NP y se incorporarán hasta completar un 80% de trabajadores que accederían a FCA. En virtud de lo anterior se aplican las siguientes fórmulas

Trabajadores con NP	N° SB
<3 fuera del 80%	0
<3 dentro del 80%	NP -2
>=3	NP -1

Proporcionalidad del tiempo:

El monto bruto a pagar a cada trabajador será proporcional al tiempo efectivamente trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Para determinar la proporcionalidad del tiempo efectivamente trabajado (PTET) se aplicará la siguiente fórmula:

$$PTET = \frac{\text{Días efectivamente trabajados}}{\text{Días contractuales de trabajo}}$$

Para determinar el monto bruto del FCA correspondiente a cada uno de los trabajadores de la VP se aplicará la siguiente fórmula:

$$FCA = PTET * NSBFCA * SB * \frac{N^{\circ} \text{ de meses de vigencia del contrato}}{12}$$

Los dineros no pagados producto de la aplicación de la regla de proporcionalidad acorde a los días trabajados (PTET), se redistribuirán entre aquellos trabajadores que tuvieron igual un PTET igual o superior a 0,9 en el año en el período en evaluación, asegurando así el gasto íntegro del fondo definido para este beneficio. Dicha redistribución se hará en cantidades iguales para todos los trabajadores que tengan derecho a ella.

Forma de pago del FCA:

El trabajador, una vez conocido el monto del FCA podrá optar entre las siguientes alternativas:

- a) Pago en remuneración.
- b) Depósitos convenidos.
- c) Fondo de Educación y Salud (FES)

Para poder beneficiarse el trabajador de las alternativas b) y c) deberá tener contrato vigente con la Corporación a la fecha de entrega del beneficio.

Fechas de pago FCA

Una vez realizada la medición del FCA en el año calendario, si corresponde, se pagará durante el mes de abril del siguiente año.

Definiciones FCA

Para efectos del cálculo y pago del FCA, se aplicarán las siguientes definiciones:

Días contractuales de trabajo: Tiempo de vigencia del contrato del trabajador, en el año calendario de medición.

Días Efectivamente Trabajados: Días Contractuales de Trabajo, descontados los días no trabajados en el año calendario de medición.

No rebajarán días trabajados las ausencias que se originen por:

- Licencia médica maternal y/o permiso parental.
- Comisión de servicio y pasantías debidamente autorizadas.
- Permiso con goce de remuneración debidamente autorizado.
- Licencia por accidente laboral y/o enfermedad profesional.

Días No Trabajados: Días no trabajados corresponden:

En el caso de licencias médicas, continuas o discontinuas, aquellos días que excedan de 30 en el respectivo año calendario, o bien, su proporción cuando la antigüedad del trabajador sea inferior a 12 meses en el mismo año, y

Tratándose de permisos sin goce de remuneraciones, a todo el período del referido permiso.

11. Feriado Convencional.

El trabajador tendrá derecho a un feriado convencional de tres días hábiles adicionales al feriado legal.

12. Indemnización convencional por años de servicio (IAS).

A partir de la fecha en que el trabajador cumpla un año y un día de servicios continuos para esta Vicepresidencia, podrá éste requerir de Codelco-VP una indemnización por años de servicio líquida equivalente a un mes del último sueldo base más, asignación de movilización, más asignación de colación, más asignación de campamento, más asignación de terreno, más asignación complementaria zona norte; por cada año completo o fracción superior a 6 meses de servicios, siempre y cuando el término de contrato se verifique por mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria, muerte de trabajador, necesidades de la empresa o desahucio escrito del empleador, con expresa excepción que el término del contrato se funde en cualquiera de las causales contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

El sueldo base utilizado para el cálculo de la indemnización será actualizado en la variación que experimente el IPC, acumulado entre el mes anterior a la fecha del último reajuste y el del mes anterior a la fecha de retiro.

En caso de término del contrato de trabajo por fallecimiento del trabajador, la empresa pagará la IAS señalada de acuerdo a las normas sobre sucesión testada o intestada (según corresponda) a los herederos conforme lo establezca la resolución administrativa o judicial que conceda la posesión efectiva del trabajador fallecido.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso que el trabajador estuviere percibiendo una remuneración inferior a las 90 Unidades de Fomento (UF) al momento de su desvinculación, éste tendrá únicamente derecho a las indemnizaciones otorgadas conforme a la ley laboral por aplicación de las causales contenidas en el Artículo 161 del Código del Trabajo, sin aplicar el tope de trescientos treinta días de remuneración dispuesto en el artículo 163, inciso segundo, del mismo cuerpo legal.

12 Bis. Beneficios por término de contrato individual en caso de reestructuración de la VP.

12 Bis 1. Término conforme al artículo 161 del Código del Trabajo:

En caso que el trabajador sea despedido por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, conforme al artículo 161 del Código del Trabajo, y cuyo fundamento sea el término del proyecto en el que presta servicios, la ejecución de un plan de contención de costos o la reestructuración de la VP, tendrá derecho a los siguientes beneficios:

- a) **Indemnización sustitutiva del aviso previo sin tope legal:** La empresa, en caso que el despido implicare la obligación de pagar una indemnización por falta de aviso previo, pagará ésta sin aplicar el tope de 90 Unidades de Fomento dispuestos como remuneración

máxima legal para el cálculo de indemnizaciones, conforme lo dispuesto en el artículo 172 inciso final del Código del Trabajo.

- b) Indemnización por años de servicio sin tope legal:** La empresa, en caso que el despido efectuado conforme a lo señalado en esta cláusula implicare la obligación de pagar una indemnización por años de servicio, pagará esta sobre el total de la remuneración, sin aplicar el tope de 90 Unidades de Fomento dispuestos como remuneración máxima legal para el cálculo de indemnizaciones, dispuesto en el artículo 172, inciso final del Código del Trabajo y sin aplicar el tope de trescientos treinta días de remuneración dispuesto en el artículo 163, inciso segundo, del mismo cuerpo legal.
- c) Facultad de descuento del aporte patronal a la cuenta de capitalización del trabajador en AFC:** Conforme se establece en el artículo 13 inciso 2° de la Ley N°19.728, el empleador tiene la facultad de descontar el aporte patronal a la cuenta de capitalización individual del trabajador de su seguro de cesantía al momento de ser despedido por la causal referida. No obstante lo anterior, dada la existencia de una situación excepcional, el empleador se compromete a no hacer uso de la facultad de descuento para los casos previstos en esta cláusula.
- d) Portabilidad del seguro catastrófico:** El ex trabajador tendrá derecho a la portabilidad del Seguro Catastrófico con la compañía de Seguros con la que mantenga contrato la VP, de acuerdo a las condiciones vigentes al momento del despido, siendo de cargo de la Empresa el pago de las primas correspondientes a los 12 meses inmediatamente posteriores al término de la relación laboral y responsabilidad del ex trabajador el pago de las primas correspondientes a contar del mes 13 en adelante, para lo cual deberá realizar los trámites en los lugares y plazos definidos por la Compañía de Seguros.

12 bis 2. Término por mutuo acuerdo de las partes.

Si el contrato de trabajo termina por la causal de mutuo acuerdo de las partes establecida en el número 1 del artículo 159 del Código del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización por años de servicios equivalente a 30 días del último sueldo base mensual devengado, más asignación de movilización, más asignación de colación, por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados continuamente a la Vicepresidencia de Proyectos, aumentada en un mes.

Esta indemnización convencional no estará afectada al tope legal de 90 Unidades de Fomento para la última remuneración mensual devengada, aunque tendrá un límite máximo de 360 días de remuneración.

El trabajador también tendrá derecho al beneficio establecido en la letra c) anterior.

Esta indemnización será incompatible con la prevista en el artículo 12 de este Contrato Colectivo.

B. Beneficios de salud.

13. Beneficios por enfermedad, embarazo y accidentes del trabajo.

13.1. Mantención Remuneración por licencia médica y maternal.

En caso que el trabajador se encuentre en reposo por licencia por enfermedad, permisos originados por embarazo o parto, y siempre que el trabajador tenga seis meses de antigüedad cumplidos, la empresa le mantendrá la remuneración que le habría correspondido percibir en actividad durante el período, debiendo el trabajador reintegrar los valores totales correspondientes al subsidio en forma directa a la Corporación, mediante cheque nominativo o transferencia electrónica a nombre de Codelco Chile, el cual deberá ser informado a la Dirección de Personas y Bienestar VP. Esta devolución deberá efectuarse en un plazo no mayor a diez días, plazo que regirá desde que el trabajador percibe el pago del subsidio. Con todo, en aquella parte de la remuneración que no considere el mentado subsidio, el dinero en exceso pagado por esta Vicepresidencia se entenderá por las partes otorgado a modo de préstamo institucional, el que de no ser pagado en tiempo y forma por el trabajador, será descontado en forma de cuotas sucesivas conforme lo dispone el artículo 58 del Código del Trabajo, estos descuentos mensuales se efectuarán en las remuneraciones del trabajador a contar del tercer mes contado desde aquel en que se pagó el beneficio regulado en esta cláusula.

En caso que el trabajador no perciba la devolución del subsidio por parte de la institución correspondiente, debido entre otras razones a rechazos de licencias médicas, será igualmente responsable de reintegrar el valor equivalente que hubiese correspondido y que será determinado por el área de remuneraciones de la Corporación.

Con todo, la base de cálculo para este beneficio no contemplará la asignación de colación (punto 8.1) por estar asociado directamente a los días que efectivamente labore el trabajador.

El beneficio de mantención de la remuneración en los casos de licencias por enfermedad o permisos originados por embarazo o parto se otorgará por un plazo máximo de 180 días en el año calendario. Para el caso de la trabajadora, quien haga uso del permiso pre y post natal, así como de postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, la empresa le garantizará la misma cobertura por todo el período pre natal, post natal y post natal parental, independiente de los días utilizados por concepto de beneficio a causa de enfermedad común en el año calendario. Tendrá derecho al mismo beneficio el trabajador varón que haga uso del postnatal parental, conforme a lo establecido en el artículo 197 bis, inciso octavo, del Código del Trabajo.

13.2 Licencia médica por Accidentes del Trabajo y Enfermedad Profesional.

En caso que el trabajador se encuentre en reposo por accidente del trabajo o enfermedad profesional, la Empresa le mantendrá la remuneración líquida mensual que le habría correspondido percibir en actividad durante el período, recuperando la empresa el valor de los subsidios legales. Este beneficio se otorgará por el plazo máximo legal de un año.

14. Beneficio Social

La Vicepresidencia de Proyectos otorgará al trabajador un “Beneficio Social”, que consiste en un aporte de un máximo de 190 Unidades de Fomento que se efectuará durante la vigencia del contrato de trabajo en cada año calendario y que permite financiar:

14.1 Seguros VP

Consiste en cubrir los costos del Seguro VP, que contempla el Seguro de vida y subsidio de incapacidad laboral (SIL) para el trabajador, así como el seguro complementario de salud, dental y catastrófico para el trabajador y sus cargas familiares, que comprende lo siguiente:

14.1.1 Seguro de Vida.

La Empresa contratará a favor de los trabajadores un Seguro de Vida con las siguientes coberturas :

Fallecimiento	24 sueldos base con un mínimo de UF 3.000
Muerte accidental	24 sueldos base con un mínimo de UF 3.000 adicionales al fallecimiento.
Invalidez accidental	24 sueldos base con un mínimo de UF 3.000
Invalidez total y permanente de 2/3	24 sueldos base con un mínimo de UF 3.000

14.1.2 Seguro de Salud Complementario.

La Empresa contratará un Seguro de Salud Complementario para el trabajador y sus cargas familiares, que contempla reembolsos por consultas médicas, exámenes y medicamentos, entre otros, con tope de UF 500 anuales por beneficiario.

14.1.3 Seguro Catastrófico.

La VP contratará un Seguro Catastrófico para el trabajador y sus cargas familiares, que contempla reembolsos por enfermedades catastróficas, con un tope de UF 15.000 por beneficiario anual.

14.1.4 Seguro Dental.

La VP contratará un Seguro Dental para el trabajador y sus cargas familiares, que contempla reembolsos por consultas dentales con un tope anual de UF 50 por beneficiario.

14.1.5 Seguro por Incapacidad Laboral (SIL)

La Empresa contratará un Seguro por Incapacidad Laboral para el trabajador, que cubrirá el período posterior a los 180 días, establecido en la cláusula 13.1 del presente Contrato, hasta el término del año calendario que corresponda, en el caso de licencias médicas, continuas o discontinuas, originadas por enfermedad catastróficas.

Se incluirán también como beneficiarios de los seguros de salud, catastróficos y dental a los convivientes civiles de los trabajadores afectos al presente instrumento, así como a los cónyuges que no sean cargas familiares del trabajador.

Las partes acuerdan constituir una comisión bipartita destinada a evaluar las coberturas y el funcionamiento de los contratos de seguros y a proponer mejoras en los contratos que se suscriban a futuro para la provisión de los mismos por parte de las compañías aseguradoras. Dicha comisión entregará sus recomendaciones de forma previa a la renovación o licitación de dichos contratos.

14.2 Disponible Flex.

Consiste en financiar el disponible FLEX, cuyo monto ascenderá a 120 UF (ciento veinte unidades de fomento) para cada trabajador afecto al presente contrato, sus cargas familiares, cónyuges no carga y convivientes civiles, y que en virtud de las opciones presentadas a los trabajadores y luego de la elección de estos, se destinarán a:

1. Financiar beneficios de educación y salud administrados por la VP a través del Fondo de Educación y Salud (FES) u otro que lo reemplace, por un monto total de 120 UF (ciento veinte unidades de fomento);
2. Financiar beneficios complementarios de educación, salud y cuidado de enfermos mediante el reembolso directo de los mismos, por un monto total de 120 UF (ciento veinte unidades de fomento).
3. Recibir un monto de 120 UF (ciento veinte unidades de fomento) que será destinado a depósito convenido en la AFP del trabajador; o,
4. Recibir en 12 meses consecutivos, una Asignación Previsional de 10 UF (diez unidades de fomento), únicamente en el caso que el trabajador suscriba en su AFP un Ahorro Previsional Voluntario (APV) por este monto.

Las alternativas podrán ser utilizadas de forma conjunta, debiendo definir previamente el trabajador, el porcentaje de su disponible FLEX que destina a cada una.

Las partes acordarán, mediante un protocolo a emitirse dentro de 30 días contados desde la fecha de entrada en vigencia del presente instrumento, los beneficios complementarios que podrán ser reembolsados con cargo al punto 2 precedente. Entre ellos deberán considerarse:

- En el ámbito de la salud, atenciones, tratamientos, terapias y medicamentos no cubiertos por el FES para el trabajador y sus cargas familiares, cónyuges no carga y convivientes civiles.
- En el ámbito educacional, el pago de matrículas y mensualidades de diplomados o cursos de especialización no conducentes a grado, dictados por instituciones debidamente acreditadas ante el Ministerio de Educación y que tengan relación con el ámbito de desarrollo profesional del trabajador. También se considerará el pago de honorarios de profesionales de la educación que eduquen a los hijos de los trabajadores para la preparación de exámenes libres, entre otros.
- En el ámbito del cuidado de enfermos, el pago de honorarios de profesionales o técnicos de la salud para el cuidado de cargas familiares del trabajador, así como sus padres, cónyuges no carga o conviviente civil.

Los tributos y cotizaciones previsionales a que puedan dar lugar los ingresos percibidos en virtud del uso de los beneficios establecidos en el punto 2, serán de cargo del trabajador.

Para efectos del disponible FLEX, el monto total anual a que tendrán derecho a recibir los trabajadores será proporcional al tiempo servido por éstos en cada año calendario en la Vicepresidencia de Proyectos.

En consecuencia, para el caso de trabajadores contratados en una fecha posterior al 1 de enero de cada año, el monto que le corresponderá será aquel calculado en forma proporcional entre la fecha de contratación y el 31 de diciembre del mismo año, considerado el monto total de 120 UF como parámetro de la proporción.

Del mismo modo, si el contrato de trabajo termina por cualquier causa antes del 1 de enero del año siguiente al que fuera entregado el Disponible FLEX, los trabajadores deberán restituir al empleador el monto equivalente a 10 UF por cada mes completo aportado que medie entre el término del contrato de trabajo y el 31 de diciembre del año respectivo. El empleador podrá efectuar los respectivos descuentos de las eventuales indemnizaciones a que tendría derecho y demás haberes existentes al término de la relación laboral.

Aquellos trabajadores que hayan preferido financiar beneficios con cargo al Fondo de Educación y Salud (FES) podrán optar, en el mes de junio de cada año por retirar la totalidad del saldo existente en su cuenta individual, con un tope de 240 Unidades de Fomento, a fin de financiar gastos en educación básica, media y educación superior de sus hijos. El monto retirado por el trabajador será pagado y liquidado conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente en que se haya hecho efectiva esta opción. Los impuestos y las cotizaciones que son de cargo del trabajador serán pagadas por éste.

Asimismo, los trabajadores en la misma oportunidad indicada en el párrafo anterior podrán hacer efectivo el cambio desde el Fondo de Educación y Salud a una cuenta de ahorro previsional voluntario hasta por la suma de 240 UF, que será aportado por la VP en un máximo de 50 UF mensuales, de acuerdo a los aportes que efectúe el trabajador en el sistema. En caso que el monto anual o mensual destinado al APV exceda de la franquicia tributaria, tal suma estará afectada a los impuestos que correspondan al trabajador.

15. Seguro por accidentes personales en viaje de trabajo, capacitación y estadía.

La Vicepresidencia de Proyectos de Codelco-Chile mantendrá un Seguro de Accidentes personales para los trabajadores cuando éstos deban ausentarse del país y mientras permanezcan en el extranjero por dicha destinación, cuando esa ausencia tenga por causa directa: vistas de negocio, trabajo o capacitación, todas estas relacionadas con sus labores dentro de la VP, de acuerdo a las condiciones de la póliza contratada.

C. Otros beneficios.

16. Beneficios adicionales.

La Vicepresidencia de Proyectos de Codelco-Chile otorgará a sus trabajadores los siguientes beneficios adicionales:

16.1 Pasajes.

La VP proveerá, de acuerdo a su reglamentación interna, los pasajes aéreos o terrestres a los trabajadores, entre la ciudad de Santiago y la faena en la que presten sus servicios, ida y vuelta.

La VP procurará que los trabajadores cuyo retorno a Santiago sea en día viernes y presten sus servicios en la ciudad de Calama, sean embarcados ese día en vuelos de regreso a la ciudad de Santiago a partir de las 14:00 horas. En caso que no haya pasajes para el primer vuelo que podrían abordar los trabajadores a contar de la hora referida, la VP adquirirá pasajes para los mismos en el vuelo inmediatamente anterior que se encuentre disponible entre las 13:00 y las 14:00. Si no se

consiguieran pasajes en tal vuelo, se adquirirá en el vuelo más temprano disponible posterior a las 14:00 horas.

De la misma forma, en el caso de los trabajadores que terminen sus labores en otros días de la semana y horarios, la empresa proveerá los pasajes en el primer vuelo que los trabajadores puedan abordar tras su término de funciones, considerando las condiciones de traslado al aeropuerto. En caso que ello no sea posible, exclusivamente por no existir espacios disponibles en el vuelo, se adquirirán pasajes para el vuelo inmediatamente siguiente y así sucesivamente, hasta completar la totalidad de los trabajadores que deben volar a Santiago.

16.2 Asignación de compensación adicional por transporte.

A aquellos a quienes la empresa les provea transporte aéreo o terrestre, desde su lugar de trabajo hasta la Región Metropolitana, pero deban movilizarse por sus propios medios a sus domicilios particulares, ubicados fuera de dicha Región, la empresa pagará una asignación de compensación adicional de transporte.

Dicha asignación se pagará en por cada ocasión en que el trabajador comience su período de trabajo, desplazándose desde su domicilio al lugar donde toma el transporte provisto por la Empresa o termine el mismo, efectuando dicho desplazamiento desde el lugar donde culmina la ruta del transporte provisto por la empresa hasta su domicilio. El valor de la asignación será el correspondiente a la región donde su ubica el domicilio del trabajador, conforme a la siguiente tabla

Región del domicilio del trabajador	Valor de la asignación
Regiones de Valparaíso y del Libertador Bernardo O'Higgins	\$8.000.-
Regiones de Coquimbo y del Maule	\$10.000.-
Regiones de Ñuble y Biobío	\$15.000.-
Regiones de la Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén y Magallanes	\$20.000.-

16.3 Reubicación de Residencia Particular.

En caso que los trabajadores con residencia fuera de la Región Metropolitana deseen voluntariamente acceder al beneficio de traslado desde su ciudad de origen a la ciudad base del contrato de trabajo, es decir, Santiago, la Vicepresidencia pagará, por única vez, el costo de la respectiva mudanza, por vía terrestre.

De la misma forma, la empresa pagará el costo de la mudanza de aquellos trabajadores que sean trasladados a proyectos ubicados en zonas distintas de aquellas a la que estaban asignados previamente, ocasionando con dicho traslado la necesidad del cambio de residencia del trabajador.

Para tales efectos, el trabajador deberá solicitar formalmente este beneficio y será exigible sólo en cuanto el trabajador realice el proceso de mudanza a través de las entidades que mantengan convenio con la Vicepresidencia.

Con todo, el valor máximo que se pagará será de 150 UF, siendo el exceso de cargo del trabajador, el que podrá pagar mediante convenio de descuento en sus remuneraciones.

Este beneficio no contempla costos relativos a alojamiento temporal o de pasajes para el trabajador y su grupo familiar.

16.4 Comisión de Servicio y reintegro a oficina tras labores en terreno.

16.4.1 Comisión de Servicio.

La VP reembolsará los gastos en que incurra el trabajador con ocasión de una comisión de servicio debidamente asignada, en las condiciones y modalidades establecidas en su reglamentación interna.

16.4.2 Reintegro a oficina tras labores en terreno.

Aquellos trabajadores que se encuentren asignados regularmente a las oficinas de la Vicepresidencia de Proyectos en Santiago y deban desplazarse a efectuar labores en terreno en alguno de los proyectos de la VP, extendiendo su jornada diaria de trabajo, tendrán derecho a un período de descanso mínimo de 12 horas entre su llegada a Santiago, tras su desempeño en el proyecto respectivo y la hora en que deberán iniciar su jornada laboral en oficina, al día laboral siguiente.

16.5 Traslado y Movilización de Trabajadores.

Los trabajadores que residen y presten sus servicios en obras ubicadas en la Región de Antofagasta tendrán prioridad para ser reasignadas en una nueva faena que se encuentre localizada en la misma región, de acuerdo a las posibilidades reales y efectivas de la VP.

Cuando al trabajador residente y asignado en la zona norte, se le requiera temporal y excepcionalmente en Santiago u otras zonas, por necesidades de la VP, tendrá derecho a viáticos (pasajes y alojamiento), conforme a procedimiento interno de la Gerencia de RRHH.

16.6 Sala Cuna y educación preescolar.

16.6.1 Sala Cuna

La VP otorgará la sala cuna a las trabajadoras con derecho a este beneficio legal a través de las siguientes opciones:

- a) Mediante un convenio celebrado con una empresa externa que le proveerá una sala cuna, cuyo arancel mensual tendrá un valor referencial de 12 Unidades de Fomento más el costo

de la matrícula. Para este efecto, la VP podrá contratar uno o más convenios con empresas externas.

- b) Reembolsando la boleta de honorarios por los gastos de sala cuna elegido por las trabajadoras con un tope de 12 Unidades de Fomento más el costo de la matrícula respecto de las salas cuna con que no existan convenio con la VP y que cumplan con los requisitos impuestos por la ley laboral.

En todo caso, la sala cuna deberá estar debidamente autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

El trabajador que siendo padre de un menor de hasta dos años, haya obtenido su cuidado personal en virtud de una sentencia judicial, tendrá los mismos beneficios establecidos en esta cláusula.

16.6.2 Educación Preescolar

La VP otorgará a los trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato colectivo de trabajo una asignación de educación preescolar, destinada a contribuir al financiamiento de los gastos de matrícula y mensualidad de los hijos e hijas que tengan 2 o más años de edad y que cursen su educación formal en nivel preescolar, en las distintas denominaciones y modalidades en que esta se organice, como por ejemplo, medio menor, medio mayor, transición, play group, pre kínder y kínder.

El beneficio se hará efectivo mediante el reembolso de los gastos de matrícula y mensualidad contra la presentación del comprobante respectivo emitido por la institución educacional. El tope máximo de reembolso mensual por este concepto alcanzará las 12 Unidades de Fomento.

La institución educacional, deberá estar debidamente autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles o la institución que corresponda.

16.7 Caja de Navidad.

La VP entregará a sus trabajadores una Caja de Navidad en el mes de diciembre de cada año, cuyo monto y contenido será determinado anualmente por la Empresa.

16.8 Vacuna Influenza.

La Empresa implementará para sus trabajadores un programa voluntario de vacunación contra la influenza, de acuerdo a calendario y procedimiento interno de la VP.

16.9 Préstamo de Libre Disponibilidad.

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año tendrán derecho a pedir un préstamo de libre disponibilidad por una suma en dinero equivalente a un máximo de tres sueldos base, en Unidades de Fomento, sin intereses.

El préstamo será pagadero en 24 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, descontadas de sus remuneraciones de conformidad al artículo 58 del Código del Trabajo.

En todo caso, el monto de préstamo otorgado deberá estar respaldado completamente por su indemnización por años de servicio.

El trabajador no podrá solicitar este préstamo más de una vez dentro del plazo de 24 meses contados desde su entrega. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores, a contar del mes 21 de iniciado el pago del préstamo, podrán iniciar este derecho, bajo condición que las cuotas restantes sean prepagadas, con cargo al nuevo préstamo solicitado, el cual se regulará de acuerdo a las condiciones precedentes.

16.10 Permisos.

La VP concederá los siguientes permisos adicionales a los establecidos en la ley:

16.10.1 Fallecimiento de padre, madre o hermanos.

En caso de fallecimiento del padre o madre del trabajador, se adicionarán 2 días hábiles al permiso prescrito en el artículo 66 del Código del Trabajo.

Si se trata del fallecimiento de hermano o hermana del trabajador, el permiso será de 5 días hábiles. Se entenderá por hermano o hermana a aquellos consanguíneos de simple o doble conjunción.

16.10.2 Descanso un viernes al mes.

A contar del 1 de junio de 2016, los trabajadores que prestan sus servicios en terreno y cuyo descanso semanal se efectúa los días sábado y domingo tendrán derecho a no trabajar un día viernes en cada mes calendario. La definición del día viernes en que se haga efectivo el descanso será a elección del trabajador, pudiendo ejercerse de forma previa o sucesiva de un festivo o de un período de feriado legal.

Las horas de trabajo correspondiente a ese viernes, no serán compensadas ni adicionadas a otros días de trabajo, debiendo considerarse ese viernes como trabajado para todos los efectos legales y convencionales.

Estos descansos no serán acumulables de un mes para otro, ni compensables en dinero.

El otorgamiento de estos permisos se sujetará a lo regulado por la Gerencia de Recursos Humanos en el Instructivo vigente sobre la materia.

16.11 Trabajo en Días Festivos.

16.11.1 Trabajo en Días Festivos.

Las partes acuerdan que aquellos trabajadores que deban laborar en días festivos, podrán optar entre compensar el mismo con el otorgamiento de un día libre adicional con goce de remuneraciones, el que podrá ejercer en una fecha a determinar por el propio trabajador en un plazo que no excederá de 30 días a contar de ocurrida la condición que lo origina o bien, recibir una compensación en dinero, por un valor equivalente a un día de trabajo, con un recargo del 50%.

El trabajador deberá informar de la opción a la que desea acogerse en un plazo que no excederá de 48 horas de ocurrida la condición que origina el beneficio.

16.11.2 Trabajo en días Festivos Especiales.

La VP propenderá que los trabajadores no presten servicios durante los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 de septiembre, 19 de septiembre y 25 de diciembre.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso que tales trabajadores presten servicios en los días feriados indicados precedentemente se les pagará un bono de \$90.000.- por cada día efectivamente trabajado.

16.12 Beca de Excelencia para Hijos de Trabajadores.

La VP otorgará anualmente 6 becas de excelencia a hijos de trabajadores que habiendo rendido por primera vez la Prueba de Selección Universitaria (PSU) hayan obtenido 700 o más puntos promedio en las pruebas de Lenguaje y Matemáticas, y hayan ingresado a estudiar en una universidad con admisión PSU.

La beca consistirá en el reembolso de los gastos efectivos correspondientes a arancel y matrícula por el primer año de estudio. En todo caso, los impuestos que sean de cargo del trabajador por este concepto serán pagados por la VP.

16.13 Aporte Educacional.

La VP pagará anualmente a sus trabajadores un aporte educacional equivalente a la suma de 10 Unidades de Fomento por cada hijo o hija que se encuentre cursando estudios regulares en educación preescolar (considerada desde los dos años de edad hasta finalizar el kínder), educación básica, educación media o educación superior. Se considerará como educación superior la impartida en universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica, escuelas matrices, especialidades y formación de las Fuerzas Armadas y Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile y Dirección General de Aeronáutica Civil.

Este aporte educacional será anticipado conjuntamente con la remuneración del mes de marzo de cada año y el trabajador deberá acreditar la calidad de alumno regular de su hijo en el mes siguiente. De no ocurrir este hecho, la VP quedará autorizada para descontar la suma anticipada en la remuneración del mes de mayo del mismo año.

17 Provisión de cargos y mecanismos de carrera

Las partes acuerdan revisar y modificar el actual procedimiento de Mecanismos de Carrera, mediante una comisión bipartita establecida a tal efecto. Dicha comisión tendrá un plazo para generar una propuesta de mecanismo de carrera que no excederá de 60 días a contar de la entrada en vigencia del presente instrumento.

Con todo, las partes acuerdan que dicho mecanismo deberá considerar lo siguiente:

- .- Los llamados a concursos para provisión de cargos de carrera, deberán informar de forma clara del sueldo base ofrecido y la banda de remuneraciones asignada a dicha posición.
- .- Los concursos internos serán dirigidos en primera instancia exclusivamente a los trabajadores del proyecto donde se ubica la vacante.

- En caso de no haber postulantes que cumplan con los requisitos establecidos para el cargo, el concurso se abrirá, en una segunda etapa, a todos los trabajadores de la Gerencia o Área de la cual depende la vacante.

- En caso de no haber postulantes que cumplan con los requisitos establecidos para el cargo, el concurso se abrirá, en una tercera etapa, a todos los trabajadores de la Vicepresidencia de Proyectos.

- Todos los trabajadores que cumplan los requisitos podrán postular en la etapa correspondiente, sin requerir autorización de su jefatura. Tampoco se requerirá autorización o visación de la jefatura actual del trabajador para que éste pueda ser seleccionado para un cargo en un proyecto o área distinta mediante este mecanismo.

Capítulo IV. Remuneraciones y beneficios para trabajadores miembros del Programa de Graduados o Equivalente.

18 Remuneraciones y Beneficios aplicables.

Los trabajadores pertenecientes al Programa de Graduados tendrán derecho sólo a los siguientes beneficios establecidos en este instrumento.

18.1 Reajustabilidad.

La Empresa reajustará el sueldo base conforme lo expuesto en la cláusula 5.1 de este Contrato Colectivo.

18.2 Gratificación legal.

La Empresa otorgará este beneficio en los mismos términos señalados en la cláusula 6 de este Contrato Colectivo.

18.3 Asignación de Colación y Movilización.

La Empresa otorgará este beneficio a quienes sean parte del programa de graduados por un monto único y total correspondiente a \$110.000.- mensuales.

Este beneficio no será exigible cuando la VP provea alimentación y movilización a sus trabajadores.

18.4 Seguros VP.

La Empresa hará extensivos los seguros regulados en la cláusula 14 a los trabajadores que se encuentren dentro de este Programa Especial, con las características y excepciones que se indican a continuación:

La Empresa aportará la suma mensual total de 1,2 UF para la contratación de los seguros, siendo de costo del trabajador el saldo de la prima correspondiente. Estos seguros que son de adscripción voluntaria para los trabajadores miembros del Programa de Graduados, corresponden a:

- a. Seguro de Vida

- b. Seguro Catastrófico
- c. Seguro complementario de salud
- d. Seguro dental.

18.5 Convenio Desempeño Único.

La Empresa pagará al trabajador perteneciente al Programa de Graduados un bono variable anual por Convenio Único de Desempeño que ascenderá a un monto correspondiente entre 0 y 3 sueldos base mensuales, el que se determinará por la Vicepresidencia en base a los resultados de la VP y la Corporación.

Este bono se pagará al término del Programa de Graduados, sujetándose a los criterios propios del Convenio Único VP.

18.6 Bono de Término del Negociación.

En los términos y condiciones señalados en la cláusula 23 del presente instrumento

18.7 Excepcionalidad.

La Empresa deja constancia que todos los demás beneficios regulados en el presente Contrato Colectivo, y a excepción de los expresamente regulados en los números 17,18 y 19 no serán exigibles por los trabajadores sujetos a este Programa. Finalizado el Programa de Graduados y contratado en la VP en el régimen general e indefinido, el trabajador tendrá derecho a los beneficios contemplados en este instrumento.

Capítulo V. Beneficios Sindicales.

19. Permiso legal básico.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales, correspondientes a las 8 horas semanales del permiso básico a que se refiere el Artículo 249 del Código del Trabajo, que fueren utilizados por los directores del Sindicato para cumplir labores sindicales, serán de cargo de la Empresa, entendiéndose para todos los efectos legales y contractuales como tiempo efectivamente trabajado.

No quedarán comprendidos dentro el límite de las horas indicadas, aquellas que sean utilizadas por los directores sindicales para asistir a reuniones o eventos convocados por la Administración, las que serán pagadas por el empleador.

Los temas adicionales sobre esta materia se resolverán en la Comisión VP – Sindicato.

20. Aportes al sindicato.

La Empresa, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, efectuará un aporte anual de 2.500 Unidades de Fomento al Sindicato para contribuir con el desarrollo de sus actividades por cada año de vigencia del Contrato.

La VP facilitará una oficina en cada una de sus faenas en donde pueda sesionar su directorio sindical y atender a sus socios en forma personalizada. El directorio deberá requerir estas dependencias con una anticipación mínima de 48 horas a la Gerencia de Recursos Humanos. En aquellos proyectos donde se desempeñen más de 100 socios, se asignará una oficina permanente al sindicato

21. Comisión VP - Sindicato

La VP y el sindicato mantendrán en funcionamiento una comisión que estará integrada por representantes de la Administración y del Sindicato, lideradas éstas por al menos un representante de la Gerencia de Recursos Humanos, y un dirigente sindical, la cual tendrá por objeto el análisis y revisión de temas de mutuo interés, relativos a las relaciones laborales.

En todo caso, si las partes de común acuerdo requirieran la asistencia de asesores para el análisis de alguna temática específica, podrán ser asistidos por pestos en las reuniones que correspondan.

La comisión tendrá un carácter consultivo y propositivo, y las partes acordarán la agenda de temas a analizar y revisar. Entre otras temáticas, esta Comisión abordará aquellas establecidas en el Protocolo suscrito entre las partes en la fecha de firma del presente instrumento.

22. Comisión de Igualdad de Género.

Las partes acuerdan mantener la mesa de trabajo en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación al interior de la VP.

Las partes acuerdan abordar en dicha mesa la aplicación de un diagnóstico de brecha salarial entre hombres y mujeres en la Vicepresidencia de Proyectos y proponer medidas para la eliminación de la misma. El informe con el diagnóstico y las medidas propuestas será entregado a ambas partes y dado a conocer a todos los trabajadores de la VP en una fecha que no excederá de los 180 días a contar de la entrada en vigencia del presente contrato colectivo.

Capítulo VI. Bono de Término de Negociación Colectiva.

23. Bono de Término de Negociación Colectiva.

La VP pagará, por única vez, a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, identificados en la nómina contenida en el Anexo N°1, un bono de término de negociación ascendente a la suma única y total de \$8.000.000 líquidos, el cual será pagado en forma anticipada, dentro de los 10 días siguientes a la firma del presente instrumento.

Este bono será devengado en 24 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, por cada mes que se extienda la vigencia del contrato individual de trabajo en el período comprendido entre el 1 de diciembre de 2018 y el 30 de noviembre de 2020.

Los trabajadores podrán solicitar un anticipo de dicho Bono, el que se saldará con cargo a las respectivas cuotas. En caso que el contrato de trabajo termine antes del cumplimiento del plazo señalado, las cuotas restantes se entenderán saldadas, tanto para efectos de su pago al trabajador, como para efectos de la restitución del anticipo.

Capítulo VII. Reajustabilidad de remuneraciones y beneficios

24. Reajuste futuro según variación del Índice de Precios al Consumidor durante la vigencia del Contrato.

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, todas las remuneraciones y beneficios expresados en moneda de curso legal, con excepción del sueldo base que tiene una cláusula de reajustabilidad especial establecida en el artículo 5,1 de este instrumento, se reajustarán anualmente en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor habido en los 12 meses inmediatamente anteriores a cada reajuste, el 1° de junio de cada año de vigencia del Contrato.

El primer reajuste se efectuará el 1° de junio de 2019.

Con todo, si la variación de este índice fuese negativa en un respectivo período, no se aplicará el reajuste.

Durante la vigencia del presente Contrato, las remuneraciones y beneficios expresados en instrumentos en Unidades de Fomento no estarán afectas a reajuste según variación del Índice de Precios al Consumidor, toda vez que el valor de equivalencia en moneda de curso legal de dicha unidad se reajusta legalmente conforme a ese índice (IPC).

El presente Contrato colectivo se firma en tres ejemplares de igual tenor, quedando uno en poder de cada parte y el tercero se remitirá a la Inspección del Trabajo.

Cláusulas Transitorias

1. Transitoria. Modificación de Jornada Laboral.

Las partes acuerdan la implementación de una modificación en los sistemas de distribución de jornada y descansos en los que se organizan las labores de los trabajadores de los Proyectos que se desarrollan en la División Andina, Embalse Carén y Tranque Ovejería (Huechún).

Dicha modificación consistirá en la implementación de un sistema de trabajo de cuatro días de trabajo seguidos de tres días de descanso, que reemplace los actuales sistemas de cinco días de trabajo seguidos de dos días de descanso; y un sistema de ocho días de trabajo seguidos de seis días de descanso, que reemplace los actuales sistemas de nueve días de trabajo seguidos de cinco días de descanso.

Dicha modificación se completará en un plazo que no excederá de los 90 días a contar de la entrada en vigencia del presente contrato colectivo.

Las partes acuerdan conformar una comisión bipartita con el objeto de implementar dicha modificación, cautelando las mejores condiciones y horarios de transporte de ida y regreso de los trabajadores hacia y desde los campamentos y la garantía adecuada de cumplimiento de los tiempos de descanso en los mismos.

Esta comisión estará conformada por representantes de la empresa y del sindicato. En el caso de los representantes sindicales, estos serán designados por la Directiva y podrán considerar a trabajadores de los proyectos respectivos, los que contarán con las facilidades para participar de esta comisión.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan que, de ser necesario, se revisarán las condiciones de jornada en las cuáles se organizan los otros proyectos actuales o futuros de la Vicepresidencia en la Comisión establecida en la cláusula 21.

Firmas.

Por Codelco VP

Angélica Jofré Correa

Por el Sindicato

Iván Alejandro Mieres Gómez

Maritza Angélica Castro Codoceo

Tamara Mirusky Aliaga Durán

Pedro Francisco Werlinger Mena

Melissa Paola Troncoso Méndez

Anexo 1 Socios y socias afectos al contrato colectivo.

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	RUT
1	ABARCA	JARA	MACARENA ROSSANA	14.099.514-2
2	ABARCA	VILLAGRAN	PABLO ERNESTO	12.108.373-6
3	ABURTO	MORAPASTEN	RODOLFO	14.209.555-6
4	AEDO	RIVERA	ELIECER ISAIAS	05.572.258-7
5	AGUILAR	BASAEZ	MARCELO	11.609.027-9
6	AGUILERA	BRUNA	PEDRO HUMBERTO	15.825.532-4
7	AGUILERA	ROJAS	ALEJANDRA FABIOLA	14.485.041-6
8	AGUIRRE	SARRIA	CRISTIAN ANTONIO	12.803.285-1
9	AGUIRRE	ZURITA	CRISTIAN	17.027.259-5
10	AHUMADA	INOSTROZA	ALFONSO JAVIER	07.980.725-7
11	AHUMADA	RIVERA	MARCOS	12.321.796-9
12	ALAMO	ALAMO	ANUAR	15.385.142-5
13	ALARCON	ESCALONA	GUILLERMO EUGENIO	08.928.343-4
14	ALBERTINI	EBERL	MARIA	08.625.694-0
15	ALEGRIA	BASCUR	FERNANDO	09.298.085-5
16	ALFARO	ROSENDE	VANIA	11.837.374-K
17	ALIAGA	DURAN	TAMARA MIRUSKY	14.395.337-8
18	ALMEIDA	VALENZUELA	EDGARDO	12.974.107-4
19	ALONSO	MIQUELES	RODRIGO	09.295.288-6
20	ALVARADO	SALAZAR	SUSANA DE LAS MERCEDES	11.670.470-6
21	ALVAREZ	AGUAYO	FRANCO ANTONIO	16.428.362-3
22	ALVAREZ	CARRASCO	LUIS	09.389.005-1
23	ALVAREZ	ZUÑIGA	ROBERTO	16.641.675-2
24	ALZOLA	VALERIA	JORGE	14.459.942-K
25	AMESTICA	ORREGO	DANTE ESTEBAN	12.108.460-0
26	ANDRADE	FUENTES	RAUL ALEJANDRO	6.861.884-3
27	ANDREI	SAID	ELSA	08.466.040-K
28	ANTIGUAY	MORAGA	DAVID	09.404.121-k
29	APIOLAZA	HERRERA	NORKA ORIETTA	09.606.029-7
30	ARANCIBIA	AGUIRRE	FRANCISCO JAVIER	12.841.167-4
31	ARANCIBIA	ALVAREZ	HECTOR ENRIQUE	13.419.865-6
32	ARANCIBIA	ORTEGA	MAURICIO	12.446.106-5
33	ARANDA	FUENTES	SAMUEL EDUARDO	09.899.821-7
34	ARANEDA	VIDAL	GASTÓN MARCELINO	12.254.864-3
35	ARAVENA	ALVAREZ	LUIS	15.379.709-9
36	ARAVENA	OSSES	EURO	16.711.843-7
37	ARAVENA	VALLE	CAROLINA SOLEDAD	15.404.075-7
38	ARAYA	ARAYA	VICTOR LUIS	09.887.788-6

39	ARAYA	OPAZO	PEDRO ALEJANDRO	13.057.401-7
40	ARCOS	CANALES	SANTIAGO	10.799.673-7
41	ARCOS	PARDO	JORGE	13.644.622-3
42	ARIAS	AGUILERA	PAULA	16.471.142-0
43	ARIAS	CIFUENTES	GASTÓN	09.421.437-8
44	ARREDONDO	CASTILLO	JAIME	09.954.916-5
45	ARRIAGADA	VALENZUELA	PAULA HILDA MACARENA	14.553.600-6
46	ASENJO	OJEDA	ARTURO	06.583.727-7
47	ASTETE	POFFALT	MANUEL	8.891.879-7
48	AVENDAÑO	CONTRERAS	SAAMMY	13.629.829-1
49	AVENDAÑO	GALAZ	JAIME ALBERTO	12.515.116-7
50	AVENDAÑO	MATUS	CARLOS ALFONSO	13.065.348-0
51	BAEZ	PADILLA	HECTOR ANDRES	15.407.211-K
52	BAEZA	FUENZALIDA	LORENA	10.282.179-3
53	BAHAMONDES	BARRERA	CRISTOBAL ALFREDO	13.548.368-0
54	BAIER	URRUTIA	ELIZABETH MARLNE	12.707.602-2
55	BALBONTÍN	ARENAS	DIEGO	17.029.925-6
56	BALIC	LIMONE	PEDRO	05.627.429-4
57	BARBA	CARRASCO	ERHS	12.234.834-2
58	BARRA	MUÑOZ	DIEGO	17.346.458-4
59	BARRALES	ESPINOZA	JOSÉ	10.388.465-9
60	BARRAZA	ANACONA	MAURICIO ALEJANDRO	10.843.551-4
61	BARRAZA	BASTIAS	MARCO ANTONIO	11.511.887-0
62	BARRAZA	CARVAJAL	RAFAEL FRANCISCO	10.960.803-3
63	BARRERA	ALMARZA	VICTOR	09.684.670-3
64	BARRÍA	LETELIER	CLAUDIO	13.327.016-7
65	BARRIOS	GUAJARDO	MARCOS	10.909.471-4
66	BASSALETTI	OLIVARES	ARIEL EDUARDO	13.036.089-0
67	BAZA	HERRERA	ALE YAMAL	14.168.733-6
68	BECERRA	PEÑA	FERNANDO	13.453.455-9
69	BECERRA	VILLALOBOS	CRISTIAN	12.567.771-1
70	BENAVENTE	FERNANDOY	MARCO ANTONIO	14.438.604-3
71	BERNAL	CISTERNAS	JULISSA	12.952.953-9
72	BORQUEZ	ALCANTARA	NELSON EDUARDO	14.137.211-4
73	BOZO	GODOY	HECTOR ENRIQUE	09.479.008-5
74	BOZO	MORALES	HECTOR PATRICIO	10.942.647-4
75	BOZO	MORALES	PAMELA PATRICIA	10.945.256-4
76	BRAVO	VARGAS	CHRISTIAN	17.798.051-K
77	BRAVO	VASQUEZ	JAIME	09.768.804-4
78	BRICEÑO	HIP	LUZ MARIA DE LOS ANGELES	13.669.835-4
79	BRICEÑO	RAMOS	JOSE ANTONIO	08.774.335-7

80	BRICEÑO	TRIGO	ADOLFO	07.362.554-8
81	BRUIT	ARANCIBIA	VALERIA GISELLE	13.686.971-K
82	BUENO	MORENO	JOSE ANTONIO	23.999.355-9
83	BUGUEÑO	GUERRERO	HUGO ANTONIO	13.759.895-7
84	BUGUEÑO	MUÑOZ	FERNANDO HIPOLITO	06.608.424-8
85	BURGOS	ESTRADA	NICOLAS GASTON	15.333.468-4
86	BUSTAMANTE	CARRASCO	PABLO ABRAHAM	13.097.147-4
87	BUSTAMANTE	PIZARRO	KAREN JEANNETTE	10.255.439-6
88	BUSTOS	MOYA	SEBASTIAN ANTONIO	15.787.548-5
89	CABEZA	GARCIA	HECTOR	09.491.614-3
90	CACERES	PADILLA	CARLA FRANCISCA	15.372.943-3
91	CAMPILLAY	ALARCON	BRISA ANGELA	14.116.056-7
92	CAMPILLAY	REYES	RONNY	08.849.258-7
93	CAMPOS	PASTEN	ROXANA FRANCISCA	11.422.460-K
94	CAMPOS	TAPIA	JORGE ERNESTO	8.534.159-6
95	CANALES	AGUILERA	KAREN XIMENA	10.289.183-K
96	CANALES	QUEZADA	ALEJANDRA ANDREA	12.872.809-0
97	CANIHUANTE	MUNDACA	GABRIEL GUILLERMO	10.683.477-6
98	CANTILLANA	SAAVEDRA	MARIA ELENA	12.961.492-7
99	CAÑAS	TOBAR	JUAN PABLO	11.125.059-6
100	CAPONE	BARRAZA	MARCELO	13.190.881-4
101	CAPRIROLI	ZAMBRANO	MARCO	07.060.035-8
102	CARDENAS	MORENO	GUILLERMO FRANCISCO	13.866.218-7
103	CARDENAS	OLIVARES	JORGE	12.536.342-3
104	CARDENAS	REYES	HERNAN	12.227.152-8
105	CÁRDENAS	BÁEZ	MELISSA	14.504.526-6
106	CARMONA	MEZA	MANUEL ALBERTO	12.398.785-3
107	CARMONA	ZAMORANO	RICARDO	09.491.327-6
108	CARRASCO	RAMIREZ	CRISTIAN	13.519.833-1
109	CARRASCO	RIOS	SERGIO FRANCISCO	10.492.353-4
110	CARRASCO	CATALAN	JAVIER	13.968.117-7
111	CARREÑO	GONZALEZ	EDUARDO ROBERTO MARTÍN	12.678.943-2
112	CARRERO	SERRANO	RICARDO	14.528.640-9
113	CARTES	BETANCUR	YEIMY	16.954.170-1
114	CARVAJAL	CASTILLO	RAÚL	08.231.628-0
115	CASAS	CHAVEZ	JORGE RICARDO	12.242.275-5
116	CASTAGNETO	NOVOA	BARBARA CECILIA	13.333.175-1
117	CASTAÑEDA	MARTINEZ	FRANCISCO RAUL	13.688.521-9
118	CASTILLO	MANZANO	FRANCISCO JAVIER	12.049.905-K
119	CASTILLO	MERLEZ	CRISTIAN ADRIAN	12.444.852-2
120	CASTILLO	TARIFEÑO	JUAN CARLOS	10.026.812-4

121	CASTILLO	VARAS	JORGE	14.605.073-5
122	CASTRO	CELIS	TANIA CAMILA	17.491.781-7
123	CASTRO	CODOCEO	MARITZA	10.693.073-2
124	CASTRO	GODOY	DAVID ANDRES	15.369.757-4
125	CATALDO	HERRERA	SAMUEL RAUL	10.109.222-4
126	CAUTIN	FERNANDEZ	CLAUDIA	14.120.402-5
127	CELEDON	FUENZALIDA	JUAN CARLOS	09.807.065-6
128	CERDA	AGUILERA	LUIS	09.356.266-6
129	CHACON	TORREALBA	FÉLIX	13.068.884-5
130	CHARCAS	NUÑEZ	EDUARDO	15.010.070-4
131	CHAVARRIGA	CHAVARRIGA	JAVIER	13.385.432-0
132	CHAVEZ	OLIVA	ALBERTO	08.336.800-4
133	CHAVEZ	PAREDES	FELIPE ANDRES	15.212.199-7
134	CHRISTIANSEN	VARGAS	MARIA ALEJANDRA	15.638.505-0
135	CISTERNA	OPORTO	JAIME ENRIQUE	08.017.649-K
136	CISTERNAS	PÉREZ	CRISTIÁN	15.348.404-K
137	CLARKE	DE LA CERDA	MARÍA VERÓNICA	13.892.807-1
138	COLIMIL	BASCUÑAN	IVAN	09.350.104-7
139	COLLADO	BORKOSKY	SANDRA JACQUELINE	09.976.736-7
140	COLLAO	GALLEGUILLOS	BENITO	10.501.120-2
141	COMLEY	TORRES	EDGAR	09.108.893-2
142	CONCHA	TORRES	ALEJANDRO RAFAEL	8.779.536-5
143	CONTRERAS	CATALAN	VICTOR ANTONIO	12.366.038-2
144	CONTRERAS	CORTES	JOSE	13.422.614-5
145	CONTRERAS	CORTÉS	TOMÁS	13.171.751-2
146	CONTRERAS	HERNANDEZ	DANTE MAURICIO	10.284.308-8
147	CONTRERAS	MUÑOZ	CRISTIAN ALBERTO	15.041.773-2
148	CONTRERAS	VALDERRAMA	HERMAN	14.310.540-7
149	CONTRERAS	VEGA	LUIS	23.059.218-7
150	CORADA	PONCE	MAURICIO	12.635.352-9
151	CORDERO	CASTRO	CARLOS RENE	11.509.178-6
152	CORDERO	VERGARA	MAURICIO HERNAN	15.825.661-4
153	CORDOVA	CHAMACA	MONICA DE LOS ANGELES	13.047.281-8
154	CORONADO	DEDIOS	WALTER MARTIN	22.810.786-7
155	CORREA	ARNAIZ	FRANCISCO ANTONIO	13.439.136-7
156	CORREA	MARCHANT	PHILLIPO GUSTAVO	13.674.438-0
157	CORRO	QUEVEDO	JOHNATTAN	15.087.290-1
158	CORTES	LEAL	CRISTOBAL	15.048.115-5
159	CORTES	OCARANZA	RICARDO	12.814.953-8
160	CORTES	OLIVARES	EDILIO	07.215.894-6
161	CORTES	VELASQUEZ	ALFREDO FERNANDO	12.216.634-1

162	CORTES	FERNANDEZ	JULIO ANTONIO	10.898.848-7
163	CUEVAS	MORALES	VERONICA	10.300.409-8
164	CUNAZZA	MARAMBIO	MONICA ZARELLA	07.936.168-2
165	CUTIPA	LOAYZA	RICARDO	13.636.900-8
166	DA FONSECA	PUENTES	MARIA	13.177.197-5
167	DABNER	OLIVARES	ALEXANDER	16.084.789-1
168	DARUICH	ACLE	SAMY	11.871.654-K
169	DEL VALLE	JARA	INGE ANTONELLA	09.427.787-6
170	DELGADILLO	NOGALES	RUDDY	22.445.777-4
171	DELGADO	HIDALGO	EVARISTO	11.386.016-2
172	DELGADO	CANCINO	JORGE	12.261.470-0
173	DIAZ	BRICEÑO	FELIPE ESTEBAN	13.882.369-5
174	DIAZ	CATALAN	JAIME	08.899.722-0
175	DIAZ	CONCHA	NICOLÁS	15.890.854-9
176	DIAZ	RIVERO	MAURICIO JAVIER	15.489.369-5
177	DONOSO	BARRIGA	JOSE	06.374.708-4
178	DROGUETT	GARNICA	ALEJANDRO MANUEL	10.034.352-5
179	DURAN	RAMIREZ	ROBERTO HERNAN	16.960.370-7
180	ESCOBAR	BRIONES	NINIVER JACQUELINE	09.683.416-0
181	ESCOBAR	PAREDES	DAMASO	08.075.501-5
182	ESCOBAR	RIVERA	MÓNICA ANDREA	16.045.054-1
183	ESPINA	BRISSO	GABRIEL EMILIO	9.295.250-9
184	ESPINOZA	MOLINA	NICOLÁS	15.316.709-5
185	ESPINOZA	PEREZ	OMAR	10.725.469-2
186	ESPINOZA	ACUÑA	RODRIGO	14.288.186-1
187	ESPINOZA	CORTÉS	FELIPE	17.162.608-0
188	ESTAY	VARELA	CRISTIAN EDUARDO	13.874.517-1
189	FAJARDO	VEAS	CAROLINA	15.097.746-8
190	FALCON	RIVAS	JAIME EDUARDO	10.885.141-4
191	FARFAN	DIAZ	LILIAN	17.092.120-8
192	FARFAN	GUERRA	DINO	13.658.565-7
193	FARIAS	AGUILERA	CRISTIAN PABLO	12.879.945-1
194	FELIU	VERA	ABELARDO EUGENIO	11.621.694-9
195	FERNANDEZ	BRAVO	DANIEL EDUARDO	9.758.209-2
196	FERNANDEZ	FERNANDEZ	JORGE SIMON	16.990.196-1
197	FERREIRA	GUTIERREZ	ROSSANA	09.103.718-1
198	FERREIRA	VALLEJOS	VICTOR	09.223.937-3
199	FIGUEROA	MOLINA	JORGE	07.841.739-0
200	FILGUEIRA	GONZALEZ	MARISOL	11.571.226-8
201	FLORES	CANALES	KARINA	15.771.503-8
202	FLORES	DAZA	CECILIA	14.018.402-0

203	FLORES	NAVEA	BERNARDO ENRIQUE	12.349.884-4
204	FOLCH	MANRIQUEZ	PATRICIA LORENA	9.668.772-9
205	FUENTEALBA	ESPARZA	KARINA	11.843.966-K
206	FUENTES	ALARCON	OSVALDO FABIAN	9.145.141-7
207	FUENTES	CERDA	DAVID	13.134.254-3
208	FUENTES	CORTES	EMILIANO ALEJANDRO	8.183.351-6
209	FUENTES	PAIVA	MARIA	14.568.632-6
210	FUENTES	PEREZ	RODRIGO	12.994.332-7
211	FUENTES	ZUÑIGA	HUGO	12.445.438-7
212	FUENZALIDA	SOTO	JUAN EDUARDO	10.668.405-7
213	GAJARDO	ARIAS	DIEGO	13.232.704-1
214	GAJARDO	ESPINOZA	ALEJANDRO	13.219.292-8
215	GALAZ	CARREÑO	PABLO ANDRES	14.143.971-5
216	GALDAMES	GARRIDO	TANIA SOLANGE	13.465.550-K
217	GALLARDO	ASTUDILLO	JOHANNA MARIBEL	12.070.182-7
218	GALLARDO	GUTIERREZ	ALEXIS	15.834.476-9
219	GALLARDO	MOLINA	ROBERTO	8.069.129-7
220	GALLEGOS	ERICES	JUAN CARLOS	11.779.702-3
221	GALLEGUILLOS	ARELLANO	AURA	13.011.717-1
222	GALLEGUILLOS	CORTES	JACINTO RICARDO	13.975.573-1
223	GALLEGUILLOS	FERNANDEZ	DANIEL	10.963.205-8
224	GÁLVEZ	VILLARREAL	LUIS	07.848.774-7
225	GANNAT	OJEDA	CRISTIAN	9.688.220-3
226	GARCIA	DIAZ	JOSE IGNACIO	6.458.567-3
227	GARCIA	ESCARATE	MARIO RODRIGO	9.162.297-1
228	GARCIA	GUZMAN	SERGIO	12.404.490-1
229	GARCIA	RUBIO	CRISTIAN ALEJANDRO	13.368.139-6
230	GARCIA	SAEZ	JONATHAN	14.070.468-7
231	GARCIA	SALGADO	EGIDIO	10.180.204-3
232	GARCIA	SANDOVAL	LORENA XIMENA	10.496.596-2
233	GAZAUE	THIERS	SKANDAR MARCEL	8.481.564-0
234	GLAVES	CISTERNAS	HEILY MURIEL	13.986.990-7
235	GODOY	GOMEZ	RIGELIET GISSELA	15.976.200-9
236	GODOY	LANDERO	NÉSTOR	14.350.370-4
237	GOMEZ	ARACENA	MARIO MARCOS	9.140.081-2
238	GOMEZ	BRAVO	RODRIGO DANIEL	13.049.818-3
239	GOMEZ	PAREDES	KAREEN	13.520.018-2
240	GONZALEZ	ARDILES	CRISTIAN ANDRES	12.567.922-6
241	GONZALEZ	GAETE	MAURICIO	12.567.557-3
242	GONZALEZ	MORANDE	JOAQUIN	9.006.523-8
243	GONZALEZ	MUÑOZ	RICARDO	7.621.789-0

244	GONZALEZ	NAVARRO	FELIPE	15.383.166-1
245	GONZALEZ	REYES	HERMES	13.356.990-1
246	GONZALEZ	SHAND	GASTON	14.324.039-8
247	GONZALEZ	SULLIVAN	MARCELO ALEJANDRO	13.066.866-6
248	GONZALEZ	TAPIA	JUAN ALBERTO	8.056.065-6
249	GONZALEZ	VALENZUELA	FELIPE	16.001.549-7
250	GONZALEZ	VIVO	BRUNO EZEQUIEL	14.645.925-0
251	GONZALEZ	VIVO	CARLOS	14.494.417-8
252	GONZALEZ	ZEBALLOS	FRANCISCA	10.412.753-3
253	GONZALEZ	ZUÑIGA	ALEJANDRA	13.708.091-5
254	GONZÁLEZ	MARÍN	ALVARO RAFAEL	15.573.321-5
255	GONZALEZ	RAMOS	PABLO	16.252.720-7
256	GOULEVITCH		JEREMIE ROMAIN YVAN	23.333.751-K
257	GUAJARDO	SOBARZO	CLAUDIO	12.239.638-K
258	GUAJARDO	ZAMORANO	ARTURO	14.135.032-3
259	GUERRA	AMADO	HENRY DAVID	13.219.112-3
260	GUERRA	VEGA	LUIS ALBERTO	8.892.019-8
261	GUGGIANA	GUTIERREZ	CLAUDIO ANDRES	13.759.810-8
262	GUTIERREZ	AZOCAR	ALBERTO ALEJANDRO	14.494.383-K
263	GUTIERREZ	MONARDES	PRISCILLA	13.221.110-8
264	GUTIERREZ	PEZO	RODRIGO	13.281.602-6
265	GUTIERREZ	VELIZ	HUGO MAURICIO	10.050.325-5
266	GUZMAN	NAVEAS	JORGE EDUARDO ANDRES	13.953.078-0
267	HAVERBECH	CORTES	ANDREA	08.326.872-7
268	HELDT	PEREZ	CLAUDIO	11.653.802-4
269	HENRIQUEZ	CABRERA	CAMILO FRANCISCO	10.690.144-9
270	HENRIQUEZ	CABRERA	PRISCILLA VICTORIA	10.682.235-2
271	HENRIQUEZ	CANCINO	CLAUDIO	14.459.022-8
272	HENRIQUEZ	NEIRA	JUAN PABLO	12.076.828-K
273	HERBACH	MAYORGA	JAN	16.610.769-5
274	HERMOSILLA	JIMENEZ	CONSTANZA	16.010.934-3
275	HERMOSILLA	RIOS	CARLOS GUILLERMO	10.037.150-2
276	HERNANDEZ	ALARCON	NATALIA IVONNE	15.517.412-9
277	HERNANDEZ	GOZALVEZ	JOSE ANTONIO	14.624.121-2
278	HERNANDEZ	ORTIZ	JUAN MANUEL	13.048.224-4
279	HERNANDEZ	ROZAS	MARÍA JOSEFINA	7.812.179-3
280	HERNANDEZ	SOTOMAYOR	JOSÉ	08.395.229-6
281	HERRERA	ARAYA	PATRICIO	06.732.632-6
282	HERRERA	BARRERA	HÉCTOR	10.300.067-K
283	HERRERA	FORMAS	CRISTIAN MARCOS	8.434.570-9
284	HERRERA	HERNANDEZ	CRISTIAN	16.018.252-0

285	HERRERA	PEREZ	MYRIAM	12.581.354-2
286	HERRERA	SANTIBAÑEZ	RAMIRO	12.396.331-8
287	HIDALGO	HENRIQUEZ	JOHNNY MICHEL	13.531.020-4
288	HIDALGO	MONTENEGRO	PABLO	16.965.315-1
289	HUERTA	MUÑOZ	OSCAR	13.947.886-K
290	IBAÑEZ	OLMOS	CARLOS	12.585.683-7
291	IBAÑEZ	SOTO	ORLANDO ENRIQUE	9.288.318-3
292	ILABARCA	MUÑOZ	LUIS	09.875.442-3
293	INFANTA	RUIZ	CRISTIAN	12.871.169-4
294	INGA	AVILA	MAX CARLOS	14.646.182-4
295	INOSTROZA	NAVIA	JUAN CARLOS	15.764.361-4
296	IRIBARREN	CARVAJAL	RODRIGO	11.511.264-3
297	JAIME	GONZALEZ	CAROLINA ANDREA	12.771.091-0
298	JANICES	ALONSO	IRENE	23.373.473-K
299	JAQUE	AGUILAR	PABLO	15.140.129-5
300	JARA	CONTRERAS	JAVIER	14.354.387-0
301	JARA	FARIÑA	JORGE GUILLERMO	9.516.689-K
302	JARA	GALLEGOS	HECTOR RAFAEL	12.921.873-8
303	JARA	MONJE	JORGE	6.743.584-2
304	JAURIAT	MOYA	LEOPOLDO ANDRÉS	14.465.810-8
305	JEREZ	MOYA	ROBERTO WLADIMIR	13.569.133-K
306	JIMENEZ	VILLAGRA	PATRICIO	06.248.122-6
307	JOFRE	CORTES	MAURICIO ALEJANDRO	14.589.933-8
308	JORQUERA	CHELLEW	HECTOR RODRIGO	4.777.462-4
309	JOUANNET	CACERES	FRANCIA	09.895.455-4
310	LAGOS	CASTRO	ALICIA ERIKA	13.877.962-9
311	LARA	ZAPATA	ALVARO ANDRES	11.757.113-0
312	LARENAS	SANHUEZA	MARIA ROSARIO	9.978.633-7
313	LASSO	MARROQUIN	EMILIA	22.024.386-9
314	LATORRE	CRISTI	ERIC CRISTIAN	12.442.596-4
315	LATORRE	OYANADEL	VERONICA VALERIA	15.631.606-7
316	LAZCANO	BERRIOS	ANDRÉS	7.418.336-0
317	LEAL	LEON	YANERI	13.446.808-4
318	LE-FEAUX	CORTES	RENE EDUARDO	10.349.632-2
319	LEIVA	FUENTES	PATRICIO ARNALDO	13.781.927-9
320	LEMUS	MONTENEGRO	MIGUEL ANGEL	13.981.645-5
321	LEPORI	POKLEPOVIC	FERNANDO	12.026.571-7
322	LEXUTT	AVILA	PIA	13.851.689-K
323	LILLO	ALVAREZ	LUIS	08.942.885-8
324	LIZANA	QUIROZ	MARIA TERESA	13.096.072-3
325	LIZANA	TAPIA	FRANCISCO	16.390.950-2

326	LOAYZA	REVILLA	CARLOS	21.701.268-6
327	LOBO	GUZMAN	PABLO ANTONIO	12.882.366-2
328	LOBOS	FLORES	CHRISTIAN DOMINGO	12.239.661-4
329	LOBOS	OLATE	PAOLA	10.970.038-K
330	LOHSE	MUÑOZ	PAULINA	10.721.705-3
331	LÓPEZ	ACEITUNO	JOSE OCTAVIO	13.344.500-5
332	LÓPEZ	CHAVEZ	MARLENE DEL PILAR	12.487.532-3
333	LÓPEZ	ILABACA	ELIZABETH GRACE	8.235.058-6
334	LÓPEZ	MIRANDA	SERGIO ANDRES	12.899.871-3
335	LÓPEZ	MUÑOZ	RAFAEL	07.881.141-2
336	LOPEZ	ALFARO	JAIME	10.362.998-5
337	LOPEZ	ARANCIBIA	RODRIGO	13.027.464-1
338	LOPEZ	ORTEGA	MAURICIO	13.916.754-6
339	LY	CASTILLO	ALVARO	16.436.816-5
340	MADRID	CANIVILO	JORGE ANTONIO	12.302.212-2
341	MADRID	LABRA	ANTONIO	13.672.497-5
342	MAGNATA	TALAMILLA	MARCELO	13.647.011-6
343	MAIRA	MAIRA	PABLO	13.830.633-K
344	MALDONADO	ANDRADE	ALEJANDRO	17.406.226-9
345	MALLEA	MUÑOZ	CRISTIAN ARTURO	12.684.034-9
346	MANQUE	VERGARA	MAURICIO	14.309.502-9
347	MARAMBIO	FUENTEALBA	ALBERTO DANILLO	11.386.884-8
348	MARCHANT	SILVA	ALEJANDRO FRANCISCO	16.266.327-5
349	MARDONES	COPPIA	CHRISTOPHER	09.336.529-1
350	MARIN	ZAMORANO	PAOLA ANDREA	10.850.907-4
351	MARRE	GUERRERO	CARLOS ARNALDO	12.091.394-8
352	MARTINEZ	BRUNA	DENNIS	10.680.211-4
353	MARTINEZ	CARRANZA	RICARDO JAVIER	8.714.374-0
354	MARTINEZ	CARRASCO	FERNANDO	09.308.196-K
355	MARTINEZ	ESPEJO	LUIS	11.890.093-6
356	MARTINEZ	ILLANES	SEBASTIAN	10.304.461-8
357	MARTÍNEZ	FERNANDEZ	YERKO	16.790.479-3
358	MARTÍNEZ	RODRIGUEZ	JUAN FRANCISCO	9.022.626-6
359	MARTINIC	BULVEVIC	JUAN ESTEBAN	09.946.923-4
360	MATURANA	LEIGHTON	LUIS	8.021.725-0
361	MAULEN	ARAYA	ALEX	12.444.954-5
362	MAYER	PICON	GEMA	12.801.490-K
363	MAYOR	GODOY	HERNAN	10.385.575-6
364	MAYORK	CANE	AILEEN	15.676.734-4
365	MEDINA	FERNANDEZ	JAVIER ASCANIO	13.269.562-8
366	MEDINA	MONTERO	OSCAR GUILLERMO	13.502.196-2

367	MEJIAS	LEIVA	CRISTIAN	12.884.267-5
368	MENA	GARRIDO	MARCELO ANDRÉS	15.341.692-3
369	MENDEZ	SANHUEZA	JORGE	8.080.500-4
370	MENDEZ	VILLALOBOS	EDUARDO	9.899.393-2
371	MENDEZ	VILLALOBOS	EDUARDO	9.899.393-2
372	MENDOZA	MEDALLA	SAMUEL VICENTE	8.439.586-2
373	MENESES	LOPEZ	CRISTIAN ANDRES	14.423.035-3
374	MENESES	QUINTANILLA	EDUARDO	22.422.010-3
375	MENESES	TRAIPE	ISABEL CECILIA	13.711.788-6
376	MERY	TORRES	EDUARDO	11.930.156-4
377	MEZA	CASTRO	CRISTOBAL	15.441.040-6
378	MEZA	MENESES	VICTOR	13.568.609-3
379	MEZA	TORRES	MARCO ANTONIO	14.145.349-1
380	MICHEA	MICHEA	CAROLINA	13.974.162-5
381	MIERES	GOMEZ	IVAN ALEJANDRO	13.133.231-9
382	MILLAMAN	CARRILLO	GRACIELA DEL CARMEN	13.389.421-7
383	MIRANDA	GONZALEZ	MARIA FERNANDA	10.387.007-0
384	MOLINA	SALGADO	RIGOBERTO	08.355.666-8
385	MOLINET	SAAVEDRA	MICHAEL ALEJANDRO	15.230.675-K
386	MOLLER	BOBADILLA	CRISTIAN ALEJANDRO	11.378.576-4
387	MONARDES	ORDENES	ERIC RODRIGO	15.825.580-4
388	MONDACA	OLIVARES	SEBASTIAN	16.869.151-3
389	MONTEALEGRE	VALDIVIA	GILBERTO ALEJANDRO	15.052.847-K
390	MONTENEGRO	MARTINEZ	AMERICO RENE	8.930.625-6
391	MONTENEGRO	QUIROZ	RODOLFO ANDRES	12.009.865-9
392	MORA	GUTIERREZ	MARCO	10.963.296-1
393	MORA	SALINAS	VICTOR	08.825.734-0
394	MORAGA	BELLO	PABLO	14.316.739-9
395	MORAGA	NUÑEZ	ALDO GONZALO	12.778.608-9
396	MORAGA	VERGARA	CARLOS IGNACIO	15.162.353-0
397	MORALES	MELLA	AMANDA	09.186.777-K
398	MORALES	SOTO	ERWIN	12.530.977-1
399	MORALES	TORRES	DENIS	12.575.056-7
400	MORALES	HERRERA	GONZALO	13.065.140-2
401	MORALES	RIVERA	FRANCIS	15.812.403-3
402	MORENO	BARRERA	GIOVANNI	13.328.518-0
403	MOYANO	MARTINEZ	RODRIGO	10.125.799-1
404	MUNNIER	CAMPOS	EDUARDO	10.535.921-7
405	MUÑOZ	CASTRO	JORGE	12.487.364-9
406	MUÑOZ	LARENAS	LUIS	12.881.231-8
407	MUÑOZ	LATORRE	PATRICIO	10.579.695-1

408	MUÑOZ	MUÑOZ	VICTOR MANUEL	6.864.198-5
409	MUÑOZ	NARANJO	JORGE	06.839.695-6
410	MUÑOZ	SEPULVEDA	MANUEL	9.507.714-5
411	MUÑOZ	SOTO	SERGIO ALEJANDRO	12.729.025-3
412	MUÑOZ	VASQUEZ	MIGUEL ANGEL	12.962.376-4
413	NADAL	DONOSO	JORGE ISMAEL	14.612.372-4
414	NARANJO	QUIÑONES	ROSSANA ANDREA	10.708.746-K
415	NAVARRETE	MOLL	KAMMILA	17.317.569-8
416	NAVARRETE	VALLEJOS	RODRIGO	15.028.561-5
417	NAVARRO	MUÑOZ	RAUL	12.545.795-9
418	NEIRA	VERGARA	SERGIO LEONARDO	11.392.063-7
419	NEIRA	ZAPATA	FABIAN	12.922.965-9
420	NICUL	LEGÜEQUE	MARISOL ANDREA	14.614.107-2
421	NOVOA	ESQUIVEL	JUAN FRANCISCO	12.516.571-0
422	NUÑEZ	CACERES	DANIEL ALEJANDRO	14.317.056-K
423	NUÑEZ	LILLO	MARIA ANDREA	12.084.285-4
424	OCARES	CARRASCO	MÓNICA	13.042.356-6
425	OCHOA	JUAREZ	GONZALO ANDRES	16.126.688-4
426	OLAGNIER	IVANOVIC	MATIAS DANIEL	15.777.176-0
427	OLIVA	GONZALEZ	OMAR ELIAS	13.829.426-9
428	OLIVARES	MENARES	CARLOS RAUL	13.837.219-7
429	OLIVARES	ROJAS	FABIAN	12.780.653-5
430	OLIVARES	ROJAS	CRISTIAN	12.444.470-5
431	OLIVERO	ARENAS	JAIME	6.883.236-5
432	OPAZO	ALFARO	MILTON	6.880.404-3
433	ORELLANA	RODRIGUEZ	MARIO HERNAN	7.953.232-0
434	ORELLANA	ROJAS	MAURICIO	15.948.460-2
435	ORELLANA	VEGA	MOISES AVELINO	5.453.459-0
436	ORMEÑO	VEGA	ANDRES IGNACIO	13.550.732-6
437	ORTEGA	CORDOVA	DAVID	10.712.576-0
438	ORTEGA	ESCARATE	VICTOR GABRIEL	13.368.551-0
439	ORTIZ	BRAVO	GALO	12.615.993-5
440	ORTUZAR	RAMIREZ	GABRIEL ANTONIO	8.754.675-6
441	OSORIO	SILVA	FERNANDO	09.409.686-3
442	OSSANDON	LOPEZ	MAURICIO ESTEBAN	9.177.777-0
443	OSSES	MARCHANT	ALEJANDRO ANTONIO	10.044.997-8
444	OYANADER	MILLAS	ERWIN	6.730.930-8
445	OYARCE	ZUÑIGA	JAVIER ESTEBAN	16.091.063-1
446	OYARZÚN	UYEVIC	MARCELA ROSSANA	8.816.191-2
447	PADILLA	PARRA	RENE	13.096.192-4
448	PAEZ	IBACETA	RICHARD MIGUEL	12.949.980-K

449	PAILLAMAN	OLIVA	CLAUDIO OCTAVIO	12.690.587-4
450	PALMA	CHAVEZ	ANDRES	15.193.677-6
451	PALMA	VILLAGRAN	JORGE	13.108.100-6
452	PANG	QUIROGA	LYN-LANG	12.221.414-1
453	PARADA	VELASQUEZ	FRANCISCA NATALIA	16.254.799-2
454	PARADA	VILLAR	LUIS	13.954.561-3
455	PAREDES	CANDIA	HERNAN	13.918.439-4
456	PAREDES	ITURRIAGA	GERMÁN	14.027.039-3
457	PAREDES	SOBARZO	SERGIO OMAR	6.098.457-3
458	PAREDES	STEMANN	TOMÁS	13.065.374-K
459	PARRA	ALARCON	PATRICIO	10.627.060-0
460	PARRA	NAVARRO	HERNAN	6.928.581-3
461	PASTEN	CASTILLO	HUGO HERNAN	13.358.327-0
462	PASTEN	OLEA	ALFONSO	13.760.764-6
463	PASTEN	VALLEJOS	OSVALDO	11.618.131-2
464	PATIÑO	CEREZO	TELESFORO PABLO	5.044.447-3
465	PAZ	ZAMBRA	CHRISTOPHER IGOR	15.910.092-8
466	PEÑA	GARCIA	CRISTINA	16.152.159-0
467	PEÑA	QUEZADA	PATRICIO	09.249.195-1
468	PEÑA	SALDIAS	JUAN ALFONSO	12.406.871-1
469	PEÑALOZA	BARRERA	SAMUEL	14.325.002-4
470	PERALTA	CARVAJAL	ANGEL GUILLERMO	8.064.190-7
471	PEREIRA	PEREZ	JORGE PATRICIO	10.281.647-1
472	PEREZ	BARRERA	LUCIO	13.048.044-6
473	PEREZ	FERNANDEZ	MARCELO LEONARDO	12.395.460-2
474	PEREZ	FLORES	ALVARO	13.744.517-4
475	PEREZ	GONZALEZ	CAROLINA	10.644.561-3
476	PEREZ	MUÑOZ	ALBERTO	12.271.380-6
477	PEREZ	REYES	ESTEBAN FELIPE	15.663.825-0
478	PINTO	CUEVAS	JAIME JARED	13.458.457-2
479	PINTO	DEVIA	PATRICIO AUGUSTO	7.415.843-9
480	PINTO	PINCHEIRA	JUAN FRANCISCO	08.594.107-0
481	PINTO	URZÚA	CARLOS RODRIGO	13.269.033-2
482	PIZARRO	ESPINOZA	LORENA	14.309.359-K
483	PIZARRO	PACHECO	SERGIO ANTONIO	12.502.250-2
484	PLAZA	MORALES	CÉSAR GONZALO	13.513.531-3
485	POBLETE	BASTIAS	PAOLA	10.635.908-3
486	PON	HIDALGO	MIGUEL	13.867.568-8
487	PONTIGO	CORTES	FRANCISCO	13.531.355-6
488	PORTAL	VIDELA	LORETO SOFÍA	16.742.209-8
489	PORTUGUEZ	NAVARRO	MANUEL	10.165.673-K

490	PUEBLA	PALMA	DICKSON	15.308.017-8
491	PUMARINO	VELIZ	JUAN JOSE	10.916.114-4
492	QUEZADA	URETA	ROBERTO ESTANISLAO	9.976.503-8
493	QUINTANA	PINTO	HUGO	10.335.439-0
494	QUINTANA	VILDOSOLA	GONZALO EDUARDO	8.548.394-3
495	QUINTEROS	PFENG	JORGE ENRIQUE	7.798.519-0
496	QUIÑONES	LEON	MARIA PAZ	13.472.759-4
497	QUIÑONES	AGUAYO	GERARDO	12.796.363-0
498	QUIROZ	ULLOA	MARISOL DEL CARMEN	12.929.089-7
499	QUISBERT	CONDORI	JOSE MIGUEL	15.017.612-3
500	RAMIREZ	FERNANDEZ	RICARDO ESTEBAN	11.889.945-8
501	RAMIREZ	MARTINEZ	NELSON	07.688.132-4
502	RAMÍREZ	DÍAZ	CRISTIAN	16.741.581-4
503	RAMOS	ARAYA	JAVIER ALFONSO	12.397.830-7
504	RAMOS	CORTES	FERNANDO	10.224.735-3
505	RAMOS	SALAS	RUBÉN	10.764.817-8
506	RAMOS	ZAMORA	JORGE	11.618.924-0
507	RATTO	DEZEREGA	JUAN CARLOS	09.833.320-7
508	RAVLIC	GARCIA	DANKO	13.015.812-9
509	REINES	CONTRERAS	FERNANDO EDUARDO	12.804.221-0
510	RENGIFO	MUÑOZ	LUIS EDUARDO	10.524.742-7
511	RETAMAL	VILLAGRA	MARITZA VERONICA	9.510.524-6
512	REUQUE	BLANCO	VICENTE ANDRES	15.250.180-3
513	REYES	AGUIRRE	CESAR ANTONIO	13.301.939-1
514	REYES	ARANCIBIA	JAIME	08.402.270-5
515	REYES	HERNANDEZ	MARIA DE LOS ANGELES	12.962.001-3
516	REYES	VALENZUELA	ERWIN ALEJANDRO	14.516.457-5
517	RIOS	CARRASCO	RÚBEN	23.012.673-8
518	RIQUELME	ENCINA	CARLOS	7.184.614-8
519	RIQUELME	PADILLA	DINA	16.909.949-9
520	RIQUELME	POLETE	RAFAEL IGNACIO	16.024.450-K
521	RIQUELME	RIQUELME	MAURICIO FRANCISCO	10.664.211-7
522	RIQUELME	CESPEDES	ROBERTO ALEJANDRO	11.909.018-0
523	RIVAS	ORTIZ	GABRIEL ALEJANDRO	15.639.220-0
524	RIVERA	ECHEVERRIA	ALEX	10.859.020-3
525	ROA	ESPINOZA	ROBERTO	13.141.185-5
526	ROBLES	MONROY	RUBEN	12.596.319-6
527	ROBLES	VÉLIZ	CARLOS	08.393.281.3
528	ROCCO	KLEIN	ALEJANDRO	14.123.350-5
529	ROCHA	BAEZA	JORGE	9.336.763-4
530	RODRIGUEZ	ALVEAL	FELIPE	16.906.995-6

531	RODRIGUEZ	ANCH	MANUEL	15.017.025-7
532	RODRIGUEZ	BUSTAMANTE	FABIO	18.114.768-7
533	RODRIGUEZ	LARA	RAFAEL	12.940.150-8
534	RODRIGUEZ	NAVARRO	CRISTIAN ANDRES	13.982.337-0
535	RODRIGUEZ	NIÑO	FERNANDO	08.325.131-k
536	RODRIGUEZ	ROJAS	CRISTIAN CRISTOBAL	14.128.775-3
537	RODRIGUEZ	SANHUEZA	IVAN	14.214.263-5
538	RODRIGUEZ	SERRANO	JOAQUIN	12.471.550-4
539	RODRIGUEZ	ZAMORANO	WASHINGTON SEGUNDO	12.863.370-7
540	ROJAS	ARCE	CLAUDIA REBECA	8.328.590-7
541	ROJAS	CORTES	ARNALDO ENRIQUE	9.737.251-9
542	ROJAS	DONOSO	JOSE MAURICIO	12.922.363-4
543	ROJAS	ENEROS	GONZALO	10.922.572-K
544	ROJAS	LABRA	CLAUDIO	13.565.234-2
545	ROJAS	LAZO	JUAN HUMBERTO	10.039.013-2
546	ROJAS	MALUENDA	PATRICIO ANTONIO	13.419.647-5
547	ROJAS	MOENA	FERNANDO	5.977.579-0
548	ROJAS	ROZAS	LUIS ARMANDO	15.554.621-2
549	ROJAS	SILVA	MARCO ANTONIO	9.487.755-5
550	ROJAS	URBINA	EDUARDO	13.027.043-3
551	ROJAS	VALENZUELA	CLAUDIA LORENA	10.308.256-0
552	ROJAS	BUSTOS	VLADIMIR	11.938.263-7
553	ROJAS	FIGUEROA	CLAUDIO	10.723.181-1
554	ROJAS	NUÑEZ	ALEJANDRA	13.568.554-2
555	ROJO	BRICEÑO	LUIS	13.971.515-2
556	ROMAN	LOPEZ	KARIN ISABEL	12.471.250-5
557	ROMAN	MORALES	CARLOS	8.406.117-4
558	ROMANQUE	FARFÁN	LUIS	05.219.026-6
559	ROMERO	CASTILLO	JOANNA	12.443.252-9
560	ROSALES	OPORTO	SANDRA	14.612.267-1
561	ROSALES	SANDOVAL	MARCELO	10.663.839-K
562	RUBIO	PEREZ	JULIO ESTEBAN	12.692.716-9
563	RUBIO	SOTO	CLAUDIO MARCIAL	11.889.970-9
564	RUEGUER	OTAROLA	CARLOS	14.390.769-4
565	RUIZ	MUNRO	MANUEL	13.026.644-7
566	RUZ	ROJAS	CLAUDIO MAURICIO	13.938.858-5
567	SAEZ	MENDEZ	RAUL MISAEAL	9.496.578-0
568	SAEZ	ORELLANA	RICARDO DANIEL	10.123.442-8
569	SAGREDO	AGUILERA	GUILLERMO	15.179.394-0
570	SAGREDO	CHAVEZ	ALEJANDRA	12.137.488-9
571	SAGREDO	CHAVEZ	XIMENA ANDREA	13.233.876-0

572	SAGUAS	OLIVARES	SERGIO	8.284.261-6
573	SALAMANCA	NARVAÉZ	RODRIGO	15.180.864-6
574	SALAS	LIRA	SERGIO	8.350.240-1
575	SALAZAR	LEMUS	SERGIO GLEN	11.260.121-K
576	SALAZAR	RODRIGUEZ	FELIPE	15.342.763-1
577	SALINAS	CATUR	SANTIAGO ABEL	6.184.158-K
578	SAN MARTIN	REYES	CARLOS GONZALO	10.253.791-2
579	SANCHEZ	ARANDA	CÉSAR	18.522.764-2
580	SANCHEZ	PARRA	JOSÉ	06.475.064-k
581	SANCHEZ	PINEDA	PEDRO	7.931.946-5
582	SANCHEZ	TABILO	JUAN JERSON	13.362.516-K
583	SANCHEZ	VARGAS	HECTOR ISAIAS	16.098.298-5
584	SANHUEZA	FAÚNDEZ	ALEX	12.204.938-8
585	SANHUEZA	GARRIDO	JULIAN ALEJANDRO	12.920.561-K
586	SANTANDER	ARROYO	JUAN	12.388.743-3
587	SANTANDER	PIZARRO	YASNA MACARENA	12.770.857-6
588	SANZANA	ORELLANA	FELIPE	15.484.838-K
589	SARMIENTO	BRAVO	MAURICIO ALEJANDRO	11.856.955-5
590	SARMIENTO	SCHADE	MÓNICA	9.905.555-3
591	SEGURA	VICENCIO	MARCELO	10.343.365-7
592	SEPULVEDA	CERONI	SERGIO	07.880.897-7
593	SEPULVEDA	FLORES	PEDRO	15.004.353-0
594	SEPULVEDA	GONZALEZ	MIGUEL ANGEL	8.190.259-3
595	SEPULVEDA	HARAN	JORGE	08.728.960-5
596	SEPULVEDA	HERRERA	RUBEN	08.243.244-2
597	SEPULVEDA	MORALES	JEISON	15.638.180-2
598	SEPULVEDA	PUGA	VALESCA FABIOLA	13.895.175-8
599	SEPULVEDA	SANHUEZA	LUIS	10.964.141-3
600	SEREY	CARREÑO	LUIS CRISTIAN	12.820.831-3
601	SEREY	LEIVA	DAVID	13.058.491-8
602	SIERRALTA	DAVIU	LEONARDO	14.115.274-2
603	SIERRALTA	INOSTROZA	ANDREA	9.973.801-4
604	SILVA	CALQUIN	DIEGO ANDRÉS	17.058.873-8
605	SILVA	ITURRIETA	HERNAN ANDRES	15.312.278-4
606	SILVA	TORRES	ANIBAL	10.267.577-0
607	SILVA	ESCOBEDO	CHRISTOPHER	17.123.296-1
608	SLUSARENKO	FERNANDEZ	SVITLANA	13.225.630-6
609	SOLAR	GARRETON	JORGE ANDRES	12.226.749-0
610	SOLAR	HORMAZABAL	LUIS	10.122.378-7
611	SOTO	BELIVAQUA	PABLO	13.989.495-2
612	SOTO	BUSTOS	MARIA JOSE	15.125.393-8

613	SOTO	FUENZALIDA	RODRIGO ALBERTO	12.722.165-0
614	SOTO	PEREZ	ROSSANA VALERIA	10.621.636-3
615	SOTO	REY	HORACIO	9.564.625-5
616	SOZA	MORA	ANA SOLEDAD	12.582.085-9
617	STANGE	ALVAREZ	NICOLAS	15.383.774-0
618	STORMESAN	BRAVO	CRISTIAN	12.239.223-6
619	SUAREZ	SANHUEZA	CLAUDIO	08.399.427-4
620	SUAZO	MUÑOZ	JORGE	08.796.217-2
621	SUAZO	URIBE	LUIS	08.799.609-3
622	TABILO	BERRIOS	VICTOR	10.655.296-7
623	TABILO	CHRISTOFOROU	FRANCISCA IGNACIA	16.020.165-7
624	TALLAR	GETTAR	MARCELO ALEJANDRO	11.948.672-6
625	TAMAYO	ALVARADO	ISAAC MICHAEL	13.343.574-3
626	TAPIA	ANGEL	FERNANDO HERNAN	8.650.002-7
627	TAPIA	ESQUIVEL	CRISTIAN	12.615.118-7
628	TAPIA	GONZALEZ	VICTOR MANUEL	14.109.583-8
629	TAPIA	LEIVA	CARLOS ADOLFO	10.617.768-6
630	TAPIA	PICON	RICHARD ANTONIO	12.939.381-5
631	TAPIA	VALENZUELA	NELSON	13.750.514-2
632	TAPIA	VALERO	JORGE LUIS	13.476.866-5
633	TORO	BURGOS	SERGIO RODRIGO	9.653.701-8
634	TORREJON	BONILLA	RAFAEL	7.370.403-0
635	TORRES	CIFUENTES	SIRIA	9.078.479-K
636	TORRES	CRESPO	RODRIGO	15.593.275-9
637	TORRES	GÓMEZ	VICTOR MANUEL ANTONIO	10.981.902-6
638	TORRES	MORAGA	MARCO ANTONIO	15.432.043-1
639	TORRES	PINILLA	PATRICIO SEGUNDO	10.467.959-5
640	TORRIJOS	VALENZUELA	BARBARA	14.318.102-2
641	TRAMON	CARRIZO	CESAR	12.884.598-4
642	TRISTA	AGUILERA	CARLOS	16.431.825-7
643	TRONCOSO	KLEIN	CAMILA	16.359.315-7
644	TRONCOSO	MENDEZ	MELISSA PAOLA	15.051.715-K
645	UGALDE	PEREZ	LORENA URSULA GREY	12.029.812-7
646	URBINA	CABEZA	YOHAN	15.334.564-3
647	URIBE	VIVAR	CÉSAR FERNANDO	14.207.437-0
648	URQUIJO	MARTINEZ	GONZALO	13.227.269-7
649	VALDEBENITO	JAQUE	ALBERTO	08.688.151-9
650	VALDEBENITO	LOPEZ	MARCO ANTONIO	10.302.227-4
651	VALDEBENITO	MONDACA	CRISTIAN MARCELO	12.816.842-7
652	VALDEBENITO	SALAZAR	VERONICA	16.192.054-1
653	VALDEBENITO	TRONCOSO	CRISTIAN MARCELO	12.588.384-2

654	VALDES	RIQUELME	NICOLAS	15.837.447-1
655	VALDIVIA	OSORIO	RICARDO FELIPE	14.165.022-K
656	VALDIVIA	ROJAS	ROBERTO	12.107.024-3
657	VALENCIA	LOPEZ	ARTURO ENRIQUE	14.347.770-3
658	VALENCIA	PEREZ	CLAUDIO	13.358.043-3
659	VALENZUELA	BUSTAMANTE	CAMILO	10.281.528-9
660	VALENZUELA	DASTRES	RODRIGO ANDRES	15.017.837-1
661	VALENZUELA	MERINO	ROBERTO ENRIQUE	7.773.041-9
662	VALENZUELA	MONRROY	SANTIAGO ALFREDO	13.356.822-0
663	VALENZUELA	RAMIREZ	NICOLAS ALEJANDRO	16.660.889-9
664	VALENZUELA	SANTIBAÑEZ	ALICIA MIRIAM	11.508.767-3
665	VALENZUELA	SHIELDS	GABRIEL EDUARDO	10.843.794-4
666	VALENZUELA	TOBAR	RODRIGO YAIMAN	14.241.807-K
667	VALENZUELA	VOLKWEIN	JAVIER IGNACIO	15.780.640-8
668	VALLEJOS	COX	MARIA CRISTINA	14.027.964-1
669	VARELA	LEIVA	LUZ	11.828.535-2
670	VARGAS	CASANOVA	ROBERTO MAURICIO	13.280.685-3
671	VARGAS	DAURICH	IVAN	12.018.184-K
672	VARGAS	REYES	FELIPE	13.719.864-9
673	VARGAS	VALENCIA	CRISTIAN	10.845.885-2
674	VARGAS	VALENZUELA	MIGUEL ELISEO	13.838.212-5
675	VASQUEZ	GODOY	VICTOR	13.725.359-3
676	VASQUEZ	ROJAS	MARIO ALEJANDRO	12.963.264-K
677	VASQUEZ	ROJAS	MARCELA	8.548.835-K
678	VEAS	DIAZ	JOSÉ LUIS	13.356.998-7
679	VEGA	AYALA	PATRICIO	13.012.289-2
680	VEGA	CORTES	VICTOR	11.381.777-1
681	VEGA	VIDAL	JOANNI MARIA	11.720.258-5
682	VEJAR	COFRE	MARIO	09.265.779-5
683	VELASCO	POBLETE	LUIS	13.235.012-4
684	VENEGAS	ANABALON	CARLOS	12.913.890-4
685	VENTURA	VALLEJOS	BEATRIZ REBECA	15.602.558-5
686	VERA	MONTENEGRO	ALEJANDRO	13.633.969-9
687	VERDUGO	SADY	ALVARO RODRIGO	12.372.754-1
688	VERGARA	URZUA	VICTOR	10.613.916-4
689	VERGARA	TEJADA	MANUEL	07.448.216-3
690	VICENCIO	GUERRERO	CRISTIAN	15.797.132-8
691	VICENCIO	QUIROZ	RODRIGO	13.178.723-5
692	VICUÑA	GARRETON	MARICELA	12.647.309-5
693	VIDAL	GONZALEZ	ANDREA	15.017.677-8
694	VIDAL	VEJAR	RENÉ	12.701.466-3

695	VIERA	CABALLERIA	EDISON	08.302.834-3
696	VILLALOBOS	CALDERON	SILVIA	12.219.010-2
697	VILLALOBOS	IRIGOYEN	CESAR ANDRES	13.327.211-9
698	VILLALOBOS	JIMENEZ	CRISTIAN CESAR	9.831.692-2
699	VILLALOBOS	RIQUELME	ROBERTO ANDRES	8.350.678-4
700	WAGHORN	PEREZ	MARTHA	09.455.537-K
701	WERLINGER	MENA	PEDRO	10.116.746-1
702	YAÑEZ	BARRERA	THELMA	15.061.348-5
703	YAÑEZ	CHAVEZ	FREDDY ALEXIS	12.502.236-7
704	YAÑEZ	PEREZ	SERGIO EMILIO	14.387.978-K
705	ZAMORA	ILLANES	MARIO ABEL	7.977.559-2
706	ZAMORA	VALDES	ALVARO	8.648.466-8
707	ZAPATA	MARTÍNEZ	MIGUEL	10.624.023-K
708	ZAVALA	ESPINOZA	RAÚL ALEJANDRO	13.457.214-0
709	ZEREGA	CASTRO	HECTOR MANUEL	10.346.146-4
710	ZHANG	WEN	LI WEN	17.678.043-6
711	ZUMARAN	ROBLES	CAROLINA DEL CARMEN	17.370.799-1
712	ZUÑIGA	POZAS	FERMIN ALEJANDRO	16.159.955-7
713	ZUÑIGA	VASQUEZ	ORIANA DEL CARMEN	11.730.703-4
714	ZUÑIGA	GODOY	MAURICIO	13.249.722-2
715	ZURITA	ESCOBAR	MAURICIO ANDRES	14.242.666-8

Anexo 2. Protocolo de Gestión de procesos de selección ex trabajadores/as

PRIMERO: Antecedentes

Como consecuencia del contexto económico mundial detonado en el año 2014 y 2015, se ha procedido a modificar y/o racionalizar la estructura productiva de la Corporación, con el fin de enfrentar el adverso escenario económico existente, lo cual significó la desvinculación masiva de trabajadores/as VP a contar del mes de noviembre de 2015.

En este contexto, y con la finalidad de no perder la experticia desarrollada por las y los referidos ex trabajadores/as, la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco y su Sindicato, generan este documento.

Con lo anterior, Codelco valora el aporte profesional de sus trabajadores/as, resguardando a su vez el conocimiento experto que genera la Vicepresidencia en los proyectos necesarios para el avance y futuro de la Corporación.

SEGUNDO: Ex trabajadores/as: grupo de interés para búsqueda dirigida en procesos de Reclutamiento y Selección

La VP considerará a los ex trabajadores/as, en procesos futuros de contratación bajo los siguientes términos:

Los ex trabajadores/as deben haber egresado de Codelco por las causales establecidas en los artículos 159 N° 1 y 161 inciso 1° del Código del Trabajo a contar del mes de noviembre de 2015.

Los ex trabajadores/as deben haber obtenido una calificación cumple o superior a esta en las dos últimas evaluaciones de desempeño. (SGD)

Los ex trabajadores/as deben tener título profesional, salvo aquellos casos debidamente autorizados por la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

TERCERO: Gestión de procesos para ex trabajadores/as.

La Dirección de Reclutamiento y Selección (DRS) de la Gerencia de Recursos Humanos de la VP, preparará y enviará a la Dirección Corporativa de Reclutamiento y Selección un mapa de disponibilidad de ex trabajadores/as, informando disciplinas, áreas de experiencia, así como toda información que sea relevante para presentar a las direcciones de R&S divisionales. Esto con el fin que se genere una base de grupo de interés y permita hacer Búsqueda Dirigida en dicha base antes de la publicación de concurso.

La DRS preparará un mail tipo para que sea enviado a los ex trabajadores/as (a través de su Sindicato) de modo que sepan los pasos a seguir para crear su perfil en GPS y postular a los concursos disponibles (externos o búsquedas dirigidas). La participación en este grupo de interés no excluye al ex trabajador/a de participar en procesos de selección Corporativos.

En simultáneo y habiendo cumplido con los requisitos indicados en la cláusula segunda del presente instrumento, los ex trabajadores/as podrán acceder a los procesos de selección que la Vicepresidencia tenga disponibles, a través de la plataforma de GPS.

Con el objeto de informar oportunamente a los ex trabajadores/as, el Sindicato suscribiente será informado de la(s) vacante(s) por llenar cada vez que se abra un proceso de selección, con anterioridad a la respectiva publicación.

La DRS revisará el perfil del cargo vacante e informará a los ex trabajadores/as, considerando su experiencia y cargos que desempeñó dentro de la Corporación, así como también aquellos que desempeñó mientras se encontraba fuera de la VP, si es del caso.

En los casos de búsquedas dirigidas la DRS informará a los ex trabajadores/as de las oportunidades laborales en la VP para que realicen su postulación en GPS.

Los ex trabajadores/as que hayan sido convocados y realicen su postulación pasarán directamente a la etapa de entrevistas técnicas del proceso de selección.

Si el número de vacantes para un mismo cargo fuese inferior al número de postulantes, la DRS hará el proceso y seleccionará por ranking a los postulantes de acuerdo a lo establecido en la NCC 28.

La DRS mantendrá permanentemente contacto con la Dirección Corporativa de Reclutamiento y Selección y las DRS divisionales para estar informados y hacer seguimiento del estado de las postulaciones de los ex trabajadores/as.

CUARTO: Duración

El presente acuerdo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio que las partes se comprometen a revisarlo de forma anual para evaluar el funcionamiento y pertinencia del mismo; así como realizar los ajustes si procediere.

QUINTO: Buenas prácticas laborales.

Con todo, y mediante este instrumento de gestión de procesos para ex trabajadores/as, las partes manifiestan su más plena voluntad por resolver cualquier diferencia que pudiere derivarse de esta u otras conversaciones, en forma directa, promoviendo el entendimiento mutuo, buscando alternativas idóneas para enfrentar el contexto laboral y productivo en que se enmarcan las relaciones de trabajo entre la Empresa y sus trabajadores/as.

Anexo 3 Protocolo de movilidad de trabajadores/as Grupo de Interés para el Corporativo

PRIMERO: Antecedentes

La Vicepresidencia de Proyectos desde su origen ha conformado un grupo de profesionales con relevante experiencia en el negocio propio de la Corporación.

Con el objetivo de potenciar a la empresa en rol productivo y dar mayores oportunidades de empleabilidad a los trabajadores que sirven en ella, la Vicepresidencia de Proyectos y el Sindicato VP suscriben el siguiente Protocolo de Movilidad Interna que tendrá como objetivos preferentes:

Garantizar el valor profesional y la experiencia que aportan los trabajadores/as de la Vicepresidencia de Proyectos.

Resguardar, retener el conocimiento y la gestión de expertos que se genera en la Corporación, y;

Reducir los costos e inversiones en el diseño y ejecución de procesos de provisión de cargos definidos por la Corporación para sus Divisiones, Casa Matriz u otros Proyectos de la VP.

SEGUNDO: Movilidad de los trabajadores/as dentro de la Corporación

La movilidad de los trabajadores/as de la Vicepresidencia de Proyectos se realizará en base a lo establecido en los puntos 3 y 5 de la Política Corporativa de Gestión de las Personas, en el Acuerdo N° 19/2016 del Directorio de Codelco, y en las Orientaciones corporativas NCC N° 28 de Codelco las que se consideran parte del presente acuerdo.

TERCERO: Proceso de movilidad

La VP a través de su Gerencia de Recursos Humanos elaborará una base de datos de trabajadores, de acuerdo a las etapas y necesidades de cada uno de los proyectos y/o plan dotacional, que contenga los antecedentes del grupo de interés, para ser presentado en todos los procesos de selección de personal de las Divisiones u otras áreas de la Corporación.

De acuerdo a las vacantes de las distintas Divisiones u otras áreas de la Corporación, se realizarán las gestiones con las respectivas áreas responsables de cubrir éstas vacantes, para que se considere la base presentada para realizar una búsqueda dirigida con prioridad por sobre el concurso externo, respetando los mecanismos de carrera propios de cada centro de trabajo y amparado en la NCC N°28, lo cual permitirá reducir costos en la ejecución del respectivo proceso, potenciar las sinergias entre las distintas áreas de la Corporación y plasmar lo establecido en la cláusula SEGUNDA del presente documento.

La Gerencia de RRHH VP realizará a lo menos semestralmente el análisis dotacional de cada uno de los proyectos, dando claridad respecto a los futuros cambios dotacionales que permitan actualizar la base del grupo de interés, lo cual será informado cuando esto ocurra al Sindicato VP.

CUARTO: Duración

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio que las partes se comprometen a revisarlo, a lo menos, anualmente para evaluar el funcionamiento y pertinencia del mismo; así como realizar los ajustes si procediere. De la misma forma el Sindicato VP, se compromete a fomentar dentro de sus socios que generen su perfil en GPS y actualicen sus datos de manera constante.

QUINTO: Buenas prácticas laborales

Con todo, y mediante este Protocolo de Movilidad, las partes manifiestan su más plena voluntad por resolver cualquier diferencia que pudiere derivarse de esta u otras conversaciones, en forma directa, promoviendo el entendimiento mutuo, buscando alternativas idóneas para enfrentar el contexto laboral y productivo en que se enmarcan las relaciones de trabajo entre la Empresa y sus trabajadores/as.

En este contexto, la jefatura del trabajador/a VP deberá otorgar toda su disposición y facilidad para que aquel/ella pueda ser reubicado en su nuevo cargo, asegurando con esto su empleabilidad en el largo plazo.