



Solutions
for human
progress

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

SQM SALAR S.A.

Y

SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA SQM SALAR S.A.

1° INTRODUCCIÓN

En la ciudad de Antofagasta, 4 de julio de 2024, entre SQM Salar S.A. RUT 79.626.800-K con domicilio en Avenida Séptimo de Línea N° 3228 (ex Aníbal Pinto), comuna de Antofagasta, dirección de correo electrónico luis.gomez@sqm.com, representada para estos efectos por don Gilbert Maldonado Ossandon, por don Humberto Carvajal Contador, por doña Andrea Balcarce Barbaste y por don Luis Gomez Araya, por una parte y, por la otra el Sindicato de Trabajadores de Empresa SQM SALAR S.A., RSU N° 2011327, dirección de correo electrónico helmo.leiva@gmail.com, representado por su directorio integrado por su presidente don Helmo Leiva Segura, su secretaria doña Karla Navarro Castillo, su tesorera doña Sandra Sanhueza Muñoz, sus directores don Cristian Varas Alvarado y don Hector Juica Bruna, en representación de los socios de su organización, según nómina adjunta en anexo N°1, han celebrado el siguiente convenio colectivo de trabajo.

2° PROPOSITO Y AMBITO DE CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo de trabajo tiene como propósito el establecer claramente los derechos y obligaciones recíprocas y fijar las condiciones adecuadas y comunes de remuneraciones y de trabajo durante su vigencia. Aplicándose a los trabajadores facultados para negociar colectivamente y que se individualizan en el listado que se adjunta como anexo N° 1 de este convenio colectivo, que forma parte integrante de él para todo efecto.



SQM SALAR S.A.

1/77

CC1 Sindicato Salar junio 24



3° **DEFINICIONES:**

Las partes, para los efectos del siguiente instrumento establecen las siguientes definiciones:

3.1. Convenio Colectivo de Trabajo, Convenio Colectivo, Convenio.

Estas expresiones se entienden como sinónimas o equivalentes y se refieren al presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyas cláusulas se especifican en este documento.

3.2. SQM Salar S.A., La Empresa, El Empleador.

Cada vez que en el presente Convenio Colectivo se mencione alguna de las expresiones indicadas, se entenderá que se alude a SQM SALAR S.A.

3.3. Trabajador (es), Trabajador (as), Personal.

Se entenderá que se alude a aquellas personas con contrato individual de trabajo indefinido con SQM SALAR S.A. y que son parte integrante de este Convenio, debidamente identificados en nómina anexa adjunta con el N°1

Trabajador (es), Trabajador (as), Personal.

Cada vez que en el presente Convenio Colectivo se mencione algunas de las expresiones indicadas, se entenderá que se alude a aquellas personas con contrato individual de trabajo de duración indefinida con SQM SALAR S.A. y que son parte integrante de este Convenio, debidamente identificados en Anexo N° 1.



Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores y trabajadoras de SQM SALAR S.A. se clasifican según los roles siguientes

a) Rol General:

Aquel registro llevado por el área de Recursos Humanos de la Empresa en el cual se individualizan a todos aquellos trabajadores que laboran en la misma y que en su contrato de trabajo se especifique "Contrato Rol General".

b) Rol Supervisor:

Aquel registro llevado por el área de Recursos Humanos de la Empresa en el cual se individualizan a todos aquellos trabajadores que laboran en la

SQM SALAR S.A.



misma y que en su contrato de trabajo se especifique "Contrato Rol Supervisor".

3.4. Carga Familiar Autorizada o Carga Familiar.

Se entenderá que son todas aquellas personas reconocidas legalmente como Carga Familiar por un organismo pertinente, tales como Cajas de Compensación o Instituto de Previsión.

3.5 Hijo(s) o hija(s):

Se refiere a aquellos que aparezcan como tales en sus respectivos certificados de nacimiento. Para los efectos de interpretar los beneficios que el Convenio Colectivo establece para o en relación con los hijos, se considerarán también como tales aquellos adoptados o aquellos menores de edad que estén al cuidado del Trabajador por resolución judicial.

3.6 Padre o Madre, Cónyuge, Conviviente civil, Tutor o Hijastro.

Padre o Madre del trabajador que aparezcan como tales en sus respectivos certificados de nacimiento.

Cónyuge: Cuando en el presente Convenio Colectivo se haga referencia a él o la "Cónyuge", se entenderá por tal la persona que esté unido al Trabajador mediante vínculo matrimonial inscrito en el Registro Civil de acuerdo con la legislación vigente.

Conviviente Civil: Cuando en el presente Convenio Colectivo se haga referencia a él o la "Conviviente Civil", se entenderá por tal, la persona que está unido al Trabajador mediante un Acuerdo de Unión Civil inscrito en el Registro Civil.

Por tutor se entenderá que son todas aquellas personas que el trabajador designe ante RRHH en reemplazo del padre o la madre que estén vivos.

Por hijastro se entenderá que es el hijo del cónyuge.

3.7 Conviviente.

Es la persona con quien el trabajador mantiene una cohabitación y relación afectiva, durante un plazo de 2 años si no tienen hijos en común, o bien durante un plazo menor en casos de existir hijos en común. La acreditación de esta circunstancia se hará en un plazo no mayor a 60 días de vigencia de este convenio colectivo en una declaración jurada simple





entregada a Recursos Humanos. En caso de que no se efectúen modificaciones se entenderá subsistente la declaración anterior.

En caso de que el trabajador este casado se entiende que la conviviente reemplaza a su cónyuge en los beneficios que se mencione a esta última.

3.8. Índice de Precios al Consumidor, IPC.

Cada vez que se use cualquiera de estas expresiones se hace referencia al Índice de Precios al Consumidor que fija el Instituto Nacional de Estadísticas o el que lo reemplazare.

3.9 Bono o Beca de Estudios.

Se entenderá como beca toda subvención para estudios, desde básicos hasta estudios superiores, entendiéndose como tal a los Institutos de Educación superior debidamente reconocidos por el Estado o por el organismo competente.

3.10 Cargas Familiares Trabajadores residentes en Comunidades de San Pedro de Atacama.

Solo para los trabajadores nacidos en la Comuna de San Pedro de Atacama, se extenderán los beneficios establecidos en el presente convenio, para madre y padre a la madrastra y/o padrastro que el trabajador haya designado en su remplazo, o sea, que el trabajador les haya dado el carácter de tal.

También se aceptarán a hijos designados por el trabajador.

Esta información deberá ser entregada por el Sindicato a Recursos Humanos en un plazo de 60 días desde la fecha de suscripción del presente convenio.



3.11.- Montos Brutos

A menos que se indique lo contrario, todos los montos indicados en este Convenio Colectivo se encuentran expresados en términos brutos y en consecuencia, estarán sujetos a descuentos legales que a ellos les afecten como lo son el impuesto a la renta, las cotizaciones previsionales - En estas últimas se consideran la cotización para pensiones (antiguo o nuevo sistema previsional), la cotización de salud (sistema público o privado de salud), la cotización Trabajo Pesado, la cotización para el seguro de desempleo y los descuentos judiciales que le sean aplicables.



4° VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración continua de tres años, a partir del 1° de junio del 2024 y hasta el 1° junio del 2027, ambas fechas inclusive.

5° GRATIFICACION

En uso de la facultad que le otorga el artículo 46 del Código del Trabajo, las partes convienen en el siguiente sistema de gratificación:

5.1 Gratificación Garantizada

SQM Salar S. A., otorgará al trabajador una gratificación anual garantizada equivalente al 25% de lo que este reciba por concepto de Sueldo Base mensual, durante el ejercicio o anualidad respectiva. La gratificación anual garantizada que aquí se establece, no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales o de su proporción.

Esta gratificación anual garantizada se pagará anticipadamente en doce cuotas mensuales o en aquellas que procedan. El valor de cada cuota será el equivalente al 25% del sueldo base mensual del trabajador, a la fecha de pago de la cuota correspondiente, con un máximo de un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

En el evento que el trabajador no labore la anualidad completa, tendrá derecho a la gratificación anual garantizada en proporción a los meses completos de servicio efectivos prestados a la Empresa.

La gratificación anual garantizada excluye y es incompatible con la gratificación legal que pudiera corresponder al trabajador, debiendo siempre imputarse a ella.

5.2 Gratificación Legal

En aquellos ejercicios anuales en que la Empresa tenga efectivamente utilidad líquida, entendiéndose por tal la que define el artículo 48 del Código del Trabajo, SQM SALAR S.A., pagará la gratificación legal eventual según la opción que le otorga el artículo 50 del Código del Trabajo, la cual se entiende formalmente ejercida.

En consecuencia, siempre que SQM SALAR S.A. tuviera utilidad líquida en el respectivo ejercicio, entendiéndose por tal la que define el artículo 48 del Código del trabajo, SQM SALAR S.A. pagará al trabajador una gratificación anual equivalente al 25 % de las remuneraciones mensuales actualizadas que él



Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.



mismo haya devengado durante el ejercicio correspondiente, con un tope máximo de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

A la gratificación legal eventual aquí señalada, se imputará, en todo caso, la gratificación anual garantizada que se establece en el número 6.1 de la presente cláusula

Las partes declaran expresamente entender y aceptar que, atendido el carácter garantizado que tiene este beneficio, su aplicabilidad o exigibilidad no depende de la circunstancia de que la Empresa haya obtenido o no utilidad líquida en el respectivo ejercicio comercial anual.

6° DE LOS DERECHOS POR CONDICIONES COMUNES DE TRABAJO

6.1 Transporte del Personal.

6.1.1 Trabajadores Que Se Desempeñan En El Salar De Atacama

La Empresa proveerá sin costo para el trabajador, al inicio y termino de la jornada de trabajo, el traslado hacia y desde Toconao, Peine, Socaire, Camar y Talabre hasta la faena del salar Atacama.

Además al inicio y término del ciclo de trabajo, SQM Salar S.A. les proveerá transporte hacia y desde la faena de Salar de Atacama a las ciudades de Antofagasta y Calama.

Para todos los trabajadores que se desempeñan en las faenas del Salar de Atacama y tengan residencia en las ciudades de Antofagasta y Calama, se implementará un sistema para dejar en sus lugares de residencia o donde el trabajador lo indique.

Para el personal que se desempeñan en las faenas del Salar de Atacama y cuya residencia familiar se encuentre fuera de las ciudades o los puntos de embarque Calama o Antofagasta y que requieran traslado por una empresa externa, SQM Salar S.A. y/o el Sindicato de Trabajadores de Empresa SQM SALAR S.A., proporcionarán al término del ciclo de trabajo 1 pasaje, ida y vuelta a través de vales a canjear de una empresa de transporte de pasajeros, con la cual SQM Salar S.A. y/o el Sindicato de Trabajadores de Empresa SQM SALAR S.A. tengan convenio vigente. Es decir, la empresa y/o el Sindicato de Trabajadores de Empresa SQM SALAR S.A. entregarán el 100% de los pasajes de acuerdo a las jornadas de trabajo excepcionales vigentes. La entrega efectiva de los pasajes se hará con la anticipación necesaria, mínimo de 45 días.

Este beneficio se otorgará a aquellos socios cuya residencia familiar se encuentre ubicada entre la Región Arica-Parinacota y la Región Metropolitana. Para aquellos trabajadores que tengan residencia en otras ciudades más al sur de la región





Solutions
for human
progress

Metropolitana, se les entregarán los vales correspondiente sólo hasta la Región Metropolitana.

Este beneficio se otorgará también para los socios que cambien de residencia fuera de las localidades de Antofagasta y Calama y para los futuros socios que tengan esta condición, a contar de la fecha en que acrediten ante RRHH haber cambiado de residencia.

Para tener derecho a los vales de pasajes, el trabajador deberá entregar en el área de recursos humanos, un certificado de residencia otorgado por Carabineros de Chile.



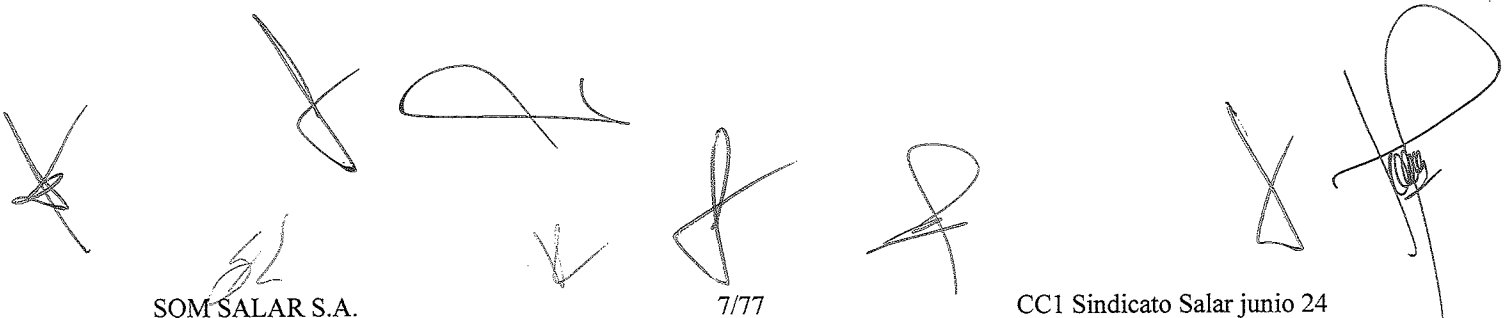
6.1.2 Trabajadores Que Se Desempeñan En El Salar Del Carmen

La Empresa proveerá sin costo para el trabajador, el traslado desde la ciudad de Antofagasta hasta la faena del Salar del Carmen, y viceversa, en los horarios definidos según la jornada de trabajo establecida.

Para el personal que se desempeñan permanentemente en las Plantas de Carbonato e Hidróxido de Litio y cuya residencia familiar se encuentre fuera de la ciudad de Antofagasta y que requieran traslado por una empresa externa, SQM Salar S.A. y/o el Sindicato de Trabajadores de Empresa SQM SALAR S.A. proporcionarán al término del ciclo de trabajo 1 pasaje, ida y vuelta a través de vales a canjear de una empresa de transporte de pasajeros, con la cual SQM Salar S.A. y/o el Sindicato de Trabajadores de Empresa SQM SALAR S.A. tengan convenio vigente. Es decir, la empresa y/o el Sindicato de Trabajadores de Empresa SQM SALAR S.A. entregarán el 100% de los pasajes de acuerdo a las jornadas de trabajo excepcionales vigentes. La entrega efectiva de los pasajes se hará con la anticipación necesaria, mínimo de 45 días.

Este beneficio se otorgará a aquellos socios cuya residencia familiar se encuentre ubicada entre la Región Arica-Parinacota y la Región Metropolitana. Para aquellos trabajadores que tengan residencia en otras ciudades más al sur de la región Metropolitana, se les entregarán los vales correspondientes sólo hasta la Región Metropolitana.

Para tener derecho a los vales de pasajes, el trabajador deberá informar su residencia en el área de Recursos Humanos, acreditando su residencia mediante un certificado, cuentas de consumo, contratos de arriendo o certificado de dominio vigente de Bienes Raíces, entre otros.



SQM SALAR S.A.

7/77

CC1 Sindicato Salar junio 24



6.2 Alimentación de los Trabajadores

6.2.1 Salar de Atacama

6.2.1.1 Alimentación en casino:

- a) Al personal al cual la empresa le otorga Campamento, se le entregará sin costo la alimentación en él mismo y en faena.
- b) Al personal residente en la zona (Toconao – Peine – Socaire – Camar – Talabre) se le entregará sin costo el servicio de alimentación en faenas.
- c) Al personal que arriende habitación en la zona, se le entregará alimentación en el Campamento de Toconao, de acuerdo a lo siguiente:

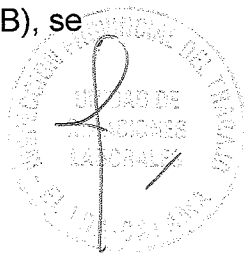
Personal Saliente Turno A:	Cena y Desayuno
Personal Saliente Turno B:	Desayuno y Almuerzo

6.2.1.2 Colación

- d) Al inicio del ciclo de trabajo 7 x 7, se les otorgará a los trabajadores afecto a dicha jornada una colación.
- e) Al personal que le corresponda trabajar en turno de noche (B), se le entregará una colación.

6.2.2 Salar del Carmen

Personal Turno A: Almuerzo
 Personal Turno B: Cena y se le entregará una colación



6.3 Seguro Médico y Salud Complementario

La Empresa tomará en favor de sus trabajadores un seguro médico complementario al de las instituciones de Salud Previsional, el que reembolsará un porcentaje mínimo de un 50% (cincuenta por ciento), de lo no cubierto por dicho sistema, por concepto de exámenes consultas y gastos de medicamentos y el 70% (setenta por ciento) de los gastos que se ocasionen por intervenciones quirúrgicas y/o hospitalizaciones, del trabajador o de sus cargas familiares autorizadas.

Junto con lo anterior, la Empresa mantendrá un Contrato de asistencia médica y dental con una Isapre.

6.4 Recreación

La recreación y relajamiento son partes importantes de la vida cotidiana, por lo cual la Empresa colaborará y aportará con las facilidades y comodidades, en el



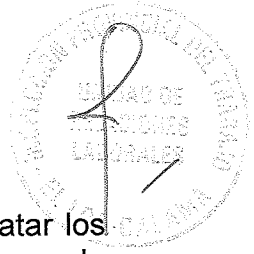
fomento de las actividades recreativas y deportivas de sus trabajadores y grupo familiar.

SQM Salar S.A. proporcionará 1 bus por cada 300 socios por año, para actividades fuera de la región de Antofagasta cuyo destino sea la Región Arica-Parinacota por el norte y la Región del Bio Bio por el sur, y 1 bus por cada 300 socios por año para actividades dentro de la Región de Antofagasta.

6.5 Mesas De Dialogo

Se establece, a contar de la entrada en vigencia del presente Convenio, un mecanismo formal de comunicación entre el sindicato (dirigentes) y la gerencia de Producción, y además del Dpto. de RRHH Salar, con el objeto de tratar y analizar sobre los temas referentes a:

- Recreación
- Alimentación
- Ropa de Trabajo
- Transporte
- Mejoramiento continuo de la operación de la jornada
- Operación de la capacitación corporativa
- Recibir los aportes de la parte laboral, que tengan como objeto tratar los temas que obedezcan al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.



6.6 Retiro Programado

La empresa otorgará anualmente un cupo sindical por cada 100 trabajadores que estén afectos a este convenio, consistente en la desvinculación voluntaria de un trabajador al año, avalado por el sindicato, con forma de cálculo de la indemnización por años de servicios igual al artículo 161 del Código del Trabajo y sin pago del mes de aviso previo. El trabajador beneficiado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a) Tener más de 10 años en la empresa,
- b) edad igual o superior a 46 años,
- c) no estar involucrado en un hecho que tenga como consecuencia su despido por parte de la empresa. Es decir no se podrá utilizar este cupo para cambiar causal de despido aplicada por la empresa.
- d) La comunicación a la empresa del uso de cupo sindical debe hacerse con tres meses de anticipación a la fecha efectiva del término de la relación laboral solicitada.

6.7 Exámenes De Litemia.

SQM Salar S.A., anualmente hará un examen de Litemia a una muestra del 10% de los trabajadores expuestos

SQM SALAR S.A.

9/77

CC1 Sindicato Salar junio 24



6.8 Lentes Opticos

Todo trabajador, que por prescripción médica deba utilizar lentes ópticos y que producto de su trabajo deba desarrollar sus labores con protección ocular permanente, la empresa le otorgará lentes ópticos de seguridad, siempre y cuando esto sea autorizado por Prevención de Riesgos.

Respecto de reemplazo de lentes de seguridad ópticos por rotura, estos se repondrán con cargo a SQM Salar S.A. solo en caso que haya sido un accidente en el lugar de trabajo.

7° BENEFICIO PARA TRABAJADORES ROL GENERAL

7.1. Incremento Sueldo Base.

Los sueldos base mencionados en la Cláusula 7.3 tienen incorporado la variación del IPC de los meses de febrero 2024 y mayo 2024, además del aumento de \$45.000.

7.2 Actualización de Remuneraciones y Beneficios en dinero e Imputabilidad.

Los sueldos base y demás beneficios pactados en dinero, *con excepción del Bono Negocio*, se reajustarán cada seis meses en el porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC), que fija el Instituto Nacional de Estadísticas en el semestre inmediatamente anterior a la fecha de reajuste.

Cuando la variación semestral sea negativa, las remuneraciones y los beneficios pactados en este Convenio Colectivo no tendrán variación.

Considerando lo establecido en este punto, los próximos reajustes semestrales se aplicarán durante la vigencia del presente Convenio, en las siguientes fechas:

- 1 ° de diciembre de 2024
- 1 ° de junio de 2025
- 1 ° de diciembre de 2025
- 1 ° de junio de 2026
- 1 ° de diciembre de 2026
- 1 ° de junio de 2027

Dentro de los 10 días de informado el IPC por parte del I.N.E. se enviarán al sindicato las escalas de sueldo, bonos de incentivos y beneficios actualizados.



7.3 Escala de Remuneraciones.

A contar de la vigencia del presente Convenio, se establecen los siguientes sueldos base para los cargos que se mencionan a continuación:

a) Trabajadores que se desempeñen en el Salar de Atacama.

GERENCIA	CARGO	SUELDO
GERENCIA DE INNOVACION Y DESARROLLO	LIDER TECNICO METALURGISTA	1.105.185
	TECNICO METALURGISTA	926.805
GERENCIA INVESTIGACION Y PROCESOS LITIO	ANALISTA ESPECIALISTA EN PROCESOS	1.835.536
	ANALISTA QUIMICO	1.348.322
	ANALISTA QUIMICO AVANZADO	1.632.703
	ANALISTA QUIMICO ESPECIALISTA	1.835.536
	LIDER MUESTRERO	1.190.407
	MUESTRERO	926.805
	MUESTRERO CHOFER	1.033.005
GERENCIA MEDIO AMBIENTE	MONITOR AMBIENTAL	1.105.185
	ADMINISTRATIVO DESPACHO	1.632.703
LOGISTICA NACIONAL - (GERENCIA OPERACIONES SALAR)	MANTENEDOR	926.805
	ROMANERO LIDER	1.190.407
	ROMANERO	926.805
GERENCIA CONTRALORIA & GESTION	ESTADÍSTICO	1.265.405
GERENCIA DE INFORMATICA & DIGITALIZACION	TECNICO SOPORTE	1.348.322
GERENCIA ENERGIA Y AUTOMATIZACION	CAPATAZ ELECTRICO	1.928.202
	INSTRUMENTISTA	1.190.407
	MECANICO 1º	1.190.407
	OPERADOR CAMION PLUMA	1.190.407
	OPERADOR MANTENEDOR LINIERO M.T. & A.T.	1.190.407
	MECANICO DE PRIMERA HIDROLAVADORA	1.265.405
GERENCIA HIDROGEOLOGIA	CAPATAZ INSTRUMENTACION	1.928.202
	ADMINISTRATIVO	926.805
	AYUDANTE GEOLOGO	1.190.407
	AYUDANTE DE OPERACIONES - VERT	926.805
	AYUDANTE DE OPERACIONES - VERT - HDD	1.033.005
	AYUDANTE DE OPERACIONES GEOFISICA	926.805
	AYUDANTE DE OPERADOR	926.805
	AYUDANTE OPERACIONES Y RECURSOS	955.929
	AYUDANTE OPERACIONES A	1.009.100
	AYUDANTE OPERACIONES B	955.929
	ELECTRICO PERFORACION	1.475.960
	MECANICO LIDER	1.928.202
	MECANICO PERFORACION	1.475.960
	MONITOR	1.105.185
	OPERADOR BOMBEO	1.265.405
	OPERADOR PACKER	1.265.405
	OPERADOR SOLDADOR	1.265.405
	OPERADOR MANTENEDOR	1.265.405
	PERFORISTA - VERT	1.408.783
PERFORISTA - VERT - HDD	1.475.960	
TECNICO LODO	926.805	



Solutions
for human
progress

GERENCIA OPERACIONES SALAR	ADMINISTRATIVO	926.805
	ADMINISTRATIVO DESPACHO	1.632.703
	ALARIFE	926.805
	ALARIFE SALAR	1.009.100
	ANALISTA QUIMICO	1.348.322
	ANALISTA QUIMICO ESPECIALISTA	1.835.536
	ASISTENTE GEOMENSOR	1.190.407
	CAPATAZ	1.475.960
	CAPATAZ ELECTRICO	1.928.202
	CAPATAZ INSTRUMENTACION	1.928.202
	CAPATAZ MECANICO	1.928.202
	ELECTRICO	1.105.185
	ELECTRICO 1°	1.190.407
	ELECTRICO LIDER	1.265.405
	ESTADÍSTICO	1.265.405
	EXPEDITOR	1.265.405
	INSPECTOR PREDICTIVO	1.265.405
	INSTRUMENTISTA	1.190.407
	INSTRUMENTISTA LIDER	1.265.405
	LIDER TECNICO METALURGISTA	1.105.185
	MECANICO	1.190.407
	MECANICO 1°	1.324.533
	MECANICO PRIMERA HIDROLAVADORA	1.265.405
	MECANICO LIDER	1.348.322
	MECANICO SOLDADOR	1.265.405
	MECANICO TORNERO	1.265.405
	MUESTRERO	926.805
	MUESTRERO CHOFER	1.033.005
	OPERADOR	926.805
	OPERADOR 1°	955.929
	OPERADOR CAMION ALJIBE	1.190.407
	OPERADOR CAMION PLUMA	1.265.405
	OPERADOR CANCHA	876.201
	OPERADOR LIDER	1.265.405
OPERADOR PLANTA	926.805	
OPERADOR PLANTA I	1.009.100	
OPERADOR PLANTA II	1.105.185	
OPERADOR PLANTA LIDER	1.348.322	
OPERADOR POZAS Y POZOS	876.201	
OPERADOR SENIOR CAMION ALJIBE	1.265.405	
RIGGERS	1.010.962	
TECNICO METALURGISTA	926.805	
TECNICO DE LABORATORIO	926.805	
GERENCIA SUPPLY CHAIN	AYUDANTE BOOEGA	955.929
	ADMINISTRATIVO DE INVENTARIOS	1.190.407
	ADMINISTRATIVO	1.190.407
SUBGERENCIA PERSONAS NORTE	ADMINISTRATIVO DE RRHH	1.190.407
	SECRETARIA(O)	1.348.320
SUPERINTENDENCIA GESTION DE RIESGOS LITIO - POTASIO	PARAMEDICO	1.105.185





Solutions
for human
progress

b) Trabajadores que se desempeñen en Planta Química Litio Carmen.

GERENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO	TECNICO METALURGISTA LITIO	926.805
	ANALISTA QUIMICO LITIO	1.348.322
	TECNICO METALURGISTA	926.805
GERENCIA ENERGIA Y AUTOMATIZACION	CAPATAZ ELECTRICO E INSTRUMENTACION LITIO	1.928.202
	INSPECTOR PREDICTIVO LITIO	1.265.405
	INSTRUMENTISTA LITIO	1.190.407
	OPERADOR CAMION PLUMA LAVADO	1.265.405
	OPERADOR MANTENEDOR LAVADO AISLADORES LMT	1.265.405
	OPERADOR MANTENEDOR LINIERO M.T. & A.T.	1.190.407
	OPERADOR ENTRENADOR LITIO	2.081.040
GERENCIA DE INVESTIGACION Y PROCESOS LITIO	ANALISTA QUIMICO B LITIO	1.009.100
	ANALISTA QUIMICO ESPECIALISTA LITIO	1.835.536
	ANALISTA QUÍMICO LITIO	1.348.322
	AYUDANTE DE OPERADOR LITIO	1.096.956
GERENCIA OPERACIONES LITIO	AYUDANTE DE OPERADOR LITIO	1.096.956
	AYUDANTE OPERACIONES Y RECURSOS	1.265.405
	CAPATAZ ELÉCTRICO E INSTRUMENTACIÓN LITIO	1.928.202
	CAPATAZ MECÁNICO LITIO	1.928.202
	CAPATAZ PRODUCTO TERMINADO	1.607.831
	CAPATAZ OPERACIONES Y RECURSOS ELÉCTRICO LITIO	1.607.831
	ELECTRICO LIDER	1.190.407
	ELECTRICO LIDER	1.265.405
	EXPEDITOR LITIO	1.265.405
	INSPECTOR PREDICTIVO LITIO	1.265.405
	INSTRUMENTISTA LITIO	1.190.407
	MECANICO LIDER	1.348.322
	MECÁNICO LITIO	1.190.407
	MECÁNICO SOLDADOR LITIO	1.265.405
	OPERADOR CALDERA LITIO	1.562.626
	OPERADOR CAMION ASPIRADOR	1.265.405
	OPERADOR DESPACHO LITIO	1.326.011
	OPERADOR DE REACCIÓN LITIO	1.326.011
	OPERADOR DE SERVICIOS AUXILIARES LITIO	1.626.644
	OPERADOR ENTRENADOR LITIO	2.081.040
	OPERADOR I PLANTA SX LITIO	1.493.137
	OPERADOR LIDER POZAS LITIO	1.326.011
	OPERADOR PLANTA CARBONATO LITIO	1.493.137
	OPERADOR PLANTA HIDRÓXIDO LITIO	1.493.137
	OPERADOR PLANTA RECUPERADORA DE SOLUCIONES	1.493.137
	OPERADOR PRODUCTOS TERMINADOS LITIO	1.946.512
OPERADOR PRODUCTOS ESPECIALES LITIO	1.326.011	
OPERADOR PURIFICACIÓN SALMUERA LITIO	1.521.135	
ROMANERO LITIO	926.805	



GERENCIA SUPPLY CHAIN	ADMINISTRADOR BODEGA LITIO	1.493.137
	AYUDANTE BODEGA LITIO	955.929
	AYUDANTE DE OPERADOR LITIO	1.096.956
	ADMINISTRATIVO DE INVENTARIOS	1.190.407
	CAPATAZ PRODUCTO TERMINADO	1.607.831
	ENCARGADO DE EMBARQUE LITIO	1.726.313
	OPERADOR DESPACHO LITIO	1.326.011
	OPERADOR ENTRENADOR LITIO	2.081.040
	OPERADOR ENVASADO CARBONATO LITIO	1.190.407
	OPERADOR ENVASADO HIDROXIDO LITIO	1.408.783
	OPERADOR ENVASADO Y DESPACHO HIDROXIDO LITIO	1.408.783
	OPERADOR PRODUCTOS ESPECIALES LITIO	1.326.011
SUBGERENCIA PERSONAS NORTE	ADMINISTRATIVO DE RRHH LITIO	1.190.407
	SECRETARIA LITIO	1.190.407
VP PROYECTOS LITIO POTASIO	EXPEDITOR LITIO	1.265.405
	ADMINISTRADOR BODEGA LITIO	1.493.137
	ADMINISTRATIVO LITIO	926.805
	ENCARGADO DE ARCHIVO TECNICO PROYECTOS LITIO	1.410.846
GERENCIA MEDIO AMBIENTE	MONITOR AMBIENTAL	1.105.185

7.4 Bono De Reemplazo

Sólo si el trabajador del rol general, por instrucciones de su jefatura reemplaza en un cargo de mayor responsabilidad, se pagará un bono por los días efectivos de reemplazo, de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a) El monto del bono de reemplazo se determinará de la siguiente manera:
- a1) Si su escala es igual o superior a la del reemplazado, se le pagará la diferencia entre su sueldo base y dos categorías inmediatamente superior a la de su escala.
 - a2) Si su escala es inferior a la del reemplazado, se le pagará la diferencia entre su sueldo base y la categoría inmediatamente superior a la del reemplazado.
 - a3) Para trabajadores con jornada 7 x 7, se dividirá las diferencias de valores mencionados en las letras a1), a2) o el monto determinado en la letra b)-según corresponda-, por 15 y el resultado se multiplicará por los días efectivamente reemplazados.
 - a4) Para determinar el monto del bono de reemplazo para trabajadores con jornada 4 x3, se dividirá las diferencias de valores mencionados en las letras a1), a2) o el monto determinado en la c) por 18 y el resultado se multiplicará por los días efectivamente reemplazados.
- b) El Trabajador que reemplace a otro por tres meses consecutivos será clasificado definitivamente en el cargo del reemplazado, salvo que esté reemplazando a un dirigente sindical, a un trabajador accidentado, acogido a



medicina preventiva, enfermo, acogido a reposo maternal, en vacaciones o convocado por autoridades militares y en caso que la empresa requiera hacer cambios organizacionales, por motivos de proyectos, optimizaciones o necesidades operacionales.

- c) El trabajador que efectúe el reemplazo, por instrucciones de su jefatura, en un cargo de supervisor, recibirá un bono igual al 55% de su sueldo base por mes completo trabajado, con una base mínima ascendente a \$640.928. Este reemplazo se pagará desde el primer día y por los días efectivos de reemplazo. En este caso no es aplicable la letra a, de esta cláusula.
- d) Sólo se pagará el bono de reemplazo en caso de reemplazo efectivo; en consecuencia, un trabajador que esté efectuando un reemplazo no podrá percibir este bono cuando se ausente de su trabajo por descanso, permiso, enfermedad, accidente, vacaciones o convocado por autoridades militares.
- e) No procede el pago en períodos en los cuales el trabajador se encuentra a Plazo fijo o en entrenamiento, hasta una vez que el trabajador pase a desempeñar efectivamente la ocupación para la cual se le contrató de manera permanente.
- f) Tampoco procede el pago para aquel personal que por razones de salud se le tenga que proporcionar faenas especiales.
- g) También procederá el pago del bono reemplazo al trabajador que por ausencia de un capataz o supervisor le incrementen o modifiquen su carga laboral. El trabajador deberá asumir en su totalidad las tareas y responsabilidades de quien reemplace, por al menos un día completo y este deberá ser informado por el supervisor respectivo.

7.5 Bono Turno B

Se establece el pago de un bono por trabajo nocturno denominado Turno "B" cuyo monto será de \$1.518. (mil quinientos dieciocho pesos) por cada turno efectivamente trabajado de noche.

7.6 Bono De Incentivo Mensual

A. Trabajadores Plantas Del Salar De Atacama

SQM Salar S. A., pagará a los trabajadores pertenecientes al rol general que se desempeñen permanentemente en las plantas del Salar de Atacama un Bono de Incentivo mensual, en los términos que se explicitan a continuación.

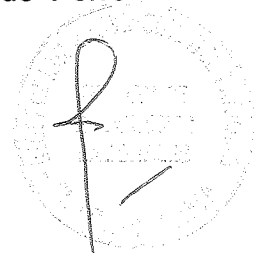
Para todos los efectos convencionales, el bono de incentivo es una bonificación variable que se establecerá en función del cumplimiento de variables de rendimiento, producción y otros indicadores de producción que se mencionan más adelante, según el área a la cual el trabajador pertenece y en conformidad a las fórmulas y tablas de cálculo que se mencionan más adelante.



El bono de incentivo registrará para los trabajadores que operan en las áreas de operaciones, mantención, administración y servicios y será calculado como:

A.1 Definiciones

- MOP H : Cloruro de potasio húmedo
- SOP H : Sulfato de potasio húmedo
- ABO : Ácido Bórico
- SS : Silvinita Sintética húmeda producida en planta PC-I (nueva o antigua)
- SSn : Silvinita Sintética natural, cosechada y destinada directamente a mezcla para despacho a Coya Sur
- K : Potasio
- METROS PERFORADOS: Suma de los metros perforados tanto vertical como horizontalmente
- TONELADAS DE MOP H : Toneladas expresadas en KCL equivalente 95%
- TONELADAS DE SS : Toneladas expresadas en KCL equivalente 95%
- DENTRO DE ESPECIFICACIÓN EN PROPIEDADES FÍSICAS: Producto que cumple con las especificaciones internas vigentes de la Vicepresidencia Operaciones Potasio Litio, de propiedades físicas, relativas a cada producto terminado: Blancura, Emisión de Polvo (SR), distribución granulométrica, pérdidas por impacto, pérdidas por abrasión.



A.2. Gerencia Hidrogeología

Bono de Incentivo Hidrogeología = BMP + BEK + IS+BRL

- BMP : Bono Metros Perforados
- BEK : Bono Extracción K
- IS : Indicador Salar (ton Húmedas)
- BRL : Bono Rendimiento Litio

El valor del **Bono Metros Perforados** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento, que será la división entre los metros perforados reales y los metros perforados definidos como meta mensual. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 1 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 1.

SQM SALAR S.A.

16/77

CC1 Sindicato Salar junio 24



Tabla 1		Metros Perforados
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0,50	15.216
50%	0,50	15.216
95%	0,95	28.915
100%	1,00	30.434
103%	1,17	35.707
105%	1,49	45.486
108%	1,96	59.768
110%	2,58	78.557
113%	3,35	101.845
115%	4,26	129.639
150%	6,69	203.477
200%	13,11	399.040

El valor del **Bono Extracción k** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la Extracción de k en toneladas desde salmuera de pozos real y la Extracción de k en toneladas desde salmuera de pozos fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 2 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 2.

Tabla 2		Extracción k
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0,50	15.216
50%	0,50	15.216
95%	0,95	28.915
100%	1,00	30.434
103%	1,17	35.707
105%	1,49	45.486
108%	1,96	59.768
110%	2,58	78.557
113%	3,35	101.845
115%	4,26	129.639
150%	6,69	203.477
200%	13,11	399.040



SQM SALAR S.A.

17/77

CC1 Sindicato Salar junio 24



El valor del **Bono Indicador Salar** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas MOP-H, SOP-H y SS real y la suma de producción de toneladas MOP-H, SOP-H y SS fijadas como meta, teniendo una ponderación del 40% sobre el cumplimiento global y el otro 60% vendrá dado por la división entre las toneladas LCE (Carbonato Litio Equivalente) de despacho litio real y las toneladas LCE fijadas como meta para el despacho.

$$\%Cumplimiento\ Global = \frac{\sum Producción\ Plantas\ Real\ (ton)}{\sum Producción\ Plantas\ Meta\ Bono\ (ton)} * 40\% + \frac{\sum Despacho\ Real\ (ton\ LCE)}{\sum Despacho\ Meta\ Bono\ (ton\ LCE)} * 60\%$$

Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 3 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 3.

Tabla 3		Indicador Salar (ton H y ton LCE)
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	16.387
50%	0, 50	16.387
95%	0, 95	31.137
100%	1, 00	32.776
103%	1, 17	38.453
105%	1, 49	48.985
108%	1, 96	64.367
110%	2, 58	84.597
113%	3, 35	109.680
115%	4, 26	139.615
150%	6, 69	219.129
200%	13, 11	429.734

Bono Rendimiento Litio:

El rendimiento de litio corresponde a la Generación de Salmuera en el sistema de pozas Productivas (carnalitas de litio) sobre el Ingreso de salmuera desde Pozos al cual se descuentan las diferencias de inventarios de salmuera del resto de los sistemas de pozas en un año móvil.

A su vez la Generación de salmuera corresponde al Despacho de solución concentrada en litio a Planta Química Litio (PQL) más la diferencia de inventario de salmuera más sal del sistema de pozas productivas en un año móvil.



El rendimiento global a considerar para pagar el bono será el rendimiento global promedio de los tres últimos meses anteriores al pago de las remuneraciones. El rendimiento mensual se obtendrá del Informe Gestión Salar reportado mensualmente. Este rendimiento promedio determinara el valor a pagar según la tabla 4 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 4.

Tabla 4	Rendimiento Global promedio
Rdto Global Litio	Bono \$
Bono mínimo	10.000
50,50%	14.782
51,00%	29.564
51,50%	44.346
52,00%	59.128
52,50%	73.910
53,00%	88.692
53,50%	103.474
54,00%	118.256
54,50%	138.951
55,00%	159.646
55,50%	180.340
56,00%	201.035
56,50%	221.730
57,00%	242.425
57,50%	263.120
58,00%	283.814
58,50%	304.510
59,00%	325.204
59,50%	345.899
60,00%	366.594

A.3 Gerencia Producción Minera

Bono de Incentivo Producción Minera = BCAP + BDL + BEK + IS+BRL

BCAP : Bono Cosecha K a Acopio Planta o a mezcla para despacho a Coya Sur

BDL : Bono Despacho Litio

BEK : Bono Extracción K

IS : Indicador Salar

BRL : Bono Rendimiento Litio



El valor del **Bono Cosecha k a Acopio Planta o a mezcla para despacho a Coya Sur** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la Cosecha de sales en toneladas de K reales y la Cosecha de sales en toneladas de K fijadas como meta. Las toneladas de K cosechadas incluirán tanto las que se destinan a alimentación plantas como las que se denominan Silvinita Sintética Natural, y que por sus características químicas se destinan a uso en mezclas para despacho a Coya Sur. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 5 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 5.

Tabla 5		Cosecha k a Acopios Plantas
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	10.653
50%	0, 50	10.653
95%	0, 95	20.240
100%	1, 00	21.304
103%	1, 17	24.996
105%	1, 49	31.842
108%	1, 96	41.838
110%	2, 58	54.989
113%	3, 35	71.293
115%	4, 26	90.749
150%	6, 69	142.437
200%	13, 11	279.330

El valor del **Bono Despacho Litio** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre las toneladas despachadas LCE reales y las toneladas despachadas LCE fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 6 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 6.

Tabla 6		Despacho Litio
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	7.611
50%	0, 50	7.611
95%	0, 95	14.458
100%	1, 00	15.216
103%	1, 17	17.855
105%	1, 49	22.744



Solutions
for human
progress

108%	1, 96	29.884
110%	2, 58	39.279
113%	3, 35	50.923
115%	4, 26	64.822
150%	6, 69	101.740
200%	13, 11	199.523

El valor del **Bono Extracción k** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la Extracción de k en toneladas desde salmuera de pozos real y la Extracción de k en salmuera pozos en toneladas desde salmuera de pozos fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 7 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 7.

Tabla 7		Extracción K
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	12.173
50%	0, 50	12.173
95%	0, 95	23.129
100%	1, 00	24.348
103%	1, 17	28.567
105%	1, 49	36.387
108%	1, 96	47.817
110%	2, 58	62.846
113%	3, 35	81.478
115%	4, 26	103.713
150%	6, 69	162.780
200%	13, 11	319.232

El valor del **Bono Indicador Salar** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas MOP-H, SOP-H y SS real y la suma de producción de toneladas MOP-H, SOP-H y SS fijadas como meta, teniendo una ponderación del 40% sobre el cumplimiento global y el otro 60% vendrá dado por la división entre las toneladas LCE (Carbonato Litio Equivalente) de despacho litio real y las toneladas LCE fijadas como meta para el despacho.

$$\% \text{Cumplimiento Global} = \frac{\sum \text{Producción Plantas Real (ton)} * 40\% + \frac{\sum \text{Despacho Real (ton LCE)}}{\sum \text{Despacho Meta Bono (ton LCE)}} * 60\%}{\sum \text{Producción Plantas Meta Bono (ton)}} * 40\% + \frac{\sum \text{Despacho Real (ton LCE)}}{\sum \text{Despacho Meta Bono (ton LCE)}} * 60\%$$



Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 8 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 8.

Tabla 8		Indicador Salar (ton H y ton LCE)
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	16.387
50%	0, 50	16.387
95%	0, 95	31.137
100%	1, 00	32.776
103%	1, 17	38.453
105%	1, 49	48.985
108%	1, 96	64.367
110%	2, 58	84.597
113%	3, 35	109.680
115%	4, 26	139.615
150%	6, 69	219.129
200%	13, 11	429.734

Bono Rendimiento Litio:

El rendimiento de litio corresponde a la Generación de Salmuera en el sistema de pozas Productivas (carnalitas de litio) sobre el Ingreso de salmuera desde Pozos al cual se descuentan las diferencias de inventarios de salmuera del resto de los sistemas de pozas en un año móvil.

A su vez la Generación de salmuera corresponde al Despacho de solución concentrada en litio a Planta Química Litio (PQL) más la diferencia de inventario de salmuera más sal del sistema de pozas productivas en un año móvil.

El rendimiento global a considerar para pagar el bono será el rendimiento global promedio de los tres últimos meses anteriores al pago de las remuneraciones. El rendimiento mensual se obtendrá del Informe Gestión Salar reportado mensualmente. Este rendimiento promedio determinara el valor a pagar según la tabla 9 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 9.



Solutions
for human
progress

Tabla 9	Rendimiento Global promedio
Rdto Global Litio	Bono \$
Bono mínimo	10.000
50,50%	14.782
51,00%	29.564
51,50%	44.346
52,00%	59.128
52,50%	73.910
53,00%	88.692
53,50%	103.474
54,00%	118.256
54,50%	138.951
55,00%	159.646
55,50%	180.340
56,00%	201.035
56,50%	221.730
57,00%	242.425
57,50%	263.120
58,00%	283.814
58,50%	304.510
59,00%	325.204
59,50%	345.899
60,00%	366.594

A.4 Mantención Plantas

Bono de Incentivo Mantención = BPT + BDPH + BPS + IS+BRL

BPT : Bono Producción Terminados
BDPH : Bono Disponibilidad Planta Húmedas
BPS : Bono Producción Salar
IS : Indicador Salar
BRL : Bono Rendimiento Litio

El valor del **Bono Producción Terminados** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas MOP-S, MOP-G, SOP-S y SOP-G real y la suma de producción de toneladas MOP-S, MOP-G, SOP-S y SOP-G fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el



Solutions
for human
progress

valor a pagar según la tabla 10 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 10.

Tabla 10		Producción Terminados
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	9.133
50%	0, 50	9.133
95%	0, 95	17.347
100%	1, 00	18.259
103%	1, 17	21.426
105%	1, 49	27.290
108%	1, 96	35.861
110%	2, 58	47.131
113%	3, 35	61.108
115%	4, 26	77.784
150%	6, 69	122.086
200%	13, 11	239.424

El valor del **Bono Disponibilidad Plantas Húmedas** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la disponibilidad real de horas de operación de las plantas MOP-H I, MOP-H II, SOP-H, PC-I, PC-I Ampliada y la disponibilidad de horas de las plantas MOP-H I, MOP-H II, SOP-H, PC-I y PC-I Ampliada fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 11 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 11.

Tabla 11		Disponibilidad Plantas Húmedas
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	15.216
50%	0, 50	15.216
95%	0, 95	28.915
100%	1, 00	30.434
103%	1, 17	35.707
105%	1, 49	45.486
108%	1, 96	59.768
110%	2, 58	78.557
113%	3, 35	101.845

SQM SALAR S.A.

24/77

CCI Sindicato Salar junio 24



Solutions
for human
progress

115%	4, 26	129.639
150%	6, 69	203.477
200%	13, 11	399.040

El valor del **Bono Producción Salar (ton húmedas)** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas MOP-H, SOP-H, SS y ABO real y la suma de producción de toneladas MOP-H, SOP-H, SS y ABO fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 12 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 12.

Tabla 12		Produccion Salar (ton húmedas)
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	6.086
50%	0, 50	6.086
95%	0, 95	11.565
100%	1, 00	12.173
103%	1, 17	14.283
105%	1, 49	18.196
108%	1, 96	23.907
110%	2, 58	31.423
113%	3, 35	40.739
115%	4, 26	51.855
150%	6, 69	81.391
200%	13, 11	159.616

El valor del **Bono Indicador Salar** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas MOP-H, SOP-H y SS real y la suma de producción de toneladas MOP-H, SOP-H y SS fijadas como meta, teniendo una ponderación del 40% sobre el cumplimiento global y el otro 60% vendrá dado por la división entre las toneladas LCE (Carbonato Litio Equivalente) de despacho litio real y las toneladas LCE fijadas como meta para el despacho.

$$\%Cumplimiento\ Global = \frac{\sum Producción\ Plantas\ Real\ (ton)}{\sum Producción\ Plantas\ Meta\ Bono\ (ton)} * 40\% + \frac{\sum Despacho\ Real\ (ton\ LCE)}{\sum Despacho\ Meta\ Bono\ (ton\ LCE)} * 60\%$$



Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 13 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 13.

Tabla 13		Indicador Salar (ton H y ton LCE)
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	16.387
50%	0, 50	16.387
95%	0, 95	31.137
100%	1, 00	32.776
103%	1, 17	38.453
105%	1, 49	48.985
108%	1, 96	64.367
110%	2, 58	84.597
113%	3, 35	109.680
115%	4, 26	139.615
150%	6, 69	219.129
200%	13, 11	429.734

Bono Rendimiento Litio:

El rendimiento de litio corresponde a la Generación de Salmuera en el sistema de pozas Productivas (carnalitas de litio) sobre el Ingreso de salmuera desde Pozos al cual se descuentan las diferencias de inventarios de salmuera del resto de los sistemas de pozas en un año móvil.

A su vez la Generación de salmuera corresponde al Despacho de solución concentrada en litio a Planta Química Litio (PQL) más la diferencia de inventario de salmuera más sal del sistema de pozas productivas en un año móvil.

El rendimiento global a considerar para pagar el bono será el rendimiento global promedio de los tres últimos meses anteriores al pago de las remuneraciones. El rendimiento mensual se obtendrá del Informe Gestión Salar reportado mensualmente. Este rendimiento promedio determinara el valor a pagar según la tabla 14 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 14.



Solutions
for human
progress

Tabla 14	Rendimiento Global promedio
Rdto Global Litio	Bono \$
Bono Minimo	10.000
50,50%	14.782
51,00%	29.564
51,50%	44.346
52,00%	59.128
52,50%	73.910
53,00%	88.692
53,50%	103.474
54,00%	118.256
54,50%	138.951
55,00%	159.646
55,50%	180.340
56,00%	201.035
56,50%	221.730
57,00%	242.425
57,50%	263.120
58,00%	283.814
58,50%	304.510
59,00%	325.204
59,50%	345.899
60,00%	366.594



A.5 Producción Potasio

Bono de Incentivo Producción Potasio = BPS + BRPPH + BPTDE + IS+BRL

BPS : Bono Producción Salar

BRPPH : Bono Rendimiento Ponderado Plantas Húmedas

BPTDE : Bono Producción Terminados Dentro de Especificación en Propiedades Físicas.

IS : Indicador Salar

BRL : Bono Rendimiento Litio

El valor del **Bono Producción Salar (ton húmedas)** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas MOP-H, SOP-H, SS y ABO real y la suma de producción de toneladas MOP-H, SOP-H, SS y ABO fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar



según la tabla 15 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 15.

Tabla 15		Produccion Salar (ton humedas)
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	6.086
50%	0, 50	6.086
95%	0, 95	11.565
100%	1, 00	12.173
103%	1, 17	14.283
105%	1, 49	18.196
108%	1, 96	23.907
110%	2, 58	31.423
113%	3, 35	40.739
115%	4, 26	51.855
150%	6, 69	81.391
200%	13, 11	159.616

El valor del **Bono Rendimiento Ponderado Plantas Húmedas** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre el rendimiento ponderado de plantas húmedas real y el rendimiento ponderado de plantas húmedas fijado como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 16 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 16.

Tabla 16		Rendimiento Ponderado Plantas Humedas
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	12.173
50%	0, 50	12.173
95%	0, 95	23.129
100%	1, 00	24.348
103%	1, 17	28.567
105%	1, 49	36.387
108%	1, 96	47.817



Solutions
for human
progress

110%	2, 58	62.846
113%	3, 35	81.478
115%	4, 26	103.713
150%	6, 69	162.780
200%	13, 11	319.232

El valor del **Bono Producción Terminados Dentro Especificación** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas MOP-S, MOP-G, SOP-S y SOP-G dentro de especificación **en propiedades físicas**, y la suma de producción de toneladas MOP-S, MOP-G, SOP-S y SOP-G dentro de especificación **en propiedades físicas** fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 17 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 17.

Tabla 17		Produccion Terminados x %D/E
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	12.173
50%	0, 50	12.173
95%	0, 95	23.129
100%	1, 00	24.348
103%	1, 17	28.567
105%	1, 49	36.387
108%	1, 96	47.817
110%	2, 58	62.846
113%	3, 35	81.478
115%	4, 26	103.713
150%	6, 69	162.780
200%	13, 11	319.232

El valor del **Bono Indicador Salar** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas MOP-H, SOP-H y SS real y la suma de producción de toneladas MOP-H, SOP-H y SS fijadas como meta, teniendo una ponderación del 40% sobre el cumplimiento global y el otro 60% vendrá dado por la división entre las toneladas LCE (Carbonato Litio

SQM SALAR S.A.

29/77

CCI Sindicato Salar junio 24



Equivalente) de despacho litio real y las toneladas LCE fijadas como meta para el despacho.

$$\%Cumplimiento\ Global = \frac{\sum Producción\ Plantas\ Real\ (ton)}{\sum Producción\ Plantas\ Meta\ Bono\ (ton)} * 40\% + \frac{\sum Despacho\ Real\ (ton\ LCE)}{\sum Despacho\ Meta\ Bono\ (ton\ LCE)} * 60\%$$

Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 18 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 18.

Tabla 18		Indicador Salar (ton H y ton LCE)
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	16.387
50%	0, 50	16.387
95%	0, 95	31.137
100%	1, 00	32.776
103%	1, 17	38.453
105%	1, 49	48.985
108%	1, 96	64.367
110%	2, 58	84.597
113%	3, 35	109.680
115%	4, 26	139.615
150%	6, 69	219.129
200%	13, 11	429.734

Bono Rendimiento Litio:

El rendimiento de litio corresponde a la Generación de Salmuera en el sistema de pozas Productivas (carnalitas de litio) sobre el Ingreso de salmuera desde Pozos al cual se descuentan las diferencias de inventarios de salmuera del resto de los sistemas de pozas en un año móvil.

A su vez la Generación de salmuera corresponde al Despacho de solución concentrada en litio a Planta Química Litio (PQL) más la diferencia de inventario de salmuera más sal del sistema de pozas productivas en un año móvil.



Solutions
for human
progress

El rendimiento global a considerar para pagar el bono será el rendimiento global promedio de los tres últimos meses anteriores al pago de las remuneraciones. El rendimiento mensual se obtendrá del Informe Gestión Salar reportado mensualmente. Este rendimiento promedio determinara el valor a pagar según la tabla 19 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 19.

Tabla 19	Rendimiento Global promedio
Rdto Global Litio	Bono \$
Bono minimo	10.000
50,50%	14.782
51,00%	29.564
51,50%	44.346
52,00%	59.128
52,50%	73.910
53,00%	88.692
53,50%	103.474
54,00%	118.256
54,50%	138.951
55,00%	159.646
55,50%	180.340
56,00%	201.035
56,50%	221.730
57,00%	242.425
57,50%	263.120
58,00%	283.814
58,50%	304.510
59,00%	325.204
59,50%	345.899
60,00%	366.594

A.6 Investigación Aplicada, Gerencia de Calidad, Despacho, Planificación Producción Nitratos Salar, Gestión de Riesgos Salar Litio, Departamento Gestión Salar, Área de RRHH.

Bono de Incentivo Servicios = BPT + BPS + IS+BRL

BPT : Bono Producción Terminados
BPS : Bono Producción Salar
IS : Indicador Salar



BRL : Bono Rendimiento Litio

El valor del **Bono Producción Terminados** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas MOP-S, MOP-G, SOP-S y SOP-G real y la suma de producción de toneladas MOP-S, MOP-G, SOP-S y SOP-G fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 20 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 20.

Tabla 20		Produccion Terminados
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	15.036
50%	0, 50	15.036
95%	0, 95	28.572
100%	1, 00	30.073
103%	1, 17	35.284
105%	1, 49	44.947
108%	1, 96	59.059
110%	2, 58	77.625
113%	3, 35	100.637
115%	4, 26	128.102
150%	6, 69	201.064
200%	13, 11	394.308

El valor del **Bono Producción Salar** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas MOP-H, SOP-H, SS y ABO real y la suma de producción de toneladas MOP-H, SOP-H, SS y ABO fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 21 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 21.

Tabla 21		Produccion Salar
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	15.036
50%	0, 50	15.036
95%	0, 95	28.572
100%	1, 00	30.073

SQM SALAR S.A.

32/77

CC1 Sindicato Salar junio 24



103%	1, 17	35.284
105%	1, 49	44.947
108%	1, 96	59.059
110%	2, 58	77.625
113%	3, 35	100.637
115%	4, 26	128.102
150%	6, 69	201.064
200%	13, 11	394.308

El valor del **Bono Indicador Salar** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas MOP-H, SOP-H y SS real y la suma de producción de toneladas MOP-H, SOP-H y SS fijadas como meta, teniendo una ponderación del 40% sobre el cumplimiento global y el otro 60% vendrá dado por la división entre las toneladas LCE (Carbonato Litio Equivalente) de despacho litio real y las toneladas LCE fijadas como meta para el despacho.

$$\%Cumplimiento Global = \frac{\sum Producción Plantas Real (ton)}{\sum Producción Plantas Meta Bono (ton)} * 40\% + \frac{\sum Despacho Real (ton LCE)}{\sum Despacho Meta Bono (ton LCE)} * 60\%$$

Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 22 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 22.

Tabla 22		Indicador Salar (ton H y ton LCE)
Cumplimiento	Factor	Bono \$
0%	0, 50	16.193
50%	0, 50	16.193
95%	0, 95	30.768
100%	1, 00	32.387
103%	1, 17	37.997
105%	1, 49	48.404
108%	1, 96	63.604
110%	2, 58	83.594
113%	3, 35	108.379
115%	4, 26	137.959
150%	6, 69	216.531
200%	13, 11	424.638



Bono Rendimiento Litio:

El rendimiento de litio corresponde a la Generación de Salmuera en el sistema de pozas Productivas (carnalitas de litio) sobre el Ingreso de salmuera desde Pozos al cual se descuentan las diferencias de inventarios de salmuera del resto de los sistemas de pozas en un año móvil.

A su vez la Generación de salmuera corresponde al Despacho de solución concentrada en litio a Planta Química Litio (PQL) más la diferencia de inventario de salmuera más sal del sistema de pozas productivas en un año móvil.

El rendimiento global a considerar para pagar el bono será el rendimiento global promedio de los tres últimos meses anteriores al pago de las remuneraciones. El rendimiento mensual se obtendrá del Informe Gestión Salar reportado mensualmente. Este rendimiento promedio determinara el valor a pagar según la tabla 23 (Bono \$), y si cualquier cumplimiento es superior al máximo se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 23.

Tabla 23	Rendimiento Global promedio
Rdto Global Litio	Bono \$
Bono Minimo	10.000
50,50%	14.782
51,00%	29.564
51,50%	44.346
52,00%	59.128
52,50%	73.910
53,00%	88.692
53,50%	103.474
54,00%	118.256
54,50%	138.951
55,00%	159.646
55,50%	180.340
56,00%	201.035
56,50%	221.730
57,00%	242.425
57,50%	263.120
58,00%	283.814
58,50%	304.510
59,00%	325.204
59,50%	345.899
60,00%	366.594



El bono se pagará en función de las producciones realizadas en un mes calendario, es decir, desde el día 1° hasta fin de mes. El pago del bono de incentivo de un mes determinado tomará en consideración la producción del mes anterior, o sea, el bono de incentivo correspondiente al presente convenio colectivo que comienza el 1° junio del 2024 tomará como base la producción del mes de mayo del 2024 y así sucesivamente.

El valor resultante del bono deberá ser multiplicado individualmente por cada trabajador acorde a su Factor de Asistencia (FA) del mes en que se está pagando este bono.

$$FA = \frac{\text{Total horas ordinarias más sobretiempo}}{\text{Total horas jornada ordinaria mensual.}}$$

Cuando un trabajador se cambie de área se le pagará de acuerdo al área en la cual trabajó más tiempo. No se pagará en base a ponderación de los días trabajados.

Todos los valores oficiales proyectados (fijados como meta) serán publicados trimestralmente en Reporte Proyección Salar emitido por la Gerencia Producción Salar de Atacama, y los valores reales serán los que aparezcan en el Informe Mensual Gestión Salar.

Tonelajes y valores de bono están considerados sobre la base de condiciones técnico-operacionales vigentes a septiembre de 2020.

En caso que la recuperación de potasio del sistema MOP I supere el 85 % dará lugar a una revisión de los factores de producción y rendimiento mencionados en todas las cláusulas del Bono Incentivo Mensual.

En caso que el rendimiento de Litio en el sistema de pozas supere el 60% dará lugar a una revisión de los factores de producción y rendimiento mencionados en todas las cláusulas del Bono Incentivo Mensual.

Las partes están de acuerdo que mientras se definen los nuevos parámetros se aplicará el siguiente procedimiento:

- a) La aplicación de la presente cláusula se suspende.
- b) Se establece una modalidad transitoria del cálculo del valor del Bono de incentivo mensual que corresponderá al valor promedio del bono de incentivo calculado durante los últimos seis meses anteriores al comienzo de las conversaciones para cambio de parámetros, para cada una de las diferentes áreas mencionadas en esta cláusula.

Una vez acordado los nuevos parámetros se procederá a determinar el valor del bono de incentivo para cada mes en que comenzaron a regir los parámetros modificados y descontándose el monto pagado en forma provisoria mencionado en el punto b).



Se define la recuperación de potasio como:

Recuperación Global del Sistema MOP I =

Rendimiento pozas con carnalitas x Rendimiento Planta con Salmuera

$$\text{Recuperacion Global} = (\text{Rendimiento Pozas c/CX}) \times (\text{Rendimiento Planta c/salmuera})$$

$$\text{Rendimiento Pozas c/CX} = \frac{\text{Alimentacion a Planta} + \text{Delta Inv en Pozas} + \text{Delta Inv. En Acopio} + (\text{Salmuera a CX} \times \text{Rendimiento CX} \times \text{Rendimiento PCI})}{\text{Ingreso Salmuera} - \text{Delta Invent. Salmueras Halitas} - \text{Delta Invent. Salmuera Silv} / \text{Rendimiento Halitas}}$$

$$\text{Rendimiento Planta c/salmuera} = \frac{\text{Producto}}{\text{Alimentacion Sales} + (\text{Salmuera usada} - \text{salmuera recuperada}) \times \text{Rendimiento Pozas c / CX}}$$

Definiciones:

- *Alimentación a Planta:* Toneladas de K que ingresa a planta MOP-H por correas de alimentación.
- *Delta de inventario en pozas:* Es la variación de inventario de sales en pozas medido en Toneladas de K.
- *Salmuera a CX:* salmuera de pozas Silvinitas a pozas Carnalitas: Ingreso de salmuera: Toneladas de K que ingresan a pozas Halitas desde Pozos.
- *Delta salmueras de Halita:* Es la variación de inventario de salmuera en las pozas Halitas medido en toneladas de K.
- *Delta salmueras de Silvinita:* Es la variación de inventario de salmuera en pozas silvinitas medido en Toneladas de K.
- *Rendimientos Halitas:* Es la razón entre las toneladas de K que salen de pozas Halitas a Silvinitas sobre las toneladas K ingresadas desde pozos menos la variación de inventario de pozas Halitas.
- *Producto:* Toneladas de K que salen de planta MOP-H, en forma de sal seca.
- *Alimentación sales:* Alimentación planta: Toneladas de K que ingresa a planta MOP-H por correas de alimentación.
- *Salmuera usada:* Toneladas de K que ingresa a planta (ya sea para proceso o porteo de sales)
- *Salmuera de salida:* Toneladas de K que sale de planta a pozas para generar sales productivas.

A.7 Factor de Reconocimiento por Superación de Metas Año Anterior

Para cada una de las áreas detalladas en los puntos anteriores, desde el 7.A.2 al 7.A.6, se determinará el Hito o máximo real obtenido el año calendario anterior, que determinará que al igualar o superar dichos valores se incrementará el valor del bono de incentivo del mes en cuestión en un 5%.



El Hito o Meta del Año Anterior se determinará como el mayor valor obtenido durante el ejercicio del año calendario anterior y tendrá vigencia durante el ejercicio comercial del año siguiente, con respecto a los indicadores mencionados más adelante. En el caso que en un año determinado no se logre el hito definido para ese año, el hito se mantendrá también para el año subsiguiente y así sucesivamente hasta haberlo logrado.

Los indicadores a considerar por cada área que definen el Hito o máximo real del Año Anterior serán:

Hidrogeología : Extracción K en toneladas

Producción Minera : Cosecha K en toneladas a Acopio Planta o mezcla para despacho a Coya Sur

Mantenición Plantas : Disponibilidad Plantas Húmedas (MOP-H I; MOP-H II, SOP-H o Dual, PC-I antigua y ampliada, cada una de ellas por separado), la cual se mide en porcentaje.

Producción Potasio : Producción Plantas Húmedas (MOP-H I; MOP-H II, SOP-H ó Dual, PC-I antigua y ampliada, cada una de ellas por separado). Toneladas de KCl equivalente 95% para los productos MOP-H I; MOP-H II, Dual, PC-I antigua y ampliada y toneladas físicas para el producto SOP.

Servicios : Producción Terminados (suma de producción en toneladas físicas de MOP-S, MOP-G, SOP-S y SOP-G).

El incremento del bono incentivo mensual será de un 5% siempre y cuando se iguale o supere el valor máximo real del año anterior. Este porcentaje es único, se cumplan o superen 1 o más Hitos de la misma área.

B Trabajadores Plantas Carbonato E Hidróxido De Litio.

SQM Salar S.A. pagará a los trabajadores pertenecientes al rol general que se desempeñen permanentemente en las plantas ubicadas en el Salar del Carmen un bono de incentivo a la producción de Carbonato de Litio, Hidróxido de Litio y Salmuera de Litio. Este bono será una bonificación variable y que se establece en función del cumplimiento de objetivos relacionados con la calidad, producción, rendimientos y disponibilidad productiva.

Este bono se pagará a los trabajadores pertenecientes a las áreas de Administración, Operaciones, Mantenición, Control de Calidad y Empaque, que estén relacionados directa o indirectamente con la producción de Carbonato e Hidróxido



de Litio, quedando exceptuados los trabajadores del área de proyectos de SQM Salar S.A.. El bono será calculado como:

B.1 DEFINICIONES

- CL : Carbonato de Litio
- HL : Hidróxido de Litio
- SSB : Salmuera sin boro
- Toneladas Li₂CO₃ : Producción de Carbonato de Litio obtenida.
- Toneladas LiOH : Producción de Hidróxido de Litio obtenida.
- Toneladas MIC : Producción de micronizado
- Toneladas SSB : Despacho de Salmuera sin boro expresadas como equivalentes de carbonato de litio.

B.2 Área de Producción (incluye trabajadores de las áreas de Operaciones de las plantas de Carbonato de Litio e Hidróxido de Litio)

$$\text{BONO DE INCENTIVO} = (\text{BRP} + \text{BPT} + \text{BPM} + \text{ISC} + \text{BC})$$

- BRP : Bono Rendimiento Plantas
- BPT : Bono Producción Terminados.
- BPM : Bono Producción Micronizado
- ISC : Indicador Salar del Carmen
- BC : Bono Calidad

El valor del **Bono Rendimiento Plantas** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de los rendimientos reales de las plantas CL e HL y los rendimientos fijados como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 1. Si el cumplimiento es superior al máximo, se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 1.

Tabla 1: Bono Rendimiento Plantas		
\$	% cump	Factor
9.321	0%	0, 50
17.024	90%	0, 90
17.709	95%	0, 95
18.639	100%	1, 00
21.808	102,5%	1, 17
25.166	105,0%	1, 35
29.823	107,5%	1, 60
37.280	110,0%	2, 00



Solutions
for human
progress

50.327	112,5%	2,70
67.101	115,00%	3,60

El valor del **Bono Producción Terminados** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas de CL y HL y la producción de toneladas de CL y HL fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 2 y cualquier cumplimiento superior al máximo pagará el tope de la referida tabla.

Tabla 2: Bono Produccion Terminados		
\$	% cump	Factor
18.862	0%	0,50
33.951	90%	0,90
35.839	95%	0,95
37.727	100%	1,00
44.138	103%	1,17
50.930	105%	1,35
60.363	108%	1,60
75.449	110%	2,00
101.859	113%	2,70
135.809	115%	3,60

El valor del **Bono Producción Micronizado** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la producción real de toneladas de MIC y la producción de toneladas de MIC fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 3 y cualquier cumplimiento superior al máximo pagará el tope de la misma tabla.

Tabla 3: Bono Produccion Micronizado		
\$	% cump	Factor
5.593	0%	0,50
10.065	90%	0,90
10.623	95%	0,95
11.181	100%	1,00
13.086	103%	1,17
15.099	105%	1,35

SQM SALAR S.A.

39/77

CCI Sindicato Salar junio 24



Solutions
for human
progress

17.895	108%	1, 60
22.367	110%	2, 00
30.195	113%	2, 70
40.260	115%	3, 60

El valor del **Bono Indicador Salar del Carmen** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas de CL, HL y SSB y la producción de toneladas de CL, HL y SSB fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 4 y cualquier cumplimiento superior al máximo pagará el tope de la misma tabla.

Tabla 4: Bono Indicador Salar del Carmen		
\$	% cump	Factor
13.049	0%	0, 50
23.489	90%	0, 90
24.792	95%	0, 95
26.094	100%	1, 00
30.533	103%	1, 17
35.229	105%	1, 35
41.751	108%	1, 60
52.190	110%	2, 00
70.458	113%	2, 70
93.942	115%	3, 60

El valor del **Bono Calidad** será calculado de la siguiente manera:

El Bono Calidad depende del porcentaje de productos producidos en un determinado mes de las plantas de Carbonato e Hidróxido de Litio que se encuentren dentro de especificación dividido por el total de producción mensual de ambas plantas. El total de la producción de un determinado mes de las plantas de Carbonato e Hidróxido de Litio será la que se mencione en el informe de gestión y la cantidad de producto dentro de especificación será la que informe el área envasado previo análisis de laboratorio. Este porcentaje determinará el valor a pagar según la tabla N° 5:



Solutions
for human
progress

Tabla 5: Bono Calidad	
% productos dentro de especificación	
Porcentaje	Monto Bono \$
< =62	13.179
65%	19.769
67%	39.539
69%	59.306
72%	79.076
75%	92.254
78%	105.433
80%	118.613
84%	135.747
87%	152.878
90%	171.331
93%	197.689
96%	224.048
100%	263.585

B.3 Área de mantención (Incluye trabajadores del área de Mantención de las plantas de Carbonato de Litio e Hidróxido de Litio).

$$\text{BONO DE INCENTIVO} = (\text{BDP} + \text{BRP} + \text{BPT} + \text{ISC} + \text{BC})$$

BDP : Bono Disponibilidad plantas
BRP : Bono Rendimiento Plantas
BPT : Bono Producción Terminados
ISC : Indicador Salar del Carmen
BC : Bono Calidad

El valor del **Bono Disponibilidad Plantas** será calculado de la siguiente manera:
Se determinará el cumplimiento que será la división entre la disponibilidad real de horas de operación de las plantas CL y HL y la disponibilidad de las plantas CL y HL fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 6 y si cualquier cumplimiento es superior al máximo, se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 6.



Tabla 6: Bono Disponibilidad de Plantas

\$	% cump	Factor
9.321	0%	0, 50
16.776	90%	0, 90
17.708	95%	0, 95
18.639	100%	1, 00
21.808	103%	1, 17
25.165	105%	1, 35
29.823	108%	1, 60
37.281	110%	2, 00
50.327	113%	2, 70
67.101	115%	3, 60

El valor del **Bono Rendimiento Plantas** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de los rendimientos reales de las plantas CL e HL y los rendimientos fijados como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 7. Si el cumplimiento es superior al máximo, se pagará hasta el tope que se muestra en la tabla 7.

Tabla 7 : Bono Rendimiento Plantas

\$	% cump	Factor
5.593	0%	0, 50
10.065	90%	0, 90
10.623	95%	0, 95
11.181	100%	1, 00
13.086	103%	1, 17
15.099	105%	1, 35
17.895	108%	1, 60
22.367	110%	2, 00
30.195	113%	2, 70
40.260	115%	3, 60

El valor del **Bono Producción Terminados** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas de CL y HL y la producción de toneladas de CL y HL fijadas como



meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 8 y cualquier cumplimiento superior al máximo pagará el tope de la referida tabla.

Tabla 8 : Bono Produccion Terminados		
\$	% cump	Factor
18.862	0%	0, 50
33.951	90%	0, 90
35.839	95%	0, 95
37.727	100%	1, 00
44.138	103%	1, 17
50.930	105%	1, 35
60.363	108%	1, 60
75.449	110%	2, 00
101.859	113%	2, 70
135.809	115%	3, 60

El valor del **Bono Indicador Salar del Carmen** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas de CL, HL y SSB y la producción de toneladas de CL, HL y SSB fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 9 y cualquier cumplimiento superior al máximo pagará el tope de la referida tabla.

Tabla 9: Bono Indicador Salar del Carmen		
\$	% cump	Factor
13.049	0%	0, 50
23.489	90%	0, 90
24.792	95%	0, 95
26.094	100%	1, 00
30.533	103%	1, 17
35.229	105%	1, 35
41.751	108%	1, 60
52.190	110%	2, 00
70.458	113%	2, 70
93.942	115%	3, 60

El valor del **Bono Calidad** será calculado de la siguiente manera:



El Bono Calidad depende del porcentaje de productos producidos en un determinado mes de las plantas de Carbonato e Hidróxido de Litio que se encuentren dentro de especificación dividido por el total de producción mensual de ambas plantas. El total de la producción de un determinado mes de las plantas de Carbonato e Hidróxido de Litio será la que se mencione en el informe de gestión y la cantidad de producto dentro de especificación será la que informe el área envasado previo análisis de laboratorio. Este porcentaje determinará el valor a pagar según la tabla N° 10:

Tabla 10: Bono Calidad	
% productos dentro de especificación	
Porcentaje	Monto Bono \$
< =62	13.179
65%	19.769
67%	39.539
69%	59.306
72%	79.076
75%	92.254
78%	105.433
80%	118.613
84%	135.747
87%	152.878
90%	171.331
93%	197.689
96%	224.048
100%	263.585

B.4 Área de Servicios (incluye trabajadores de las áreas de Administración, Envasado y Despacho y Laboratorio)

$$\text{BONO DE INCENTIVO} = (\text{BPT} + \text{BPM} + \text{BIP} + \text{ISC} + \text{BC})$$

BPT : Bono Producción Terminados
 BPM : Bono Producción Micronizado
 BIP : Bono Indicador Ponderado
 ISC : Indicador Salar del Carmen
 BC : Bono Calidad

El valor del **Bono Producción Terminados** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas de CL y HL y la producción de toneladas de CL y HL fijadas como



meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 11 y cualquier cumplimiento superior al máximo pagará el tope de la referida tabla.

Tabla 11 : Bono Produccion Terminados		
\$	% cump	Factor
15.134	0%	0, 50
27.244	90%	0, 90
28.757	95%	0, 95
30.272	100%	1, 00
35.415	103%	1, 17
40.864	105%	1, 35
48.431	108%	1, 60
60.537	110%	2, 00
81.726	113%	2, 70
108.969	115%	3, 60

El valor del **Bono Producción Micronizado** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la producción real de toneladas de MIC y la producción de toneladas de MIC fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 12 y cualquier cumplimiento superior al máximo pagará el tope de la misma tabla.

Tabla 12 : Bono Produccion Micronizados		
\$	% cump	Factor
5.593	0%	0, 50
10.065	90%	0, 90
10.623	95%	0, 95
11.181	100%	1, 00
13.086	103%	1, 17
15.099	105%	1, 35
17.895	108%	1, 60
22.367	110%	2, 00
30.195	113%	2, 70
40.260	115%	3, 60

El valor del **Bono Indicador Ponderado** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de rendimiento real plantas CL y HL, disponibilidad real de plantas CL y H y producción real de



toneladas dentro de especificación de CL y HL y la suma de rendimiento plantas CL y HL, disponibilidad de plantas CL y HL y producción de toneladas dentro de especificación de CL y HL fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 13 y cualquier cumplimiento superior al máximo pagará el tope de la referida tabla.

Tabla 13 : Bono Indicador Ponderado		
\$	% cump	Factor
13.049	0%	0, 50
23.489	90%	0, 90
24.792	95%	0, 95
26.094	100%	1, 00
30.533	103%	1, 17
35.229	105%	1, 35
41.751	108%	1, 60
52.190	110%	2, 00
70.458	113%	2, 70
93.942	115%	3, 60

El valor del **Bono Indicador Salar del Carmen** será calculado de la siguiente manera:

Se determinará el cumplimiento que será la división entre la suma de producción real de toneladas de CL, HL y SSB y la producción de toneladas de CL, HL y SSB fijadas como meta. Este cumplimiento determinará el valor a pagar según la tabla 14 y cualquier cumplimiento superior al máximo pagará el tope de la referida tabla.

Tabla 14 : Bono Indicador Salar del Carmen		
\$	% cump	Factor
13.049	0%	0, 50
23.489	90%	0, 90
24.792	95%	0, 95
26.094	100%	1, 00
30.533	103%	1, 17
35.229	105%	1, 35
41.751	108%	1, 60
52.190	110%	2, 00
70.458	113%	2, 70
93.942	115%	3, 60



El valor del **Bono Calidad** será calculado de la siguiente manera:

El Bono Calidad depende del porcentaje de productos producidos en un determinado mes de las plantas de Carbonato e Hidróxido de Litio que se encuentren dentro de especificación dividido por el total de producción mensual de ambas plantas. El total de la producción de un determinado mes de las plantas de Carbonato e Hidróxido de Litio será la que se mencione en el informe de gestión y la cantidad de producto dentro de especificación será la que informe el área envasado previo análisis de laboratorio. Este porcentaje determinará el valor a pagar según la tabla N° 15:

Tabla 15: Bono Calidad	
% productos dentro de especificación	
Porcentaje	Monto Bono \$
< =62	13.179
65%	19.769
67%	39.539
69%	59.306
72%	79.076
75%	92.254
78%	105.433
80%	118.613
84%	135.747
87%	152.878
90%	171.331
93%	197.689
96%	224.048
100%	263.585

B.5 Consideraciones Generales

El bono de incentivo se pagará en función de las producciones realizadas en un mes calendario, o sea, desde el día 1° hasta fin de mes. El pago del bono de incentivo de un mes determinado tomará en consideración la información de los diferentes factores del mes anterior, O sea, el bono de incentivo correspondiente al presente Convenio Colectivo que comienza el 1° de junio de 2024 tomará como base los datos de calidad, producción, rendimientos y tasa productiva del mes de mayo de 2024 y así sucesivamente.

Cuando un trabajador se cambie de área se le pagará de acuerdo al área en la cual trabajó más tiempo. No se pagará en base a la ponderación de los días trabajados.



Solutions
for human
progress

Todos los valores oficiales definidos como meta serán los que se presenten como Presupuesto Oficial al Directorio en el mes de noviembre o diciembre de cada año, y que se refieren a los parámetros de producción proyectados para el año siguiente y los valores reales serán los que se reporten en el Informe Mensual Gestión Salar. SQM Salar S.A. entregará trimestralmente al sindicato la producción presupuestada para el trimestre siguiente.

Los valores del presupuesto permanecerán fijos para los doce meses del año siguiente, y sólo podrán cambiarse si:

1. Por cambios en las condiciones comerciales es necesario aumentar o disminuir la producción de todos los meses que resten del año en curso, siempre y cuando este nuevo requerimiento sea inferior o igual a la capacidad de planta y sea factible despachar la salmuera requerida desde el Salar de Atacama, en cantidad y calidad;
2. Por cambios en las condiciones técnico operacionales de las plantas de Carbonato e Hidróxido de Litio (Aumento de capacidad, rendimiento o disponibilidad).

Todos los valores en pesos mencionados en las tablas anteriores son imponibles y tributables y estarán afectos a los reajustes en las mismas fechas establecidas en el presente Convenio Colectivo.

El valor resultante del bono deberá ser multiplicado individualmente por cada trabajador acorde a su Factor de Asistencia (FA) del mes en que se está pagando este bono.

FA =
$$\frac{\text{Total horas ordinarias más sobretiempo trabajadas}}{\text{Total horas jornada ordinaria mensual}}$$



a) Rendimiento Planta CL

El cálculo del rendimiento meta de la planta CL se realizará utilizando una función empírica basada en el contenido de litio (% Li) y en la relación R (%Li/%Mg) de la salmuera recibida en el periodo.

Rendimiento Real =
$$\frac{\text{Producción física}}{\text{Equivalentes de carbonato de litio en la salmuera consumida}}$$

SQM SALAR S.A.

48/77

CC1 Sindicato Salar junio 24



b) Rendimiento Planta HL

El rendimiento objetivo de la planta HL para el periodo será el valor considerado en el Presupuesto anual de producción.

$$\text{Rendimiento Real} = \frac{\text{Producción física}}{\text{Equivalentes de litio en el CL alimentado}}$$

c) Despacho Salmuera sin boro

El cálculo de las toneladas reales de salmuera sin boro se realizará cada vez de la siguiente manera:

$$\text{Toneladas SSB (equivalentes de carbonato de litio)} = \text{tonelaje de salmuera (camiones)} * \%Li * 5.323/100$$

El total de Toneladas reales de Salmuera Sin Boro despachada en el mes será finalmente la que se extraiga del Sistema de Gestión Canchas donde se consolida la información.

7.7 Bono Producción Anual

SQM Salar S.A. pagará en el mes de marzo de cada año un Bono Producción Anual, este bono se determinará sumando todos los bonos de incentivo percibidos por el trabajador durante el periodo mencionado más adelante y dividiéndolos por 12. El monto resultante se pagará en el mes de marzo de cada año.

Marzo de 2025	Periodo marzo 2024 a febrero de 2025
Marzo de 2026	Periodo marzo 2025 a febrero de 2026
Marzo de 2027	Periodo marzo 2026 a febrero de 2027.

A los trabajadores finiquitados antes del término del periodo que corresponda se les pagará la proporción de este Bono, según corresponda, en su última liquidación de remuneraciones.

7.8 Bono Salar

a) BONO SALAR DE ATACAMA: SQM Salar S.A. pagará a los trabajadores que se desempeñen en el Salar de Atacama, en el mes de marzo de cada año, un Bono ascendente a \$ 183.764. Tendrán derecho al pago de este bono los trabajadores que al 1° de Marzo de cada año tengan contrato de trabajo vigente.

b) BONO SALAR DEL CARMEN: SQM Salar S.A. pagará a los trabajadores que se desempeñen en el Salar del Carmen, en el mes de marzo de cada año, un Bono



ascendente a \$ 183.764. Tendrán derecho al pago de este bono los trabajadores que al 1° de Marzo de cada año tengan contrato de trabajo vigente.

Se deja constancia que en el proceso de negociación de agosto de 2018 las bases del Sindicato de Trabajadores de Empresa SQM Salar S.A., han otorgado su acuerdo para que la empresa deje de proporcionar, definitivamente, el beneficio denominado "colación media tarde" que hasta la fecha de suscripción del presente instrumento se entregaba a los trabajadores de la Faena Salar del Carmen que cumplen el Turno A, beneficio que, en lo sucesivo, pasará a ser reemplazado por el BONO SALAR regulado en el párrafo precedente.

7.9 Bono De Seguridad Corporativo

Este bono de incentivo a la seguridad corporativa se pagará a todos los trabajadores rol general que se desempeñen en las siguientes áreas de producción de la empresa:

MOP, SOP, ABO, PRODUCCION MINERA, MANTENCIÓN, LABORATORIO QUIMICO, LABORATORIO METALÚRGICO, HIDROGEOLOGIA, BODEGA OPERACIONES SALAR, DESPACHO, PREVENCIÓN DE RIEGOS, BODEGA PROYECTO SALAR.

Las condiciones para el pago de este beneficio serán las siguientes:

- 1 Participaran todos los trabajadores del rol general.
- 2 Se considerarán solo los accidentes con tiempo perdido, tanto del personal de SQM Salar S.A. como personal contratista.
 - a En caso de ocurrir un accidente con tiempo perdido en un área determinada afectará a todo el personal de esa área.
 - b. En el caso de personal de mantención, los accidentes con tiempo perdido que eventualmente pudieran tener, afectarán el pago del bono de toda el área de mantención y del área en la cual se estaban ejecutando los trabajos al momento del accidente.
 - c El personal contratista afectará el pago del bono del área en la cual se estaban ejecutando los trabajos al momento del accidente y del área responsable de dicho contratista, lo que implica que los accidentes de los contratistas ocurridos en sus instalaciones propias, por ejemplo Talleres de Mantención de Contratistas, no afectaran el pago de este bono para los trabajadores de SQM Salar S.A.
- 3 En el caso de los trabajadores afectos al presente convenio se definen las siguientes áreas:
 - RECURSOS HIDRICOS Y MEDIO AMBIENTE
 - OPERACIONES HIDROGEOLOGIA
 - MINA
 - POZAS MOP LITIO
 - POZAS SOP MOP II



- COSECHA SALAR
- CONTROL DE INVENTARIOS Y RECURSOS SALAR
- CONTROL DE PRODUCTOS
- MANTENCION MINA
- MANTENCION PLANTAS SALAR DE ATACAMA (MOP-H 1, MOP-H-2, SOP-H Y MOP -G 3)
- MOP H1
- MOP H2 Y SOP H
- ABO
- MOP G3 Y SOP SC
- PLANTAS CARNALITA Y MOP SC
- INVESTIGACION APLICADA.
- LABORATORIO QUIMICO (INCLUYE LABORATORIO DE PROPIEDADES FISICAS.
- PREVENCIÓN RIESGOS
- BODEGAS
- PLANTA CARBONATO DE LITIO (Operaciones)
- PLANTA HIDROXIDO DE LITIO (Operaciones)
- ENVASADO Y DESPACHO CARBONATO E HIDROXIDO DE LITIO
- MANTENCION E INGENIERIA CARBONATO E HIDROXIDO DE LITIO
- LABORATORIO SALAR DEL CARMEN

4 Se pagará en forma proporcional a los días trabajados en el mes.

Se exceptúan de este bono los trabajadores que desempeñen labores administrativas.

Para efectos de pagar el presente bono la accidentabilidad a considerar corresponderá al mes calendario anterior al pago de remuneraciones y el monto del bono dependerá si hubo o no accidentes con tiempo perdido, de acuerdo a la información que entregue la Superintendencia Gestión de Riesgos Potasio Litio.

El primer mes desde que rija este convenio, si no hubo accidentes el mes anterior, el bono ascenderá a \$24.476; el segundo mes, si no hubo accidentes el mes anterior el bono ascenderá a \$35.373 el tercer mes, si no hay accidentes el bono ascenderá a \$46.287 y este monto se mantendrá como pago en los meses siguientes mientras no ocurran accidentes con tiempo perdido. En caso que haya accidentes con tiempo perdido el pago del bono se elimina al mes siguiente de ocurrido el accidente y nuevamente comienza el ciclo de pago, a contar del mes siguiente al que no hubo accidentes.

Para una mayor comprensión del sistema de pago y a modo de ejemplo se menciona el siguiente ciclo:

\$24.476 pesos por trabajador, si el mes anterior no hubo accidentes
\$35.373 pesos por trabajador, si el segundo mes no hubo accidentes
\$46.287 pesos por trabajador, el tercer mes sin accidentes



\$46.287 pesos por trabajador se mantienen mientras no haya accidentes
\$0 pesos durante el mes si hubo accidentes el mes anterior
\$24.476 pesos por trabajador, el primer mes sin accidentes
\$35.373 pesos por trabajador, el segundo mes sin accidentes
\$0 pesos durante el mes si hubo accidentes
\$24.476 pesos por trabajador, el primer mes sin accidentes
y así sucesivamente.

Nota: Para la aplicación del valor a pagar en el mes de junio del 2024, se continuará la secuencia que tiene este bono al mes de mayo del año 2024.

7.10 Indemnización Especial Por Años De Servicio.

- a) La Empresa pagará a cada trabajador rol general, parte de este Convenio, una Indemnización equivalente 15 (quince) días de sueldo base mensual devengado por dicho trabajador a la fecha de su retiro voluntario o de cesación de su relación laboral con SQM Salar S.A., según los casos, por cada año de trabajo completo y continuo para la Empresa, o fracción superior a seis meses, después del primer año y sin tope de indemnización, cuando su desvinculación de la Empresa se produzca por las siguientes causales:
- Renuncia del Trabajador
 - Caso fortuito o fuerza mayor
- b) En caso de fallecimiento del trabajador, la base de cálculo para efecto de pagar la Indemnización por Años de Servicios por el término de la relación laboral del trabajador será calculada considerando el 100% sueldo base mensual más el 100% del promedio de los Bonos de Incentivos percibidos en los últimos tres meses efectivamente trabajados.
- c) En el evento que un trabajador de esta Organización Sindical sea desvinculado por la Empresa de acuerdo al artículo 161 del Código del Trabajo y tenga una antigüedad en SQM Salar S.A. superior a 11 (once) años, se pagará la totalidad de sus años de servicios continuos en la Empresa sin tope de años de servicio.

7.11 Seguro De Vida E Incapacidad Permanente Total O Muerte Por Accidente.

La Empresa tomará de su cargo y en favor de los trabajadores parte de este Convenio, un seguro de vida sin costo para ellos que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente y/o total.

En caso de muerte natural y/o incapacidad total la cobertura será por un monto equivalente a U.F. 500,00. En el caso de muerte por accidente, esta cobertura será de U.F. 1.000.



7.12 Permisos

La Empresa otorgará permiso con goce de sueldo a sus trabajadores de acuerdo a las siguientes normas:

a) Permiso por Fallecimiento

Para los efectos de permisos por fallecimiento de familiar, se establece los permisos que a continuación se detallan y que se otorgarán a partir del día siguiente al deceso y no podrán ser compensados en dinero:

- 1.1 Se otorgará al trabajador 7 días corridos de permiso pagado, de acuerdo al promedio de las remuneraciones de los últimos tres meses trabajados, beneficio que se otorgará al existir el siguiente parentesco con el trabajador: cónyuge o conviviente civil o conviviente.
- 1.2 Se otorgará al trabajador 10 días corridos de permiso pagado, de acuerdo al promedio de las remuneraciones de los últimos tres meses trabajados, beneficio que se otorgará al existir el siguiente parentesco con el trabajador: hijos.
- 1.3 Se otorgará al trabajador 3 días corridos de permiso pagado, de acuerdo al promedio de las remuneraciones de los últimos tres meses trabajados, beneficio que se otorgará al trabajador que sea tutor del fallecido.
En caso que el Tutor mencionado haya fallecido fuera de la región de Antofagasta, este permiso será de 5 días corridos.
- 1.4 Se otorgará al trabajador 7 días corridos de permiso con goce de sueldo base, beneficio que se otorgará al existir el siguiente parentesco con el trabajador: Padres.
- 1.5 Se otorgarán 3 días corridos de permiso con goce del sueldo base, beneficio que se otorgará al existir el siguiente parentesco con el trabajador: Suegros o Hijastro.
- 1.6 En el caso de muerte de un hermano se otorgarán 4 días hábiles de permiso, pagados de acuerdo al promedio de las remuneraciones de los últimos tres meses trabajados.
- 1.7 Se otorgarán 7 días hábiles de permiso pagado de acuerdo al promedio de las remuneraciones de los últimos tres meses trabajados, en el caso de muerte de un hijo en periodo de gestación. Se requerirá a estos efectos que el interesado presente el Certificado de Nacido Muerto respectivo.

b) Permiso por matrimonio civil o unión civil

El trabajador que contraiga matrimonio civil o unión civil tendrá derecho a siete (5) días corridos de permiso, de acuerdo al promedio de las

remuneraciones de los últimos tres meses trabajados, lo que deberá acreditarse con el respectivo certificado de matrimonio o unión civil.

Si el trabajador tiene jornada 7 x 7 y opta por usarlo desde el comienzo de su ciclo de trabajo este permiso será de 7 días corridos.

c) Permiso por nacimiento

Por nacimiento de un hijo (a), el trabajador tendrá derecho a cinco (5) días corridos de permiso pagados, de acuerdo al promedio de las remuneraciones de los últimos tres meses trabajados, lo que deberá acreditarse con el respectivo certificado de nacimiento o libreta de matrimonio.

Si el trabajador tiene jornada 7 x 7 y opta por usarlo desde el comienzo de su ciclo de trabajo este permiso será de 7 días corridos.

d) Permiso por cambio de domicilio

El trabajador que cambie de domicilio mínimo entre tres regiones, tendrá derecho a dos (2) días corridos de permiso, con goce de sueldo base, lo que deberá acreditarse con el respectivo salvoconducto entregado por la autoridad que corresponda.

e) Días Administrativos: La Empresa otorgará, anualmente, al personal administrativo que labora permanentemente en jornada 5x2, en las faenas del Salar del Carmen, hasta un total de (3) tres días laborales anuales de permiso con goce de sueldo, para atender asuntos particulares. No podrá hacerse uso de los tres días de permiso en forma continua. Este permiso deberá ser solicitado con a lo menos 48 horas de anticipación y no es acumulable de un año a otro.

7.13 Pago De Subsidios Por Licencias Médicas

En caso de enfermedad de un trabajador, la Empresa pagará los 3 primeros días de la Licencia Médica si ellos no son cubiertos por los subsidios correspondientes.

7.14 Bono Negocio Rol General.

A contar del segundo semestre de 2024 la Empresa pagará semestralmente a los trabajadores rol general con contrato de trabajo indefinido y afectos a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos un Bono Negocio según la tabla siguiente:

SQM SALAR S.A.

54/77

CC1 Sindicato Salar junio 24



Solutions
for human
progress

Toneladas de LiCO3 Semestre	Precio Mayor a 12.000 USD/ton	Precio Mayor a 16.000 USD/ton	Precio Mayor a 20.000 USD/ton	Precio Mayor a 30.000 USD/ton	Precio Mayor a 40.000 USD/ton
	Monto Bruto (\$)	Monto Bruto (\$)	Monto Bruto (\$)	Monto Bruto (\$)	Monto Bruto (\$)
70.000 a 80.000	250.000	350.000	500.000	700.000	900.000
80.001 a 90.000	300.000	400.000	550.000	750.000	950.000
90.001 a 100.000	350.000	450.000	600.000	800.000	1.000.000
100.001 a 120.000	400.000	500.000	650.000	850.000	1.050.000
120.001 a 150.000	450.000	550.000	700.000	900.000	1.100.000
Sobre 150.000	500.000	600.000	750.000	950.000	1.150.000

Donde:

Toneladas de **Carbonato de Litio** e Hidróxido de litio por semestre (enero a junio, y julio a diciembre): toneladas de **carbonato de litio** de Litio e Hidróxido de litio vendidas a terceros en el periodo respectivo, por SQM Salar S.A.

Precio mayor a 12.000 USD/ton, Precio mayor a 16.000 USD/ton, Precio mayor a 20.000 USD/ton y Precio mayor a 30.000 USD/ton y Precio mayor a 40.000 USD/ton : precio promedio de venta a terceros del carbonato de litio por tonelada en el semestre (enero a junio, y julio a diciembre) expresado en dólares americanos.

De cumplirse las condiciones de precio y tonelaje establecidas en la tabla precedentemente transcrita, el Bono Negocio se pagará conjuntamente con las remuneraciones de los meses de febrero y agosto de cada año de vigencia del convenio colectivo. De ser el caso, el primer Bono Negocio se pagará en el mes de febrero de 2025 por el período comprendido entre julio y diciembre de 2024.

Si el tonelaje del Carbonato de litio e Hidróxido es inferior a 70.000 toneladas o el precio es inferior a 12.000 USD/ton, no procederá el pago de este Bono.

El bono será pagado en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el semestre respectivo, en relación a los días en que el trabajador debió prestar sus servicios conforme su jornada laboral . Sólo para efectos de dicho pago, se sumarán a los días efectivamente trabajados, los días de feriado legal de los que se haya hecho uso durante el respectivo semestre y los días de descanso de maternidad pre y post natal y los días de permiso postnatal parental.

Los trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo tendrán derecho al 80% del monto del Bono Negocio.

Los valores mencionados en la tabla se reajustarán anualmente el día 1 de junio de cada año, siendo el primer reajuste el 1° de junio de 2025.

SQM SALAR S.A.

55/77

CC1 Sindicato Salar junio 24



Excepcionalmente, la Empresa pagará por única vez a los trabajadores rol general, y solo con motivo de la firma del instrumento colectivo que se suscribe con esta fecha, la suma de \$600.000 brutos.

7.15 Asignaciones Convencionales.

7.15.1. Aguinaldo Fiestas Patrias

Los días 15 de septiembre de cada año, o si estos fuesen sábado, domingo o festivo, el día hábil inmediatamente anterior, la Empresa pagará a sus trabajadores con motivo de Fiestas Patrias, una asignación equivalente al 35% (treinta y cinco por ciento) de sus respectivos sueldos base vigentes en septiembre, con un pago mínimo de \$236.593 (doscientos treinta y seis mil quinientos noventa y tres pesos).

7.15.2 Aguinaldo de Navidad

Los días 15 de diciembre de cada año, o si estos fuesen sábado, domingo o festivo, el día hábil inmediatamente anterior, la Empresa pagará a sus trabajadores con motivo de Navidad, una asignación equivalente al 35% (treinta y cinco por ciento) de sus respectivos sueldos base vigentes en diciembre, con un pago mínimo de \$236.593 (doscientos treinta y seis mil quinientos noventa y tres pesos).

7.15.3 Becas de Estudio y de Excelencia

7.15.3.1 Becas de Estudio.

La Empresa otorgará a los hijos del trabajador o a sus cargas familiares, las siguientes becas de estudio, reguladas por las circulares N° 41 del 28 de Julio de 1999 y Circular N° 40 del 22 de junio de 2001, ambas del Servicio de Impuestos Internos, de acuerdo a nivel de enseñanza y cuyo valor ascenderá a:

Educación Básica y Especial	\$310.933.- (Anual)
Educación Media	\$310.933.- (Anual)
Institutos profesionales y Centro formación Técnica	\$442.564.- (Anual)
Educación Universitaria	\$818.243.- (Anual)

Los montos de estas becas son brutos y estarán afectos a los descuentos previsionales que corresponda, por esta razón se deja constancia que en la negociación del año 2022, se les aumentó un 22,37% real adicional a lo acordado en dicho proceso de negociación colectiva.



Estas becas se otorgarán anualmente por el tiempo de duración de la enseñanza, establecido en los planes y programas de estudio. En el caso que el estudiante cambie de carrera, las asignaciones ya pagadas se imputarán a la duración de la nueva carrera.

Este beneficio se pagará únicamente por las cargas familiares reconocidas de los trabajadores que acrediten su calidad de tales al 1° de Marzo de cada año y al trabajador estudiante con contrato indefinido vigente al 1 de marzo del año escolar respectivo.

Para poder impetrar este beneficio es obligación del trabajador entregar, como plazo máximo en el mes de abril de cada año, los comprobantes de alumno regular emitido por la institución de educación que corresponda, el comprobante de pago de matrícula o las boletas de compras de uniformes o útiles escolares. En caso de no presentarse todos los documentos mencionados dentro del plazo convenido, se procederán a abonar estos beneficios como Asignación de Estudios, de acuerdo a los montos mencionados en el número 7.18, asumiendo el trabajador los descuentos previsionales y tributarios que a estos beneficios se les deba aplicar.

A petición expresa del trabajador, en el mes de febrero de cada año (15 del mes) se otorgará un anticipo del 81% del valor de la beca. El trabajador tendrá un plazo, hasta el 30 de abril del año de otorgamiento del anticipo, para presentar los comprobantes de alumno regular correspondientes.

En el mes de mayo de cada año se abonará en la liquidación de sueldo esta Becas a los trabajadores que hayan documentado este beneficio, y se procederá a descontar todos los valores anticipados por este concepto.

7.15.3.2. Becas de Excelencia

Las siguientes becas de excelencia también se encuentran reguladas por las circulares N° 41 del 28 de Julio de 1999 y Circular N° 40 del 22 de junio de 2001, ambas del Servicio de Impuestos Internos, de acuerdo a nivel de enseñanza.

Los montos de estas becas son brutos y estarán afectos a los descuentos previsionales que corresponda, por esta razón se deja constancia que en la negociación del año 2022, se les aumentó un 22,37% real adicional a lo acordado en dicho proceso de negociación colectiva.

El trabajador deberá entregar cada año, los comprobantes de alumno regular emitido por la institución de educación que corresponda, el comprobante de pago de matrícula o las boletas de compras de uniformes o útiles escolares

SQM SALAR S.A.

57/77

CC1 Sindicato Salar junio 24



a) Hijos Estudiantes en Universidades

Durante la vigencia de este convenio, SQM Salar S.A. otorgará, por cada 100 socios de este sindicato una beca, para aquellos estudiantes que sean hijos de trabajadores o cargas familiares y que realicen estudios en universidades reconocidas por el estado o en institutos profesionales constituidos de la ley 18.962 del ministerio de educación, según sea el caso, en una carrera, y que para cuyo ingreso se exija la prueba de selección universitaria (PSU) o el proceso de selección que la reemplace, se otorgará una beca universitaria, el monto de dicha beca será:

Estudios en la ciudad de residencia \$ 449.467 (anual)

Estudios fuera de la ciudad de residencia \$ 898.944 (anual)

Respecto de estas becas, será responsabilidad del Sindicato de trabajadores entregar la nómina de las cargas familiares postulantes y la empresa determinará la asignación definitiva.

Podrá ser cobrado hasta el 31 de julio del mismo año, previa presentación de los documentos mencionados. En caso de no presentarse todos los documentos mencionados dentro del plazo convenido, se procederán a abonar estos beneficios como Asignación de Estudios.

b) Hijos Estudiantes en Educación Básica y/o Media

Durante la vigencia de este convenio, SQM Salar S.A. otorgará, por cada 100 socios de este sindicato una beca, para aquellos estudiantes que sean hijos de trabajadores o cargas familiares y que realicen estudios en la enseñanza Básica o media, el monto de dicha beca será:

Estudios en la ciudad de residencia \$ 449.467 (anual)

Estudios fuera de la ciudad de residencia \$ 898.944 (anual)

Respecto de estas becas será responsabilidad del Sindicato de trabajadores entregar la nómina de las cargas familiares postulantes y la empresa determinará la asignación definitiva.

Podrá ser cobrado hasta el 30 de abril del mismo año, previa presentación de los documentos mencionados. En caso de no presentarse todos los documentos mencionados dentro del plazo convenido, se procederán a abonar estos beneficios como Asignación de Estudios.

c) Trabajadores de SQM Salar S.A.

Durante la vigencia de este convenio la empresa otorgará, por cada 100 socios de este sindicato una beca a trabajadores de SQM Salar S.A. que estén realizando cursos de estudios superiores en Universidad o en Centros de Formación Técnica. Dicha beca consistirá en el pago del 50% del arancel total de



la carrera que esté estudiando el trabajador. Esta beca será asignada por la Empresa en común acuerdo con la directiva del sindicato, cuando se cumplan todas las condiciones y requisitos corporativos para la postulación. Además, se dispondrá de un financiamiento a través de un préstamo blando de compañía por el otro 50% de los aranceles, cuando probadamente el trabajador lo requiera y solicite durante toda la carrera.

Podrá ser cobrado hasta el 31 de julio del mismo año, previa presentación del correspondiente certificado de alumno regular con el que se deberá acreditar la calidad de estudiantes.

Para poder impetrar este beneficio es obligación del trabajador entregar, en el mes que corresponda, los comprobantes de alumno regular emitido por la institución de educación que corresponda, el comprobante de pago de matrícula o las boletas de compras de uniformes o útiles escolares.

En caso de no presentarse todos los documentos mencionados dentro del plazo convenido, se procederán a abonar estos beneficios como Asignación de Estudios, asumiendo el trabajador los descuentos previsionales y tributarios que a estos beneficios se les debe aplicar.

7.16 Cursos E-Learning

SQM Salar S.A. otorgará 15 becas anuales para que los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, que tengan al menos 1 año de antigüedad en la Empresa, puedan estudiar idioma inglés en modalidad e-learning. Estas becas comprenderán un módulo o nivel anual de estudio.

Los trabajadores deben comprometerse a cumplir con el término y aprobación del módulo correspondiente, de no cumplir no podrá optar a cualquier otra beca de estudios otorgadas por SQM SALAR S.A, dentro del plazo de 2 años contados desde el término del curso.

7.17 Promedio De Nota

SQM Salar S.A. pagará una asignación de \$ 85.125.- (ochenta y cinco mil ciento veinticinco), a los hijos de trabajadores que cursen la Enseñanza Media que obtengan un promedio de notas igual o superior a 6,0 (Seis), durante el año de estudio. Para acceder a este beneficio deberán entregar un Certificado de Concentración de Notas en Recursos Humanos.



7.18 Asignación De Escolaridad Y Especial.

a) Asignación de Escolaridad

I.	Asignación Prekinder y Kinder	\$251.079.- (anual)
II.	Educación Básica y Especial	\$251.079.- (Anual)
III.	Educación Media	\$251.079.- (Anual)
IV.	Institutos profesionales y Centro formación Técnica	\$361.661.- (Anual)
V.	Educación Universitaria	\$668.664.- (Anual)

b) Asignación Especial Hijos de Trabajadores

Los hijos de trabajadores que necesiten ayuda técnica de discapacidad tendrán derecho a una asignación anual de \$209.966.- la que se pagará en el mes de febrero de cada año. Esta asignación se pagará hasta que el hijo del trabajador cumpla 24 años, además será compatible con alguna de las asignaciones de escolaridad mencionadas en este Convenio.

El trabajador deberá acreditar el derecho a este beneficio con los respectivos certificados del médico tratante.

7.19 Asignación Por Natalidad

La empresa pagará por una sola vez, una asignación de \$285.896- (doscientos ochenta y cinco mil ochocientos noventa y seis pesos) por el nacimiento de cada hijo(a). En caso de nacimiento múltiple, se pagará el beneficio por cada uno de los nacidos. En el evento de que el padre y la madre sean trabajadores de la empresa este beneficio podrá ser impetrado sólo por aquel que invoque al recién nacido como carga familiar. Este monto será imponible y tributable.

Respecto de los mortinatos no se pagará este beneficio, correspondiendo solo ayuda por fallecimiento.

Para percibir este beneficio, el trabajador deberá presentar dentro del plazo de un mes desde la fecha de nacimiento, el o los certificados que acrediten la calidad de padre o madre.

7.20 Asignación por Matrimonio

a) La Empresa pagará una asignación única de \$285.896- (doscientos ochenta y cinco mil ochocientos noventa y seis pesos) al trabajador que contraiga matrimonio civil, lo que deberá acreditarse con el respectivo certificado o libreta. Este monto será imponible y tributable.



- b) La Empresa pagará una asignación única de \$285.896- (doscientos ochenta y cinco mil ochocientos noventa y seis pesos) al trabajador que contraiga Acuerdo de Unión Civil, lo que deberá acreditarse con el respectivo certificado o libreta. Este monto se pagará por única vez al trabajador durante su permanencia en SQM Salar S.A. y su monto será imponible y tributable.

En el caso que ambos contrayentes sean trabajadores de la Empresa, los dos tendrán derecho al beneficio.

7.21 Ayuda por Fallecimiento

En caso de fallecimiento del trabajador o de algunos de los siguientes familiares: cónyuge o conviviente, hijos, hijo fallecido en periodo de gestación, madre, padre y hermano del trabajador, la Sociedad otorgará una ayuda, para solventar en parte los gastos asociados al funeral. Se pagará, sólo al trabajador o al familiar que acredite haber solventado el gasto por el servicio fúnebre, y ascenderá a la suma única y total de \$1.136.728.- (un millón ciento treinta y seis mil setecientos veintiocho pesos). Este monto será imponible y tributable.

El pago de este beneficio se efectuará contra la presentación del respectivo certificado de fallecimiento o del Certificado de Nacido Muerto.

SQM Salar S.A., en el caso que el funeral del trabajador o de los familiares mencionados anteriormente, se efectúen en la región de Antofagasta, el día del funeral pondrá a disposición 2 taxis o 1 minibús para el traslado de los familiares directos del afectado. El apoyo del servicio del traslado será desde el lugar del velatorio hasta el cementerio.

7.22 Bono Vacaciones

La empresa pagará a los trabajadores que tengan derecho a Feriado Legal, por cada periodo completo de vacaciones, un bono equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de sus respectivos sueldos base vigentes, en el momento de hacer uso de a lo menos 10 días hábiles de vacaciones del mismo periodo, con un mínimo de \$ 366.870 (trescientos sesenta y seis mil ochocientos setenta pesos). Este monto será imponible y tributable.

Por cada periodo de feriado legal, los trabajadores tendrán derecho a solicitar un préstamo blando hasta por un monto de \$350.000 al momento de hacer uso de vacaciones. El valor de este préstamo será descontado de la remuneración mensual del trabajador hasta en un máximo de 10 cuotas mensuales. Este préstamo estará sujeto a la evaluación de su capacidad de endeudamiento y liquidez.

7.23 Bono días 1° de enero, 1° de mayo, 18 de septiembre y 25 de diciembre para el personal que se desempeñe en el Salar de Atacama.

El tiempo trabajado en los días 1° de Enero, 1° de mayo, 18 de septiembre y 25 de diciembre se pagará con un recargo de 100%.



Excepcionalmente, en caso de fuerza mayor o caso fortuito o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones, a los trabajadores que en su descanso sean citados a trabajar sobretiempo y que el día de trabajo sea alguno de los festivos mencionados anteriormente, se le pagará las horas de sobretiempo con un recargo del 100%.

7.24 Bono días 1° de enero, 1° de mayo, 18 de septiembre y 25 de diciembre para el personal que se desempeñe en el Salar del Carmen.

SQM Salar S.A. pagará el sobretiempo trabajado y la compensación de festivos, de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo.

El tiempo trabajado en los días 1° de Enero, 1° de mayo, 18 de septiembre y 25 de diciembre se pagará con un recargo de 100%.

De igual forma los trabajadores que laboren el día 24 o el 31 de diciembre, en el turno de noche, y que al día siguiente tenga cambio de turno se pagará con el recargo del 100%.

7.25 Aporte para trabajadores con discapacidad

SQM Salar S.A. pagará a los trabajadores que hayan entregado a la empresa el Registro Nacional de Discapacidad (RND) un bono hasta por un monto anual ascendente a \$200.000 Este bono cubrirá el monto no cubierto por el seguro de salud y cuyo gasto esté asociado a su discapacidad como por ejemplo compra de prótesis, plantillas, audífonos, etc.

7.26 Promociones

La Empresa definirá un Plan de Promociones, en caso de ocupar cargos vacantes con personal de SQM Salar S.A., según Anexo N° 2.

7.27 Capacitación

La empresa compromete la participación del sindicato en el programa de capacitación y desarrollo para los trabajadores, acorde con los objetivos de la compañía, pudiendo tener en su malla curricular y según lo indique la detección de necesidades algún tipo especialización, calificación u otro tipo de estudios.



7.28 Bono Por Citación.

Cuando un trabajador que se desempeñe en Planta Química Litio Carmen sea llamado a trabajar sobretiempo para evitar perjuicios en la marcha normal de la empresa, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, cuando deban impedirse accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones, estando en su descanso, se le pagará un bono por citación equivalente a 2 horas de sobretiempo, además de las horas de sobretiempo trabajadas.

7.29 Ropa De Trabajo.

La Empresa proveerá los elementos de trabajo y seguridad conforme a la normativa vigente.

La empresa entregará, de acuerdo a la temporalidad y a los cargos mencionados en Anexo N° 3, ropa de trabajo.

7.30 Aporte Adicional Para Fines De Bienestar

- a) SQM Salar S.A. declara tener conocimiento acerca de la existencia de un "Fondo de Bienestar" que mantienen los trabajadores que se desempeñan permanentemente en las faenas del Salar del Carmen, con el objeto de propender a finalidades de asistencia médica, económica y social de los mismos.
- b) Con el objeto de contribuir en parte al financiamiento de dicha iniciativa, y limitada a los trabajadores que se desempeñen permanentemente en las faenas mencionadas en la letra anterior, SQM Salar S.A. aportará mensualmente la suma ascendente a \$9.218.- por trabajador afiliado al Fondo de Bienestar.
- c) Ambas partes declaran que tanto la afiliación y desafiliación de los beneficiarios, como la administración de los dineros acumulados en dicho fondo, y asimismo la fiscalización, beneficios otorgados y demás condiciones de funcionamiento y subsistencia; serán enteramente regidos por un reglamento elaborado por los trabajadores para tal efecto, sin ulterior responsabilidad para SQM Salar S.A., limitándose esta última, a efectuar el aporte pecuniario previsto en la letra b) precedente.
- d) Los Trabajadores parte de este Convenio, que presten servicios en la planta Salar del Carmen comprometen en este acto la Constitución Legal de un Servicio de Bienestar con personalidad jurídica propia. Tanto la empresa como los trabajadores declaran de manera expresa que, a partir de la fecha de constitución, el aporte mensual comprometido en la letra b) de esta cláusula será entregado directamente a esta entidad.



8° BENEFICIOS PARA TRABAJADORES ROL SUPERVISOR.

8.1 Reajustabilidad por IPC de las Remuneraciones y Beneficios.

Los beneficios y remuneraciones pactados en dinero, a excepción del Sueldo Base, se reajustarán anualmente el 1 de junio de cada año conforme la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) habido en el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de mayo del año inmediatamente anterior. Si la variación anual del IPC fuera negativa el monto de los beneficios y remuneraciones no tendrán modificación alguna.

El primer reajuste se realizará el 1 de junio de 2025.

8.2 Reajustabilidad del Sueldo Base.

a) **Reajustabilidad inicial del sueldo base.** Los sueldos base de los trabajadores vigentes al 31 de mayo de 2024 se reajustarán de la siguiente forma:

a.1) trabajadores que tenían antes de la firma del presente instrumento, extensión de beneficios y cuyas rentas fueron reajustadas el 1° de octubre de 2023, reajustaran sus remuneraciones en la variación del IPC habida en el período comprendido entre el 1 de octubre 2023 y el 31 de mayo de 2024, más \$45.000.

a.2) trabajadores que estaban adscritos al convenio colectivo suscrito con el Sindicato de trabajadores de SQM Salar S.A. de fecha 21 de marzo de 2022 y sus rentas fueron reajustadas el 1° de marzo de 2024, reajustaran sus remuneraciones en la variación del IPC habida en el período comprendido entre el 1 de marzo de 2024 y el 31 de mayo de 2024, más \$45.000.

a.3) trabajadores que tenían, antes de la firma del presente instrumento, extensión de beneficios correspondientes al convenio colectivo suscrito con el Sindicato Andino de Trabajadores rol General y rol Supervisor de fecha 4 de mayo de 2023, o al convenio colectivo suscrito con el Sindicato de trabajadores de SQM Salar S.A. de fecha 16 de agosto de 2023, y cuyas rentas fueron reajustadas el 1° de abril de 2024, reajustaran sus remuneraciones en la variación del IPC habida en el período comprendido entre el 1 de abril de 2024 y el 31 de mayo de 2024 más \$45.000.

a.4) trabajadores que tenían, antes de la firma del presente instrumento, extensión de beneficios por afiliación sindical, correspondiente al convenio colectivo suscrito con el Sindicato N°1 de Supervisores y Rol Supervisores Interempresas Grupo SQM de fecha 28 de diciembre de 2022, y cuyas rentas fueron reajustadas el 1° de enero de 2024, reajustaran sus remuneraciones en la



variación del IPC habida en el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de mayo de 2024 más \$45.000.

a.5) trabajadores que se encuentran fuera de los casos anteriores señalados, sus remuneraciones reajustaran en \$45.000.

El detalle de los trabajadores correspondiente a cada punto anterior se detalla en Anexo N°4

b) **Reajustabilidad semestral del sueldo base.** Los sueldos base de los trabajadores se reajustarán el 1 de diciembre y el 1 de junio de cada año de vigencia del presente instrumento colectivo, conforme a la variación del IPC habida en el período semestral inmediatamente anterior.

8.3 Bono Variable Anual

El Empleador, de proceder, pagará al trabajador, durante el mes de marzo de cada año, un Bono Variable Anual que dependerá de los Resultados del Ejercicio Anual de la Compañía, correspondientes al año anterior a su pago ("Resultados del Ejercicio"), el desempeño individual del trabajador, del cumplimiento de las metas anuales que se fijen para cada área y trabajador, y del cumplimiento del resultado operacional del negocio Litio que se fije como meta. Para efecto de los anterior el empleador informara a más tardar en el mes de abril de cada año a cada trabajador tanto los indicadores como la metodología de cálculo del Bono Variable Anual. La determinación del monto a pagar de este bono variable anual va a depender del cumplimiento antes descrito y será proporcional a los meses del año efectivamente trabajados como plazo indefinido.

En la empresa existen dos modalidades de cálculo del Bono Variable Anual:

	1,5 Sueldo Base promedio * C	+ B (KPIs)
GESCOM	1,05 - 2,4 Sueldo Base	0 - 3 Sueldo Base
ICEJE	1,05 - 2,4 Sueldo Base	0 - 4 Sueldo Base

C	% Cumplimiento resultado del operacional negocio Litio
0,7	< o = 80%
1	100 %
1,2	110%
1,6	>110%

Para valores de cumplimiento, entre los rangos aquí establecidos, se deberá interpolar el factor de cumplimiento



a) Bono Gestión Compartida- GESCOM: La fórmula de este bono es la siguiente:

Un Sueldo y medio Base (1,5) promedio año calendario que se multiplica por un factor de la tabla C más un rango de cumplimiento de las variables indicadas en el párrafo primero que varía entre cero y tres Sueldo Base promedio año calendario.

b) Bono Incentivo Ejecutivo- ICEJE: La fórmula de este bono es la siguiente:

Un Sueldo y medio Base (1,5) promedio año calendario que se multiplica por un factor de la tabla C más un rango de cumplimiento de las variables indicada en el párrafo primero que varía entre cero y cuatro Sueldo Base promedio año calendario.

El empleador queda expresamente facultado para determinar la modalidad de Bono Variable Anual que será aplicable a cada trabajador.

El pago de este bono variable se efectuará en la medida que los resultados del ejercicio sean mayores a cero, en el caso que estos sean negativos, no habrá pago de este bono.

En el caso que los Resultados del Ejercicio sean menores al monto que se especifique en las cartas de los indicadores de bono de cada año, pero mayores a cero, se reemplaza la aplicación de cualquier cálculo por un piso de un "Sueldo Base promedio año calendario".

Para tener derecho a este pago el trabajador debe tener su contrato de trabajo vigente al momento del pago del bono y haberse incorporado a la Empresa antes del 30 de septiembre de cada año. Para la estimación de este monto, se considerarán los días efectivamente trabajados.

En el eventual caso de que se introduzcan cambios en la legislación nacional actualmente vigente, en lo tocante a las modalidades, montos mínimos y demás condiciones de pago de la gratificación legal -o de aquel tipo de remuneración que haga sus veces- y, específicamente, en lo concerniente a la parte o porcentaje de las utilidades con que el empleador debe beneficiar el sueldo del trabajador, la Empresa podrá considerar como crédito el monto de este Bono Variable Anual para efectos del cálculo de aquella parte de utilidades que la ley haya exigido pagar al trabajador o trabajadora rol supervisor, aplicando dicho crédito en el ciclo equivalente, todo lo anterior, con el objeto de evitar la duplicidad de conceptos o beneficios.

El monto será proporcional a los meses efectivamente trabajados (incluye el descuento de las ausencias por licencia (s) superiores a 30 días en el periodo).



Considerando que el Bono Variable anual para el ejercicio comercial del año 2024, con fecha de pago en marzo de 2025 ya se encuentra en ejecución, la formula aquí establecida, rige desde el ejercicio comercial 2025, a pagar en marzo de 2026.

8.4 Bono Negocio.

La Empresa pagará semestralmente a los trabajadores con contrato de trabajo indefinido y afectos a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos un Bono Negocio según la tabla siguiente:

Toneladas de LiCO3 Semestre	Precio Mayor a 12.000 USD/ton	Precio Mayor a 16.000 USD/ton	Precio Mayor a 20.000 USD/ton	Precio Mayor a 30.000 USD/ton	Precio Mayor a 40.000 USD/ton
	Monto Bruto (\$)	Monto Bruto (\$)	Monto Bruto (\$)	Monto Bruto (\$)	Monto Bruto (\$)
70.000 a 80.000	850.000	1.150.000	1.450.000	1.850.000	2.250.000
80.001 a 90.000	950.000	1.250.000	1.550.000	1.950.000	2.350.000
90.001 a 100.000	1.050.000	1.350.000	1.650.000	2.050.000	2.450.000
100.001 a 120.000	1.250.000	1.550.000	1.850.000	2.250.000	2.650.000
120.001 a 150.000	1.450.000	1.750.000	2.050.000	2.450.000	2.850.000
Sobre 150.000	1.750.000	2.050.000	2.350.000	2.750.000	3.150.000

Donde:

Toneladas de **Carbonato de Litio** e Hidróxido de litio por semestre (enero a junio, y julio a diciembre): toneladas de **carbonato de litio** e Hidróxido de litio vendidas a terceros en el periodo respectivo, por SQM Salar S.A.

Precio mayor de 12.000 USD/ton, Precio mayor a 16.000 USD/ton, Precio mayor a 20.000 USD/ton, Precio mayor a 30.000 USD/ton y Precio mayor a 40.000 USD/ton: precio promedio de venta a terceros, del carbonato de litio por tonelada en el semestre (enero a junio, y julio a diciembre) expresado en dólares americanos.

De cumplirse las condiciones de precio y tonelaje establecidas en la tabla precedentemente transcrita, el Bono Negocio se pagará conjuntamente con las remuneraciones de los meses de febrero y agosto de cada año de vigencia del Convenio colectivo. De ser el caso, el primer Bono Negocio se pagará en el mes de febrero de 2025 por el semestre comprendido entre julio y diciembre de 2024.

Si el tonelaje del **carbonato de litio** e Hidróxido es inferior a 70.000 toneladas o el precio es inferior a 12.000 USD/ton, no procederá el pago de este Bono.



El bono será pagado en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el semestre respectivo, en relación a los días en que el trabajador debió prestar sus servicios conforme su jornada laboral . Sólo para efectos de dicho pago, se sumarán a los días efectivamente trabajados, los días de feriado legal de los que se haya hecho uso durante el respectivo semestre y los días de descanso de maternidad pre y post natal y los días de permiso postnatal parental.

Los trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo tendrán derecho al 80% del monto del Bono Negocio.

8.5 Bono de Retención.

La Compañía pagará un bono de retención a los trabajadores. Este beneficio estará compuesto por una parte igual a dos sueldos base y la otra ascendente a la suma de \$1.700.000.- y se pagará a aquellos trabajadores que mantengan contrato de trabajo con la Empresa al 31 de mayo de 2026. De cumplirse la condición, el bono será pagado junto con la remuneración del mes de junio de 2026.

Este bono no se pagará si el trabajador renuncia voluntariamente en los términos del artículo 159 N°2 del Código del Trabajo, antes de que se cumpla la condición prevista en el párrafo anterior.

Solo en el caso que el trabajador sea despedido por la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa y cumpliendo con la condición de que hayan transcurrido 12 meses de celebrado el presente Instrumento, este bono se le pagará de manera proporcional. Si termina la relación laboral por cualquier otra causal contemplada en la legislación laboral vigente, no procederá el pago de este bono.

8.6 Complemento Subsidio Licencias Médicas

- a) A los trabajadores o trabajadoras rol supervisor que hagan uso de una licencia médica, en los casos que corresponda, la Empresa les pagará el complemento del sueldo base más la gratificación mensual no cubiertos por el subsidio por incapacidad laboral que el sistema de salud previsional (Isapre o Fonasa) o la Mutualidad le paga al trabajador.
- b) El pago del complemento mencionado procederá por un máximo de 4 licencias médicas por año calendario (enero a diciembre) con un tope de 90 días.



8.7 Bono Escolaridad

La Empresa pagará al trabajador o trabajadora, en el mes de marzo de cada año, por cada uno de sus hijos y/o cargas legales reconocidas por la Caja de Compensación, que tengan entre 2 y 24 años de edad, las siguientes asignaciones de escolaridad:

- a) Educación Parvularia, Básica y Media la suma de \$473.662.- Para el caso de la Educación Parvularia, se considera desde Nivel Medio Menor hasta el Nivel de Transición (pre-kinder). Para el caso de Educación Media también se considerarán los Institutos Técnicos.
- b) Educación Superior (Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica) la suma de \$578.921.-

Los establecimientos educacionales deben estar reconocidos por el Ministerio de Educación.

Para acceder a este beneficio el trabajador o trabajadora rol supervisor deberá entregar, en el área de Recursos Humanos de su localidad, en la anualidad correspondiente, el o los certificados de matrículas correspondientes.

Este beneficio se pagará a los trabajadores o trabajadoras rol supervisor que tengan contrato de trabajo indefinido con la Empresa al día 1° de Marzo de cada año.

El día 20 del mes de febrero de cada año se procederá a anticipar un 75% del monto de este beneficio, a los trabajadores o trabajadoras que lo soliciten. Este anticipo se descontará de las remuneraciones del mes de marzo.

8.8 Becas de Estudio

8.8.1 Trabajadores.

- a) SQM SALAR S.A. asignará por concurso becas a los trabajadores o trabajadoras rol supervisor que estudien en instituciones de educación de nivel superior (Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica) que se encuentren reconocidos por el Ministerio de Educación.
- b) Podrán postular a este beneficio los trabajadores que tengan a lo menos un año de antigüedad en la Empresa al día 31 de marzo de cada año.
- c) Cada año los trabajadores o trabajadoras rol supervisor que deseen postular o repostular a adjudicarse una de las becas deberán hacerlo acompañando la documentación respectiva, que cada año será informada y difundida en los diferentes sistemas de comunicación de la Empresa.



- d) El monto de la beca ascenderá al 50% del arancel anual de la carrera más el 50% del monto de la matrícula efectivamente pagado por el trabajador (se descuentan becas y gratuidad), por el año que le fue asignada la beca, con un tope de 85 UF.
- e) Plazos Postulación: El plazo límite para postular será el 31 de marzo de cada año para lo cual deberán enviar, en sobre cerrado, al área de capacitación, los antecedentes requeridos.
- f) La vigencia de la beca rige solo por el año que se le asignó.

8.8.2 Hijos de Trabajadores

- a) SQM SALAR S.A. asignará por concurso becas a hijos de trabajadores o trabajadoras rol supervisor que estudien en instituciones de educación de nivel superior (Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica) que se encuentren reconocidos por el Ministerio de Educación.
- b) Podrán postular a este beneficio los hijos de trabajadores o trabajadoras que tengan a lo menos un año de antigüedad en SQM SALAR S.A. al día 1° de febrero de cada año.
- c) Cada año los hijos de los trabajadores o trabajadoras rol supervisor que deseen postular o repostular a adjudicarse una de las becas deberán hacerlo acompañando la documentación respectiva que cada año será informada y difundida en los diferentes sistemas de comunicación de SQM SALAR S.A.
- d) La adjudicación de los beneficiados a las becas se hará entre aquellos postulantes que muestren un mejor resultado en sus respectivas Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica o con mejores notas en enseñanza media y alto puntaje en la prueba de selección que esté vigente para ingresar a estos centros de estudio.
- e) El monto de la beca ascenderá al 50% del arancel anual de la carrera más el 50% del monto de la matrícula efectivamente pagado por el trabajador (se descuentan becas y gratuidad), por el año que le fue asignada la beca.
- f) Plazos Postulación: En los plazos definidos anualmente deberán enviar, en sobre cerrado, a la Subgerencia de Cultura, Desarrollo Organizacional y Eventos, los antecedentes requeridos.
- g) La vigencia de la beca rige solo por el año que se le asignó.



8.9 Aguinaldos.

8.9.1 Aguinaldo de Fiestas Patrias

SQM SALAR pagará por este concepto \$526.292.- en el mes de septiembre de cada año. Para tener derecho a percibir este monto los trabajadores o trabajadoras rol supervisor deberán tener contrato de trabajo indefinido con la Empresa al 1° de septiembre.

8.9.2 Aguinaldo de Navidad

SQM SALAR pagará por este concepto \$631.550.- en el mes de diciembre de cada año. Para tener derecho a percibir este monto los trabajadores o trabajadoras rol supervisor deberán tener contrato de trabajo indefinido con la Empresa al 1° de diciembre.

8.10 Asignación de Feriado.

- SQM SALAR pagará a los trabajadores o trabajadoras rol supervisor que hagan uso de su feriado legal la suma de \$842.067.- al completar al menos 15 días de vacaciones en un mismo año calendario (enero a diciembre).
- En el evento que el trabajador o trabajadora rol supervisor complete 20 días de vacaciones dentro de un mismo año calendario, recibirá adicionalmente a lo mencionado en la letra anterior \$157.877.-
- Por otro lado, y en el evento que el trabajador o trabajadora rol supervisor haga uso de 25 o más días de vacaciones dentro de un mismo año calendario, recibirá adicionalmente a lo mencionado en las letras anteriores una suma de \$157.877.-, por única vez, en dicha anualidad.

Quedan excluidos para determinar el número de días de feriado a imputar en este beneficio los días que el trabajador o trabajadora rol supervisor haya compensado.

8.11 Bono Nacimiento Hijo

Por el nacimiento de un hijo de un trabajador o trabajadora rol supervisor, SQM SALAR S.A. le otorgará un bono ascendente a \$421.033, previa presentación del certificado de nacimiento respectivo.

SQM SALAR S.A.

71/77

CC1 Sindicato Salar junio 24



8.12 Permisos Pagados

Con el objeto de liberar al trabajador rol supervisor de su obligación de asistir al trabajo en los eventos que a continuación se mencionan, la Empresa otorgará los siguientes permisos pagados con la proporción de Sueldo Base y gratificación mensual:

- a) Cambio de casa: 2 días con un máximo de un cambio de casa al año. No tendrán derecho a este beneficio los trabajadores o las trabajadoras rol supervisor afectos a una jornada excepcional de trabajo y descanso 7 x 7.
- b) Por nacimiento de Hijo el permiso y monto de éste se otorgará de acuerdo a lo establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo.

Para trabajadores afectos a una jornada excepcional de trabajo 7 x 7 el permiso legal se aumentará en dos días corridos, los que deberán ser gozados a continuación de los días que establece la ley.
- c) Por matrimonio o acuerdo de unión civil: el permiso se otorgará de acuerdo a lo estipulado en el artículo 207 bis del Código del Trabajo.
- d) Por fallecimiento de: (i) un hijo, cónyuge o conviviente civil del trabajador o trabajadora rol supervisor; ó, (ii) un hijo en período de gestación o del padre o la madre del trabajador o trabajadora rol supervisor, los permisos y monto de éstos se otorgarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo.
- e) Para exámenes de Mamografía y Próstata se otorgarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 66 bis del Código del Trabajo.

8.13 Seguro de Vida por Fallecimiento o Invalidez Total y Permanente del Trabajador o Trabajadora Rol Supervisor.

SQM SALAR S.A. contratará con una compañía aseguradora para sus trabajadores o trabajadoras rol supervisor un Seguro de Vida con cobertura en caso de muerte o Invalidez Total y Permanente para el trabajo (ITP), ascendente a los siguientes valores:

- a) En caso de muerte natural y/o Invalidez Total y Permanente la cobertura será por un monto equivalente a dieciocho Sueldos Base.
- b) En el caso de muerte por accidente esta cobertura será de treinta y seis sueldos base.

Los requisitos para acceder a este beneficio, los beneficiarios, los plazos, etc. se encuentran mencionados en el documento "Condiciones generales que rigen el beneficio que otorga SQM SALAR S.A. y sus filiales a sus trabajadores en el evento de fallecimiento o invalidez total y permanente".

8.14 Ayuda Mortuoria

Por el fallecimiento de un trabajador o trabajadora rol supervisor, de su cónyuge o conviviente civil, de un hijo o de sus padres, SQM SALAR S.A. otorgará una ayuda



mortuoria ascendente a \$1.052.583, previa presentación del certificado de defunción respectivo u otro certificado adicional que sea necesario para comprobar el parentesco.

En caso de que en la empresa exista más de un trabajador que tenga derecho al beneficio, éste se pagará a quien presente los documentos que respalden los gastos del servicio funerario.

8.15 Indemnización por Años de Servicio

8.15.1 Una vez que se ponga término a la relación laboral, por cualquiera de las partes y por cualquier motivo, a excepción de fundarse la terminación en alguna o varias de las causales de terminación del Contrato de Trabajo señaladas en el Artículo 160 del Código del Trabajo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir una Indemnización por Años de Servicio que consistirá en el pago al trabajador o trabajadora rol supervisor o, en su defecto, a sus herederos, de una cantidad de dinero determinada en conformidad a las siguientes condiciones:

- El Contrato de Trabajo deberá tener vigencia ininterrumpida de a lo menos tres años.
- Si la causal de término del Contrato es la renuncia del trabajador, ésta deberá presentarse por escrito a la empresa con a lo menos 30 días de anticipación.
- Para el cálculo o determinación de la indemnización, a contar del tercer año, se considerarán como año completo de servicios aquellas fracciones superiores a seis meses.
- El tiempo de vigencia del Contrato de Trabajo que ha de considerarse en el cálculo de la Indemnización, deberá ser continuo e ininterrumpido;
- La Indemnización por Años de Servicio ascenderá al 50% del sueldo base mensual más el 50% de la gratificación mensual vigente a la fecha de terminación del Contrato de Trabajo, por cada año completo o fracción superior a seis meses de vigencia del mismo, sin considerar tope máximo de años.

8.15.2 Cuando la relación laboral termine de conformidad al artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo (necesidades de la empresa), se aplicará la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 Inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, se pagará al trabajador el equivalente a 30 días de la remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador, sin el límite máximo de trescientos treinta días de remuneración a que se refiere el inciso segundo del artículo 163, ya citado. Para la determinación del monto de la indemnización, se aplicará lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, siempre que éste fuere de un monto superior a la establecida en el numeral 8.15.1 anterior.



Este beneficio será incompatible con cualquier otra indemnización legal que corresponda al trabajador por concepto de término de contrato de trabajo, debiendo aplicarse una u otra según cual sea más beneficioso para el trabajador.

8.16 Seguro Catastrófico

El Seguro Catastrófico de Salud cubre todos los gastos de los trabajadores o trabajadoras rol supervisor producto de enfermedades de alto costo.

Para el otorgamiento de este beneficio la empresa contratará con una compañía de seguros esta cobertura y aportará el 50% del valor de la prima. El otro 50% será de cargo del trabajador que se inscriba en este seguro.

Los beneficiarios de este seguro son el trabajador o trabajadora rol supervisor, su cónyuge o conviviente civil, hijos menores de 18 años o hasta 24 años siempre que se encuentren estudiando y cargas familiares autorizadas por la Caja de Compensación.

Se excluyen las enfermedades preexistentes al momento de inscribirse en este seguro. Después de las coberturas hechas por parte de la Isapre o Fonasa y, si corresponde, del seguro complementario de salud, este seguro catastrófico cubre lo siguiente:

- 1) El copago del 100% del resto de los gastos hechos por el trabajador o trabajadora rol supervisor luego de superar un deducible de cuarenta unidades de fomento.
- 2) Si la enfermedad es: infarto, cáncer, insuficiencia renal crónica, derrame cerebral, enfermedades hepáticas o del páncreas, accidentes graves de más de 200 unidades de fomento de costo inicial, enfermedades arterio-coronarias, trasplantes, esclerosis múltiple y enfermedades del recién nacido prematuro cubre el copago hecho por el trabajador por montos superiores a veinte unidades de fomento.

La cobertura anual es de UF 1.000 por carga.

El seguro tendrá las exclusiones, condiciones, deducibles y topes de monto máximo de cobertura que la compañía de seguros determine.

Para tener derecho a este beneficio, el trabajador o trabajadora rol supervisor deberá haber presentado ante Recursos Humanos de su localidad el formulario "Incorporación del Asegurado y Designación de Beneficios".

8.17 Asignación de Colación.

SQM SALAR pagará a los trabajadores o trabajadoras rol supervisor que desempeñen sus labores en sus oficinas de Santiago y Antofagasta, una asignación de colación de



\$8.947 diarios, por cada día efectivamente trabajado. Se excluyen de este pago los días de: feriado legal, licencia médica u otro permiso.

8.18 Bono de Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.

SQM SALAR S.A. pagará a los trabajadores o trabajadoras rol supervisor que contraigan matrimonio o Acuerdo de Unión Civil, por una sola vez durante su permanencia en la empresa, un bono por un monto de \$1.052.583. Este valor se pagará previa entrega en RRHH del certificado respectivo, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

8.19 Compensación Festivos Trabajados.

SQM SALAR compensará los festivos efectivamente trabajados de acuerdo con lo estipulado en el artículo 32 del Código del Trabajo, es decir, los días festivos se pagarán con un recargo del 50% y de forma excepcional se compensarán con un recargo del 100% los siguientes festivos especiales efectivamente trabajados: 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre.

8.20 Préstamo Blando.

Los trabajadores y trabajadoras rol supervisor podrán solicitar un préstamo a la Empresa hasta por un monto máximo equivalente a 3 sueldos base.

El préstamo será otorgado en Unidades de Fomento y deberá ser restituido por el trabajador en 36 cuotas iguales y sucesivas que se descontarán mensualmente de sus remuneraciones.

Para acceder a este beneficio el trabajador deberá estar contratado en forma indefinida, y contar a la fecha de la solicitud con una capacidad de endeudamiento (indemnización por años de servicio) y de pago de la cuota mensual (15% de descuento de las remuneraciones mensuales).

El trabajador no podrá volver a solicitar un préstamo si mantiene cuotas impagas de un crédito anterior.

Para tener derecho a este beneficio, el trabajador deberá solicitarlo vía formulario en Recursos Humanos de su localidad y deberá autorizar por escrito a la Empresa para que efectúe el descuento de las cuotas respectivas en sus remuneraciones.

SQM SALAR S.A.

75/77

CC1 Sindicato Salar junio 24



9° EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

Las partes conforme a lo previsto en el artículo 321 del Código del Trabajo, mencionan que se acuerda la no extensión de los beneficios del presente convenio.

10° DIFERENCIA EN REMUNERACIONES JUNIO 2024 POR APLICACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

Las partes del presente convenio colectivo, considerando que han acordado que el presente convenio colectivo tenga vigencia a contar del 1° de junio del 2024, y que en la fecha actual el proceso de remuneraciones del mes de junio del 2024 ya se encuentra cerrado, han convenido que las diferencias de valores correspondientes a los diferentes conceptos establecidos en este convenio colectivo, respecto de los valores pagados en la remuneración del mes de junio de 2024, se pagarán junto con las remuneraciones del mes de julio de 2024. Con ello, las partes dan expresamente por cumplida la obligación de la empresa de pagar los valores acordados en este convenio colectivo a contar del mes de junio del 2024.

11° SUSCRIPCION.

Con la suscripción del presente Convenio y a partir de su vigencia, las partes dejan anticipada, íntegra y totalmente sin efecto el Convenio Colectivo suscrito con fecha de 21 de marzo de 2022.

12° DECLARACIÓN FINAL

Las partes dejan expreso testimonio que el presente Convenio Colectivo de Trabajo consagra y regula condiciones comunes de trabajo que rigen para todos los trabajadores que, de común acuerdo, han convenido en suscribirlo y da solución total y definitiva a todos o cualesquiera planteamientos formulados por los trabajadores en relación con los términos en que prestarán sus servicios a SQM SALAR S.A.

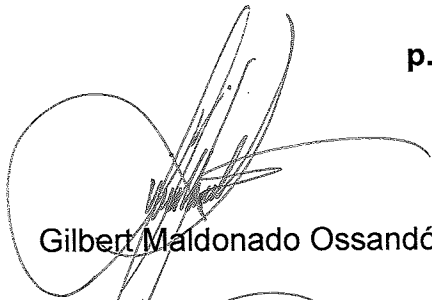

Se deja expresamente establecido que lo estipulado en este Convenio Colectivo es incompatible con cualquier mejoramiento, reajuste, bonificación, prestación o beneficio legal o de otra disposición obligatoria que sea aplicable a los trabajadores a que se refiere este Convenio, que esté vigente o se dicte durante su vigencia, razón por la cual, en el evento de dictarse tales disposiciones, los mejoramientos y/o beneficios, estipulados en este Convenio se imputarán a los que ordene o disponga la norma legal u otra disposición con respecto a estos mismos mejoramientos y/o beneficios, o a mejoramientos o beneficios similares a aquellos.

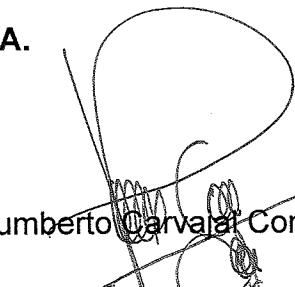



Asimismo, queda expresamente convenido por las partes que sólo las estipulaciones señaladas en el presente Convenio y durante la vigencia de éste, obligarán a SQM SALAR S.A., de manera que todos aquellos beneficios, pagos o asignaciones que en cualquier momento ella pueda eventualmente efectuar, sea individual o colectivamente a los trabajadores parte de este Convenio, lo será a título de mera liberalidad.

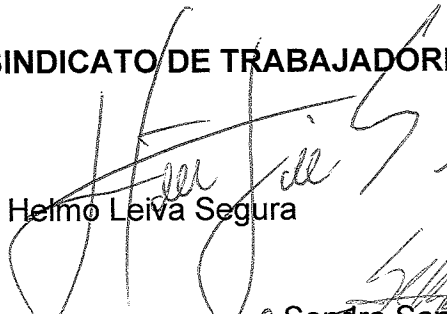

Se firma el presente Convenio Colectivo por los representantes de la Empresa y por la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores Empresa SQM Salar S.A. que comparecen debidamente facultados en representación de los trabajadores, en cuatro ejemplares de igual fecha y tenor, quedando dos en poder de la Empresa, uno en poder del Sindicato de Trabajadores Empresa SQM Salar S.A. y uno para ser remitido a la inspección Provincial del Trabajo.


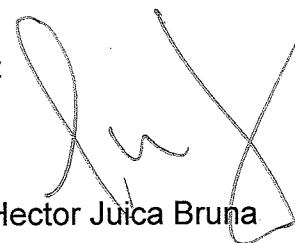
p. SQM SALAR S.A.


Gilbert Maldonado Ossandón

Andrea Balcarce Barbaste


Humberto Carvala Contador

Luis Gómez Araya

p. SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA SQM SALAR S.A.


Helmo Leiva Segura

Sandra Sanhueza Muñoz


Karla Navarro Castillo

Hector Juica Bruna