

La Serena, 16 de marzo de 2017

Señor  
**PATRICIO RENDIC LAZO**  
**COMPAÑÍA MINERA SAN GERÓNIMO**  
Presente

De nuestra consideración:

Adjunto a la presente sírvase encontrar presentación, en tiempo y forma, del Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo elaborado por el grupo negociador conformado por los socios del Sindicato denominado **Sindicato N° 3 Faena Lambert Compañía Minera San Gerónimo**, que representamos.

Acompaña al documento señalado, entre otros, anexo que contiene la nómina de los trabajadores afiliados a la organización sindical, los cuales deben considerarse como parte integrante del aludido proyecto.

Mediante nuestro proyecto pretendemos, en la medida de vuestra aceptación, reemplazar el instrumento colectivo que vence el 30 de abril de 2017. Esperamos contar con vuestro apoyo, seguros de alcanzar un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

Finalmente, hacemos presente a usted que esta comisión negociadora será asesorada en el proceso de negociación colectiva por los señores Andrés Montecinos Berger, Ricardo Gallegos Chávez y Manuel Hidalgo Valdivia.

Le saludan muy atentamente,



**Juan Castillo Manzano**  
Presidente



**Victor Ireland López**  
Secretario



**Rodrigo Ortiz Loyola**  
Tesorero

**Sindicato de Trabajadores N° 3 Faena Lambert**

**PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO**

**COMPAÑÍA MINERA SAN GERÓNIMO**

**&**

**SINDICATO N° 3 FAENA LAMBERT CMSG**

**PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO COMPAÑÍA MINERA SAN  
GERÓNIMO Y SINDICATO N° 3 FAENA LAMBERT CMSG**

En la ciudad de La Serena, a 16 de marzo de 2017, entre la **Compañía Minera San Gerónimo**, Rut: 78.801.520-8, representada por don Patricio Rendic Lazo y don Juan Carlos Saéz Zamorano, y la organización sindical denominada **Sindicato de trabajadores N° 3 Faena Lambert de Compañía Minera San Gerónimo**, R.U.T. N° 65.032.894-9, representado por su Presidente don Juan Castillo Manzano, su Tesorero don Rodrigo Ortiz Loyola y su Secretario don Víctor Ireland López, todos domiciliados para estos efectos en Faena Lambert, La Serena, se ha convenido en celebrar el siguiente contrato colectivo de trabajo:

Definiciones:

Para efectos de la aplicación e interpretación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, las partes acuerdan que cada vez que se utilicen las expresiones que a continuación se definen, debe dárseles a éstas el significado que para cada caso se indica:

1. TRABAJADOR(A) O TRABAJADORES(AS): Toda persona natural con contrato de trabajo vigente con Compañía Minera San Gerónimo, que son socios o socias del Sindicato N° 3, y que se incluyen en la nómina del Anexo N° 1 que forma parte integrante de este Contrato.
2. EMPRESA, COMPAÑIA, EMPLEADOR, CMSG: Designa a Compañía Minera San Gerónimo.
3. EL SINDICATO: Designa al Sindicato N° 3 de Trabajadores de Compañía Minera San Gerónimo.
4. INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR O IPC: Es el índice que fija mensualmente el Instituto Nacional de Estadísticas (también denominado INE) o el organismo que lo reemplace.
5. AÑO CALENDARIO: corresponde al periodo de 12 meses desde el 01 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

## **Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

**6. AÑO CONTRATO:** corresponde al periodo de 12 meses desde el inicio del contrato colectivo al término del doceavo mes del mismo año.

**7. CARGAS FAMILIARES:** Son personas del grupo familiar que dependen económicamente del trabajador, pueden ser los cónyuges, hijos, hijastros y nietos. La ley también considera en algunos casos a los hijos con discapacidad, hijos adoptivos, madre o padre viudo(a) y abandonado. Estos son reconocidos por las Cajas de Compensación.

**8. CONVIVIENTE:** Persona con la cual se vive, y se considera una unión de hecho estable, mediante declaración jurada notarial del trabajador e informe social de la empresa.

**9. ADOPCION:** La adopción tiene por objeto velar por el interés superior del adoptado, y amparar su derecho a vivir y desarrollarse en el seno de una Familia que le brinde el afecto y le procure los cuidados tendientes a satisfacer sus necesidades espirituales y materiales, cuando ello no le pueda ser proporcionado por su familia de origen. La adopción confiere al adoptado el estado civil de hijo.

**10. CONYUGE:** Que mantiene matrimonio civil con trabajador(a).

**11. VALOR DE LOS BENEFICIOS:** Todos los montos y cantidades monetarias expresadas en el contrato colectivo de trabajo corresponden a valores brutos, es decir, están afectos a los descuentos legales, contractuales y judiciales que sean pertinentes, a menos que se mencione expresamente lo contrario, como en el caso de las cláusulas Trigésima Octava y Trigésima Novena, cuyos valores son líquidos.

**12. RENTA FIJA:** se considerará renta fija los haberes de Sueldo Base, Movilización, Colación, Bono Nocturno y Bono de Continuidad Operacional.

**13. RENTA VARIABLE:** se considerará renta variable los siguientes haberes:

- a. Bono producción planta.
- b. Bono por metro.

### **1. PRIMERO: LAS PARTES A QUIENES AFECTA**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo establece las condiciones de trabajo, remuneraciones, beneficios y demás prestaciones que rigen entre la Compañía Minera San Gerónimo, en adelante “CMSG”, y los trabajadores afiliados al

## **Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

Sindicato N° 3 de la Compañía Minera San Gerónimo, los cuales se encuentran debidamente individualizados en el Anexo N° 1, Anexo que forma parte integrante de este instrumento para todos los efectos legales y contractuales.

### **2. SEGUNDO: VIGENCIA**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de dos años contados desde el 01 de mayo de 2017 y hasta el 30 de abril de 2019.

### **3. TERCERO: RENTA FIJA: SUELDOS BASE, MOVILIZACION Y COLACION SEGÚN CARGOS; Y MALLA DE DESARROLLO.**

CMSG se compromete a mantener durante la vigencia del presente instrumento colectivo la actual estructura de sueldos base, movilización y colación según cargos, y en cuya virtud, cada trabajador es encasillado dentro de un determinado nivel y/o categoría.

Sin perjuicio de lo anterior, dentro del plazo de tres meses de suscrito el presente Contrato Colectivo, CMSG implementará una malla de desarrollo de carrera para todo el personal; con el fin de que los trabajadores incrementen su nivel salarial durante la vigencia de este instrumento colectivo.

Con respecto a la renta variable, se especifica en el punto 6 del presente instrumento.

Cualquier otro haber fijo o variable que estén percibiendo los socios será reemplazado por las actuales condiciones de renta que se acuerden en este Contrato Colectivo. Dejándose constancia que este contrato colectivo reemplaza y deja sin efecto todas y cada una de las estipulaciones y convenciones pertinentes que se encuentran incorporadas en cualquier instrumento colectivo anterior suscrito por las partes.

### **4. CUARTO: DE LAS REMUNERACIONES Y SU REAJUSTE**

**NIVELACIÓN DE SUELDOS BASE, MOVILIZACIÓN Y COLACIÓN:** A contar del inicio de la vigencia del presente instrumento colectivo, en el caso de existir trabajadores dentro de un mismo nivel y/o categoría que tengan asignado un sueldo base y asignaciones de movilización y colación distintas, todos ellos comenzarán a percibir el sueldo base, movilización y colación más alto dentro del mismo nivel y/o categoría.

## **Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

En el caso de aquellos trabajadores que a la fecha excepcionalmente tengan un sueldo base, movilización y colación que no corresponda a ninguno de los niveles y/o categorías vigentes, se les asignará el sueldo base, movilización y colación del nivel que corresponda, y siempre y cuando la suma de su sueldo base, movilización y colación sean inferiores al que se le asigne según lo previsto en este párrafo.

**INCREMENTO REAL:** Una vez efectuada la nivelación de sueldos base, a partir del 1º de mayo del año 2017, los sueldos base de todos los trabajadores sujetos al presente Contrato Colectivo se incrementarán en la suma de \$50.000.- (Cincuenta mil pesos).

**REAJUSTABILIDAD:** Las remuneraciones y demás beneficios expresados en dinero en el presente Contrato Colectivo se reajustarán semestralmente, en los meses de febrero y agosto de cada año de vigencia de este Contrato, en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace, en el semestre anterior.

Si la variación que experimentare el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en un semestre fuere negativa, ésta no se aplicará.

Considerando que el último reajuste de esta naturaleza se practicó el día 01 de febrero de 2017, los siguientes reajustes se aplicarán el 01 de agosto de 2017, el 01 de febrero de 2018, el 01 de agosto de 2018 y el 01 de febrero de 2019.

### **5. QUINTO: GRATIFICACION**

CMSG mantendrá el pago de la gratificación legal que es aquella establecida en el Código del Trabajo, según lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, de forma tal que quedará la empresa eximida de la obligación establecida en el artículo 47 del mismo Código.

La empresa pagará esta gratificación mediante doce cuotas mensuales, cada una de ellas equivalente a un doceavo de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, conjuntamente con el pago de la remuneración mensual.

## **6. SEXTO: REMUNERACION VARIABLE**

CMSG pagará las siguientes remuneraciones variables:

### **6.1 BONO PRODUCCION**

#### **6.1.1 BONO PRODUCCION PLANTA. MONTO Y CARGOS AFECTOS**

Los trabajadores partes del presente Contrato Colectivo que se desempeñan en el Área Planta perciben un BONO PRODUCCION PLANTA.

CMSG mantendrá el actual valor al 100% del BONO PRODUCCION PLANTA, según los cargos afectos a este beneficio.

6.1.2 Será requisito básico para que se genere bono de producción por cada mes de pago, que la Planta cumpla en dicho periodo con la meta mínima de 700 toneladas de sulfato CS-80, a lo menos. Los productos deberán cumplir con sus especificaciones de calidad, que se encuentren certificados y sellados por Laboratorio y que permita su comercialización sin tener que ocurrir ningún reproceso posterior. Se contabilizará como producción propia un 30% del sulfato comprado a terceros.

CMSG entregará al Sindicato, dentro de los primeros cinco días de cada mes, las Metas Mensuales del Programa de Producción del respectivo mes.

Sin perjuicio de lo anterior, CMSG entregará al Sindicato, en el mes de diciembre de cada año, una copia del Presupuesto Anual de Producción (Budget) del año siguiente.

Conjuntamente con la entrega de la liquidación mensual de remuneraciones, CMSG entregará por escrito el detalle de las toneladas producidas y el cálculo del monto del bono de producción a pagar.

6.1.3 Se descontará el equivalente a 30 toneladas por cada día que no se trabaje con ocasión de inasistencias, permisos sin goce de sueldos y días perdidos por accidentes laborales de la producción mensual para el cálculo del pago individual.

El personal que goce de vacaciones, recibirá como bono el equivalente al promedio de los 3 últimos meses del valor devengado en sus remuneraciones.

## **Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

6.1.4 La producción mínima de 700 Tons. generará un pago de \$87.800.- Por cada 1 tonelada sobre el mínimo de 700 Tons. se pagará un recargo sobre los \$87.800.- ya mencionados de \$593.-, con un tope de 850 toneladas. Desde la tonelada 851 en adelante el precio unitario cambiará a \$659.- El precio de los \$659.- unitarios solo se considerará para el tramo de toneladas desde 851 a N.

Si por políticas de la empresa, o por causas no imputables a los trabajadores, se determina producir o se produce menos de 700 toneladas, se generará un pago de \$87.800.-, siempre y cuando la asistencia sea de un 100%, o en forma proporcional si fuere menor. Si la producción, por causas no imputables a los trabajadores, fuere menor que la presupuestada, se pagará a los trabajadores, además de los \$87.800.-, por las toneladas presupuestadas que no pudieron producirse, de acuerdo con los valores señalados en el párrafo precedente.

6.1.5 Las toneladas que no puedan ser certificados por laboratorio para comercialización, serán descontadas, pudiendo esta descontarse en el periodo que se produce o de manera posterior si se descubre su falla con posterioridad al cierre de mes.

6.1.6 El bono será esencialmente variable y podrá ser modificado de común acuerdo por las partes con ocasión a cambios en el Layout de planta (ej. Nuevos equipos), procedimientos nuevos de fabricación, por cambios en las especificaciones del producto o en las condiciones de mercado.

### **6.1.7 Sulfato Agrícola.**

Por cada tonelada de sulfato agrícola producida se pagará un bono de \$4.000.- Este bono se liquidará y pagará trimestralmente, en los meses de abril, julio, octubre y enero.

## **6.2 BONO POR METRO DTH**

6.2.1 Se establece un bono denominado "BONO POR METRO DTH". Dicho bono se pagará a los trabajadores que tengan contrato vigente ya sea indefinido o plazo fijo, titulares en ejercicio de los siguientes cargos:

- Operador Equipo Perforación (DTH)**
- Ayudante Equipo Perforación (DTH)**



## Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG

6.2.2 Si un trabajador de cargo distinto a los detallados con anterioridad realiza funciones de perforación por reemplazo, este movimiento debe ser firmado por su jefatura directa para el pago proporcional del **BONO POR METRO DTH**, además de firmar anexo de contrato de reemplazo, dando aviso a Recursos Humanos y entregando Derecho a saber (D.A.S.).

6.2.3 La base de cálculo para el BONO POR METRO DTH es la siguiente:

*Operador equipo perforación: \$554 x metro.*

*Ayudante equipo perforación: \$492 x metro.*

CMSG entregará al Sindicato, dentro de los primeros cinco días de cada mes, las Metas Mensuales de Metros de Avance del respectivo mes.

Sin perjuicio de lo anterior, CMSG entregará al Sindicato, en el mes de diciembre de cada año, una copia del Presupuesto Anual (Budget) del año siguiente.

En caso que el nivel de cumplimiento de los metros de avance sea superior al 100% de la meta, el bono a pagar tendrá el incremento que se indica a continuación:

- a) 100,1% a 102% de cumplimiento: 20% de incremento del bono.
- b) Sobre 102% de cumplimiento: 40% de incremento del bono.

En caso de que no se alcanzare en el mes el 100% de cumplimiento de los metros de avance por causas no imputables a los trabajadores, CMSG efectuará la rebaja de la Meta Mensual para efectos de recalcular el porcentaje de cumplimiento alcanzado y el monto a pagar.

Conjuntamente con la entrega de la liquidación mensual de remuneraciones, CMSG entregará por escrito el detalle de la meta mensual de Metros de Avance, el cumplimiento alcanzado y el cálculo del valor a pagar.

Ambos bonos (BONO POR METRO y BONO PRODUCCION PLANTA) son excluyentes, es decir, existiendo para los cargos nombrados anteriormente metros que perforar da origen al BONO POR METRO DTH y no a BONO PRODUCCION PLANTA. Si por necesidades de la empresa no se originasen actividades de perforación en las faenas, se bonificará al personal con el BONO PRODUCCION PLANTA.

## **Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

Las tarifas de bono por metros pagadas en faenas distintas a la de Lambert serán aplicadas a los trabajadores que por necesidades de la empresa sean trasladados a prestar apoyo temporal a dichas faenas, y una vez retornados a la faena de Lambert estarán afectos a las tarifas antes mencionadas.

6.2.4 El bono será esencialmente variable y podrá ser modificado de común acuerdo por las partes con ocasión de cambios en la maquinaria según su rendimiento de diseño, nuevos procedimientos de extracción, cambios en los requerimientos y programas de producción, entre otros.

### **7. SEPTIMO: BONO POR CONTINUIDAD OPERACIONAL**

Las actividades principales de la compañía consideran áreas y procesos que por su naturaleza requieren una operación continua durante las 24 horas del día, lo que implica desarrollar el trabajo de acuerdo a sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y de descanso autorizadas por la Dirección del Trabajo. De esta forma, los trabajadores afectos a estos sistemas excepcionales de jornada de trabajo, laboran en ciclos de alternancia regular, en jornadas diurnas y nocturnas que, según la función que realicen requieren de prácticas y tiempos asociados a instrucciones, equipamiento y otras que necesariamente implican el cambio de vestuario antes del inicio de la jornada de trabajo.

En retribución del compromiso y esfuerzo que conllevan tales prácticas, de acuerdo con sus actuales modalidades de ejecución y tiempos asociados, CMSG pagará mensualmente a cada trabajador afecto al presente Contrato Colectivo de Trabajo que se desempeñe en sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y de descanso, un Bono por Continuidad Operacional por la íntegra ejecución de las prácticas de continuidad que corresponde realizar al trabajador en su respectivo turno de acuerdo a su área de trabajo, ascendente a la suma de \$3.000.- por día efectivamente trabajado.

Para los efectos del pago de este beneficio, se entenderá también como jornada efectivamente trabajada los días en que el trabajador no presta sus servicios como consecuencia del uso de su feriado legal.

El pago de este bono se hará conjuntamente con la remuneración mensual que corresponda.

## **8. OCTAVO: BONO TURNO NOCHE**

CMSG pagará un bono de \$3.571.- por cada jornada nocturna efectivamente trabajada a los trabajadores afectos a sistema excepcional de distribución de trabajo y descansos y que laboren alternadamente en el turno de 20:00 a 08:00 horas. El valor mensual a pagar por concepto de este bono no podrá ser inferior a \$25.000.-

Para los efectos del pago de este beneficio, se entenderá también como jornada efectivamente trabajada los días en que el trabajador no presta sus servicios como consecuencia del uso de su feriado legal.

El pago de este bono se hará conjuntamente con la remuneración mensual que corresponda.

El trabajador que se desempeña en turno 5X2, y que temporalmente se desempeñe en turno 4X4 tendrá derecho a percibir la asignación por turno nocturno por cada jornada nocturna efectivamente trabajada.

## **9.- NOVENO: BONO POR CONTINGENCIA CLIMÁTICA**

CMSG pagará un bono por contingencia climática a aquellos trabajadores que a pesar de una emergencia y/o acontecimiento climático, permanezcan trabajando – dentro de su ciclo normal- o habiendo sido destinados a sus hogares sean citados a trabajar –dentro de su ciclo normal-, equivalente a un 100% de recargo sobre el valor de la jornada ordinaria por cada día que dure el evento.

Se entenderá que existe esta condición cuando CMSG determine que parte de sus trabajadores no asistan a realizar sus labores por razones climáticas o sean destinados a sus hogares por dicha causa.

## **10. DECIMO: BONO REEMPLAZO**

CMSG pagará un bono de reemplazo al trabajador que acepte desempeñar temporalmente un cargo de nivel igual, inferior o superior al suyo, debido a la ausencia temporal de un trabajador con contrato vigente.

Este bono tendrá un valor de \$13.000.- por cada día efectivo de reemplazo o fracción superior a 4 horas.

Si el reemplazo se extiende por 120 días o más en un año móvil, incluidos descansos o permisos pagados, el trabajador asumirá la propiedad del cargo y percibirá el sueldo base, colación y movilización correspondiente a dicho cargo, siempre que sea un cargo superior al suyo.

## **11. DECIMO PRIMERO: BONO DE VACACIONES**

CMSG pagará a cada trabajador afecto a este contrato colectivo anualmente un bono equivalente a 1,5 IMM (ingreso mínimo mensual), a lo menos 7 días antes de hacer uso de sus vacaciones (mínimo 10 días hábiles), conjuntamente con el pago de la quincena o remuneración anterior a la fecha en que haga uso de sus vacaciones.

El fraccionamiento del feriado legal en la parte que exceda de 10 días hábiles deberá ser acordado por escrito entre CMSG y el trabajador, pero en todo caso el trabajador deberá hacer uso del saldo de 5 días hábiles antes de que tenga derecho a hacer uso de su siguiente período anual de vacaciones.

Durante el período de vacaciones, los trabajadores tendrán derecho al pago de su remuneración íntegra, incluyéndose además las asignaciones de colación y movilización que perciben mensualmente.

## **12. DECIMO SEGUNDO: AGUINALDOS**

CMSG pagará a cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo de trabajo y durante su vigencia, un aguinaldo de fiestas patrias ascendente a la suma de **\$130.000.-** (ciento treinta mil pesos) que se pagará anticipando la parte líquida en la quincena correspondiente a la liquidación del mes de septiembre de cada año; y además CMSG pagará a sus trabajadores afectos a este contrato y durante su vigencia un aguinaldo de navidad ascendente a la suma de **\$170.000.-** (ciento setenta mil pesos) que se pagará anticipando la parte líquida en la quincena correspondiente a la liquidación del mes de diciembre de cada año.

## **13. DECIMO TERCERO: ASIGNACION POR TRABAJOS EN DIAS FESTIVOS:**

Atendida la naturaleza de proceso continuo de las faenas, y la implementación del sistema de turno 4x4 o aquel que lo fuese a remplazar, CMSG compensará los días festivos de acuerdo a lo que exija la legislación laboral vigente.

En caso que un día festivo coincida con un día domingo, el trabajador también tendrá derecho al pago de esta compensación, a condición que éste haya prestado efectivamente sus servicios en tal día.

**14. DECIMO CUARTO: ASIGNACION POR TRABAJOS EN DIAS FESTIVOS ESPECIALES:**

Atendida la naturaleza del proceso continuo de las faenas, y la implementación del sistema excepcional de jornada 4x4 o aquel que se encuentre vigente; los días 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 01 de enero, CMSG citará a trabajar solo trabajadores que por razones de servicio, extraordinariamente cumplan turnos durante esa fecha, en áreas que requieran funcionamiento continuo en sus operaciones. En dichas fechas se pagará como lo viene haciendo regularmente al doble del valor de un día feriado normal. No obstante si la jornada de trabajo recae 4 horas en festivo (18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 01 de enero) y las 8 restantes recaen en día no festivo, se pagarán las 4 horas del festivo con un valor del doble de la jornada extraordinaria de trabajo, y las 8 restantes en día no festivo se pagarán normalmente sin recargo alguno.

Estos pagos se realizará en la quincena de mayo (1° de mayo), en la quincena de septiembre (18 y 19 de septiembre) y quincena de diciembre (25 de diciembre y 01 de enero), anticipando la parte líquida del haber y abonando el total imponible y tributable a fin de mes.

**15. DECIMO QUINTO: RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD POR QUINQUENIO.**

CMSG pagará un bono único de reconocimiento por antigüedad a cada trabajador, que cumpla un quinquenio de contrato vigente y continuo según la siguiente tabla:

<b>AÑOS</b>	<b>VALOR</b>
<b>5</b>	<b>\$57.888</b>
<b>10</b>	<b>\$115.776</b>
<b>15</b>	<b>\$173.665</b>
<b>20</b>	<b>\$231.553</b>
<b>25</b>	<b>\$289.441</b>
<b>30</b>	<b>\$347.329</b>

Este bono se pagara conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes en que se cumplan los 5, 10, 15, 20, 25 o 30 años de contrato continuo.

## 16. DECIMO SEXTO: ASIGNACIÓN DE ESCOLARIDAD

CMSG pagará una asignación de escolaridad por cada hijo del trabajador, se encuentre o no reconocido como carga de éste, cuyo monto es variable en función del nivel de estudios. Esta asignación de escolaridad será pagada también al nieto e hijastro del trabajador que sea carga legal.

CLASIFICACION	MONTO BONO
Desde dos años de edad	\$100.000
Alumnos matriculados en educación Pre Escolar	\$100.000
Alumnos matriculados en educación Básica	\$100.000
Alumnos matriculados en educación Media	\$142.500
Alumnos matriculados en educación superior (CFT, IP, UNIVERSIDADES, ESCUELAS MATRICES F.F.A.A., CARABINEROS, POLICIA INVESTIGACIONES, GENDARMERIA)	\$347.329

La asignación de educación superior se extenderá hasta los 24 años de edad.

El pago de estas asignaciones se realizará a contar del mes de diciembre de cada año hasta marzo del año siguiente, contra la presentación del certificado de matrícula y certificado de nacimiento (no será necesario volver a presentar el certificado de nacimiento si ya se hubiere entregado a CMSG en años anteriores). Respecto de hijastros y nietos, se presentará certificado que acredite la condición de carga legal del trabajador.

Existirá la facultad del trabajador de optar por el pago directo de la empresa a la institución educacional respectiva, para lo cual el trabajador deberá comunicar esta opción a la empresa a contar del mes de diciembre de cada año y señalar el nombre de la institución para los efectos de la emisión del vale vista. En este caso no será necesaria la presentación previa del certificado de matrícula. Si el pago a la institución es menor al monto de la asignación, la diferencia será pagada al trabajador conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes en que se le hace entrega del vale vista, con los descuentos legales respectivos.

## **Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

En el caso de trabajadores matriculados en educación superior, CMSG les pagará la asignación prevista para dicho nivel, pudiendo el trabajador optar por la modalidad indicada en el párrafo precedente. En el caso de esta asignación no se aplicará el límite de edad de 24 años.

### **17. DECIMO SEPTIMO: PERMISOS AL TRABAJADOR**

CMSG se regirá por los permisos normados por el Código del Trabajo, acorde a la legislación vigente.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que por contrato laboren en una jornada ordinaria de lunes a viernes, tendrán derecho a tres días de permiso con goce de remuneraciones (sueldo base, movilización y colación) al año contrato no acumulables, los que deberán acordar previamente con su jefatura directa inmediata, siguiendo el procedimiento de permisos de CMSG (Formulario de Permisos y Vacaciones).

En el caso de los permisos sindicales, CMSG mantendrá su política actual.

### **18. DECIMO OCTAVO: SERVICIO DE ALIMENTACION**

CMSG pondrá de su cargo a disposición de todos los trabajadores afectos a este contrato colectivo el servicio de alimentación en horario de almuerzo o cena de lunes a domingo.

### **19. DECIMO NOVENO: SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD**

CMSG mantendrá vigente con una empresa aseguradora, un seguro complementario de salud, adicional al plan de Isapre o Fonasa que posea el trabajador y aportará mensualmente \$13.893.- por trabajador para estos fines.

El objeto de este seguro será indemnizar al trabajador total o parcialmente de los gastos incurridos por éste y su grupo familiar no cubiertos por la Isapre o Fonasa, según las coberturas de la póliza contratada. El costo total de la prima de este seguro estará sujeto a las condiciones de mercado y a la negociación que se concrete entre CMSG, Sindicato y Empresa Aseguradora. Los trabajadores afectos a este instrumento colectivo autorizan en este acto a la empresa para que descuenta de sus remuneraciones el monto que corresponda, mientras dure el aseguramiento.

## **20. VIGESIMO: INDEMNIZACIÓN AÑOS DE SERVICIO**

En cada año de vigencia de este contrato colectivo, un máximo de tres trabajadores de cada sindicato, que tengan una antigüedad mínima de tres años en la empresa, podrán renunciar voluntariamente a su trabajo, percibiendo el trabajador una indemnización equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicios prestados en la Empresa, sin los topes legales.

CMSG podrá convenir con los Sindicatos afectos a este Contrato Colectivo, que en caso de enfermedad grave de un trabajador, podrá éste renunciar voluntariamente a su trabajo, percibiendo el trabajador una indemnización equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio prestado en la Empresa, sin los topes legales. Para estos efectos se considerará como causal de término el “Mutuo Acuerdo” de las partes, sin que el trabajador beneficiado tenga derecho a la indemnización sustitutiva del aviso previo. Este beneficio extraordinario solo será aplicable a un máximo de tres trabajadores de cada sindicato por cada año de vigencia de este contrato colectivo.

En el caso de la causal de despido por Caso Fortuito o Fuerza Mayor, artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo; y por la causal de despido de Necesidades de la Empresa, artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, se pagará una Indemnización por Años de Servicios equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicios prestados continuamente por el Trabajador en CMSG, sin los topes legales. Por las fracciones de años se adicionará 2,5 días de remuneración por cada mes completo.

En el caso de fallecimiento de un trabajador que hubiese cumplido a lo menos 1 año de servicio en la Empresa, se pagará una Indemnización por Años de Servicios equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicios prestados continuamente en CMSG, sin los topes legales. Por las fracciones de años se adicionará 2,5 días de remuneración por cada mes completo. CMSG pagará esta indemnización a la persona que este hubiese designado ya sea en el contrato de trabajo o un anexo para tal efecto o en el anexo en el seguro DE VIDA complementario de salud. En caso de no haber efectuado la designación, el pago se hará a sus herederos que hayan obtenido la posesión efectiva.

Para los efectos del pago, la persona beneficiaria deberá firmar un Recibo de Pago.



## Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG

RETIROS ESPECIALES: En los siguientes casos, se procederá de la siguiente forma:

- a) En el caso de renuncia de un Trabajador que haya obtenido pensión de jubilación por edad o en forma anticipada (con mínimo de 55 años de edad y 15 años de servicio en la Empresa), o que tenga cumplida la edad legal para jubilarse (con mínimo de 15 años de servicio en la Empresa);
- b) En caso de renuncia por invalidez total o parcial declarada por el COMPIN.

En los casos señalados en las letras a) y b) precedentes, la Empresa pagará una Indemnización por Años de Servicios equivalente a dos meses de remuneración por cada año de servicios prestados continuamente a CMSG, sin los topes legales. Por las fracciones de años se adicionará 5 días de remuneración por cada mes completo.

Será necesario que el trabajador presente la renuncia formalmente, esto es, cumpliendo todos los requisitos legales para que pueda ser invocada por el Empleador y con la anticipación mínima establecida en la ley.

En todos los casos señalados en esta cláusula, la base de cálculo de la indemnización considerará el promedio de las remuneraciones mensuales percibidas por el trabajador en los últimos tres meses trabajados íntegramente, incluidas las asignaciones de colación y movilización.

### 21. VIGESIMO PRIMERO: FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

CMSG otorgará un monto de **\$140.090.-** (ciento cuarenta mil noventa pesos) para financiar gastos en caso de fallecimiento de algún **hermano** directo de los trabajadores, debiendo acreditar con documentación que demuestre la relación de parentesco. En caso de haber uno o más hermanos del fallecido prestando servicios a CMSG, sólo uno de ellos será acreedor de este beneficio, entendiéndose éste como un apoyo al grupo familiar afectado. El pago se efectuará en el mes en que acredite el fallecimiento si el cierre de remuneraciones lo permite. En caso contrario, se pagará en el mes siguiente conjuntamente con el anticipo de la remuneración de dicho mes. En este caso, y en el de fallecimiento de un abuelo del trabajador, el trabajador dispondrá además de 3 días de permiso pagado con derecho a remuneración íntegra, incluyendo la colación y movilización.

## Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG

CMSG otorgará un monto de **\$279.021.-** (doscientos setenta y nueve mil veintiún pesos), para financiar gastos en caso de fallecimiento de algún familiar directo de los trabajadores, entendiéndose por tales **padre, madre, hijos y cónyuge**, debiendo acreditar con documentación que demuestre la relación de parentesco o matrimonio. En caso de haber uno o más familiares del fallecido prestando servicios a CMSG, sólo uno de ellos será acreedor del beneficio, entendiéndose este como un apoyo al grupo familiar afectado. El pago se efectuará en el mes en que acredite el fallecimiento si el cierre de remuneraciones lo permite. En caso contrario, se pagará en el mes siguiente conjuntamente con el anticipo de la remuneración de dicho mes.

Para los fallecimientos se otorgarán los permisos que contempla la legislación laboral vigente, con derecho a remuneración íntegra, incluyendo la colación y movilización.

Si los fallecimientos contemplados en esta cláusula se produjeran durante el periodo en que el trabajador estuviere haciendo uso de su feriado legal, éste se interrumpirá en el número de días de permiso por fallecimiento de que hiciere uso, conforme a lo estipulado en párrafos precedentes.

## 22. VIGESIMO SEGUNDO: TRASLADO DEL PERSONAL

CMSG atendido el número de trabajadores que deben ser trasladados tiene y mantendrá a disposición de estos un sistema de transporte de personal adecuado, a fin de que los trabajadores viajen desde y hacia su lugar de trabajo en forma segura, cómoda y expedita.

Las obligaciones de los trabajadores con respecto al traslado de personal están contenidas en el artículo 43 del Capítulo VIII Libro I del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, relativo a *“del traslado del personal a las faenas”*.

A efecto de la coordinación de este punto, se mantendrá una comunicación expedita entre CMSG y el sindicato.

CMSG pagará a aquellos trabajadores de las localidades de: Islon, Punta de Teatinos, Ceres y las demás que las partes acordaren, una asignación de movilización ascendente a \$2.316.- diarios.- (dos mil trescientos dieciséis pesos). Esta asignación es adicional a la asignación de movilización establecida en la cláusula tercera de este Contrato y es calculada exclusivamente en proporcionalidad a los días efectivamente trabajados.

## **Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

En la eventualidad que CMSG implemente una solución para los trabajadores que viven en las localidades antes mencionadas, la asignación de movilización será suprimida.

### **23. VIGESIMO TERCERO: HORARIO EXTRAORDINARIO**

CMSG pagará las horas extraordinarias de acuerdo a la legislación vigente.

### **24. VIGESIMO CUARTO: OPERARIOS SERVICIOS MINA**

CMSG pondrá a disposición una colación complementaria diaria de los trabajadores que se desempeñen como OPERARIO SERVICIOS MINA, o cualquier otro cargo que exija pernoctar en la faena, dicho complemento consistirá en una colación fría, de acuerdo a las opciones que otorgue el proveedor de servicios de alimentación vigente. Si el trabajador optase por otra solución deberá hacer uso de su asignación de colación pagada para estos casos.

### **25. VIGESIMO QUINTO: ASIGNACION POR MATRIMONIO**

CMSG pagará una asignación equivalente a **\$121.565.-** (ciento veintiún mil quinientos sesenta y cinco pesos), con motivo de matrimonio de un trabajador afecto a este Contrato Colectivo de trabajo. El pago se efectuará en el mes en que se acredite el matrimonio con el respectivo certificado, si el cierre de remuneraciones lo permite. En caso contrario, se pagará en el mes siguiente conjuntamente con el anticipo de la remuneración de dicho mes.

La Empresa otorgará a cada trabajador (a) afecto a este Contrato, el permiso por matrimonio que establece la ley, con derecho a remuneración íntegra, incluyendo las asignaciones de movilización y colación.

### **26. VIGESIMO SEXTO: ASIGNACION DE NACIMIENTO**

CMSG pagará una asignación equivalente a **\$121.565.-** (ciento veintiún mil quinientos sesenta y cinco pesos), con motivo del nacimiento de un hijo de trabajador afecto al presente contrato colectivo de trabajo.

El pago se efectuará en el mes en que se acredite el nacimiento, en los períodos de pago establecidos por la empresa (quincena y fin de mes).

El trabajador tendrá un plazo de 60 días corridos a partir de la fecha de nacimiento para solicitar el beneficio.

## **Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

La Empresa otorgará a cada trabajador afecto a este Contrato, el permiso por nacimiento que establece la ley, con derecho a remuneración íntegra, incluyendo las asignaciones de movilización y colación.

### **27. VIGESIMO SEPTIMO: SERVICIO DE LAVANDERIA**

CMSG mantendrá su actual servicio de lavandería industrial que actualmente se encuentra operando se garantiza el lavado de la ropa de trabajo.

### **28. VIGESIMO OCTAVO: EXAMENES OCUPACIONALES**

CMSG se compromete a realizar él o los exámenes ocupacionales que el organismo administrador de la ley de accidentes del trabajo determine conforme a los riesgos de los distintos trabajos, con la periodicidad que dicho organismo determine, comprometiéndose CMSG en lo posible a la realización de estos en faena. Asimismo la CMSG pondrá a disposición de los trabajadores los resultados de éstos, en un plazo máximo de 60 días, contados desde la fecha de la entrega de los mismos a la Empresa por parte del organismo correspondiente.

Inmediatamente antes del término de la relación laboral y/o suscripción del finiquito respectivo, todo trabajador tendrá derecho a practicarse exámenes médicos completos, de costo del empleador, en instituciones de salud privadas o públicas, a fin de determinar si padece de alguna enfermedad profesional o común. El tiempo utilizado en la realización de los exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

### **29. VIGESIMO NOVENO: ELEMENTOS DE SEGURIDAD Y PROTECCION PERSONAL**

CMSG de acuerdo a la legislación vigente, proporcionará a cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo, los elementos de seguridad y protección personal necesarios para desarrollar su trabajo con seguridad, para esto se mantendrá el sistema actual utilizado por la Empresa, previa devolución del elemento usado para entregar el nuevo.

Para los efectos anteriores CMSG dará a conocer a los Sindicatos y Comité Paritario el perfil y sistema que determina el tipo y periodicidad de la entrega de los elementos de seguridad. En caso que un trabajador requiera de nuevos elementos antes de la fecha establecida en el perfil, estos serán otorgados previo evaluación, justificación y acuerdo entre el Sindicato correspondiente y CMSG, y siempre previa entrega del elemento usado.

## **Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

Asimismo la CMSG se compromete a trabajar en conjunto a los Sindicatos para evaluar la calidad de los implementos de Seguridad.

La empresa continuará con la implementación de zapatos y guantes antiácidos. El zapato antiácido será de calidad superior al que actualmente se entrega.

### **30. TRIGESIMO: PIJAMA O BUZO TERMICO.**

CMSG entregará un Buzo o Pijama Térmico (Buzo o ropa delgada térmica), en tiempos de invierno (antes del 15 de mayo) a todos los trabajadores que lo necesiten, mejorando el estándar de calidad a partir de la vigencia del presente instrumento colectivo y previo acuerdo y coordinación con los Sindicatos.

### **31. TRIGESIMO PRIMERO: PAGO DE ANTICIPOS Y REMUNERACIONES.**

CMSG mantendrá su sistema de anticipos y remuneraciones que consiste en pagar los días 15 de cada mes un anticipo de remuneración a todos los trabajadores sujetos a este Contrato Colectivo de trabajo, del mismo modo liquidará dichas remuneraciones a más tardar el último día de cada mes.

### **32. TRIGESIMO SEGUNDO: PRÉSTAMOS SOCIALES EXTRAORDINARIOS.**

CMSG mientras esté dentro de sus posibilidades financieras, brindará créditos blandos a los trabajadores de manera unilateral y transversal para toda la empresa y no está sujeto a obligatoriedad por negociación colectiva, debido a que el giro de la Compañía no es de carácter financiero y solo se interpreta como un apoyo a sus colaboradores. Dichos créditos están regidos exclusivamente por el procedimiento que se detalla en Anexos N° 2 Y 3 de este documento.

### **33. TRIGESIMO TERCERO: LICENCIAS MÉDICAS Y ANTICIPO DE SUBSIDIO POR LICENCIAS MEDICAS.**

CMSG pagará 1 día como trabajado si la licencia es por un día en período de trabajo, 2 días si la licencia es por 2 días en período de trabajo y 3 días si la licencia es por 3 a 10 días en período de trabajo. Este sistema de pago tendrá un tope por cada trabajador afecto de dos licencias médicas anuales durante la

### **Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

vigencia de este Contrato. Para efectos del pago de dichos días de licencia médica, CMSG considerará el sueldo base, los haberes fijos mensuales y el bono de producción.

En caso de existir dudas por parte de CMSG de la legitimidad de la afección por la cual se fundamentaría la segunda licencia médica, y sin perjuicio de la validez médica de la misma para el facultativo emisor y/o para las entidades de salud correspondientes, las partes convienen expresamente que para los efectos de su pago de conformidad a esta cláusula CMSG se reserva el derecho de objetar el pago de la misma, caso en el cual dicha objeción será resuelta por unanimidad por una Comisión compuesta por la directiva sindical de la organización a que pertenezca el trabajador y dos representantes de la Empresa.

Para el caso de licencias médicas que superen los 3 días, y con el fin de evitar problemas de liquidez del trabajador por el uso de aquellas, CMSG otorgará un anticipo del subsidio de licencia médica en el período de pago de las remuneraciones que corresponda, equivalente a los días no trabajados por concepto de licencias médicas.

El beneficio del anticipo de subsidio de licencia médica se otorgará por un período máximo de 6 meses en cada año calendario de vigencia de este Contrato. En caso de licencias que se prolonguen más allá de ese plazo, CMSG analizará caso a caso si este anticipo continúa o no otorgándose.

Cada trabajador afecto a este Contrato se obliga a restituir dicho anticipo a CMSG mediante el endoso de los pagos de subsidio por licencia médica a favor de la Compañía, para lo cual en este acto otorga mandato expreso para que CMSG perciba directamente de la institución de salud previsional correspondiente el respectivo subsidio.

Si la licencia es autorizada en su totalidad por la entidad competente, de existir diferencia entre el monto del subsidio a pagar por la entidad de salud y el anticipo otorgado por los días de licencia no trabajados, la diferencia la cubrirá la empresa a título de beneficio para el trabajador.

En aquellos casos en que una o más de las licencias médicas otorgadas al trabajador fueran rechazadas o reducidas en días de reposo por la institución de salud previsional respectiva, el trabajador estará obligado a apelar oportunamente a todos los organismos que sean competentes y en todas las instancias legales que procedan, es decir, la COMPIN y la Superintendencia de Seguridad Social. Si no

## **Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

apela a todas las instancias procedentes, o la resolución definitiva mantiene el rechazo de la licencia o la reducción de días que se resuelvan, el trabajador deberá reembolsar a la empresa el monto por los días no cubiertos por la o las licencias médicas correspondientes, una vez que se reintegre y comience nuevamente a percibir remuneraciones.

### **34. TRIGESIMO CUARTO: BECAS A LOS TRABAJADORES**

CMSG con el objetivo de potenciar a los trabajadores que estén matriculados (primer año de estudios) y estudiando con matrícula vigente alumnos antiguos que deseen obtener un título Técnico/profesional la compañía con su Beca San Gerónimo aportará entre el 30% y 40% de la matrícula y arancel anual.

CMSG entregará las bases para las becas en la primera semana de Febrero de cada año con la intención de evaluar la mejor manera a los postulantes revisando los siguientes ítems:

- Tramos salariales por beneficiario (beneficiará en puntaje a las rentas menores en relación a las escalas salariales mayores).
- Antigüedad del trabajador en la empresa.

CMSG publicará dichas bases vía comunicación interna y a través del sindicato.

El beneficio de beca es compatible con el beneficio de asignación de escolaridad.

### **35. TRIGESIMO QUINTO: CAPACITACION A DIRIGENTES SINDICALES Y SOCIOS(AS).**

CMSG capacitará a los dirigentes del Sindicato Lambert en temas relacionados a manejo contable y financiero, con el propósito de optimizar su gestión interna.

La organización de dichos cursos estará a cargo del área de capacitación, los cuales estarán sujetos a disponibilidad del mercado, con un tope de 640 horas anuales.

A los mencionados cursos podrán asistir socios del sindicato.

## **Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

La asistencia a cursos de capacitación se regirá bajo la ley 19.518, correspondiente al Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

La empresa iniciara el proceso de capacitación en la escuela técnica de Lambert con el objetivo entre otros de lograr la polifuncionalidad de los trabajadores de operaciones de la empresa, a más tardar en el mes de marzo de 2015.

Se contemplará además movilización de acercamiento al lugar del evento cubriendo sectores céntricos tales como Plaza de Abastos en La Serena, Plaza de Las Américas en Coquimbo, Iglesia del pueblo de Lambert.

### **36. TRIGESIMO SEXTO: APOORTE ANIVERSARIO SINDICATO.**

CMSG hará un aporte en dinero de \$548.751.-, entregados como aporte al sindicato un mes antes del aniversario es decir en el mes de octubre de cada año, este aporte contemplará además movilización de acercamiento al lugar del evento cubriendo sectores céntricos tales como Plaza de Abastos en La Serena, Plaza de Las Américas en Coquimbo, Iglesia del pueblo de Lambert.

### **37. TRIGESIMO SEPTIMO: ACTIVIDADES RECREACIONALES**

La Empresa mantendrá a favor de sus trabajadores las siguientes actividades recreacionales de su cargo y costo:

- Fiesta Día del Minero: Para el trabajador y su cónyuge (2 fiestas, según turnos de trabajo).
- Navidad: Fiesta de Navidad (2 fiestas, según turnos de trabajo), con la entrega de regalos para los hijos, hijastros y nietos de los trabajadores de hasta 12 años de edad, y entrega de una Caja Navideña de un valor no inferior a \$15.000.-. La fiesta se realizará antes del 15 de diciembre de cada año.

### **38. TRIGÉSIMO OCTAVO: BONO POR ACUERDO DE RENOVACIÓN DE JORNADA EXCEPCIONAL**

CMSG pagará una suma única y total ascendente a \$500.000.- líquidos como Bono por Acuerdo para Renovar el actual Sistema Excepcional de Distribución de Jornada de Trabajo y Descansos, y que vence con fecha 30 de abril de 2017, el que se



## **Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

pagará dentro de los 5 días siguientes a la suscripción del presente Contrato Colectivo.

### **39. TRIGESIMO NOVENO: BONO POR TÉRMINO DE NEGOCIACION**

CMSG en beneficio del buen término de la negociación colectiva, pagará un bono de término de negociación de \$3.000.000.- líquidos por trabajador, el que se pagará dentro de los 5 días siguientes a la suscripción del presente Contrato Colectivo.

**Juan Castillo Manzano**  
**Presidente**

**Víctor Ireland López**  
**Secretario**

**Rodrigo Ortiz Loyola**  
**Tesorero**

**Sindicato de Trabajadores N° 3 Faena Lambert**

.....  
**Compañía Minera San Gerónimo**

## Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG

### SOCIOS SINDICATO FAENA LAMBERT

N°	TRABAJADOR
1	ABURTO ABURTO FRANCO ALONSO
2	ACEVEDO RIQUELME JONATHAN JAVIER
3	AGUILERA ARAYA LUIS EDUARDO
4	AGUIRRE BAHAMONDES JULIO ALFREDO
5	AGUIRRE LABARCA DIEGO IGNACIO
6	ANGEL ALVARADO GUSTAVO OSMAN
7	ANGEL DURAN CONRADO ALFONSO
8	ANGEL GAMBOA LUIS MARIANO
9	AQUEA FLORES SEBASTIAN HUMBERTO
10	ARACENA ARACENA LEONARDO HERNAN
11	ARAYA ARAYA CHRISTIAN EDUARD
12	ARAYA ARAYA JUAN ALBERTO
13	ARAYA CARVALLO NICOLAS EDUARDO
14	ARAYA CODOCEO CRISTIAN ALEJANDRO
15	ARAYA ORELLANA CARLOS EMILIO
16	ARDILES ZARATE LUIS GUILLERMO
17	AVILA CABELLO DANIEL EDGARDO
18	BADILLO BADILLO ALEJANDRO ANDRES
19	BARRAZA CONTRERAS CRISTINA ANDREA
20	BARRAZA CONTRERAS JENNY CAROLA
21	BARRAZA GERALDO CRISTIAN FABIAN
22	BARRERA GONZALEZ SILVERIO JESUS
23	BOLADOS GOMEZ ORLANDO PABLO
24	BONILLA CAMPOS CARLOS ALBERTO
25	BRICEÑO CASTILLO LUIS ANTONIO
26	CABELLO MONTECINOS FRANCISCO JAVIER
27	CAIMANQUE VALDÉS CRISTIAN EDUARDO
28	CALDERON PLAZA MIGUEL ANGEL
29	CAMPOS YAÑEZ RODRIGO ALEJANDRO
30	CARVAJAL GARCIA JUAN JOSE
31	CARVAJAL POZO HECTOR IGNACIO
32	CASTILLO CASTILLO OSCAR HERNAN
33	CASTILLO MANZANO JUAN RAMON
34	CASTILLO MARIN CELIA MARIA

**Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

35	CERDA MAIDANA ALEJANDRO DEL CARMEN
36	CLAVERIA SALINAS CARLOS ANTONIO
37	CLAVERIA ZARATE LUIS ANTONIO
38	CONCHA GONZALEZ JORGE ALFREDO
39	CONTRERAS CASTRO JUAN JOSE
40	CONTRERAS CASTRO LEONARDO ENRIQUE
41	CONTRERAS CASTRO VICENTE SEGUNDO
42	CONTRERAS CORTES FRANCISCO DAVID
43	CONTRERAS ESQUIVEL SILVESTRE SEGUNDO
44	CONTRERAS MORALES FERMIN ROLANDO
45	CONTRERAS VERGARA CARLOS HERNAN
46	CORDERO CORTÉS ANDRÉS ALFREDO
47	CORTES CORTES JOSE ANTONIO
48	CORTES ESTAY ALEXI DANIEL
49	CORTES GODOY JOAQUIN WLADIMIR
50	CORTES HONORES FRANCISCO JAVIER
51	CORTES MONDACA HECTOR ALBERTO
52	CORTES PERALTA OSVALDO ENRIQUE
53	CORTES TRIGO LUIS ALEJANDRO
54	CORTES ZARRICUETA ANGELO EDUARDO
55	CUBILLOS PEREZ PABLO ANDRES
56	CUEVAS GALVEZ MARCELO ENRIQUE
57	DIAZ PIÑONES CRISTOFER ALEXIS
58	DUARTE OLIVARES DANIEL ANTONIO
59	DURAN GONZALEZ ANDRES HERNAN
60	DURAN GONZALEZ GUSTAVO DEL ROSARIO
61	FIBLA MOLINA CRISTIAN MAURICIO
62	FIGUEROA ULLOA MIGUEL ANGEL
63	FLORES AGUILERA RUBEN EDUARDO
64	FLORES INOSTROZA MILTON ANDRES
65	FRITIS CONTRERAS RODOLFO MANUEL
66	GAJARDO RIVERA RICARDO EDISON
67	GALLARDO GOMEZ CARLOS GUILLERMO
68	GALLARDO GOMEZ CLAUDIO ENRIQUE
69	GALLARDO GOMEZ ZALO ABELINO
70	GALLEGOS SARAVIA CLAUDIO HERNAN
71	GALLEGUILLLOS CARMONA MAIKOL JOHNSON
72	GALLEGUILLLOS GALLEGUILLLOS VICTOR ROMELIO
73	GALVEZ ARDILES FABIAN HERNAN
74	GALVEZ AREYUNA JUAN OMAR
75	GALVEZ AVILA PATRICIO IVAN

**Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

76	GALVEZ GALVEZ MAURICIO ENRIQUE
77	GALVEZ GOMEZ JESUS ALBERTO
78	GALVEZ GOMEZ YOSET ALFREDO
79	GALVEZ HERRERA CAMILO IGNACIO
80	GALVEZ ROJAS ALEX OMAR
81	GALVEZ ROJAS MARCELO IVAN
82	GALVEZ VALDIVIA ELVIS HERNAN
83	GALVEZ VELASQUEZ MARIO ENRIQUE
84	GARCIA CORTES ORLANDO ALEX
85	GODOY CARLOS RONALD ALEJANDRO
86	GOMEZ LABARCA LILIAN FANY
87	GOMEZ LEYTON JOSE MIGUEL
88	GONZALEZ CORTES ERICKSON ALEJANDRO
89	GONZALEZ GARCIA BASTIAN EDUARDO
90	GONZALEZ OPAZO GONZALO ANDRES
91	GONZALEZ PARDO ERICK DAMIAN
92	GROSS CASTRO BERNHARD OLIVER
93	GUERRA JIMENEZ JOSE PABLO
94	GUTIERREZ ROJAS CRUZ ENRIQUE
95	HERNANDEZ HERNANDEZ JOSE LUIS
96	HERRERA CUADRA DANIEL GUILLERMO
97	HERRERA TIRADO CHRISTOPHER ANDRES
98	HERRERA TIRADO JONATHAN SEBASTIAN
99	HURTADO ARACENA MARCO ANTONIO
100	IRELAND LOPEZ VICTOR HUGO
101	JARAMILLO DIAZ VICTOR HUGO
102	JIMENEZ BONILLA ROBERTO SEGUNDO
103	JULIO CONTRERAS HUMBERTO ANTONIO
104	LILLO OSORIO ISAAC ILLAIR
105	LISERA RODRIGUEZ RICHARDS OSMAN
106	MACHUCA HERNANDEZ JOSE OCTAVIO
107	MANRIQUEZ CAMPOS CLAUDIO JAVIER
108	MANSILLA MANSILLA HECTOR ANDRES
109	MIRANDA GALLEGUILLOS JUAN ALEJANDRO
110	MIRANDA GODOY HECTOR GUSTAVO
111	MOLINA AREYUNA CARLOS ENRIQUE
112	MOLINA SALINAS GABRIEL ALEJANDRO
113	MONTECINOS TORRES CHRISTIAN FREDDY
114	MORALES DIAZ KENNY HERNAN
115	MUNDACA VEGA LUIS MAURICIO
116	MUÑOZ CONTRERAS FELIPE ARIEL

**Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

117	MUÑOZ HIDALGO CARLOS ANDRES
118	MUÑOZ PEREZ MANUEL JESUS
119	NAVEA MEZA YAMIL DANIEL
120	OLGUIN CASTRO LUIS RICARDO
121	OLIVARES GONZALEZ RODRIGO ALEJANDRO
122	ORTIZ LOYOLA RODRIGO ANDRES
123	OSORIO ESPINOZA CHRISTIAN DANIEL
124	PAEZ AGUIRRE SERGIO ANTONIO
125	PALACIOS RIVERA VICTOR MANUEL
126	PASTEN BARRAZA NATALIA ANDREA
127	PASTENES RIVERA MAURICIO MARTIN
128	PEDRAZA PERALTA JIMMY EZEQUIEL
129	PERALTA COLLAO FRANCIS ROBERT
130	PEREZ PEREZ CARLOS ERNESTO
131	PIÑONES VILLARROEL OSCAR RODRIGO
132	PIÑONES VILLARROEL PABLO DAVID
133	PIZARRO CORTES JOSE REINALDO
134	RAMOS ALVAREZ VICTOR EDUARDO
135	RAMOS LABARCA SERGIO NADAB
136	RIVERA CISTERNAS SERGIO JOSE
137	RIVERA RIVERA HECTOR HERNAN
138	RIVERA RODRIGUEZ MAURICIO HERNAN
139	RODRIGUEZ ARANCIBIA FRANCO ENGERBER
140	RODRIGUEZ FERREIRA ANA MARIA
141	ROJAS ARCOS JAIME ANDRES
142	ROJAS OLIVARES WILSON ALEJANDRO
143	ROJAS OPAZO MARCELO EDUARDO
144	ROMERO MALLA ALBERTO ALEJANDRO
145	RUIZ SEPULVEDA NESTOR BRAULIO
146	SALAZAR CORTES JAIME ORLANDO
147	SANTANA VARELA JORGE ALEJANDRO
148	SANTIBAÑEZ ARAYA ROBERTO ANTONIO
149	SERNA BAJONERO CARLOS ALBERTO
150	SUAREZ RIVERA SERGIO ALBERTO
151	TAPIA ABALLAY GABINO FROILAN
152	TAPIA ABALLAY MARCELO ALEJANDRO
153	TAPIA PADILLA MAURICIO OSMAN
154	TAPIA TRUJILLO JUAN CARLOS
155	TORO CARRASCO HERNAN JESUS
156	TORRES AGUIRRE CARLOS ALEXIS
157	TORRES CONTRERAS PEDRO PABLO

**Proyecto de Contrato Colectivo Sindicato N° 3 Faena Lambert CMSG**

158	TORRES ECHEVERRIA CRISTIAN ALEXIS
159	TORRES UGALDE BENITO SEGUNDO
160	TRUJILLO RIVERA GERARDO ANDRES
161	URRUTIA URRUTIA MARIA
162	URRUTIA ZASMAY JULIO ISMAEL
163	URZUA CUELLAR CARLOS MANUEL
164	URZUA MAÑAN AMADOR DEL CARMEN
165	VALDIVIA ROJAS OSCAR ANTONIO
166	VALENZUELA VIDAL PATRICIA AURORA
167	VALERA VERGARA JUAN ANTONIO
168	VENEGAS GALLEGOS OCTAVIO EDUARDO
169	VERGARA VERGARA GEISON JESUS
170	VILLALOBOS RODRIGUEZ ROLANDO DANILO
171	VILLARROEL GARCIA LEONARDO ENRIQUE
172	VILLARROEL GARCIA ROSENDO ANTONIO
173	VILLARROEL LISERA WILSON EDUARDO
174	VILLARROEL RIVERA LUIS ROSENDO
175	VILLARROEL VILLARROEL CARMEN GLORIA
176	VILLEGAS ARAYA MARIO HERNAN
177	ZEPEDA GUERRERO MARIO ANDRES
178	ZEPEDA VERGARA MARIO ROBERTO

**ANEXO N° 2**  
**PROCEDIMIENTO PRÉSTAMOS BLANDOS POR CONCEPTO DE VIVIENDA**

Según consta en el presente instrumento colectivo, CMSG otorgará préstamos blandos para compra de materiales para construcción y endeudamiento para vivienda...” según el siguiente **PROCEDIMIENTO DE PRÉSTAMO:**

Para Gestionar un préstamo de este tipo Usted debe:

**1. PEDIR  
COTIZACION**

**2.- SOLICITAR  
EVALUACION**  
Se entrega a Asistente Social cotización y se inicia la evaluación

**3.- INFORME DE LA  
EVALUACION**  
Asistente Social le entrega el resultado de la evaluación y las posibles alternativas.

**4.- RESOLUCION 1**

Si existen alternativas bajo modalidad Convenios (con Bancos Cooperativas, Caja de Compensación) Se **AUTORIZA** esta opción, de lo contrario se analiza el siguiente paso:

**5.- RESOLUCION 2**

Si no existen posibilidades a través de los convenios vigentes, se presenta el caso a Gerencia de RRHH para **AUTORIZACION** del crédito interno. (Siempre que tenga capacidad de descuento dentro del porcentaje autorizado por ley).

***¿Qué se considera en la Evaluación?***

- Endeudamiento Interno (que la cuota mensual no sobrepase el porcentaje autorizado por ley).
- Urgencia de la solicitud (esto se ve en relación a cada caso, análisis social).
- Análisis de la Red Publica en caso necesario ( Serviu )
- Posibilidad de cumplimiento con la mejor alternativa de convenios vigentes (Bancos Credichile, BCI Nova, Santander Banefe, Coopeuch, Caja de Compensación, y cualquier otro convenio que se suscriba.

***¿Qué otros aspectos se consideran en “endeudamiento para vivienda”?***

En el caso de postulación a **SUBSIDIO HABITACIONAL**:

- Urgencia de la solicitud (esto se ve en relación a cada caso, análisis social).
- Análisis para complementar ahorro, siempre que no exceda el porcentaje legal de descuento).
- Análisis con convenios de créditos hipotecarios.



### ANEXO N° 3: PROCEDIMIENTO PRÉSTAMOS BLANDOS POR CONCEPTO DE SALUD

Según consta en el presente instrumento colectivo, CMSG otorgará préstamos blandos para... enfermedades de alto costo...” según el siguiente

#### **PROCEDIMIENTO:**

#### **1.-ENTREVISTA CON ASISTENTE SOCIAL**

Se identifica el problema, su urgencia y requerimientos.

#### **2.- DOCUMENTACION NECESARIA**

De OPERACIONES QUIRURGICAS (presentar Programa Médico) de TRATAMIENTOS MEDICOS (presentar certificado

#### **3.- INFORME DE LA EVALUACION**

Asistente Social le entrega el resultado de la evaluación y las posibles alternativas.

#### **4.- RESOLUCION**

Si existe capacidad de descuento se presenta el caso a Gerencia para AUTORIZACION.

#### ***¿Qué se considera en la Evaluación?***

- Endeudamiento Interno (que la cuota mensual no sobrepase el porcentaje autorizado por ley).
- Urgencia de la solicitud (esto se ve en relación a cada caso, análisis social).
- Todas las solicitudes serán atendidas como caso social, lo que implica activación de redes publico/privadas para apoyo y orientación.