

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 de los Sindicatos denominados **Sindicato N° 1 Compañía Minera San Gerónimo** y **Sindicato N° 2 de Empresa Compañía Minera San Gerónimo**, que representamos.


Acompaña al documento señalado, entre otros, anexo que contiene la nómina de los trabajadores afiliados a ambas organizaciones sindicales, 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,


Arnoldo Díaz Guerrero
Presidente


Luis Rojas Alvarado
Tesorero




Cristián Castillo Paredes
Presidente


Erick Cisterna Marambio
Tesorero



PROYECTO
CONTRATO COLECTIVO
COMPAÑÍA MINERA SAN GERONIMO
Y
SINDICATOS N° 1 Y N° 2 COMPAÑÍA MINERA SAN GERONIMO

PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE COMPAÑÍA MINERA SAN GERÓNIMO Y SINDICATOS N° 1 Y N° 2 DE TRABAJADORES COMPAÑÍA MINERA SAN GERONIMO

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 las organizaciones sindicales denominadas **Sindicato N° 1 Compañía Minera San Gerónimo**, R.U.T. N° 68.037.195-K, representado por su Presidente don Arnoldo Raúl Díaz Guerrero, su Tesorero don Luis Alejandro Rojas Alvarado, y su Secretario don Gabriel Eduardo Payacán Bravo; y **Sindicato N° 2 de Empresa Compañía Minera San Gerónimo**, R.U.T. N° 65.006.682-0, representado por su Presidente don Cristián Aaron Castillo Paredes, su Tesorero don Erick Manuel Cisterna Marambio y su Secretario don Luis Miguel Piñones Hidalgo, todos domiciliados para estos efectos en Faena Talcuna, Vicuña, 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° 1 y 2, y que se incluyen en la nómina del Anexo N° 1 que forma parte integrante de este Contrato.
2. EMPRESA, COMPAÑÍA, EMPLEADOR, CMSG: Designa a Compañía Minera San Gerónimo.
3. LOS SINDICATOS: Designa a los Sindicatos N° 1 y 2 de Trabajadores de Compañía Minera San Gerónimo.
4. ÍNDICE 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. 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.

6. Cargas Dobles (Duplo): Son cargas familiares con algún grado de discapacidad certificado por COMPIN.

7. 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.

8. Adopción: 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.

9. Cónyuge: Que mantiene matrimonio civil con trabajador(a).

10. 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 los beneficios señalados en las cláusulas Trigésima Cuarta y Trigésima Quinta, cuyos valores son líquidos.

11. Renta fija: se considerará renta fija los haberes de Sueldo base, Movilización, Colación, Bono Nocturno y Bono de Continuidad Operacional.

12. Renta variable: se considerará renta variable los siguientes haberes:

- a. Bono producción planta.
- b. Bono mina.
- c. 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 a los Sindicatos N° 1 y N° 2 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: 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 5 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.

3. TERCERO: 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.

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 sea inferior 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.

4. CUARTO: 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.

5. QUINTO: REMUNERACION VARIABLE

CMSG pagará las siguientes remuneraciones variables, cualquiera sea la mina o faena en que se desempeñe el trabajador:

5.1 BONO MINA

5.1.1 MONTO Y CARGOS AFECTOS:

Los trabajadores partes del presente Contrato Colectivo que se desempeñan en el Área Mina, Laboratorio y Geología, perciben un BONO MINA, cuyo valor es variable en función del cumplimiento de los ítems de accidentabilidad, ausentismo y programa de producción. El cumplimiento de estos tres ítems arroja el monto a pagar del Bono Mina al 100%, y cuyo valor depende del área y cargo en que actualmente se desempeña cada trabajador.

CMSG mantendrá el actual valor al 100% del Bono Mina, cuyo valor es de \$165.017.-, \$115.776 y \$57.756.-, según los cargos afectos a este beneficio.

5.1.2 CARGOS EN REEMPLAZO:

En caso que un trabajador no afecto al Bono Mina realice funciones de operador o minero, éste movimiento debe ser informado por su jefatura directa para el pago proporcional del BONO MINA, además de firmar anexo de contrato de remplazo, dando aviso a Recursos Humanos y entregando Derecho a saber (D.A.S.).

De no cumplirse estos requisitos Recursos Humanos no generará el pago correspondiente.

5.1.3 BASE DE CÁLCULO:

La base de cálculo para el BONO MINA es la siguiente:

Los ítems de ACCIDENTABILIDAD y AUSENTISMO tendrán una ponderación del 30% cada uno, otorgando un 100% de este porcentaje si se cumple la no accidentabilidad del trabajador y una óptima asistencia respectivamente, caso contrario un 0% para ambos ítems.

| ITEM | % AFECTO |
|------------------|----------|
| ACCIDENTABILIDAD | 30 |
| AUSENTISMO | 30 |

El programa de producción se divide en dos ítems relacionados a las metas mensuales que establezca la Superintendencia de minas, en los porcentajes que se detallan a continuación:

PROGRAMA DE PRODUCCION

40%

- REALIZACION DE METROS AVANCE 70% del **40%** total.
- TONELADAS DE MINERAL 30% del **40%** total.

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.

5.1.4 DEFINICIONES:

Realización de metros avance: se refiere a los metros de desarrollo y preparación.

Toneladas de mineral: se refiere al mineral despachado a planta, pesados en romana.

Debido a los plazos que exige el proceso de remuneraciones, se establece que las toneladas a pago corresponderán a la producción contabilizada en el mes anterior al devengado, es decir, ejemplo: la producción generada en agosto se pagará en la liquidación de septiembre.

El total de los tres ítems (ACCIDENTABILIDAD + AUSENTISMO + PRODUCCION), será el resultado del monto final para el BONO MINA, donde un 100% del bono obtendrá la cantidad vigente a esta fecha, según los cargos afectos a este beneficio.

Las ausencias por licencia médica, ejercicio proporcional del cargo o permisos justificados tendrán un pago proporcional a los días trabajados.

Para cumplimientos inferiores al 100%, el bono se calculará proporcionalmente, en base a la "regla de tres simple directa".

En caso que el nivel de cumplimiento de una o ambas variables de producción sea superior al 100%, el bono a pagar por dicha(s) variable(s) 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 alguna de las variables de producción por causas no imputables a los trabajadores, CMSG efectuará la(s) rebaja(s) de la(s) Meta(s) Mensual(es) respectiva(s) para efectos de recalcular los respectivos porcentajes de cumplimiento alcanzados 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 del programa de producción, cumplimiento alcanzado y cálculo de cada variable.

Incentivo Reducción de Costos.

Las partes acuerdan que si el costo promedio anual de la libra de cobre de faenas Talcuna/Tugal (C1 o costo caja) es menor que el costo promedio anual de la libra de cobre de faenas Talcuna/Tugal (C1 o costo caja) del año anterior, se modificará el monto del bono, aumentándolo en base a la regla de tres simple inversa, dividiendo el costo mayor por el costo menor, y multiplicando el resultado por el valor pagado por este bono el año anterior, con un tope de un 50% de aumento del valor del bono. Este incentivo aplica a todos los trabajadores que perciban el bono, cualquiera sea la mina o faena en que se desempeñe el trabajador.

Para estos efectos, en el mes de enero de cada año la Empresa entregará a los sindicatos la documentación respectiva que acredite el resultado del año anterior, y en el caso de corresponder el aumento del bono, procederá a la reliquidación del bono pagado en los doce meses del año anterior, pagando la diferencia resultante conjuntamente con las remuneraciones del mes de marzo. Sin embargo, para efectos del pago del impuesto a la renta de cada trabajador, se entenderá que el monto de la reliquidación se ha devengado en doceavos durante los doce meses del año anterior, procediéndose a la reliquidación de los impuestos e imposiciones previsionales correspondientes pagados en dicho período.

5.1.5 PERIODO DE CONTABILIZACION Y CIERRE DE MES:

Los ítems de ACCIDENTABILIDAD Y ASISTENCIA serán contabilizados para efectos de remuneraciones del mes en el período de tiempo comprendido entre el día 22 del mes anterior al 21 del mes en que se cursan las remuneraciones. Para el ítem de PRODUCCION, los valores considerados serán los del mes anterior al período de remuneraciones respectivo.

5.1.6 VARIABILIDAD:

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.

5.2 BONO POR METRO

5.2.1 CARGOS AFECTOS:

Los Operadores y Ayudantes de equipos de perforación perciben un BONO POR METRO.

CMSG mantendrá el actual valor al 100% del Bono por Metro, según los cargos afectos a este beneficio.

5.2.2 CARGOS EN REEMPLAZO:

En caso que un trabajador no afecto al Bono por Metro realice funciones de operador o ayudante y por su trabajo genere metros, éste movimiento debe ser informado por su jefatura directa, para el pago proporcional del BONO POR METRO, además de firmar anexo de contrato de reemplazo, dando aviso a Recursos Humanos y entregando Derecho a saber (D.A.S.). De no cumplirse estos requisitos Recursos Humanos no generará el pago correspondiente.

5.2.3 VALORES UNITARIOS POR METRO:

Se establecen los siguientes precios para el pago del bono por metro:

| CARGO | VALOR POR METRO |
|---|-----------------------------------|
| OPERADOR EQUIPO PERFORACION y nueve pesos) (SUPERFICIE Y SUBTERRANEA) | \$1.239.- (mil doscientos treinta |
| AYUDANTE EQUIPO PERFORACION 1 tres pesos) (SUPERFICIE Y SUBTERRANEA) | \$743.- (setecientos cuarenta y |
| AYUDANTE EQUIPO PERFORACION 2 y siete pesos) (SUPERFICIE Y SUBTERRANEA) | \$497.- (cuatrocientos noventa |

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.

Incentivo Reducción de Costos.

Las partes acuerdan que si el costo promedio anual de la libra de cobre de faenas Talcuna/Tugal (C1 o costo caja) es menor que el costo promedio anual de la libra de cobre de faenas Talcuna/Tugal (C1 o costo caja) del año anterior, se modificará el monto del bono, aumentándolo en base a la regla de tres simple inversa, dividiendo el costo mayor por el costo menor, y multiplicando el resultado por el valor pagado por este bono el año anterior, con un tope de un 50% de aumento del valor del bono. Este incentivo aplica a todos los trabajadores que perciban el bono, cualquiera sea la mina o faena en que se desempeñe el trabajador.

Para estos efectos, en el mes de enero de cada año la Empresa entregará a los sindicatos la documentación respectiva que acredite el resultado del año anterior, y en el caso de corresponder el aumento del bono, procederá a la reliquidación del bono pagado en los doce meses del año anterior, pagando la diferencia resultante conjuntamente con las remuneraciones del mes de marzo. Sin embargo, para efectos del pago del impuesto a la renta de cada trabajador, se entenderá que el monto de la reliquidación se ha devengado en doceavos durante los doce meses

del año anterior, procediéndose a la reliquidación de los impuestos e imposiciones previsionales correspondientes pagados en dicho período.

5.2.4 PERIODO DE CONTABILIZACION Y CIERRE DE MES

Los ítems de ASISTENCIA y METROS serán contabilizados para efectos de remuneraciones del mes en el período de tiempo comprendido entre el día 22 del mes anterior al 21 del mes en que se cursan las remuneraciones.

5.2.5 VARIABILIDAD:

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 que será utilizada para desarrollar los trabajos de perforación, nuevos procedimientos de extracción, cambios en los requerimientos de producción, entre otros.

5.2.6 SANCIONES POR INASISTENCIAS:

Se descontará el equivalente a 15 METROS por cada día que no se trabaje con ocasión de inasistencias injustificadas (fallas).

5.2.7 COMPENSACION POR TIEMPOS DE ESPERA O STAND BY:

No se considerarán perjuicio para los trabajos de operación de perforación la no realización de metros de sondaje por conceptos de *stand by* (*tiempos de espera*), por ser propios de la naturaleza del trabajo y condiciones actuales de la Compañía.

5.3 BONO PRODUCCION PLANTA

5.3.1 MONTO Y CARGOS AFECTOS:

Los trabajadores parte del presente Contrato Colectivo y que se desempeñan en Operaciones Planta, Mantenimiento Planta y Bodega, perciben un BONO PRODUCCIÓN PLANTA, cuyo valor es variable en función del cumplimiento de los ítems de accidentabilidad, ausentismo y programa de producción. El cumplimiento de estos tres ítems arroja el monto a pagar del Bono Producción Planta al 100%, y cuyo valor depende del área y cargo en que actualmente desempeña cada trabajador.

CMSG mantendrá el actual valor al 100% del Bono Producción Planta, cuyo valor es de \$165.017.-, \$115.776 y \$57.756.-, según los cargos afectos a este beneficio.

5.3.2 CARGOS EN REEMPLAZO:

En caso que un trabajador no afecto al Bono Producción Planta realice funciones en operaciones planta, éste movimiento debe ser informado por su jefatura directa, además de firmar anexo de contrato de reemplazo, dando aviso a Recursos Humanos y entregando Derecho a saber (D.A.S.). De no cumplirse estos requisitos Recursos Humanos no generará el pago correspondiente.

5.3.3 BASE DE CALCULO:

La base de cálculo para el BONO PRODUCCION PLANTA es la siguiente:

Las ponderaciones del bono de producción tendrán los siguientes porcentajes:

| ITEM | % AFECTO |
|---|-----------------|
| ACCIDENTABILIDAD | 30 |
| AUSENTISMO | 30 |
| TONELADAS DE MINERAL BENEFICIADO | 20 |
| RECUPERACION METALURGICA | 20 |

Los ítems de ACCIDENTABILIDAD y AUSENTISMO tendrán una ponderación total según su % asignado, otorgando un 100% de este porcentaje si se cumple la no accidentabilidad del trabajador y una óptima asistencia respectivamente, caso contrario un 0% para ambos ítems.

El programa de producción se divide en dos ítems (toneladas de mineral beneficiado / programa de recuperación metalúrgica), relacionados a las metas mensuales que establezca la superintendencia de planta talcuna conforme al presupuesto elaborado por la empresa.

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.

5.3.4 DEFINICIONES:

Toneladas de mineral beneficiado: Se refiere al mineral beneficiado en molienda flotación de planta Talcuna, pesados en pesómetros alimentación molinos.

Programa recuperación metalúrgica: Se refiere al balance físico obtenido por leyes de laboratorio y pesaje en romana de los concentrados.

El total de los cuatro ítems, será el resultado del monto final para el BONO PRODUCCION PLANTA, donde un 100% del bono obtendrá la cantidad vigente a esta fecha, según los cargos afectos a este beneficio.

Las ausencias por licencia médica, ejercicio proporcional del cargo o permisos justificados tendrán un pago proporcional a los días trabajados.

Para cumplimientos inferiores al 100%, el bono se calculará proporcionalmente, en base a la “regla de tres simple directa”.

En caso que el nivel de cumplimiento de una o ambas variables de producción sea superior al 100%, el bono a pagar por dicha(s) variable(s) 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 alguna de las variables de producción por causas no imputables a los trabajadores, CMSG efectuará la(s) rebaja(s) de la(s) Meta(s) Mensual(es) respectiva(s) para efectos de recalcular los respectivos porcentajes de cumplimiento alcanzados 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 del programa de producción, cumplimiento alcanzado y cálculo de cada variable.

Incentivo Reducción de Costos.

Las partes acuerdan que si el costo promedio anual de la libra de cobre de faenas Talcuna/Tugal (C1 o costo caja) es menor que el costo promedio anual de la libra de cobre de faenas Talcuna/Tugal (C1 o costo caja) del año anterior, se modificará el monto del bono, aumentándolo en base a la regla de tres simple inversa,

dividiendo el costo mayor por el costo menor, y multiplicando el resultado por el valor pagado por este bono el año anterior, con un tope de un 50% de aumento del valor del bono.

Para estos efectos, en el mes de enero de cada año la Empresa entregará a los sindicatos la documentación respectiva que acredite el resultado del año anterior, y en el caso de corresponder el aumento del bono, procederá a la reliquidación del bono pagado en los doce meses del año anterior, pagando la diferencia resultante conjuntamente con las remuneraciones del mes de marzo. Sin embargo, para efectos del pago del impuesto a la renta de cada trabajador, se entenderá que el monto de la reliquidación se ha devengado en doceavos durante los doce meses del año anterior, procediéndose a la reliquidación de los impuestos e imposiciones previsionales correspondientes pagados en dicho período.

5.3.5 PERIODO DE CONTABILIZACION Y CIERRE DE MES:

Los ítems de ACCIDENTABILIDAD y ASISTENCIA serán contabilizados para efectos de remuneraciones del mes en el período de tiempo comprendido entre el día 22 del mes anterior al 21 del mes en que se cursan las remuneraciones.

Respecto de los ítems TONELADAS DE MINERAL BENEFICIADO / PROGRAMA DE RECUPERACION METALURGICA, debido al plazo que exige el proceso de remuneraciones, se establece que la información procesada corresponderá a la generada con 1 mes vencido, es decir, ejemplo: la información generada en agosto se pagará en la liquidación de septiembre.

5.3.6 VARIABILIDAD:

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 de producción, entre otros.

5.4 BONO POR METRO DTH Y RC

5.4.1 CARGOS AFECTOS:

Los Operadores y Ayudantes de equipos de perforación (DTH / RC) perciben un BONO POR METRO.

CMSG mantendrá el actual valor al 100% del Bono por Metro DTH / RC, según los cargos afectos a este beneficio.

5.4.1 CARGOS EN REEMPLAZO:

En caso que un trabajador no afecto al Bono por Metro DTH / RC realice funciones de operador o ayudante DTH / RC, y por su trabajo genere metros, este movimiento debe ser firmado por su jefatura directa, para el pago proporcional del BONO POR METRO DTH / RC, además de firmar anexo de contrato de reemplazo, dando aviso a Recursos Humanos y entregando Derecho a Saber (DAS). De no cumplirse estos requisitos Recursos Humanos no generará el pago correspondiente.

5.4.2 VALORES UNITARIOS POR METRO:

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

- OPERADOR EQUIPO PERFORACION (DTH / RC): \$598.- (quinientos noventa y ocho pesos).
- AYUDANTE EQUIPO PERFORACION (DTH / RC): \$535.- (quinientos treinta y cinco pesos).

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.

Incentivo Reducción de Costos.

Las partes acuerdan que si el costo promedio anual de la libra de cobre de faenas Talcuna/Tugal (C1 o costo caja) es menor que el costo promedio anual de la libra de cobre de faenas Talcuna/Tugal (C1 o costo caja) del año anterior, se modificará el monto del bono, aumentándolo en base a la regla de tres simple inversa, dividiendo el costo mayor por el costo menor, y multiplicando el resultado por el valor pagado por este bono el año anterior, con un tope de un 50% de aumento del valor del bono. Este incentivo aplica a todos los trabajadores que perciban el bono, cualquiera sea la mina o faena en que se desempeñe el trabajador.

Para estos efectos, en el mes de enero de cada año la Empresa entregará a los sindicatos la documentación respectiva que acredite el resultado del año anterior, y en el caso de corresponder el aumento del bono, procederá a la reliquidación del bono pagado en los doce meses del año anterior, pagando la diferencia resultante conjuntamente con las remuneraciones del mes de marzo. Sin embargo, para efectos del pago del impuesto a la renta de cada trabajador, se entenderá que el monto de la reliquidación se ha devengado en doceavos durante los doce meses del año anterior, procediéndose a la reliquidación de los impuestos e imposiciones previsionales correspondientes pagados en dicho período.

5.4.3 PERIODO DE CONTABILIZACION Y CIERRE DE MES

Los ítems de ASISTENCIA y METROS PERFORADOS serán contabilizados para efectos de remuneraciones del mes en el periodo de tiempo comprendido entre el día 22 del mes anterior hasta el 21 del mes en que se cursan las remuneraciones.

5.4.5 VARIABILIDAD

El bono será esencialmente variable y podrá ser modificado de común acuerdo por las partes con ocasión de cambios en la maquinaria según el rendimiento de diseño que será utilizada para desarrollar los trabajos de perforación, nuevos procedimientos de extracción/perforación, cambios en los requerimientos y programas de producción, entre otros.

5.4.6 SANCIONES POR INASISTENCIAS

Se descontará el equivalente a 15 METROS, por cada día que no se trabaje con ocasión de inasistencias injustificadas (fallas).

5.4.7 COMPENSACION POR TIEMPO DE ESPERA O STAND BY:

No se considerarán perjuicio para los trabajos de operación de perforación la no realización de metros de sondaje por conceptos de *stand by* (*tiempos de espera*), por ser propios de la naturaleza del trabajo y condiciones actuales de la Compañía.

5.4.8 BONO ANUAL DE PRODUCCION COBRE FINO EQUIVALENTE

Todos los trabajadores afectos al presente contrato colectivo percibirán un Bono Anual de Producción cuando se alcance la meta anual de producción de cobre fino contenida en el Budget o Presupuesto Anual de Producción, ascendente a la suma de \$400.000.-, el que se pagará en el mes de enero del año siguiente.

Para el caso de los años 2017 y 2019, el Bono se pagará proporcionalmente a los meses de vigencia del presente contrato colectivo.

Para efectos de calcular el cumplimiento de la meta anual de cobre fino, la producción de oro y de plata se transformará en toneladas equivalentes de cobre fino en razón la relación de precio existente entre el oro y el cobre, y entre la plata y el cobre, según valores promedio anual de la Bolsa de Metales de Londres.

En caso de que no se alcanzare la Meta Anual de Producción por causas no imputables a los trabajadores, CMSG efectuará la respectiva rebaja de la Meta Anual para efectos de calcular el porcentaje de cumplimiento alcanzado.

6. SEXTO: 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.

7. SEPTIMO: 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.

8.- OCTAVO: 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.

9. NOVENO: 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.

10. DECIMO: 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.

11. DECIMO PRIMERO: TRABAJO 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.

12. DECIMO SEGUNDO: 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.

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 jubilar (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.

13. DECIMO TERCERO: 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:

| AÑOS | VALOR |
|-------------|--------------|
| 5 | \$57.888 |
| 10 | \$115.776 |
| 15 | \$173.665 |
| 20 | \$231.553 |
| 25 | \$289.441 |
| 30 | \$347.329 |

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.

14. DECIMO CUARTO: 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.

15. DECIMO QUINTO: 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.

16. DECIMO 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.

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.

17. DECIMO SEPTIMO: 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.

18. DECIMO OCTAVO: 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.

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.

19. DECIMO NOVENO: 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 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 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.

20. VIGESIMO: 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.

21. VIGESIMO PRIMERO: SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD

La empresa contratará y mantendrá vigente con una empresa aseguradora, un seguro complementario del salud, adicional al plan de Isapre o Fonasa que posea el trabajador.

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 de la prima de este seguro no podrá exceder de \$15.000.- mensuales por trabajador, y será pagado en un 80% por CMSG y en un 20% por el trabajador, a contar de la entrada en vigencia del presente contrato colectivo. 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.

22. VIGESIMO SEGUNDO: 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.

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.

23. VIGESIMO TERCERO: 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 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.

24. VIGESIMO CUARTO: MOVILIZACION Y ASIGNACIONES DE COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN

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 los sindicatos.

CMSG continuará pagando a aquellos trabajadores de las localidades de: Altovalsol, Las Rojas, Calera, Gualiguaica, San Isidro (esta última perteneciente a Vicuña), Romero, Alfalfare, Pan de Azúcar, Huachalalume, Pelicano, Algarrobito, El Molle, El Tambo, Coquimbito, Ceres, Bellavista, Quebrada Talca y las demás que las partes acordaren, la 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 segunda de este Contrato y es calculada exclusivamente en proporcionalidad a los días efectivamente trabajados.

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

25. VIGESIMO QUINTO: HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

26. VIGESIMO SEXTO: 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.

27. VIGESIMO SEPTIMO: 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 detallar en Anexos N° 2 Y 3 de este documento.

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, proporcionara 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.

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

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: 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.

32. TRIGESIMO SEGUNDO: SERVICIO DE LAVANDERIA

CMSG proporcionará un servicio de lavandería industrial para efectos del lavado de la ropa de trabajo.

33. TRIGESIMO TERCERO: 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.

34. TRIGÉSIMO CUARTO: 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

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

35. TRIGESIMNO QUINTO: 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.

36. TRIGESIMO SEXTO: APOORTE ANIVERSARIO SINDICATOS

CMSG hará un aporte anual en dinero de \$548.751.-, entregados como aporte a cada uno de los sindicatos un mes antes de su respectivo aniversario. Este aporte contemplará además movilización de acercamiento al lugar del evento cubriendo sectores céntricos tales como Plaza de Abastos en La Serena y Plaza de Las Américas en Coquimbo.

37. TRIGESIMO SEPTIMO: 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.

Arnoldo Díaz Guerrero
Presidente

Cristián Castillo Paredes
Presidente

Luis Rojas Alvarado
Tesorero

Erick Cisterna Marambio
Tesorero

Gabriel Payacán Bravo
Secretario

Luis Piñones Hidalgo
Secretario

p.p. Sindicato N° 1

p.p. Sindicato N° 2

.....
p.p. Compañía Minera San Gerónimo

ANEXO N°1

SOCIOS SINDICATO N° 1

| N° | NOMBRE |
|-----------|------------------------------------|
| 1 | ACEVEDO MUÑOZ ALFREDO ALBERTO |
| 2 | AGUILERA BERENGUELA GUSTAVO |
| 3 | ALCAYAGA OLGUIN JUAN CARLOS |
| 4 | ALEGRIA ALFARO JORGE |
| 5 | ALVAREZ CORTES PATRICIO ALEJNDRO |
| 6 | ANACONA CARLE JUAN ALFREDO |
| 7 | ARACENA ALCAYAGA EDMUNDO RIGOBERTO |
| 8 | ARAYA CORTES ENRIQUE LIONEL |
| 9 | AVALOS CRISTI CARLOS DANILO |
| 10 | BALCAZAR OSSANDON JAIME GUSTAVO |
| 11 | BARRAZA CIFUENTES DIEGO ESTEBAN |
| 12 | BARRAZA COBS ROBINSON |
| 13 | BARRERA BRAVO ROLANDO ANDRES |
| 14 | BARRIOS SOTO RAMIRO DEL ROSARIO |
| 15 | BERNAL CARDENAS MARIO SEGUNDO |
| 16 | CABRERA CASTRO JORGE ANDRES |
| 17 | CABRERA CASTRO SEBASTIAN ANDRES |
| 18 | CALDERON RAMIREZ SERGIO |
| 19 | CAMPAÑA ROJAS FRANCISCO |
| 20 | CARRASCO ASTORGA JONATHAN ALBERTO |
| 21 | CARVAJAL ARAYA GEOVANNI |
| 22 | CARVAJAL SILVA MAURICIO ALEJANDRO |
| 23 | CARVAJAL SILVA MAURICIO ALEJANDRO |

| | |
|----|---------------------------------------|
| 24 | CASTILLO CASTILLO HECTOR DEL TRANSITO |
| 25 | CASTILLO ENCINA ANDRES |
| 26 | CASTILLO GUAMAN CRISTIAN ALEJANDRO |
| 27 | CASTILLO VILLALOBOS RUBEN ALONSO |
| 28 | CASTRO CASTRO FELIPE IGNACIO |
| 29 | CASTRO MERIÑO RONALD WILSON |
| 30 | COBS CORTES GERMAN GILBERTO |
| 31 | CONTRERAS ACEVEDO YONATAN ALEXIS |
| 32 | CONTRERAS ALVAREZ LORENZO ELEUTERIO |
| 33 | CONTRERAS CORTES NELSON ANTONIO |
| 34 | CONTRERAS GUERRERO ALEXIS OCTAVIO |
| 35 | CONTRERAS OLGUIN JUAN CARLOS |
| 36 | CONTRERAS OLGUIN MARIO HERMAN |
| 37 | CONTRERAS VEDIA JAVIER ANDRES |
| 38 | CONTRERAS VIVANCO PEDRO ENRIQUE |
| 39 | CORTES TORRES LUIS MANUEL |
| 40 | CORTES ACEVEDO GUILLERMO HERNAN |
| 41 | CORTES ACEVEDO JOSE MANUEL |
| 42 | CORTES CORTES JAVIER MAURICIO |
| 43 | CORTES PINTO AURA ASTELIA |
| 44 | CORTES PINTO JULIA PATRICIA |
| 45 | CORTES TELLO RICARDO SEGUNDO |
| 46 | CORTES VARGAS ROBERTO JAVIER |
| 47 | CORTES VELIZ ARNALDO ANDRES |
| 48 | CORTES VILLALOBOS HERMAN ALEJANDRO |
| 49 | CORTES VILLALOBOS JOSE MIGUEL |
| 50 | CRUZ ASTORGA DONALD HERNAN |

| | |
|----|---------------------------------------|
| 51 | DELGADO SEGURA MARCOS HUMBERTO |
| 52 | DIAZ CONTRERAS ERICK ANTONIO |
| 53 | DIAZ DIAZ LUIS HUMBERTO |
| 54 | DIAZ GUERRERO ARNOLDO RAUL |
| 55 | DIAZ HERNANDEZ JONATHAN HERNAN |
| 56 | DIAZ NAVEA FABIAN ALEXIS |
| 57 | DUBO HERRERA JOHN ESTEFANO |
| 58 | DUBO VIAL JOSE |
| 59 | DURAN CASTILLO OSCAR ORLANDO |
| 60 | DURAN CORTES FRANCISCO JOSE |
| 61 | ESPINOZA CORTES CARLOS GILBERTO |
| 62 | ESPINOZA ESPINOZA JOSE LUIS |
| 63 | ESPINOZA ESPINOZA MARIO ENRIQUE |
| 64 | ESPINOZA VEGA ELIAS FERNANDO |
| 65 | ESPINOZA ZEPEDA ALAN EDUARDO |
| 66 | FAJARDO NAVARRO DANIEL ANDRES |
| 67 | FLORES CORAIL JORGE CRISTIAN |
| 68 | FLORES OVEDO ALEJANDRO ALEXIS |
| 69 | GALLARDO MORALES RODRIGO ANDRES |
| 70 | GALLEGUILLLOS ARAYA ROBERTO ROBERTO |
| 71 | GALLEGUILLLOS GODOY GLORIA DEL CARMEN |
| 72 | GALLEGUILLLOS ILLANES ROBERTO ALFREDO |
| 73 | GALLEGUILLLOS SALINAS LUIS AGUSTIN |
| 74 | GALVEZ TORRES OSCAR |
| 75 | GARCIA CASTILLO TERESA BELEN |
| 76 | GARCIA CORTES JAIME ENRIQUE |
| 77 | GARROTE VARGAS NICOLAS |

| | |
|-----|--|
| 78 | GODOY MUNIZAGA DIEGO ANIBAL |
| 79 | GODOY SANTANDER EDUAR ANTONIO |
| 80 | GONZALES CONTULIANO HUGO ORLANDO |
| 81 | GONZALEZ CONTRERAS MANUEL GREGORIO |
| 82 | GONZALEZ GODOY SILVANA HELENA |
| 83 | GONZALEZ TORRES BERNARDO ANDRES |
| 84 | GRANDON JAIME CARLOS GUILLERMO |
| 85 | GUAMAN SALAS JUAN ALBERTO |
| 86 | GUERRA CHAÑAMPA BERNARDO EMILIO |
| 87 | GUERRA DIAZ FELIPE ALEJANDRO |
| 88 | GUERRERO CORTES JOSE PATRICIO |
| 89 | HERNANDEZ MUÑOZ ALEJANDRO |
| 90 | HERRERA CARION CLAUDIO ANDRES |
| 91 | HERRERA CARION MIGUEL |
| 92 | HERRERA CARMONA NIBALDO DE LOS ANGELES |
| 93 | HUENCHUÑIR DIAZ ANDRES SEBASTIAN |
| 94 | HUERTA MORYS JONNY ENRIQUE |
| 95 | IRIARTE PERALTA RAUL |
| 96 | JAIME PIZARRO JORGE ANDRES |
| 97 | JIMENEZ CORTES ROBERTO DAVID |
| 98 | LAZCANO ARIAS LUIS PATRICIO |
| 99 | LEYTON RIVAS JUAN |
| 100 | LORCA GUTIERREZ CESAR JOSE |
| 101 | MARIN MUÑOZ LUIS ABELARDO |
| 102 | MARIN PIZARRO JESUS LEONARDO |
| 103 | MARIN PIZARRO JUAN MARCELO |
| 104 | MARIN TAPIA EMILIO ALFREDO |

| | |
|-----|---------------------------------|
| 105 | MARIN VELIZ CAMILO ENRIQUE |
| 106 | MARTINEZ VEGA LEANDRO PATRICIO |
| 107 | MILES GODOY MONICA ELIZABETH |
| 108 | MIRANDA RODRIGUEZ VICTOR |
| 109 | MONARDEZ TELLO JUAN RODOLFO |
| 110 | MORENO GONZALEZ OMAR ANTONIO |
| 111 | MUÑOZ PALMA ALEJANDRO ANDRES |
| 112 | MUÑOZ PINILLA LUIS ALBERTO |
| 113 | NUÑEZ FLORES MANUEL JESUS |
| 114 | OCARANZA ROCO CARLOS ABRAHAM |
| 115 | ODGER OLIVARES GUIDO ALBERTO |
| 116 | ORTIZ ROJAS RUBEN ANTONIO |
| 117 | PALMA YAÑEZ CLAUDIO |
| 118 | PASTEN GUERRERO GALINDO ANTONIO |
| 119 | PAYACAN BRAVO GABRIEL EDUARDO |
| 120 | PEREZ ABBOTT PATRICIO ANDRES |
| 121 | PINO ALVARADO MARIO OSVALDO |
| 122 | PINTO CORTES ANDRES ALBERTO |
| 123 | PINTO MERIÑO JULIO ARNOLDO |
| 124 | PIZARRO RODRIGUEZ RAUL ALFREDO |
| 125 | PONCE TAPIA MANUEL HECTOR |
| 126 | PORRAS PUEBLA JOSE ANTONIO |
| 127 | PORTILLA CASTRO ELEAZAR FELIPE |
| 128 | PORTILLA CASTRO RICHARD ALBERTO |
| 129 | POZO BRUNA MAURICIO PATRICIO |
| 130 | POZO ORTIZ MARIO HERNAN |
| 131 | RAMOS CASTRO JULIO MAURICIO |

| | |
|-----|--------------------------------------|
| 132 | RAMOS DIAZ JULIO SEGUNDO |
| 133 | RAMOS FLORES MANUEL ANGEL |
| 134 | RAMOS SILVA CARLOS ALBERTO |
| 135 | RAMOS VILLARROEL HUMBERTO ANDRES |
| 136 | RAMOS VILLARROEL MARCELO ALEJANDRO |
| 137 | RECABARREN CACERES RODOLFO ANTONIO |
| 138 | RIQUELME JAIME MICHAEL EDGARDO |
| 139 | RIVERA GENERAL CARLOS RIGOBERTO |
| 140 | ROBLES PALLERO FRANCISCO JAVIER |
| 141 | RODRIGUEZ ZAMORA CARLOS HERNAN |
| 142 | ROJAS ALVARADO LUIS ALEJANDRO |
| 143 | ROJAS CONTRERAS IVAN ENRIQUE |
| 144 | ROJAS GALLARDO JUAN ENRIQUE |
| 145 | ROJAS JOPIA DIEGO ALEJANDRO |
| 146 | ROJAS SANTANDER JEANS DANIEL |
| 147 | ROJAS TAPIA MANUEL ANTONIO |
| 148 | ROJAS VILLARROEL ALVARO ALFREDO |
| 149 | ROJO JORQUERA RENE ANTONIO |
| 150 | ROMERO SASSO JAVIER ALEXIS |
| 151 | SANCHEZ NAVARRO JOSE LUIS |
| 152 | SANTANDER CONTRERAS HECTOR ALEJANDRO |
| 153 | SANTANDER SANTANDER EDUARDO ENRIQUE |
| 154 | SANTANDER TRUJILLO DANILO |
| 155 | SUAREZ NEGRETE SEBASTIAN IGNACIO |
| 156 | TABILO GALVEZ LUIS ALEJANDRO |
| 157 | TAPIA ROJAS ANTONIO DEL CARMEN |
| 158 | TAPIA TAPIA ERNESTO PATRICIO |

| | |
|-----|--------------------------------------|
| 159 | TAPIA TAPIA MAURICIO NIBALDO |
| 160 | TAPIA VELAZCO GUILLERMO ANTONIO |
| 161 | TELLO ROJAS ALEX ROBINSON |
| 162 | TORO CONTRERAS LUIS ENRIQUE |
| 163 | TORO CONTRERAS ORLANDO HIGINIO |
| 164 | TORRES CORTES JORGE JAVIER |
| 165 | VALDIVIA ALCAYAGA MAURICIO ARIEL |
| 166 | VALDIVIA DIAZ ALDO RENE |
| 167 | VALDIVIA VARELA JONATHAN ALEXIS |
| 168 | VALENCIA ACEVEDO DARIO ANTONIO |
| 169 | VALENZUELA BORQUEZ FRANCISCO ROMELIO |
| 170 | VARAS FIGUEROA CRISTIAN PATRICIO |
| 171 | VARGAS FLORES LUIS MARIO |
| 172 | VARGAS LOPEZ MATIAS FERNADO BORIS |
| 173 | VARGAS MERCADO HECTOR |
| 174 | VARGAS ROJAS LUIS ALEXIS |
| 175 | VEGA FLORES MANUEL ENRIQUE |
| 176 | VELASCO ROJAS BLADIMIR FRANCISCO |
| 177 | VELIZ CASTILLO MAURICIO ANDRES |
| 178 | VERGARA ARAYA CARLOS MAURICIO |
| 179 | VIGORENA ROCO CARLOS ALBERTO |
| 180 | VILLALOBOS VARGAS EDUARDO ANDRES |
| 181 | YÑEZ ORTIZ DARIS ENRIQUE |
| 182 | YÑEZ YÑEZ PEDRO ENRIQUE |
| 183 | ZAES AVILA HECTOR JAVIER |
| 184 | ZAPIAIN CONTRERAS MARIO MOISES |
| 185 | ZARATE ANGEL IVAN PATRICIO |

Proyecto de Contrato Colectivo Sindicatos N° 1 y N° 2 de Trabajadores CMSG

| | |
|-----|-----------------------------------|
| 186 | ZEPEDA CASTILLO EDGARDO RIGOBERTO |
| 187 | ZEPEDA GODOY ADAN ANTONIO |

SOCIOS SINDICATO N°2

| N° | NOMBRE |
|----|--|
| 1 | ACUÑA DIAZ OSVALDO GUILLERMO |
| 2 | AGUILERA PULGAR RONY ESTEFANO |
| 3 | AGUIRRE VARAS CHARLES (en blanco) |
| 4 | ALANIS PIZARRO ALBERTO DANIEL |
| 5 | ALFARO MUÑOZ JORGE AMABLE |
| 6 | ALGARILLA (en blanco) ROLANDO JAVIER |
| 7 | ALVARADO TORRES FRANCISCO GERARDO |
| 8 | ALVAREZ IBAÑEZ CAMILA FERNANDA |
| 9 | ALVAREZ TORRES ALEXIS WLADIMIR |
| 10 | ALVAREZ TORRES NELSON ALEJANDRO |
| 11 | ALZAMORA VALDIVIA CARLOS ENRIQUE |
| 12 | ANTIQUERA CONTRERAS JUAN CARLOS |
| 13 | AQUEA BARRAZA CARLOS HUMBERTO |
| 14 | ARANCIBIA ASTORGA HECTOR FABIAN |
| 15 | ARANIBA ALVAREZ FLORENTINO ELISEO |
| 16 | ARAYA CIFUENTES FRANCO ALEXANDER |
| 17 | ARAYA LEGER JOHN LINO |
| 18 | ARAYA PIZARRO HERMAN EXEQUIEL |
| 19 | ARAYA SALINAS ISMAEL EDUARDO |
| 20 | ARAYA SALINAS OSCAR SMITH |
| 21 | ARAYA TORRES GUIDO ALEJANDRO |
| 22 | ARELLANO TOROCO PABLO ANDRES |
| 23 | ARQUEROS RAMIREZ ERNESTO (en blanco) |
| 24 | ARRIAGADA JERALDO RAFAEL YORDANO |
| 25 | BARRAZA CARVAJAL HORACIO ANTONIO |
| 26 | BONILLA ARAYA JOHNNY EFRAÍN |
| 27 | BRUNA SEURA LUIS BERNARDO |
| 28 | BUSTAMANTE GALLEGUILLOS RAUL SEBASTIAN |
| 29 | CALDERON FUENTES LUIS MARCELO |
| 30 | CAMPAÑA BERRIOS JOHN MICHAEL |
| 31 | CAMPOS ADAO ARTURO DEL TRANSITO |
| 32 | CAMPOS LOPEZ FEDERICO DANIEL |
| 33 | CAMUS FLORES WILSON IVAN |
| 34 | CARDENAS CARDENAS FRANCISCO ANTONIO |

| | |
|----|------------------------------------|
| 35 | CARMONA BARAHONA CARLOS ROBERTO |
| 36 | CARMONA SEURA EVELYN ALEXANDRA |
| 37 | CARVAJAL CARVAJAL JUAN MAURICIO |
| 38 | CASTILLO ARIAS LUIS ALEJANDRO |
| 39 | CASTILLO CARMONA LUIS EDUARDO |
| 40 | CASTILLO PAREDES CRISTIAN AARON |
| 41 | CASTILLO PASTEN ROBERTO CARLOS |
| 42 | CASTILLO VASQUEZ GUSTAVO ALBERTO |
| 43 | CASTRO RIVERA FLORENCIO JAVIER |
| 44 | CEPEDA VARGAS MAXIMILIANO ANDRES |
| 45 | CERDA RAMOS RODRIGO EDUARDO |
| 46 | CESPEDES ROJAS EDUARDO ALBERTO |
| 47 | CID CID OMAR ORLANDO |
| 48 | CID OYARCE MARCELO OMAR |
| 49 | CISTERNAS MARAMBIO ERICK MANUEL |
| 50 | CLAVERIA CALDERON JONATHAN RUBEN |
| 51 | CLAVIJO MORALES RODOLFO VALENTINO |
| 52 | CODOCEO LOPEZ SAMUEL ELIAS |
| 53 | CODOCEO OLIVARES KEVIN ALEJANDRO |
| 54 | CONTRERAS GONZALEZ FERNANDO ANDRES |
| 55 | CONTRERAS LEYTON ALFONSO GALVARINO |
| 56 | CORTES TAPIA HERMAN IVAN |
| 57 | CORTES CASTILLO CARLA LUCIA |
| 58 | CORTES CHEPILLO SEGUNDO GERMAN |
| 59 | CORTES GALLARDO JOSE ANDRES |
| 60 | CORTES PASTEN JULIA ISABEL |
| 61 | CORTES PIZARRO GUILLERMO ALEJANDRO |
| 62 | CORTES ROCO JORGE EDGARDO |
| 63 | CORTES ZARRICUETA JORGE ALFREDO |
| 64 | COUSSY RIVERA ALEXSEIS WLADIMIR |
| 65 | COX ANGEL ANTONIO FERNANDO |
| 66 | CUELLO ROMERO ROBERTO JAVIER |
| 67 | DINAMARCA ARDILES RODRIGO ANDRES |
| 68 | DIAZ CIFUENTES RENE MAURICIO |
| 69 | DIAZ CONTRERAS MAURICIO SEBASTIAN |
| 70 | DIAZ GUERRA JUAN CARLOS |
| 71 | DINAMARCA DINAMARCA DANILO SEGUNDO |
| 72 | ERICES MEDINA JOSE EUSEBIO |
| 73 | ESCOBAR CISTERNAS JUAN FREDY |
| 74 | ESPEJO DIAZ VICENTE ISAIAS |

| | |
|-----|---------------------------------------|
| 75 | ESPINDOLA ARAYA ALVARO ALEJANDRO |
| 76 | FLORES CAIMANQUE LUIS ANTONIO |
| 77 | FLORES ROCO JUAN BAUTISTA |
| 78 | FUENTES ALCAYAGA ALEJANDRO ENRIQUE |
| 79 | FUENTES ARAYA MARIO FRANCISCO |
| 80 | FUENTES PEÑA LUIS ANTONIO |
| 81 | GALAZ CARMONA HECTOR ALEJANDRO |
| 82 | GALVEZ CANIVILO PATRICIO ANTONIO |
| 83 | GARCIA GALLEGUILLLOS CARLOS ALEJANDRO |
| 84 | GARCIA SENTIS CARLOS (en blanco) |
| 85 | GARROTE VARGAS JORGE EDUARDO |
| 86 | GODOY GUERRERO RIGOBERTO JULIO |
| 87 | GONZALEZ ARAYA RENE GUILLERMO |
| 88 | GONZÁLEZ CARREÑO ALCIDES ENRIQUE |
| 89 | GONZALEZ DELGADO JANO ERNESTO |
| 90 | GONZALEZ ESPEJO JAIME ERNESTO |
| 91 | GONZALEZ LEIVA FRANCISCO JAVIER |
| 92 | GUAJARDO MELO CARLOS ALBERTO |
| 93 | GUAMAN BRAVO JOHNNY FRANCISCO |
| 94 | GUERRERO CIFUENTES CRISTIAN MARCELO |
| 95 | GUERRERO GUERRERO ALFREDO ROGELIO |
| 96 | GUERRERO PEREZ JUAN PATRICIO |
| 97 | GUTIERREZ GONZALEZ EDUARDO PATRICIO |
| 98 | GUTIERREZ ROJAS MARIO FERNANDO JHU |
| 99 | GUZMAN GUZMAN MIGUEL EDUARDO |
| 100 | GUZMAN MUÑOZ ARNALDO CESAR |
| 101 | HENRIQUEZ FERNANDEZ NELSON MARCELO |
| 102 | HEREDIA BOLTA NELSON GABRIEL |
| 103 | HIDALGO ENCALADA PABLO RUBEN |
| 104 | HIDALGO RODRIGUEZ FARID HUGO |
| 105 | IBACACHE OLMOS RAUL ALFONSO |
| 106 | JABRE RODRIGUEZ RAUL ANTONIO |
| 107 | JAIME GODOY HUGO FABIAN |
| 108 | JERALDO PEREZ MARIEL ALFONSO |
| 109 | JIMÉNEZ BARRERA LUIS ALBERTO |
| 110 | JIMENEZ ROJAS JOSE FERNANDO |
| 111 | JIMÉNEZ TORO EMERSON SEBASTIÁN |
| 112 | JOFRE AGUILERA JUAN |
| 113 | JOFRE PEREZ MARIO ANDRES |
| 114 | JULIO JULIO BENITO ABEL |

Proyecto de Contrato Colectivo Sindicatos N° 1 y N° 2 de Trabajadores CMSG

| | |
|-----|--------------------------------------|
| 115 | JULIO MARIN JUAN MANUEL |
| 116 | LAMAS ESPEJO JOSE MANUEL |
| 117 | LANDAETA MANRIQUEZ LUIS ALEJANDRO |
| 118 | LEON CADIZ ISABEL ALEJANDRA |
| 119 | LEYTON CORTES JORDAN ESTEBAN |
| 120 | LOPEZ LISERA FELIPE ALEXIS |
| 121 | LOPEZ LIZARDI ROBERTH ALEJANDRO |
| 122 | LOPEZ OLIVARES GASTON ALBERTO |
| 123 | MACIAS CAAMAÑO CLAUDIA ANDREA |
| 124 | MAC-KAY COLLAO MAURICIO YAIR |
| 125 | MARAMBIO MUÑOZ ERWIN GIANCARLO |
| 126 | MARQUEZ ARDILES LUIS GUILLERMO |
| 127 | MENDEZ CORTES GONZALO RAMIRO |
| 128 | MENDEZ ZARRICUETA PEDRO RAMIRO |
| 129 | MENESES CORDOVEZ MARIO AVELINO |
| 130 | MIRANDA GODOY CARLOS ADRIAN |
| 131 | MIRANDA VARGAS MEREDITH NICOLE |
| 132 | MOELLER AGUILERA JOHAN KEVIN |
| 133 | MOLINA JORQUERA NICOLAS GERARDO |
| 134 | MOLINA MOLINA LUIS HUMBERTO |
| 135 | MOLINA MOYANO JOHNNY ANTONIO |
| 136 | MOLINA OTAROLA CRISTIAN ALEJANDRO |
| 137 | MONARDEZ ROJAS ANGELO ADOLFO |
| 138 | MONTENEGRO SEGOVIA RUDELIO ALEJANDRO |
| 139 | MUÑOZ GARCIA CRISTIAN ANDRES |
| 140 | MUÑOZ ORTIZ JORGE ENRIQUE |
| 141 | MUÑOZ PINILLA LUIS ALBERTO |
| 142 | MUÑOZ PIZARRO EDUARDO ANDRES |
| 143 | MUÑOZ VARGAS ROMAN ABEL |
| 144 | NARRIA TAPIA CRISTIAN RODRIGO |
| 145 | NUÑEZ FLORES MARITZA VALESCA |
| 146 | NUÑEZ VILLALOBOS GEYSSON IVAN |
| 147 | OCARANZA SANDOVAL PAULINA ROSA |
| 148 | OGALDE ROJAS LILY MARCELA |
| 149 | OJEDA BARRAZA JORGE ANDRES |
| 150 | OLIVARES CASTRO LUIS DARIO |
| 151 | OLIVARES DIAZ HECTOR ANDRES |
| 152 | ORTIZ SALINAS WLADIMIR |
| 153 | ORTIZ MUÑOZ ROBINSON EMILIO |
| 154 | PARADA OLIVA FREDY ALEJANDRO |

Proyecto de Contrato Colectivo Sindicatos N° 1 y N° 2 de Trabajadores CMSG

| | |
|-----|--|
| 155 | PEDREROS GARCIA SEGUNDO (en blanco) |
| 156 | PEREZ CASTILLO RICARDO MAURICIO |
| 157 | PEREZ MUNOZ RICARDO ANTONIO |
| 158 | PINTO CARVAJAL SEBASTIAN ALEXIS |
| 159 | PIÑONES HIDALGO LUIS MIGUEL |
| 160 | PIZARRO COFRE RODRIGO ESTEBAN |
| 161 | PIZARRO CUEVAS JUAN MANUEL |
| 162 | PIZARRO GALLARDO JIMMY GONZALO |
| 163 | PIZARRO LAMAS DIEGO ALBERTO |
| 164 | PIZARRO RODRIGUEZ LUIS EDUARDO |
| 165 | PIZARRO VERA GONZALO ANDRES |
| 166 | PONCE PONCE PABLO RODRIGO |
| 167 | PORTILLA ALBURQUENQUE DANIEL HOMERO |
| 168 | PORTILLA RODRIGUEZ SEBASTIAN ALEJANDRO |
| 169 | RAMIRES ROJAS JUAN DIEGO |
| 170 | RAMOS ARAYA NICOLAS ANDRES |
| 171 | RIFFO CORTES RICARDO FRANCO |
| 172 | RIFFO VALENZUELA FRANCO EDGARDO |
| 173 | RIVERA ARQUEROS WILSON ENRIQUE |
| 174 | RIVERA BRUNA LUIS MARCIAL |
| 175 | RIVERA FREZ LUIS SEGUNDO |
| 176 | RIVERA GONZALEZ ANTONIO ALEJANDRO |
| 177 | RIVERA LOPEZ JUAN MARCOS |
| 178 | RIVERA VILLALOBOS MIGUEL ANGEL |
| 179 | ROCO CORTES GONZALO JOANY |
| 180 | ROCO CORTES WILSON PATRICIO |
| 181 | RODRIGUEZ CALDERON VICTOR HUGO |
| 182 | RODRIGUEZ JIMENEZ MICHAEL ALEXIS |
| 183 | RODRIGUEZ PIZARRO OMAR ANDRES |
| 184 | ROJAS CORTÉS CRISTIAN MARCELO |
| 185 | ROJAS DIAZ RODRIGO JAVIER |
| 186 | ROJAS FERNANDEZ VICTOR MANUEL |
| 187 | ROJAS GONZALEZ RAUL HUMBERTO |
| 188 | ROJAS PIZARRO GABRIEL ALFONSO |
| 189 | ROJAS PIZARRO JAIME RAMON |
| 190 | ROJAS ROJAS GASTON ELADIO |
| 191 | ROJAS ROJAS OSCAR EDUARDO |
| 192 | ROJAS SANCHEZ ALEX MAURICIO |
| 193 | ROJAS VALDES RAUL ANGEL |
| 194 | RUBIO AROS MANUEL ANDRES |

| | |
|-----|--|
| 195 | RUIZ CORTES EDUARDO ANTONIO |
| 196 | SALAZAR MORALES MIGUEL ENRIQUE |
| 197 | SALFATE LOPEZ CARLOS ABRAHAM |
| 198 | SALINAS DIAZ CARLOS GUILLERMO |
| 199 | SALINAS OLIVARES ROSA ESTER |
| 200 | SAN FRANCISC JERALDO CARLOS DEL CARMEN |
| 201 | SARRIA GARCIA JORGE OMAR |
| 202 | SEURA VERA CRISTIAN EUGENIO |
| 203 | SIERRA GUERRERO MARCOS ADOLFO |
| 204 | SILVA GONZALEZ RAFAEL GARY |
| 205 | SOTO VILLARROEL RONALD FABIÁN |
| 206 | TAPIA ARREDONDO HANS BENITO |
| 207 | TAPIA LARRONDO WILSON SEGUNDO |
| 208 | TARIFEÑO PEREZ EUSEBIO SEGUNDO |
| 209 | TIMBLE FERNANDEZ JUAN FRANCISCO |
| 210 | TORO CASTILLO MARCELO ALEXIS |
| 211 | TORO CASTILLO SEBASTIAN ALBERTO |
| 212 | TORO JULIO ISRAEL (en blanco) |
| 213 | TORO MUÑOZ LUIS ALBERTO |
| 214 | TORRES FUENTES FRANCISCO JAVIER |
| 215 | TORRES TRIGO CARLOS ARIEL |
| 216 | TRIGO TRIGO DIEGO ANTONIO |
| 217 | TRUJILLO ALFARO JULIO CESAR |
| 218 | TRUJILLO RODRIGUEZ CESAR ALBERTO |
| 219 | URBINA CHIRINO YURY ANGEL |
| 220 | URBINA RIVERA PABLO ESTEBAN |
| 221 | VALDES BARRIOS HUGO ERNESTO |
| 222 | VALENCIA ALCAYAGA NELSON ORIEL |
| 223 | VARGAS PEÑALOZA MARCO ANTONIO |
| 224 | VEGA ALVARADO JUAN FRANCISCO MA |
| 225 | VEGA CACERES BORIS FABIAN |
| 226 | VELIZ ROJAS SERGIO EDUARDO |
| 227 | VICENCIO COLLAO MIGUEL ALEJANDRO |
| 228 | VILCHES PINTO VERONICA FERNANDA |
| 229 | VILLALON GARCIA MARCELO ANTONIO |
| 230 | VILLANUEVA OLIVARES BRAULIO LEANDRO |
| 231 | VILLANUEVA VERGARA CLAUDIO IGNACIO |
| 232 | ZAMBRA CONTRERAS JUAN CARLOS |
| 233 | ZAMBRA GONZALEZ MAURICIO ANDRES |
| 234 | ZAMBRA PEREZ SERGIO ANTONIO |

Proyecto de Contrato Colectivo Sindicatos N° 1 y N° 2 de Trabajadores CMSG

| | |
|-----|---------------------------------|
| 235 | ZAPIAIN VIGORENA MARIO OSVALDO |
| 236 | ZEPEDA BARRAZA ADAN DEL ROSARIO |

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 médico)

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.