

La Serena, 16 de marzo de 2017

Señor
PATRICIO RENDIC LAZO
COMPAÑÍA MINERA SAN GERÓNIMO
Presente

De nuestra consideración:

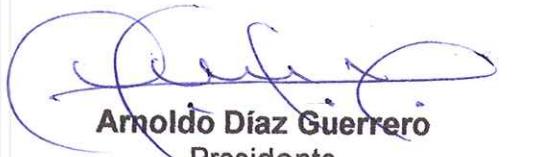
Adjunto a la presente sírvase encontrar presentación, en tiempo y forma, del Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo elaborado por el grupo negociador conformado por los socios de los Sindicatos denominados **Sindicato N° 1 Compañía Minera San Gerónimo** y **Sindicato N° 2 de Empresa Compañía Minera 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


Luis Piñones Hidalgo
Secretario Sindicato N° 2 de Empresa
RUT: 65.006.682-0



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 sujetos 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 alcancare 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, Mantención 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 alcancare 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 alcance 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 alcance 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 1º 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 (1º 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 pagará 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 instancia 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 descuento 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 produjeren 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, Gualliguaica, San Isidro (esta última perteneciente a Vicuña), Romero, Alfalfare, Pan de Azúcar, Huachalalume, Pelícano, 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: APORTE 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

p.p. Sindicato N° 1

Luis Piñones Hidalgo
Secretario

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 ALEJANDRO
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	GALLEGUILLOS ARAYA ROBERTO ROBERTO
71	GALLEGUILLOS GODOY GLORIA DEL CARMEN
72	GALLEGUILLOS ILLANES ROBERTO ALFREDO
73	GALLEGUILLOS 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	YAÑEZ ORTIZ DARIS ENRIQUE
182	YAÑEZ YAÑEZ 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 VLADIMIR
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 GALLEGUILLOS 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 OL莫斯 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	JOFRÉ AGUILERA JUAN
113	JOFRÉ PEREZ MARIO ANDRES
114	JULIO JULIO BENITO ABEL

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 VLADIMIR
153	ORTIZ MUÑOZ ROBINSON EMILIO
154	PARADA OLIVA FREDY ALEJANDRO

155	PEDREROS GARCIA SEGUNDO (en blanco)
156	PEREZ CASTILLO RICARDO MAURICIO
157	PEREZ MUÑOZ 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

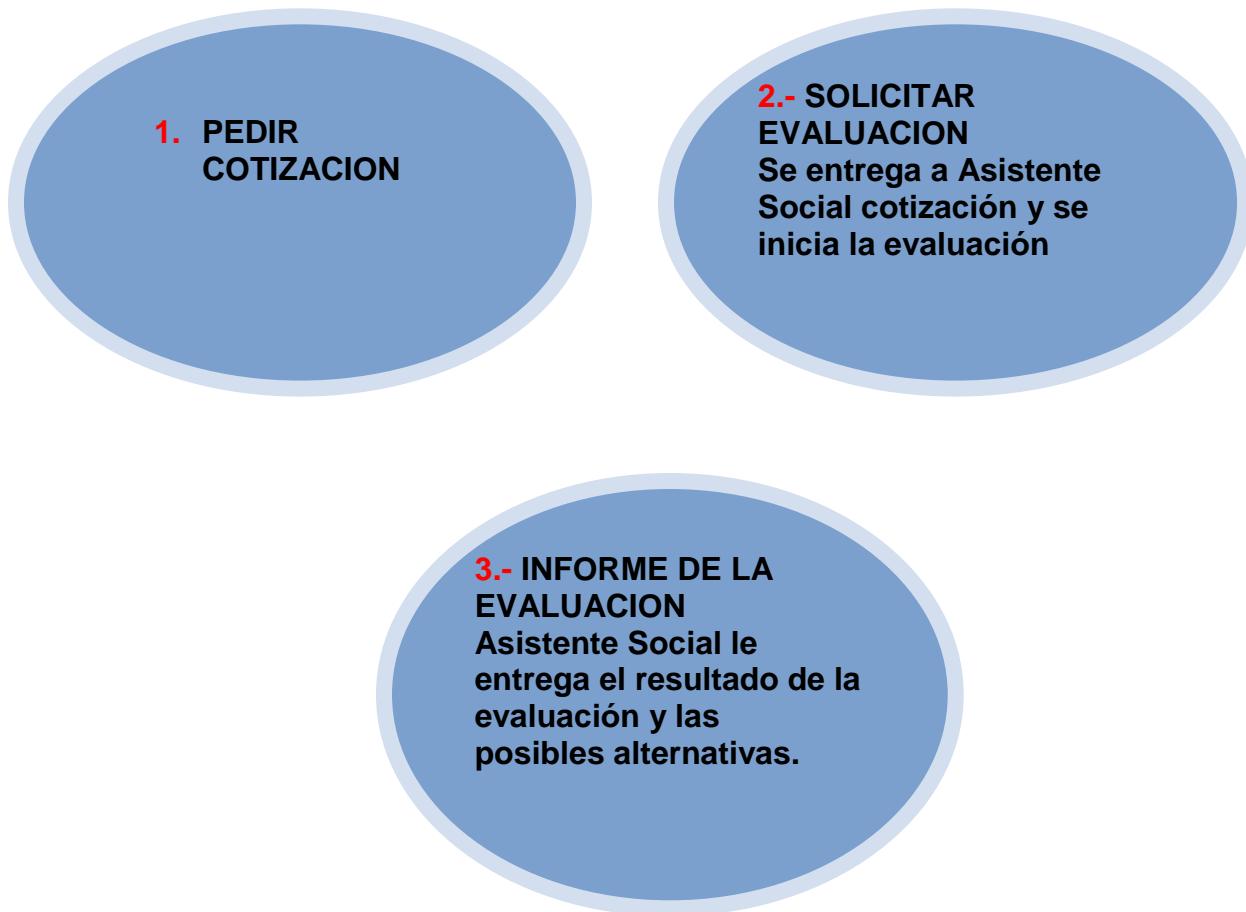
235	ZAPIAIN VIGORENA MARIO OSVALDO
236	ZEPEDA BARRAZA ADAN DEL ROSARIO

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:



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.