

Reunión N°1

SINDICATO DE PLANTA DIRECTIVA PROFESIONAL Y PLANTA DE EJECUTIVOS CMP

25 Junio 2020

Índice

- ☐ Aclaración bonos y sus respectivos KPI 2019 para cada Valle establecidos en Convenio vigente
- ☐ Aclaración del compromiso de modelo de revisión salarial establecidos en Convenio vigente
- ☐ Teletrabajo
- ☐ Bono compensatorio COVID
- ☐ Bono de PDP traspasados a 4X4
- ☐ Planes de desarrollo y carrera dentro de la Compañía
- ☐ Plan Egreso
- ☐ Entregar información de desvinculaciones de PDP al Sindicato

Aclaración bonos y sus respectivos KPI 2019 establecidos en Convenio vigente

1 Marzo 2018 a 28 de Febrero 2021

1

Bono cumplimiento de objetivos (Clausula XXVI): "La empresa pagara a cada trabajador con contrato vigente un BCO, cuyo monto a pagar dependerá del % de cumplimiento anual del indicador de cumplimiento de objetivos según la siguiente tabla:

$$ICO = (OM \times 0,2 + OC \times 0,8) \times OI$$

OM Cumplimiento Objetivos Global Grupo CAP= Corresponde a set de objetivos (KPI's) definidos para el Grupo CAP y difundidos a la organización durante marzo del año en evaluación.

Para efectos de cálculo OM deberá ser mayor o igual a un 80% de cumplimiento en caso contrario, este factor será igual a cero.

OC Cumplimiento Objetivos CAP Minería = Corresponde a un set de 4 objetivos (KPI's) definidos por el Gte Gral de CAP Minería y equipo Gerencial, y difundidos a la organización durante abril del año en evaluación.

Este incluirá anualmente dos indicadores base :

1. "accidentabilidad 0" (A), y corresponde al factor de cumplimiento de la accidentabilidad de CAP Minería del año en evaluación.
2. "Cumplimiento Programa de Producción" (P) = Cumplimiento programa anual producción CAP Minería del año en evaluación.

OI Cumplimiento Objetivos Desempeño Individual= Corresponde a un set de 3 objetivos (KPI's) definidos por la jefatura directa y validada por Gte del área, enmarcado por Dirección por Objetivo DPO. El que debe ser mayor a 80%, de lo contrario será cero.

Se establecerá un reglamento especial que regule la aplicación de este beneficio y se pagará en la liquidación de febrero de cada año, a contar del año 2019.

ICO	BCO
> 120%	2,5 SBCI
> 110% y ≤ 120%	2,0 SBCI
> 100% y ≤ 110%	1,5 SBCI
> 90% y ≤ 100%	1,0 SBCI
> 80% y ≤ 90%	0,5 SBCI
≤ 80%	0 SBCI

Accidentabilidad 0	A
Cantidad semanas ACTP	SSA/52
> Si existe accidente fatal	0

Cumplimiento Programa	P
> 120%	1,2
> 80% y ≤ 120%	0,8 a 1,2 proporcional
≤ 80%	0

Aclaración bonos y sus respectivos KPI 2019 establecidos en Convenio vigente

2

Bono Participación en la utilidades(Clausula XXV): "La empresa pagara a cada trabajador con contrato vigente a la fecha de pago, una participación de las utilidades cuyo monto será el equivalente al 2,083% del total efectivamente ganado por el trabajador por SBCI mensual en el mismo año que se han producido las utilidades, por cada 1% en que exceda de 5% el porcentaje anual de las Utilidades respecto del monto de los Ingresos por ventas".

Este beneficio se cargara a costo y se liquidará y pagará junto con el sueldo de Abril de cada año respecto a las utilidades del año calendario inmediatamente anterior.

VH y VE (Minas El Romeral, Guayacán, Of. Centrales La Serena, Of. Coquimbo, Pta Pellets, Mina Los Colorados, Of. Vallenar)

Utilidades	Utilidades netas CMP excluidas las de sus filiales y coligadas, obtenidas de los servicios y productos del VE y VH, que tengan directa relación con los procesos productivos de la empresa y que hayan sido comercializados a través de los puertos de Guayacán en Coquimbo o Guacolda II en Huasco
Ingresos por ventas	Ingresos de CMP que tengan relación con las utilidades definidas precedentemente

VC (CNN, PM, PPT y oficinas Copiapó)

Utilidades	Utilidades netas obtenidas de los productos del VC, que hayan sido comercializados a través de PPT. Se incluye en este valor las utilidades generadas por el servicio de embarque a terceros
Ingresos por ventas	Ingresos de CMP que tengan relación con las utilidades definidas precedentemente VC

Aclaración bonos y sus respectivos KPI 2019 establecidos en Convenio vigente

3

Bono Productividad Integral BPI (Clausula XXVII): "La empresa pagara a cada trabajador con contrato vigente a la fecha de pago, un BPI, cuyo monto a pagar dependerá del porcentaje de cumplimiento anual del Indicador de Productividad Integral en consideración de la siguiente tabla:

- Este monto se reajustará anualmente en el mismo % de variación del IPC en los doce mes inmediatamente anteriores al mes del pago.
- Este beneficio se pagará en la liquidación de Julio de cada año a contar de 2018.

$$IPI = (P \times 0,5 + E \times 0,5)$$

- **P** = Cumplimiento del programa anual de producción de CAP Minería del año calendario inmediatamente anterior al año de pago, aprobado por el directorio. Si el cumplimiento del programa de producción es menor a 80%, el valor de P será igual a cero.
- **E** = Cumplimiento del EBIDTA de acuerdo al programa de actividades para CAP Minería del año calendario inmediatamente anterior al año de pago, aprobado por el directorio.

IPI	BPI \$
≥ 120%	800.000
≥ 110% y < 120%	600.000
≥ 100% y < 110%	400.000
≥ 90% y < 100%	200.000
≥ 80% y < 90%	100.000
≤ 80%	0

Aclaración del compromiso de modelo de revisión salarial establecidos en Convenio vigente.

Política de Revisión Salarial: Carta de compromiso firmada con fecha 19 de Diciembre 2017, donde se señala que conforme al proceso de negociación colectiva, la empresa se compromete a:

Señores
Directores Sindicales
Sindicato de Planta Directiva Profesional y Ejecutivos
Compañía Minera del Pacífico

Muy señores nuestros:

Conforme a lo convenido durante el presente proceso de negociación colectiva con el Sindicato de Planta Directiva Profesional y Ejecutivos, la Empresa se compromete a lo siguiente:

Política de Revisión Salarial

Con motivo de reconocer el desempeño de los Ejecutivos, la Empresa propone desarrollar un modelo de revisión salarial que considere variables objetivas de evaluación para la determinación del incremento del Sueldo Base Convenido Individual (SBCI). Las variables que se considerarán, serán entre otras: el Indicador de Cumplimiento de Objetivos (DPO), Antigüedad del Sueldo Base Convenido (ASB) y Disponibilidad Laboral (DL).

p.Compañía Minera del Pacífico S.A.


Archivaldo Ambler Hinojosa


Félix Luengo López


Francisco Izquierdo Parga

Reunión Sindicato PDP con CAP 22/07/2019

Inicio 15:00 – Término: 18:00

Asistentes:

Felix Luengo (FL)

Claudio Castro (CC)

Humberto Parra (HP)

Wilson Muñoz (WM)

William Moore (WM)

Juan Arancibia (JA)

- Se comenta que existen casos con más de 5 años sin aumentos voluntarios, a todos los sindicatos les dieron 5% de aumento en 6 meses cuando negociaron.
- FL indica que en abril existía un 18% de PDP's que no han recibido mejoras en su SB por más de 3 años. En la actualidad, existe un 13% de PDP que no han recibido aumentos voluntarios. Se han entregado aumentos voluntarios y se seguirán entregando.
- Cada supervisor que tenga PDP a su cargo debe realizar entrevistas para informar si el desempeño es el esperado.

Teletrabajo

1 abril .2020 comenzó a regir la ley 21.220 que incorpora al Código del Trabajo un capítulo denominado "Del trabajo a distancia y teletrabajo" que especifica es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

- Celebrar un pacto de distribución de jornada, si se ejecutara bajo la jornada habitual o bien excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, mediante un anexo al contrato.
- Los trabajadores no se encuentran obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de parte del empleador durante un período de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas. No formular órdenes u otros requerimientos, durante los días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.
- El empleador debe proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia y para el teletrabajo, no pudiendo el trabajador ser obligado a utilizar elementos de su propiedad para el desempeño de sus funciones.
 - Bono de colación para faenas que se les administra alimentación por cada día teletrabajado.
 - Bono internet
 - Pantallas y/o mobiliario para personal que requiere condición ergonómica especial por condición de salud o naturaleza del trabajo.

Bono compensatorio COVID PDP

- ❑ Extender el bono compensatorio COVID de 80 min adicionales que se les entrega al rol general a PDP que se encuentran trabajando por turno en faena como reconocimiento (primera línea).
 - Líder de célula
 - Mantienen la continuidad operacional con recursos escasos
 - Rol general equipara sueldos a su supervisor.

Bono de PDP traspasados a 4X4

Reunión Sindicato PDP con CAP 22/07/2019

Inicio 15:00 – Término: 18:00

Asistentes:

Felix Luengo (FL)

Claudio Castro (CC)

Humberto Parra (HP)

Wilson Muñoz (WM)

William Moore (WM)

Juan Arancibia (JA)

- Se comenta el cambio de Jornada a 4x4 para PDP del Valle de Copiapó
- Se solicita información respecto a los PDP del Valle de Copiapó que pasarán a la jornada 4x4.
- FL indica que se entregarán los mismos incentivos que el Rol G y que se incluirán en los respectivos anexos de contrato próximamente.

Planes de desarrollo y carrera dentro de la Compañía

- Niveles de sueldo dispares entre PDP recientemente contratados y los antiguos. Se revisará el tema de manera de ver estrategia de nivelación (Reunión 17 febrero 2020)
- Subrogación extensa en cargos
- Concursos internos

Plan Egreso

- Mantener el carácter voluntario
- Escenario actual para acogerse a jubilación no es más propicio y escasas posibilidades de nuevas oportunidades de trabajo
- El monto de indemnización será equivalente a 33 sueldo base convenido por cada año completo de servicio y fracción superior

Comunicación

- Comunicar desvinculaciones, renunciaciones o personal que se acoge a retiro
- Buena disposición para transparentar información
- Reuniones se sostendrán con el directorio en su totalidad
- Información oficial será emitida por correo sindicatopdp@cmp.cl

SINDICATO DE PLANTA DIRECTIVA PROFESIONAL Y PLANTA DE EJECUTIVOS CMP