

Reunión N°1

SINDICATO DE PLANTA DIRECTIVA PROFESIONAL Y PLANTA DE EJECUTIVOS CMP

1 Julio 2020

Índice

- ❑ Estructura trabajo del Sindicato PDP comunicaciones.
- ❑ Presentación de estado financiero del Sindicato PDP
- ❑ Presentación estudio jurídico asesor del Sindicato PDP
- ❑ Aclaración bonos y sus respectivos KPI 2019 para cada Valle establecidos en Convenio vigente
- ❑ Teletrabajo
- ❑ Plan Egreso

Estructura de trabajo del Sindicato PDP y Desafíos

- 1 Pilar fundamental comunicación fluida transparente y oportuna. (Participación en 4 reuniones de trabajo a la fecha, solicitud de reuniones con directorio en pleno.)
- 2 Análisis y mejora de nuestro estatuto (se requiere su actualización con el objetivo de permitir de manera más eficiente el completo ejercicio de la mesa directiva), para este proceso se solicitará mediante votación la aprobación de la modificación de este documento.
- 3 Revisión del actual convenio colectivo, por tanto se solicitará el fiel cumplimiento de este instrumento y la actual legislación laboral vigente.
- 4 Proceso de levantamiento de situación actual y consulta de requerimiento e inquietudes de socios(as) para establecer un nuevo proyecto de convenio/contrato colectivo. Apoyo y representación de socios en términos referentes a instrumentos colectivos y aspectos legales
- 5 Estrategia Comunicacional Interna sindicato
 - Elaboración pagina web, imagen corporativa, relación permanente con sindicatos de CMP y otros tales como de Candelaria, Anglo American y/o Codelco.
 - Reuniones con bases por estatuto serán cada 3 meses, pudiendo ser más frecuentes de carácter extraordinaria en función de la contingencia o a solicitud del 20% de los socios(as).
 - La mesa directiva en pleno tiene conocimiento y manejo de la totalidad de temas referentes al sindicato, por tanto las solicitudes pueden hacerse llegar al correo del sindicato o través de los directores. El proceso de atención a sus respuestas y reclamos se resolverá en un plazo máximo de 10 días.
 - Información oficial será emitida por correo sindicatopdp@gmail.cl y en la pagina web del sindicato

Presentación Estado Financiero del Sindicato PDP

ESTADO FINANCIERO SINDICATO PDP

INGRESOS (Descuentos a socios(as))	
Año 2018	\$3.889.007
Año 2019	\$4.255.041
Año 2020 (al 31 Mayo)	\$1.830.672
TOTAL INGRESOS	\$9.974.720

EGRESOS	
Giro obsequio navidad 2019	\$2.157.290
Gasto notario como ministro fe proceso eleccionario	\$150.000
Costo proceso eleccionario Evoting	\$1.952.723
Gasto envio carta certificadas proceso eleccionario	\$7.520
Total general	\$4.267.533

SalDOS al 31-05-2020	\$5.707.187
-----------------------------	--------------------

- **Cuota Sindicato PDP CMP actual : \$1.148**

7889	DESCUENTO SINDICATO PDP	1.148
7979	APORTE DEPORTIVO VALLE C	2.000
7980	COMISIÓN NAVIDAD CNN	7.500

- ✓ **Cuota Sindicato Rol Gral CNN: \$13.000**

- ✓ **Cuota Minera Candelaria: \$1,5 UF**

- ✓ **Cuota Minera Collahuasi: \$ 2,0 UF**

- **Cuota Sindicato PDP CMP desde Julio 2020 : \$5.000**

- **Aumento cuota Sindicato PDP CMP Septiembre: \$10.000 ?** contra Proyecto de presupuesto

- **Apertura cuenta corriente o vista a nombre del Sindicato** según Art 261 y 262 Código del Trabajo que señala "el empleador deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la organización"

- **Conformación Comisión Revisora de Cuentas:**

- ✓ 3 socios(as) que no pertenecen a la directiva, en lo posible uno de cada Valle
- ✓ Revisar estado financiero actual
- ✓ Revisar y confeccionar anualmente antes de los primeros 90 días de cada año el estado financiero

Presentación Estudio Jurídico asesor del Sindicato PDP

Se solicitó propuesta de servicios a los siguientes Estudios Jurídicos:

- ✓ **Fabian Collao**
- ✓ **Sanguino & Asociados**
- ✓ **America Contreras & Asociados**
- ✓ **SanWall & Asociados**



www.swasociados.cl

Desempeño en áreas estratégicas



Actualmente, el Estudio asesora sindicatos en las más variadas áreas de la economía del país, abarcando una amplia visión de la realidad del trabajo desde una multiplicidad de experiencias y situaciones laborales a lo largo de Chile.

- **Sindicato Supervisores de Collahuasi**
- **Sindicato Supervisores de Pelambres**
- **Sindicato Supervisores Candelaria**
- **Sindicato Supervisores LMC**
- **Sindicato Supervisores CMPC Pacífico**
- **Sindicato Supervisores CMPC Santa Fe**
- **Sindicato trabajadores Universidad Andrés Bello**
- **Sindicato trabajadores Universidad Mayor**
- **Sindicato trabajadores Forestal Arauco Nueva Aldea**

Presentación Estudio Jurídico asesor del Sindicato PDP

- **Asesoría permanente a Directorio Sindical**
- **Planificación y diseño comunicacional**
- **Formación y capacitación integral**
- **Participación en Negociación Colectiva**
- **Asesoría a Socios/as en materias laborales**

Costo mensual: \$ 2.000.- por socio

2 unidades de fomento por socio, a todo evento o 2% de lo obtenido, por cada socio, en la negociación colectiva

Costo: 18% de lo realmente obtenido en el juicio de que se trate, más traslados

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

1 Marzo 2018 a 28 de Febrero 2021

1

Bono cumplimiento de objetivos (Clausula XXVI):

KPI	META	Ponderación	% Cumpl		OM+OC
EBITDA	Lograr EBITDA superior o igual a kUS\$ 279.682	40%	64,8%	193.834	64,9%
Cash Cost	Lograr Cash Cost menor o igual a 42,5 US\$/t	15%	0	Real 48,6	
Programa de Producción	Lograr producción igual o superior a 13.580 kt	15%	74,3%	Menor a 80% = 0	
Accidentabilidad	N°semanas sin accidentes CTP/52 * 1,2	15%	78,4%		
Programa de cumplimiento	Ejecución 100% de actividades comprometidas en PdC	15%	95%	Atraso proyectos	

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

$$ICO = (OM + OC) \times OI$$

Si se considera un desempeño individual de 120%

$$ICO = (64,9 \%) \times 120 \% = 77,9\% \Rightarrow 0$$

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

KPI 2020

KPI	META
Cash Cost	Lograr Cash Cost menor o igual a 41,39 US\$/t
Programa de Producción	Lograr producción igual o superior a 16.222 kt
Programa de Despachos	Lograr programa igual o superior a 16,456 kt
Sustentabilidad	0 Incidentes ambientales graves
Programa laboral	Superior o igual a 8,4 kton/trabajador
Índice de frecuencia	Menor o igual a 1,1

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

	Ingresos por venta MUS\$	Utilidad MUS\$	Sueldos Base
CMP	778.953	14.865	
VH y VE	310.800	-43.177	0
VC	460.619	58.482	1,75

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

IPI	PROGRAMA	REAL	
Producción, kt	13.580	10.089	74%
EBITDA, kUS\$	299.224	193.834	65%

$$IPI = (74 \times 0,5 + 65 \times 0,5) = 70\% \Rightarrow 0$$

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. **Se comenzará concretará a partir 1 julio para quienes estén desarrollando sus funciones 100% mediante teletrabajo.**
- 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. **Se establece exclusión de la limitación de jornada de jornada de trabajo según Art 22 del Código del Trabajo, sin embargo la desconexión correrá entre 20:00 a 8:00 hrs.**
- 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.
 - Pantallas y/o mobiliario para personal que **requiere condición ergonómica especial por condición de salud o naturaleza del trabajo.**
 - Bono de colación para **faenas que se les administra alimentación por cada día teletrabajado.**

HABERES		
COD.	DESCRIPCIÓN	Cant.
1000	SUELDO BASE CONVENIDO	30,00
1023	BONIF.VACACIONES MENSUAL	28,00
1040	ASIGNACIÓN COLACIÓN	7,00

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 del rol General tiene el objetivo de ser compensatorio por tiempo adicional por traslado del personal en su calidad de conductor de camioneta donde se traslada el equipo de trabajo
- Se señaló que se presentará propuesta y se responderá resultado de la solicitud.

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.

Plan Egreso

- Se presenta la posibilidad de culminar su relación laboral en mutuo acuerdo con la empresa y que se encuentren en el rango igual o mayor a los 61 años en el caso de los hombres y 56 años en el caso de las mujeres con plazo 30 de Julio 2020.
- Debido a razones propias de la empresa, como práctica dentro de la industria.
- Comenzarán con los cercanos a la jubilación
- Los casos serán analizados de manera personal con las particularidades que le corresponden a cada uno.
- Mantener el carácter voluntario
- Escenario actual para acogerse a retiro no es más propicio dadas las escasas posibilidades de nuevas oportunidades de trabajo
- El monto de indemnización contempla el pago de la indemnización convenida en los instrumentos colectivos vigentes pago equivalente a 33 días de sueldo base convenido vigente por cada año completo de servicio y fracción superior, más un 30% de recargo para jubilación, se condonará saldos del préstamo blando, más aportes de para salud AFP, y Beca (los que tengan), más indemnización adicional de acuerdo a tabla:

Edad Egreso Trabajador Hombre	Edad Egreso Trabajador Hombre	N° Sueldos Base Adicionales
61	56	12
62	57	9
63	58	6
64	59	3

SINDICATO DE PLANTA DIRECTIVA PROFESIONAL Y PLANTA DE EJECUTIVOS CMP