



**CONVENIO  
COLECTIVO  
MINAS EL ROMERAL**

## ÍNDICE

### 6 PARTES A QUIENES AFECTA

#### CAPÍTULO 1

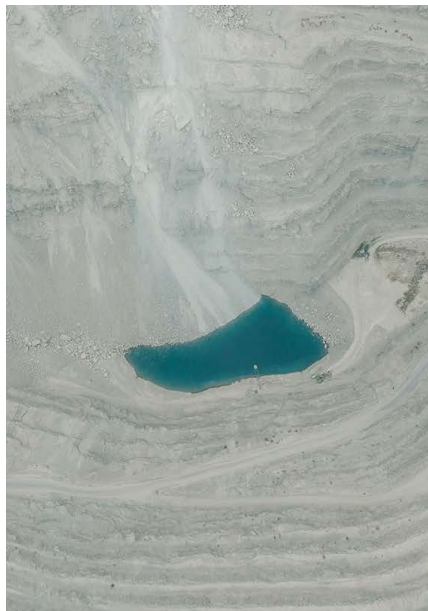
#### **SUELDOS, REAJUSTES, GRATIFICACIONES**

- 7 SUELDO BASE CONVENIDO
  - 7.1 ESCALA UNICA DE SUELDOS CONVENIDOS
  - 7.2 REAJUSTES
- 9 GRATIFICACION ORDINARIA
- 10 SOBRETIEMPO
- 12 JORNADA EXCEPCIONAL FAENA CONTINUA
- 13 BONO DE TRABAJO DIA/NOCHE
- 14 ASIGNACION DE CONTINUIDAD OPERACIONAL DE PROCESOS (ACOP)
- 16 FESTIVO ESPECIAL
- 16 FESTIVO NORMAL
- 17 GRATIFICACION EXTRAORDINARIA
- 18 BONO DE COLACION
- 18 ANTICIPOS

#### CAPÍTULO 2

#### **ASIGNACIONES TRIBUTABLE Y NO TRIBUTABLES**

- 20 AGUINALDO NAVIDAD
- 21 ASIGNACION DE COLACION
- 21 BONO DE COLACION
- 22 ASIGNACION DE MATRIMONIO Y/O UNION CIVIL
- 22 ASIGNACION DE NACIMIENTO
- 23 ASIGNACION DE MOVILIZACION
- 23 ASIGNACION SALA CUNA
- 24 ASIGNACION DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA
- 24 CUOTA MORTUORIA (ASIGNACION FALLECIMIENTO)



#### CAPÍTULO 3

#### **BENEFICIOS NOBLES**

- 27 PERMISOS
- 27 PERMISO ADMINISTRATIVO

#### CAPÍTULO 4

#### **BENEFICIOS GENERALES**

- 29 CALZADOS DE SEGURIDAD
- 30 ROPA DE TRABAJO
- 31 COMPRA DE MATERIALES CAP ACERO Y LINEA METALCOM CINTAC
- 32 VIATICOS
- 32 GASTOS DE TRASLADO Y FLETES
- 33 VENTA DE LIBROS TECNICOS
- 33 FERIADO ANUAL CONVENCIONAL
- 34 TENIDA PERSONAL FEMENINO
- 35 CONTRATACION DE EX TRABAJADORES
- 36 TENIDA DE TRABAJO PARA CHOFERES

## ÍNDICE

### *CAPÍTULO 5*

#### **BENEFICIOS EDUCACIÓN**

- 38 ASIGNACION DE MATRICULA Y ESTUDIOS
- 39 BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES
- 42 AYUDA CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO
- 42 AYUDA CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PARA TRABAJADORAS
- 43 PRACTICA DE ESTUDIOS
- 44 PRESTAMO 50 UF
- 45 LIBROS DE BIBLIOTECA

### *CAPÍTULO 6*

#### **BENEFICIOS SALUD**

- 47 AUXILIOS POR ENFERMEDAD
- 48 VIATICOS MEDICOS
- 48 SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ
- 49 SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD
- 51 SEGURO CATASTROFICO
- 51 SEGURO DE VIDA

### *CAPÍTULO 7*

#### **BENEFICIOS HABITACIONALES**

- 53 PRESTAMO DE COMPRA
- PRESTAMO DE AMPLIACION
- PRESTAMO DE REPARACION
- 55 ASIGNACION DE CASA



### *CAPÍTULO 8*

#### **BONIFICACIONES Y/O INCENTIVOS**

- 57 LLAMADO DE EMERGENCIA
- 57 TRABAJO DE EMERGENCIA
- 58 BONIFICACION POR VACACIONES
- 58 PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES
- 60 BONO DE GESTION TRIMESTRAL (BGT)
- 63 BONO DE ESTIMULO AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS
- 64 PREMIO A LA EXCELENCIA LABORAL
- 65 RECARGO ESPECIAL DE HORAS EXTRAORDINARIAS

## ÍNDICE

### CAPÍTULO 9

#### OTROS

- 67 PAGO PERMISOS DIRECTORES SINDICATO
  - 67 CONTRATACION DE TRABAJADORES
  - 68 INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS
  - 70 EXTENSION DE BENEFICIOS
  - 71 EXTENSION CULTURAL Y DEPORTIVA
- 
- 76 VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO



## Cartas Anexas

- C1 TENIDA PERSONAL FEMENINO
- C2 EXTENSION CULTURAL Y DEPORTIVA
- C3 RECARGO ESPECIAL DE HORAS EXTRAORDINARIAS
- C4 LIBROS DE BIBLIOTECA
- C5 CONTRATACION DE EX TRABAJADORES
- C6 TENIDA DE TRABAJO PARA CHOFERES
- C7 PRESTAMOS DE VIVIENDA
- C8 PRESTAMOS 50 UF
- C9 BONO PERMANENCIA EN LA CATEGORIA

■ En La Serena, a 28 de Diciembre de 2020, entre la Compañía Minera del Pacífico S.A., representada por la señorita Carolina Lomuscio Zamorano, y los señores Jorge Vidal Astudillo, Joel Jara Letelier y Claudio Castro Zárate, y el Sindicato de Trabajadores(as) de la Empresa Compañía Minera del Pacífico S.A., La Serena, representado por su Directorio integrado por los señores Oriel Rocco Rodríguez, Mauricio Mattus Araya, Juan Azua Aguirre, Jaime Salfate Salfate y Alejandro García Vera, se ha convenido suscribir el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo, de acuerdo a las normas contenidas en el Código del Trabajo:



---

## Título N°1

---

### ■ PARTES A QUIENES AFECTA

(CLÁUSULA PRIMERA)

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta al Establecimiento Minas "El Romeral" de la Compañía Minera del Pacífico S.A. y a los socios del Sindicato de Trabajadores(as) de la Empresa Compañía Minera del Pacífico S.A., La Serena, cuya nómina se incorpora como Anexo N° 1. Los cambios que se produzcan en el referido Sindicato, no alterarán los efectos de las cláusulas acordadas por el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

# CAPÍTULO 1 SUELDOS, REAJUSTES, GRATIFICACIONES

- SUELDO BASE CONVENIDO
- GRATIFICACION ORDINARIA
- SOBRETIEPO
- JORNADA EXCEPCIONAL FAENA CONTINUA
- BONO DE TRABAJO DIA/NOCHE
- ASIGNACION DE CONTINUIDAD OPERACIONAL DE PROCESOS (ACOP)
- FESTIVO ESPECIAL
- FESTIVO NORMAL
- GRATIFICACION EXTRAORDINARIA
- BONO DE COLACION
- ANTICIPOS

---

## Título N°2

---

### ■ **SUELDO BASE CONVENIDO**

(CLÁUSULA SEGUNDA)

#### ***a) Escala única de sueldos base convenidos Compañía Minera del Pacífico CMP***

Los sueldos base convenidos de los trabajadores(as) están comprendidos en una Escala de 13 categorías, cada una de las cuales tendrá trece posiciones que se identifican con la nomenclatura A) B) C) D) E) F) G) H) I) J) K) L) M), respectivamente.

Los montos de estos sueldos base convenidos, vigentes al 31 de Diciembre de 2020 son los que se indican en el Anexo N°2 de éste convenio.

Se deja expresa constancia que cuando cualquier estipulación del instrumento colectivo se refiera a Sueldo Base Convenido, solo se entenderá por este ítem al así denominado en la presente cláusula, y no a cualquier otro que por asimilación, analogía, extensión o interpretación pretendiera aplicarse.

Asimismo, se entenderá por turno efectivamente trabajado a la jornada diaria en que el trabajador(a) haya prestado servicios, haya estado a disposición del empleador dentro de la jornada laboral convenida, y a los permisos legales o convenidos. De esta definición se excluyen expresamente los casos de licencia médicas, inasistencias, uso de feriado y uso de

permisos sin goce de sueldo, los cuales no serán considerados como efectivamente trabajados.

## ***b) Reajustes***

- 1.** La Empresa reajustará los sueldos base convenidos a contar del 1° de julio del año 2021, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo oficial que lo reemplace, durante el período comprendido entre el 1° de enero del año 2021 y el 30 de Junio del año 2021.
- 2.** A contar del 1° de enero del año 2022, la Empresa reajustará los sueldos base convenidos vigentes al 31 de diciembre del año 2021, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo oficial que lo reemplace, durante el período comprendido entre el 1° de julio del año 2021 y el 31 de diciembre del año 2021.
- 3.** A contar del 1° de julio del año 2022, la Empresa reajustará los sueldos base convenidos vigentes al 30 de Junio del mismo año, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo oficial que lo reemplace, durante el período comprendido entre el 1° de enero del año 2022 y el 30 de junio del año 2022.
- 4.** A contar del 1° de enero del año 2023, la Empresa reajustará los sueldos base convenidos vigentes al 31 de diciembre del año 2022, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo oficial que lo reemplace, durante el período comprendido entre el 1° de julio del año 2022 y el 31 de Diciembre del año 2022.
- 5.** A contar del 1° de julio del año 2023, la Empresa reajustará los sueldos base convenidos vigentes al 30 de junio del mismo año, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo oficial que lo reemplace, durante el período comprendido entre el 1° de enero del año 2023 y el 30 de junio del año 2023.



A contar del 1° de enero del año 2024, la Empresa reajustará los sueldos base convenidos vigentes al 31 de diciembre del año 2023, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo oficial que lo reemplace, durante el período comprendido entre el 1° de julio del año 2023 y el 31 de diciembre del año 2023.

Si como consecuencia de la aplicación de los reajustes previamente señalados, el porcentaje de reajuste fuere un resultado con valor negativo, dicho valor no deberá considerarse, igualándose éste a un valor cero.

En caso que una Ley, u otra norma de carácter general obligatorio, establezcan un reajuste o bonificación aplicable a todo o parte del período de vigencia del presente Convenio Colectivo, el reajuste que aquí se establece se imputará a ese reajuste o bonificación, en su caso.

Si ese reajuste o bonificación fuere superior al acordado por este acto, para todo o parte del período a que él se refiere, el excedente deberá otorgarlo la Compañía desde la fecha en que la ley o norma de carácter general obligatorio entre en vigencia, y de acuerdo con las disposiciones de la misma.

---

### Título N°3

---

## **GRATIFICACIÓN ORDINARIA**

*(CLÁUSULA TERCERA)*

Se establece una Gratificación Anual equivalente a un 50% del total ganado por concepto de Sueldo Base Convenido.

No obstante lo anterior, esta gratificación se devengará igualmente en favor de los trabajadores, por los días en que éstos no perciban sueldo base convenido por inasistencia a sus labores originada en licencias médicas legalmente autorizadas, reposo preventivo, accidentes del trabajo o descanso de maternidad.

La Empresa otorgará anticipos con cargo a la Gratificación, que se pagarán mensualmente, a partir de Enero de cada año y dentro de la primera quincena del mes.

Esta gratificación convencional se imputará a cualquier gratificación legal, y se liquidará anualmente al término del respectivo ejercicio financiero.

---

## Título N°4

---

### ■ **SOBRETIEMPO**

(CLÁUSULA QUINTA)

Se considera sobretiempo las horas trabajadas en exceso de la jornada ordinaria diaria o en día de descanso.

Se tendrá derecho al pago de sobretiempo siempre que éste haya sido autorizado expresamente por el Gerente de Área respectivo. Dicho pago se hará con el recargo legal del 50%, calculado sobre todos los beneficios a que tenga derecho el trabajador(a) y establecidos en el presente Convenio, que revistan las características de sueldo.

Las horas de sobretiempo trabajadas en días domingos y festivos, se pagarán con un recargo de 100% del sueldo base convenido. Este recargo será de 150% para el personal que, en casos excepcionales basados en necesidades de operación, sea citado, con autorización expresa del Superintendente respectivo, a trabajo extraordinario en las unidades de Operación o de Mantenimiento. Dicha modalidad será comunicada al personal, en cada caso, al momento de la respectiva citación.

El personal no afecto al régimen de faena continua 4x4, el sobretiempo en días festivos especiales (1° enero, 1° mayo, 18 y 19 septiembre y 25 diciembre) se pagará con 300% de recargo sobre el sueldo base convenido. Este recargo también aplicará cuando el

trabajador(a) sea citado a trabajo extraordinario en los días 17 y/o 20 de septiembre y sean estos declarados por ley como feriados los días lunes y viernes.

Se cancelará como turno completo el tiempo trabajado por el personal al que se vaya a buscar a sus casas en caso de emergencia, autorizado por el Gerente de Área respectivo, no correspondiéndole trabajar en dicho turno.

El personal que trabaje, en forma continua y efectivamente, cuatro o más horas de sobretiempo, tendrá derecho al pago de una Asignación de Colación.

El sobretiempo trabajado durante la primera quincena de cada mes se liquidará y pagará junto con el sueldo del mismo mes, y el trabajado durante la segunda quincena se liquidará y pagará junto con el sueldo del mes siguiente. Su valor se calculará sobre los beneficios que revistan las características de sueldo o sobre el sueldo base convenido, según se trate de recargo legal o convencional, respectivamente, vigentes al momento del pago.

Se pagará como sobretiempo, al personal de la faena Minas El Romeral y Puerto Guayaacán, el tiempo registrado en los relojes control, entre la marca de ingreso y el inicio de cada turno; y entre el término de cada turno y la marca de salida. Este sobretiempo se pagará con un recargo del 50%, de acuerdo a la legislación vigente.

Esta cláusula no se aplicará para las jornadas diarias de 12 horas que se verifiquen con ocasión de los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos existentes en la Empresa.



---

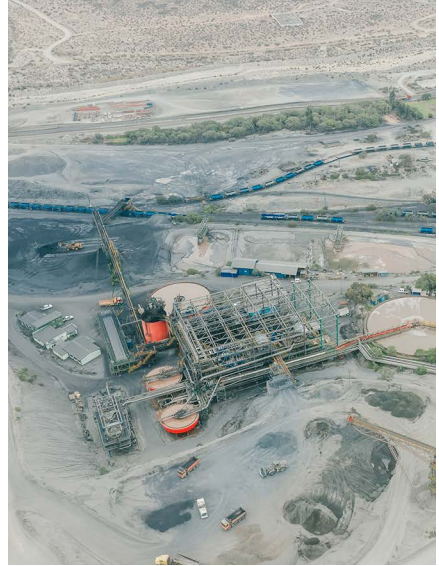
**Título N°5**

---

**JORNADA EXCEPCIONAL  
FAENA CONTINUA***(CLÁUSULA SEXTA)*

Para los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo sobre el acuerdo de los trabajadores(as) involucrados para la autorización de sistemas excepcionales, los trabajadores(as) y el Sindicato, otorgan por el presente acto, su acuerdo explícito a la Empresa para que solicite a la Dirección del Trabajo los siguientes sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos:

- 4x4 Turno día/noche con ciclos rotativos y continuos compuestos por 4 días de trabajo continuo, seguidos por 4 días continuos de descanso, en jornada diurna de 08:00 a 20:00 horas, y de 4 días continuos de trabajo, seguidos por 4 días continuos de descanso, en horario nocturno de 20:00 a 08:00 horas, con jornadas diarias de 12 horas, y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a la jornada.
- 4x4 Turno día será un ciclo continuo compuesto por 4 días de trabajo continuo, seguidos por 4 días continuos de descanso, en jornada diurna de 08:00 a 20:00 horas, y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a la jornada.



La Empresa quedará facultada para efectuar la tramitación de las correspondientes autorizaciones de los sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, conforme a las normas que la autoridad administrativa tiene o tenga establecidas, debiendo siempre considerarse para todos los efectos legales que el acuerdo de los trabajadores(as) se contiene en la presente cláusula.

El acuerdo otorgado por los trabajadores(as) y el Sindicato al sistema excepcional descrito en párrafos precedentes debe entenderse conferido incluso respecto de aquel sistema que, en definitiva, autorice el Director(a) del Trabajo o quien lo represente, a la solicitud presentada por la Empresa respecto de los trabajadores(as) y la faena indicada. La Empresa queda facultada para efectuar las solicitudes que sean necesarias para obtener la autorización del sistema excepcional que se acuerda, en tanto respete la distribución, horarios y extensión de la jornada de trabajo y descansos descrita en los párrafos anteriores.

Las jornadas de 12 horas comprendidas en las jornadas excepcionales previamente descritas son incompatibles con la cláusula quinta "Sobretiem-po" de este convenio colectivo.

---

## Título N°6

---

### ■ **BONO DE TRABAJO TURNO DÍA/NOCHE (BTT)**

*(CLÁUSULA SEPTIMA)*

A los Trabajadores(as) que laboren en un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos Faena Continua 4x4 Turno Rotativo (día/noche), se les pagará un Bono Mensual cuyo monto será equivalente al 90% del sueldo base convenido mensual. Este Bono se pagará por asistencia completa en el mes correspondiente. En caso de que no se cumpla la asistencia completa en el mes, este beneficio se pagará de manera proporcional a los turnos efectivamente trabajados mensualmente.

Asimismo, se pagará un bono mensual asociado a sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos Faena Continua 4x4 Turno Día para los trabajadores(as), cuyo monto mensual será equivalente al 70% del sueldo base convenido mensual por asistencia completa en el mes correspondiente. En caso de que no se cumpla la asistencia completa en el mes, este beneficio se pagará de manera proporcional a los turnos efectivamente trabajados mensualmente.

Este beneficio entrará en vigencia a partir del 01 enero de 2021.

---

**Título N°7**

---

**■ ASIGNACIÓN DE CONTINUIDAD OPERACIONAL DE PROCESOS (ACOP)***(CLÁUSULA OCTAVA)*

A los trabajadores(as) que laboren en un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos 4x4, que cumplan las condiciones señaladas en esta cláusula, la Empresa les pagará una asignación mensual equivalente al 30% del sueldo base convenido mensual por asistencia completa en el mes correspondiente. En caso de que no se cumpla la asistencia completa en el mes, este beneficio se pagará de manera proporcional a los turnos efectivamente trabajados.

Esta asignación se establece en consideración a la naturaleza de los procesos que se desarrollan en la faena que exigen la continuidad de los mismos, lo que obliga tener una estructura y sistema de turnos de trabajo compatible con dicho imperativo, y que existen diversas situaciones que necesariamente deben darse para no perjudicar o interrumpir la continuidad de la operación y para asegurar y mejorar los índices y condiciones de seguridad de los trabajadores(as), como por ejemplo y sin que la siguiente enumeración sea exclusiva o excluyente: la necesidad de que el trabajador(a) se presente con la debida anticipación para participar en reuniones progra-



mas de coordinación, información y seguridad previas al inicio de su turno; el registro personal y diario de su asistencia al trabajo en el sistema de control que la Empresa ha dispuesto para este efecto; trasladarse desde y hacia su puesto de trabajo en forma previa o posterior a la jornada; espera del cambio de su turno; efectuar el cambio de turno en el puesto de trabajo (lugar de inicio y término de su jornada), entregando y/o recibiendo el equipo, máquina o instalación directamente del operador del turno saliente y/o entrante; el traslado desde y hacia el lugar de trabajo a comedores, casas de cambio; el cambio de ropa de

trabajo o de equipamiento de seguridad u otros y aseo personal relacionados con dichos cambios, que se requiera para alguno de ellos.

Se deja expresa constancia que esta Asignación de Continuidad Operacional de Procesos es incompatible con el pago de Sobretiempo regulado en la cláusula quinta de este convenio colectivo.

En caso que alguna disposición legal, reglamentaria, o de autoridad ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones remuneracionales relacionadas con sobretiempo, cambios de turno, continuidad de las labores, incluido traslados para

colación, cambios de vestuario o equipamientos y aseos personales relacionados con dichos cambios, el gasto, pago o desembolso que signifique para la Compañía dicha obligación, por concepto de remuneraciones, en relación a los trabajadores(as) afectos al Contrato Colectivo, se descontará del bono establecido en esta cláusula.

Este beneficio entrará en vigencia a partir del 01 de enero de 2021.



---

## Título N°8

---

### ■ **FESTIVO ESPECIAL**

*(CLÁUSULA NOVENA)*

A los Trabajadores(as) que laboren en un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos 4x4, la Empresa les pagará un Bono por Festivo Especial correspondiente al 2,7% del sueldo base convenido mensual por cada hora del turno que deben trabajar efectivamente en los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y/o 25 de diciembre.

Este recargo también se aplicará para el personal que debe trabajar los días 17 y 20 de septiembre, cuando estos sean declarados feriado, de acuerdo con el artículo 35 ter del Código del Trabajo.

Este beneficio entrará en vigencia a partir del 01 de enero de 2021.

---

## Título N°9

---

### ■ **FESTIVO NORMAL**

*(CLÁUSULA DÉCIMA)*

A los Trabajadores(as) que laboren en un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos 4x4, la Empresa les pagará el Bono por Festivo Normal correspondiente al 1% del sueldo base convenido mensual por cada hora del turno efectivamente trabajado en días Festivos, a excepción de los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y/o 25 de diciembre, ni los días 17 y 20 de septiembre, cuando estos sean declarados feriado, de acuerdo con el artículo 35 ter del Código del Trabajo.



---

**Título N°10**

---

**GRATIFICACIÓN  
EXTRAORDINARIA***(CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA)*

El 15 de septiembre de cada año se cancelará al personal una Gratificación Extraordinaria por el periodo comprendido entre el 1° de enero anterior y el 31 de diciembre siguiente, en proporción al tiempo trabajado en el año calendario indicado, para lo cual se supondrá asistencia completa en los meses de septiembre a diciembre.

El monto de este anticipo será equivalente a un mes del sueldo base convenido del trabajador, vigente a la fecha de pago arriba indicada, más el monto de una asignación familiar mensual correspondiente al tramo "A", por cada carga familiar reconocida por el respectivo organismo de previsión, vigentes también a la fecha del pago de este beneficio.

Esta gratificación se liquidará, anualmente, al término del respectivo ejercicio financiero, conjuntamente con la Gratificación Ordinaria.

Al personal que se retire de la Compañía se le liquidará la Gratificación Extraordinaria en el finiquito correspondiente, de acuerdo con el tiempo trabajado.



---

## Título N°11

---

### ■ **BONO DE COLACIÓN**

*(CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERA)*

Al trabajador(a) que por razones de su labor no puede detenerse para su colación en las horas normales de colación, se le cancelará un bono equivalente al valor de una hora ordinaria de su sueldo base convenido mensual.

Para los efectos de aplicación de este beneficio, y sin perjuicio de la duración establecida para la colación misma, se considerarán horas normales de colación, las que median entre las 12 y 13 horas; entre las 20 y 21 horas; y entre las 04 y 05 horas, según el turno de que se trate.

---

## Título N°12


---

### ■ **ANTICIPOS**

*(CLÁUSULA VIGÉSIMO QUINTA)*

La Compañía otorgará un anticipo a sus trabajadores(as) de hasta un 100% de su respectivo sueldo base convenido, siempre que el respectivo contrato individual de trabajo haya estado vigente por lo menos durante seis meses.

Este anticipo se concederá a los trabajadores(as) que lo soliciten, sólo una vez cada 12 meses, y siempre que el anterior se encuentre íntegramente cancelado. El monto de cada anticipo será devuelto en doce mensualidades iguales.



**CAPÍTULO 2**  
**ASIGNACIONES**  
**TRIBUTABLE Y NO**  
**TRIBUTABLES**

- AGUINALDO NAVIDAD
- ASIGNACION DE COLACIÓN
- BONO DE COLACIÓN
- ASIGNACION DE MATRIMONIO Y/O UNION CIVIL
- ASIGNACIÓN DE NACIMIENTO
- ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN
- ASIGNACIÓN SALA CUNA
- ASIGNACION DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA
- CUOTA MORTUORIA (ASIGNACIÓN FALLECIMIENTO)



---

### Título N°13

---

## ■ AGUINALDO DE NAVIDAD

*(CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA)*

Se establece un Aguinaldo de Navidad que se pagará, junto con el anticipo de la Gratificación Ordinaria del mes de Diciembre, a todo el personal con contrato vigente a esa fecha.

El monto de este Aguinaldo, por cada trabajador, será la suma de \$250.000, se reajustará anualmente, durante la vigencia de este Convenio, en el mismo porcentaje de variación experimentada por el Índice de Precios al

Consumidor (I.P.C.) en los doce meses inmediatamente anteriores al mes en que debe pagarse este beneficio.

Al personal que deje de prestar servicios, la Empresa le cancelará la parte proporcional de este Aguinaldo por los meses completos transcurridos entre el 1° de enero y la fecha de su retiro.

---

#### Título N°14

---

### ■ ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

(CLÁUSULA VIGÉSIMA)

El personal que desempeñe sus funciones en la Mina o en el Puerto de Guayacán tendrá derecho a una Asignación de Colación ascendente a \$6.850, por día efectivamente trabajado.

Esta asignación se pagará también, en las mismas condiciones, al personal que desempeñe sus funciones en las oficinas de la Empresa en La Serena, mientras se mantenga la duración actual de la interrupción de la jornada diaria de trabajo destinada a la colación. Se mantendrá el pago de este beneficio respecto de aquellos trabajadores(as) que, por instrucción de la Compañía deban permanecer laborando desde su domicilio. Lo mismo se aplicará respecto de aquellos que laboren en modalidad de Teletrabajo y Trabajo a Distancia.

Los porcentajes de reajuste que se apliquen a los sueldos base convenidos de acuerdo con las normas de los números 1, 2, 4, 5 y 6 de la letra B de la cláusula segunda, también se aplicarán a los montos de este beneficio, en las mismas oportunidades en que se apliquen a aquellos.

---

#### Título N°15

---

### ■ BONO DE COLACIÓN

(CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERA)

Al trabajador(a) que por razones de su labor no puede detenerse para su colación en las horas normales de colación, se le cancelará un bono equivalente al valor de una hora ordinaria de su sueldo base convenido mensual.

Para los efectos de aplicación de este beneficio, y sin perjuicio de la duración establecida para la colación misma, se considerarán horas normales de colación, las que median entre las 12 y 13 horas; entre las 20 y 21 horas; y entre las 04 y 05 horas, según el turno de que se trate.

---

## Título N°16

---

### ■ **ASIGNACIÓN DE MATRIMONIO Y ACUERDO DE UNION CIVIL**

*(CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDA)*

Los trabajadores(as) que contraigan matrimonio o celebren un acuerdo de unión civil tendrán derecho a una asignación especial por esta causa.

Para recibir esta asignación, el trabajador(a) deberá acreditar el hecho del matrimonio o del acuerdo de unión civil dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su celebración y su pago se efectuará en su liquidación de sueldo más próxima. El monto de esta asignación asciende a la suma de \$140.540.

Este valor se reajustará el 1° de enero del 2021 según la variación del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) experimentada en los 6 meses inmediatamente anteriores.

Los porcentajes de reajuste que se apliquen a los sueldos base convenidos de acuerdo con las normas de los números 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la letra B de la cláusula segunda, también se aplicarán a los montos de este beneficio, en las mismas oportunidades en que se apliquen a aquellos.

Si ambos contrayentes se rigieren por este convenio, los dos tendrán derecho a esta asignación.

---

## Título N°17

---

### ■ **ASIGNACIÓN DE NACIMIENTO**

*(CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERA)*

Los trabajadores(as) tendrán derecho a una asignación con motivo del nacimiento de sus hijos.

Dicha asignación se pagará en su liquidación de sueldo más próxima a la fecha de presentación del certificado de nacimiento, la que deberá efectuarse dentro de los dos meses siguientes a la fecha de nacimiento.

Si el padre y la madre son trabajadores(as) que se rigen por el presente convenio, esta asignación se pagará a ambos.

El monto de esta asignación asciende a la suma de \$140.540.-

Este valor se reajustará el 1° de enero del 2021 según la variación del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) experimentada en los 6 meses inmediatamente anteriores.

Los porcentajes de reajuste que se apliquen a los sueldos base convenidos de acuerdo con las normas de los números 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la letra B de la cláusula segunda, también se aplicarán al monto de este beneficio, en las mismas oportunidades en que se apliquen a aquellos.

---

## Título N°18

---

### ■ **ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN**

*(CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO CUARTA)*

El personal que desempeñe sus funciones en oficinas de CMP en la ciudad de La Serena o Coquimbo, y no haga uso de los medios de transporte dispuestos por la Compañía para movilizarse, tendrá derecho a una Asignación de Movilización ascendente a \$3.500, por cada día efectivamente trabajado. Se mantendrá el pago de este beneficio respecto de aquellos trabajadores(as) que, por instrucción de la Compañía deban permanecer laborando desde su domicilio. Lo mismo se aplicará respecto de aquellos que laboren en modalidad de Teletrabajo y Trabajo a Distancia.

No tendrán derecho a este beneficio los trabajadores(as) que se desempeñen en Minas El Romeral y Puerto Guayacán.

Los porcentajes de reajuste que se apliquen a los sueldos base convenidos de acuerdo con las normas de los números 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la letra B de la cláusula segunda, también se aplicarán a los montos de este beneficio, en las mismas oportunidades en que se apliquen a aquellos.

El beneficio señalado en esta cláusula dejará de ser aplicable o, en su caso, se imputará a cualquier otro de carácter legal que se establezca, relacionado con la misma materia.

---

## Título N°19

---

### ■ **ASIGNACIÓN SALA CUNA**

*(CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO NOVENA)*

Para aquellas trabajadoras madres, que optan por la alternativa de cuidado de sus hijos(as) en el hogar, la Empresa pagará una asignación de sala cuna mensual por un monto de \$300.000, hasta la edad de 2 años del menor, por hijo. Este beneficio no es compatible con el pago del beneficio mensual de sala cuna.

Este beneficio se pagará a contar de los 2 meses previos a su reintegro laboral según la fecha programada por el Permiso Postnatal Parental o el Permiso Médico Preventivo Parental.

Los porcentajes de reajuste que se apliquen a los sueldos base convenidos de acuerdo con las normas de los números 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la letra B de la cláusula segunda, también se aplicarán a los montos de este beneficio, en las mismas oportunidades en que se apliquen a aquellos.

El beneficio señalado en esta cláusula dejará de ser aplicable o, en su caso, se imputará a cualquier otro de carácter legal que se establezca, relacionado con la misma materia.

---

## Título N°20

---

### ■ **ASIGNACIÓN DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA**

*(CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMO SEGUNDA)*

La Empresa pagará una Asignación de Teletrabajo o Trabajo a Distancia cuyo monto será de \$ 20.000.- por cada mes trabajado efectivamente en esta modalidad.

En caso, que la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia se cumpla de manera parcial o mixta durante el mes, este beneficio se pagará de manera proporcional a los días efectivamente trabajados en esta modalidad.

Para que proceda el pago de esta asignación, el trabajador(a) deberá haber suscrito con la Empresa el respectivo anexo de Teletrabajo o Trabajo a Distancia.

---

## Título N°21

---

### ■ **CUOTA MORTUORIA**

*(CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTA)*

La Compañía concederá a los trabajadores(as) una cuota mortuoria ascendente a la suma de \$300.000.-, más una cantidad equivalente a los derechos que cobre, en La Serena, la Municipalidad o el organismo públicamente competente, por un nicho a 20 años, en caso de fallecimiento de

alguno de los siguientes familiares:

- a) Cualquier persona considerada como carga familiar por los respectivos organismos de previsión, el cónyuge aunque no tenga tal calidad;
- b) Hijos(as) matrimoniales, extramatrimoniales, adoptivos o hijastros mayores de 18 años y menores de 20 que vivan a expensas del trabajador, y aquellos mayores de 24 años por quienes el trabajador(a) perciba la beca establecida en la cláusula décimo séptima;
- c) Abuelos que vivan a expensas del trabajador(a) en la misma ciudad;
- d) Hermanos inválidos que vivan a expensas del trabajador, y
- e) Padre o madre matrimoniales en cualquier caso.
- f) Conviviente Civil o Conviviente Estable. Para estos efectos, se considerará conviviente estable a la persona con quien el trabajador(a) tenga a lo menos un hijo(a) en común y la convivencia validada por un periodo igual o superior a 5 años, por medio de una declaración jurada ante notario.



Previa calificación de la unidad de Servicio Social de la Empresa, podrá hacerse extensivo este beneficio, al caso de fallecimiento de la madre de los hijos(as) extramatrimoniales del causante que haya vivido con éste durante los últimos cinco años.

Si el fallecido fuere el trabajador, la Empresa pagará, además, un funeral de primera clase.

Si el fallecido fuere familiar común de más de un trabajador(a) de la Compañía, sólo uno de ellos podrá recibir este beneficio.

Los porcentajes de reajuste que se apliquen a los sueldos base convenidos de acuerdo con las normas de los números 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la letra B de la cláusula segunda, también se aplicarán a los montos de este beneficio, en las mismas oportunidades en que se apliquen a aquellos.

---

## Título N°22

---

### ■ **RETORNO PROGRESIVO**

*(CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA)*

La Empresa facilitará, inmediatamente al día siguiente de terminado el uso de su permiso postnatal parental de 12 semanas (Art. 197 bis del Código del Trabajo), el reintegro progresivo en media jornada por un plazo de 6 semanas.

El beneficio señalado en esta cláusula dejará de ser aplicable o, en su caso, se imputará a cualquier otro de carácter legal que se establezca, relacionado con la misma.

# *CAPÍTULO 3* **BENEFICIOS NOBLES**

- PERMISOS
- PERMISO ADMINISTRATIVO

---

## Título N°23

---

### ■ **PERMISOS**

*(CLÁUSULA TRIGÉSIMA)*

La Compañía otorgará permiso a los trabajadores(as) por tres días en el mes, siempre que sean solicitados en caso de matrimonio del trabajador, muerte o enfermedad grave del cónyuge; de sus hijos; hermanos; padres; suegros o abuelos.

Si el trabajador(a) necesita ausentarse fuera de la provincia de Elqui por enfermedad grave o fallecimiento de cualquiera de sus ascendientes o descendientes directos, o de su cónyuge, la Administración concederá permiso hasta por cinco días en el mes, si lo estima justificado. Estas causales deberán comprobarse con certificado médico o de defunción en su caso.

Los permisos a que se refieren los párrafos precedentes se concederán siempre con derecho a remuneraciones.

La Compañía también otorgará permisos pagados para concurrir a citación de Tribunal o autoridad competente por asuntos que no tengan como origen una falta o delito del trabajador.

Otros permisos serán calificados y otorgados por la Administración, siempre que sean pedidos con la debida anticipación.

Respecto de los permisos por nacimiento y fallecimiento de hijo, y

permisos de fallecimiento de cónyuge, conviviente civil, Padre y Madre, se registrarán por las normas legales sobre la materia.

---

## Título N°24

---

### ■ **PERMISO ADMINISTRATIVO**

*(CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA)*

Todo el personal tendrá derecho a dos días hábiles al año, de permiso administrativo, cuando tenga una asistencia completa en el año calendario inmediatamente anterior. Las únicas ausencias que se considerarán como tiempo trabajado para estos efectos, serán los días hábiles correspondientes a vacaciones, licencias por accidentes del trabajo, permisos prenatal, postnatal y permiso parental, y permisos con goce de sueldo otorgados de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 30ª del presente Convenio Colectivo.

Estos días de permiso administrativo, no podrán acumularse para el periodo anual siguiente y podrán ser compensados en dinero, en base a la remuneración mensual de cada trabajador, siempre y cuando el Trabajador(a) lo solicite voluntariamente.



## CAPÍTULO 4

# BENEFICIOS GENERALES

- CALZADOS DE SEGURIDAD
- ROPA DE TRABAJO
- COMPRA DE MATERIALES CAP ACERO Y LINEA METALCOM CINTAC
- VIATICOS
- GASTOS DE TRASLADO Y FLETES
- VENTA DE LIBROS TECNICOS
- FERIADO ANUAL CONVENCIONAL
- TENIDA PERSONAL FEMENINO
- CONTRATACION DE EX TRABAJADORES
- TENIDA DE TRABAJO PARA CHOFERES

---

**Título N°25**

---

■ **CALZADO DE SEGURIDAD**

*(CLÁUSULA VIGÉSIMO SEXTA)*

Se proporcionará a los trabajadores(as) anualmente el Calzado de Seguridad que a continuación se indica:

**Personal Administrativo con sede en La Serena:**

Un par sin costo, en el mes de Enero.

Este personal podrá optar a que en reemplazo del par de zapatos de Seguridad se le entregue su valor equivalente en dinero, de acuerdo al costo neto que éste tenga para la Compañía.

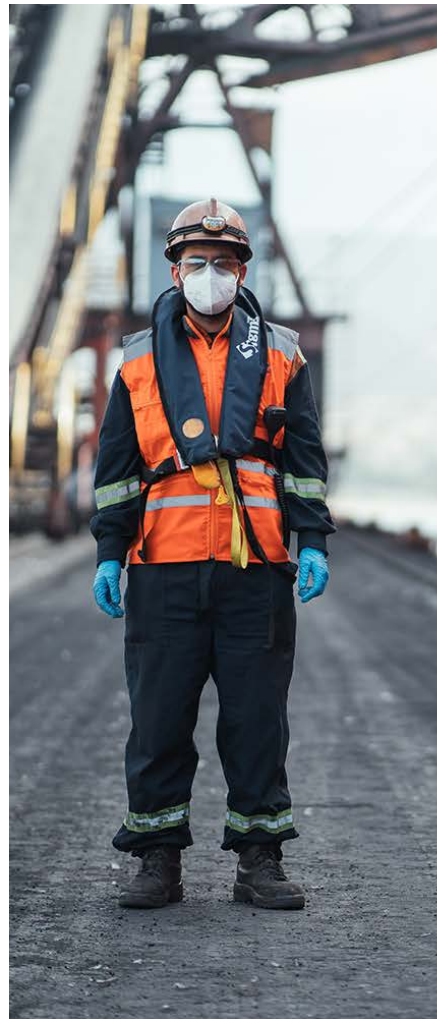
**Resto del Personal:**

Dos pares sin costo (Enero y Julio) y uno al 50% de su valor, este último, cuando a juicio del Asesor de Prevención de Accidentes, se justifique.

El trabajador(a) que ingrese al servicio de la Compañía, recibirá un par de zapatos de seguridad sin cargo alguno para él, pero no podrá recibir un segundo par gratuito, hasta transcurridos seis meses desde que recibió el primer par.

Los trabajadores(as) favorecidos, están obligados a usar dichos zapatos en su trabajo.

El personal femenino, recibirá dos pares de zapatos para el desempeño de sus funciones.



---

## Título N°26

---

### ■ **ROPA DE TRABAJO**

*(CLÁUSULA VIGÉSIMO SÉPTIMA)*

La Compañía entregará la siguiente ropa de trabajo, sin costo, al personal que se indica:

- a) Dos mamelucos, una chaqueta y un pantalón de mezclilla, al año (enero, mayo y septiembre), al personal que trabaja en Romeral y Guayacán, con excepción del personal administrativo;
- b) Dos tenidas al año, compuestas de casaca y pantalón, a los Jefes de Turno;
- c) Dos tenidas al año, una de invierno y otra de verano, compuesta de casaca y pantalón, al personal administrativo de faena. El personal administrativo de las oficinas generales de La Serena recibirá dos ternos al año. O en su defecto para el mismo personal mencionado anteriormente, el equivalente en dos tarjetas Gift Card, una en el mes de abril y otra en el mes de septiembre de cada año.
- d) Dos delantales al año al personal de Auxiliares de Enfermería del Servicio Médico. Además se les entregarán dos chalecos al año y una tenida compuesta de chaqueta y falda;
- e) Dos tenidas al año, una de invierno y otra de verano, compuesta de un traje dos piezas y dos blusas, al personal femenino no comprendido en las letras precedentes.
- f) Al personal que se desempeñe en el Laboratorio Químico se le entregarán cuatro pantalones al año y los delantales que requieran para el desarrollo de sus labores.
- g) Dos tenidas de ropa interior térmica al año al personal que trabaja en Romeral y Guayacán con excepción del personal comprendido en letra c).

## Título N°27

### ■ **COMPRA DE MATERIALES CAP ACERO Y LINEA METAL CON DE CINTAC**

(CLÁUSULA VIGÉSIMO OCTAVA)

A aquellos trabajadores(as) que adquieran planchas zincadas, lisas o acanaladas, fierro redondo o cuadrado, u otros, producido por CAP Acero, para ser destinado a construcción, ampliación o reparación de su casa habitación, la Empresa les devolverá un 25% del costo total de la compra, previa presentación de la factura correspondiente.

Adicionalmente, la Empresa devolverá el 25% del costo total de la compra, previa presentación de la factura correspondiente a aquellos trabajadores(as) que adquieran productos de la línea Metalcon de CINTAC, es decir específicamente, perfiles de acero galvanizado para distintas aplicaciones estructurales, de tabiques divisorios y construcción de cielos. Estos productos deben ser destinados a construcción, ampliación o reparación de la casa habitación del trabajador, en el marco de una solicitud de préstamo habitacional de acuerdo a la siguiente tabla:

PRÉSTAMOS	TOPE SUELDOS BASE	TOPE BONIFICACIÓN 25%
Construcción	33	2,5 Sueldos Base
Ampliación	15	1,5 Sueldos Base
Reparación	8	0,7 Sueldos Base

La Empresa se reserva el derecho de comprobar que los materiales adquiridos hayan sido utilizados para el fin expresado al solicitar el pago de esta Bonificación.

---

## Título N°28

---

### ■ VIÁTICOS

(CLÁUSULA TRIGÉSIMO SEXTA)

Todo trabajador(a) que deba ausentarse de su lugar de trabajo en comisión de servicios, tendrá derecho a percibir viático de acuerdo con la reglamentación vigente de la Compañía.

Para la concesión de estos viáticos se exceptúan los viajes entre El Tofo, Romeral, Guayacán o La Serena, respecto de los cuales se pagarán los respectivos gastos de colación, que se fijan en la suma de \$3.300, en los casos en que no se haga uso de comedores establecidos en faenas.

El valor de este beneficio se reajustará el 1° de enero del 2021, por la variación del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) de los 6 meses inmediatamente anteriores.

Los porcentajes de reajuste que se apliquen a los sueldos base convenidos de acuerdo con las normas de los números 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la letra B de la cláusula segunda, también se aplicarán a los montos de este beneficio, en las mismas oportunidades en que se apliquen a aquellos.

---

## Título N°29

---

### ■ GASTOS DE TRASLADO Y FLETES

(CLÁUSULA TRIGÉSIMO QUINTA)

El personal que deje de pertenecer a la Compañía después de un año de servicios tendrá derecho a percibir la suma de \$159.420, por él, por su cónyuge o conviviente civil, aunque no sea carga familiar, y por cada una de sus cargas familiares reconocidas por el organismo previsional respectivo, por concepto de gastos de traslado y flete.

Perderá este derecho el trabajador(a) a cuyo contrato se ponga término por alguna de las causales de los números 1, 2 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

El valor de este beneficio se reajustará el 1° de enero del 2021, por la variación del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) de los 6 meses inmediatamente anteriores.

Los porcentajes de reajuste que se apliquen a los sueldos base convenidos de acuerdo con las normas de los números 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la letra B de la cláusula segunda, también se aplicarán a los montos de este beneficio, en las mismas oportunidades en que se apliquen a aquellos.



---

**Título N°30**

---

**■ VENTA DE LIBROS TÉCNICOS***(CLÁUSULA TRIGÉSIMO SÉPTIMA)*

La Compañía venderá a los trabajadores(as) libros técnicos con una rebaja de 50% de su costo, siempre que el Jefe del Departamento respectivo certifique que el solicitante necesita dichos libros para su perfeccionamiento en su trabajo.

---

**Título N°31**

---

**■ FERIADO ANUAL CONVENCIONAL***(CLÁUSULA TRIGÉSIMO NOVENA)*

El personal que tenga derecho a un feriado anual básico de 15 días, gozará de 5 días hábiles adicionales de feriado en el período respectivo. Excepcionalmente, el referido personal que trabaje además en el régimen denominado de Faena Continua, en "Minas El Romeral", tendrá derecho a otro día hábil adicional de feriado en el período respectivo.

Para determinar la remuneración que debe pagarse al personal que hace uso de sus vacaciones, debe incluirse en el cálculo todos los beneficios que tengan las características de sueldo, tales como:

- Sueldo Base Convenido.
- Asignación Casa.
- Gratificación Ordinaria.

A todo lo anterior, debe sumarse el promedio de lo ganado en los tres meses anteriores al feriado, por concepto de beneficios que tengan características de remuneración variable, tales como:

- Sobre tiempo
- Bonos de turno
- Bono de Estimulo al Desarrollo de Competencias
- Recargo por faena continua.

Respecto de los Trabajadores(as) que ejecuten labor de Administrativos, para determinar la remuneración que debe pagarse cuando hace uso de sus vacaciones, también se incorporará la asignación de colación y la asignación de movilización.



Señores  
Directores Sindicales  
Sindicato de Trabajadores de la Empresa  
Compañía Minera del Pacífico S.A.  
Presente

La Serena, 30 de noviembre de 2017

Muy señores nuestros:

En relación con la suscripción del Convenio Colectivo de Trabajo pactado con esta mina fecha, dejamos expresa constancia que consideramos renovada la vigencia de las cartas que la Empresa dirigió a ustedes con fecha 31 de mayo de 1982, en relación con Tenidas del personal femenino, Extensión Cultural y Deportiva, Recargo Especial por Horas Extraordinarias, Libros para Biblioteca y las dirigidas con fecha 21 de diciembre de 1987, sobre preferencia para contratación de ex trabajadores y Tenidas de Trabajo para Choferes.

Señalamos, asimismo, que el monto establecido en la carta relativa a la Ayuda para Extensión Cultural y Deportiva, que para el año felicitó fue de \$3.000.000, se continuará reajustando anualmente, durante la vigencia nuevo convenio colectivo, en el mismo porcentaje variación experimentada por el I.P.C. en el año inmediatamente anterior.

Sin otro particular, saludan atentamente a Uds.

**Compañía Minera del Pacífico S.A.**

**Archivaldo Ambler Hinojosa**

**Félix Luengo López**

**Helio Galleguillos Olivares**



Señores  
Directores Sindicales  
Sindicato de Trabajadores de la Empresa  
Compañía Minera del Pacífico S.A.  
Presente

La Serena, 30 de noviembre de 2017

Muy señores nuestros:

XX

Sin otro particular, saludan atentamente a Uds.

**Compañía Minera del Pacífico S.A.**

**Archivaldo Ambler Hinojosa**

**Félix Luengo López**

**Helio Galleguillos Olivares**

Señores  
Directores Sindicales  
Sindicato de Trabajadores de la Empresa  
Compañía Minera del Pacífico S.A.  
Presente

La Serena, 30 de noviembre de 2017

Muy señores nuestros:

En relación con la suscripción del Convenio Colectivo de Trabajo pactado con esta misma fecha, ratificamos a ustedes, que la Compañía continuará entregando una tenida al año, compuesta de casaca y pantalón, en reemplazo de la chaqueta y pantalón de mezclilla a que se refiere en la letra A) de la cláusula Vigésimo Primera, al personal de chóferes de las unidades de Garaje, y Movilización que, por la naturaleza de sus cometidos se justifique, a juicio del Jefe del Departamento respectivo.

Sin otro particular, saludan atentamente a Uds.

**Compañía Minera del Pacífico S.A.**

**Archivaldo Ambler Hinojosa**

**Félix Luengo López**

**Helio Galleguillos Olivares**

# ■ *CAPÍTULO 5* **BENEFICIOS EDUCACIÓN**

- ASIGNACION DE MATRICULA Y ESTUDIOS
- BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES
- AYUDA CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO
- AYUDA CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PARA TRABAJADORAS
- PRACTICA DE ESTUDIOS
- PRESTAMO 50 UF
- LIBROS DE BIBLIOTECA

---

## Título N°32

---

### ■ **ASIGNACIÓN DE MATRÍCULA Y ESTUDIOS**

*(CLÁUSULA VIGÉSIMO SEXTA)*

Se establece una Asignación de Matrícula y Estudios para los trabajadores(as) con contrato vigente a la fecha de su pago. Dicha Asignación se pagará junto con el sueldo del mes de diciembre de cada año, por cada hijo(a), con edad igual o mayor a dos años, reconocidos como carga por la Caja de Compensación y/o beneficiarios de becas de estudios. El monto anual será de \$310.000.-, que se reajustará anualmente, durante la vigencia de este Convenio, en el mismo porcentaje de variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en los doce meses inmediatamente anteriores al mes en que debe pagarse este beneficio.

Estos valores se reajustarán anualmente, a partir de enero de 2022, durante la vigencia de este Convenio, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de su pago.

También procederá este beneficio respecto de aquellas cargas del trabajador, con excepción del cónyuge o conviviente civil, que sean causantes de asignación familiar, previa comprobación de estudios regulares.

Los trabajadores(as) que tengan hijos(as) que deban hacer estudios especiales de rehabilitación infantil o que tengan patologías equivalentes o similares al Síndrome de Down, también tendrán derecho a este beneficio, previa presentación de los certificados médicos y/o de matrícula correspondientes.

Los trabajadores(as) que comprobadamente, sigan estudios regulares de Enseñanza Básica, Media, Superior o Post Grados (Magister o Doctorados) en instituciones acreditadas, tendrán también derecho a esta Asignación.

---

**Título N°33**

---

■ **BECAS PARA HIJOS(AS) DE TRABAJADORES**

*(CLÁUSULA DECIMO SÉPTIMA)*

Se establece en favor de los hijos(as) de los trabajadores(as) reconocidos como carga por la Caja de Compensación de Asignación Familiar, una beca de estudios como ayuda a los gastos que originen los estudios regulares diurnos que dichos hijos(as) cursen en alguno de los siguientes niveles:



- a) Enseñanza pre básica y básica, por cada hijo(a) de los trabajadores(as) reconocidos como carga por la Caja de Compensación, que cursen los siguientes grupos o cursos:
- b) Enseñanza superior en carreras que tengan a lo menos cuatro semestres de duración y cuyo requisito de ingreso corresponda a educación media completa.
- c) Enseñanza Media regular en establecimientos reconocidos por el Ministerio de Educación.

- Nivel medio menor
- Nivel medio mayor
- Primer nivel transición
- Segundo nivel de transición
- Cursos de enseñanza básica

Esta enseñanza puede ser impartida por Universidades, por Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica reconocidos por el Ministerio de Educación o por Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas.

El monto del beneficio establecido en esta cláusula, para la Enseñanza Superior fuera de la provincia de Elqui, será la suma mensual de \$265.000.-, por los meses de marzo a diciembre.

Para la enseñanza superior dentro de la provincia de Elqui, se pagará un valor correspondiente al 70% del monto que se pague por la beca de enseñanza superior fuera de la provincia de Elqui.

Los porcentajes de reajuste que se apliquen a los sueldos base convenidos de acuerdo con las normas de los números 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la letra B de la cláusula segunda, también se aplicarán a los montos de la beca de enseñanza superior fuera y dentro de la provincia.

Para la enseñanza media en establecimientos reconocidos por el Ministerio de Educación, se pagará la suma anual de \$500.000.- en el mes de marzo de cada año.

El monto del beneficio establecido en esta cláusula, para la enseñanza prebásica y básica será la suma anual de \$ 300.000.- pagaderos en el mes de marzo de cada año.

Las becas de enseñanza media, básica y prebásica, se reajustarán anualmente, a contar del 1° de enero del año 2022 en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) en los 12 meses inmediatamente anteriores.

Para que sus hijos(as) tengan derecho

a esta beca, los trabajadores(as) deberán presentar los certificados que acrediten la matrícula respectiva y toda la documentación que, a juicio de la Empresa, sea necesaria para acreditar la procedencia del beneficio.

Excepcionalmente, las becas referidas en la letra b) que antecede, se continuarán otorgando a aquellos hijos(as) que hayan dejado de ser considerados como cargas familiares por las Instituciones de previsión correspondientes, siempre que estos hijos(as) acrediten la continuación de los mismos estudios por los cuales se les había otorgado el beneficio, y declaren no percibir ningún tipo de renta.

Durante el período de desarrollo de Memorias y Tesis, posterior al cumplimiento de la malla curricular de la carrera de estudios superiores que da origen a esta beca de estudios, la Compañía otorgará este beneficio durante los dos semestres siguientes posterior al egreso del alumno, previa presentación de los certificados que acrediten la matrícula respectiva y toda la documentación que a juicio de la Empresa sea necesaria.

En los casos en que se acredite la efectividad de los estudios de enseñanza superior en los meses de enero o febrero, mediante el certificado correspondiente, se pagará esta ayuda por él o los meses que procedan.

CMP podrá constatar, en cualquier momento, en la forma que estime



conveniente, tanto la efectividad de los estudios regulares, como el destino de los montos representativos de la beca.

No estarán considerados en este beneficio los cursos irregulares, de temporada, de extensión cultural, cursos libres, de post graduados, o similares, aunque funcionen bajo el patrocinio de los establecimientos de enseñanza mencionados en esta cláusula.

El pago de estos beneficios es compatible con el de la Asignación de Matrícula y Estudios.

Los trabajadores(as) que tengan hijos(as) que deban hacer estudios especiales de rehabilitación infantil o que tengan patologías equivalentes o similares al Síndrome de Down, previa

presentación de los certificados médicos y de matrícula, tendrán derecho a una beca de marzo a diciembre, equivalente al valor de la beca de enseñanza superior dentro de la Provincia de Elqui.

Excepcionalmente, respecto del año 2021, año de inicio de la vigencia del presente convenio colectivo, las becas de estudio de enseñanza media y becas de estudio de enseñanza pre básica y básica se pagarán de manera proporcional al año escolar (marzo a diciembre), correspondiendo a un 70% de los valores de cada una de estas becas.

La Compañía emitirá un procedimiento que regule la aplicación de este beneficio.



---

#### **Título N°34**

---

### **■ AYUDA CURSOS PERFECCIONAMIENTO**

*(CLÁUSULA DECIMO OCTAVA)*

La Empresa otorgará una ayuda para aquellos trabajadores(as) que sigan algún curso que tienda a su perfeccionamiento, ascendente al valor de la matrícula respectiva, con un máximo de \$200.000.- anuales, y siempre que no tengan derecho a la Asignación de Matrícula y Estudios.

Los porcentajes de reajuste que se apliquen a los sueldos base convenidos de acuerdo con las normas de los números 1, 2, 4, 5 y 6 de la letra B de la cláusula segunda, también se aplicarán a los montos de este beneficio, en las mismas oportunidades en que se apliquen a aquellos.

---

#### **Título N°35**

---

### **■ AYUDA CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PARA TRABAJADORAS**

*(CLÁUSULA DECIMO NOVENA)*

La Empresa, como medida positiva para promover el desarrollo laboral de las trabajadoras mujeres, otorgará una ayuda, por única vez, para aquellas trabajadoras que sigan algún curso que tienda a su perfeccionamiento, ascendente al valor del curso respecti-

vo, con un tope máximo de \$310.000.- por única vez.

Este monto será reajustado por única vez, en enero de 2022, en el 100% de la variación experimentada en el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo oficial que lo reemplace, durante el período comprendido entre el 1° de julio del año 2021 y el 31 de diciembre del año 2021.

No estarán considerados en este beneficio los cursos irregulares, de extensión cultural, cursos libres, de post graduados, o similares, que no sean dictados por un organismo técnico de capacitación (OTEC) acreditado y vigente según el registro de SENCE o en un establecimiento de enseñanza como Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica reconocidos por el Ministerio de Educación. Las temáticas consideradas deberán ser atinentes al negocio de CMP y el otorgamiento de esta ayuda será regulada por la Gerencia de Personas.

---

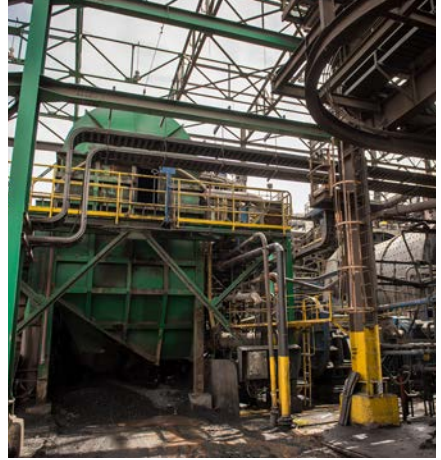
**Título N°36**

---

■ **PRÁCTICA DE ESTUDIOS**

*(CLÁUSULA TRIGÉSIMO TERCERA)*

En la selección de solicitudes de práctica de vacaciones que recibe la Compañía, se dará preferencia a los estudiantes que, cumpliendo los requisitos generales establecidos, y existiendo cupos para las especialidades respectivas, sean hijos(as) de trabajadores(as) de la Empresa.



Señores  
Directores Sindicales  
Sindicato de Trabajadores de la Empresa  
Compañía Minera del Pacífico S.A.  
Presente

La Serena, 30 de noviembre de 2017

Muy señores nuestros:

En relación con la suscripción del Convenio Colectivo de Trabajo pactado con esta misma fecha, cúmplenos manifestarles lo siguiente:

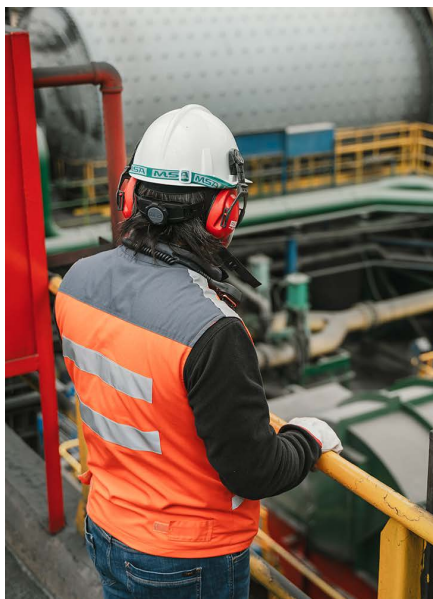
A partir del día 01 de junio de 2018, la empresa continuará auto regando anualmente un préstamo de hasta equivalente a 50 Unidades de Fomento, con un máximo total de préstamos acumulados de 250 Unidades de Fomento, a cada trabajador que tenga uno o más hijos que perciban el beneficio Beca de Estudio para Enseñanza Superior, como ayuda económica para que sus hijos cursen tales estudios superiores, bajo las siguientes condiciones.

- Este préstamo se podrá pedir anualmente hasta por un máximo acumulado equivalente a 250 Unidades de Fomento Y en caso de existir una amortización completa de uno o más préstamos anuales entregados de 50 UF, el trabajador podrá solicitar otro préstamo de monto equivalente en caso de tener uno o más hijos que perciban el beneficio Beca de Estudio para Enseñanza Superior, como ayuda económica para que sus hijos cursen tales estudios superiores.
- La devolución del monto acumulado éste préstamo, se efectuará mediante la retención del treinta por ciento (30%) de la gratificación anual del trabajador, una vez descontada la parte correspondiente al impuesto único Y a las imposiciones previsionales obligatorias. La retención de la gratificación ordinaria se hará efectiva en cada oportunidad en que se efectúe el pago de anticipos por liquidaciones de ésta. Sin embargo, si el trabajador tiene vigente un saldo de deuda por concepto de préstamo de adquisición o construcción, los descuentos no se sumarán, debiendo en este caso destinarse la retención primero al pago del préstamo habitacional de adquisición o construcción, y una vez cancelado completamente éste, se continuará practicando tal retención para el debido pago del préstamo de ayuda económica para el estudio de hijos a que se refiere esta carta.



## ■ *CAPÍTULO 6* **BENEFICIOS SALUD**

- AUXILIOS POR ENFERMEDAD
- VIATICOS MEDICOS
- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ
- SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD
- SEGURO CATASTROFICO
- SEGURO DE VIDA
- VIATICO MEDICO



---

**Título N°37**

---

**AUXILIO POR ENFERMEDAD***(CLÁUSULA VIGÉSIMO NOVENA)*

La Compañía pagará las remuneraciones correspondientes a los días primero, segundo y/o tercero, durante los cuales el trabajador(a) haya hecho uso de licencia médica reglamentariamente otorgada sin derecho a subsidio legal, previa presentación del documento que corresponda.

Cuando el trabajador(a) tenga derecho a subsidio legal por enfermedad común, la Empresa le anticipará el monto del subsidio, en calidad de préstamo, el que será reembolsado a la Compañía cuando el organismo previsional respectivo lo pague efectivamente, para lo cual el trabajador(a) deberá otorgarle poder a la Empresa. Si este procedimiento no pudiere ser aplicado, el monto total de anticipo será descontado de las remuneraciones que corresponda pagar al trabajador, con posterioridad a la cancelación del subsidio por parte de la institución previsional.

El pago de los tres primeros días y el anticipo de subsidio se incluirán en la liquidación mensual de remuneraciones del mismo mes en que se rebajen éstas por el tiempo no trabajado.

---

## Título N°38

---

### ■ VIATICO MÉDICO

(CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO OCTAVA)

Se establece un viático médico diario, para los trabajadores, sus cónyuges, conviviente civil, conviviente estable validada y sus hijos(as) cargas familiares reconocidas, que deban viajar fuera de la Provincia del Elqui por atención médica, en aquellos casos en que no se disponga en ella de la especialidad requerida.

El monto del viático es de \$30.310.-

Este monto se reajustará el 1° de enero del 2020, por la variación ...

Además, para el trabajador(a), su cónyuge, conviviente civil o conviviente estable validada e hijos(as) cargas familiares reconocidas que requiera viajar fuera de la Provincia del Elqui por atención médica, la Empresa pagará el 100% del valor del pasaje de ida y regreso en bus tipo semi-cama o similar, desde las ciudades de La Serena hasta las ciudades de Valparaíso, Viña del Mar o Santiago.

Para ambos casos, la Empresa establecerá un Reglamento especial que regule la aplicación de estos beneficios.

Para los trabajadores(as) contratados con anterioridad al 01 de junio de 2018 y que tengan el beneficio de Atención Médica en sus contratos individuales, el monto del viatico será el establecido

en la presente cláusula.

---

## Título N°39

---

### ■ SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

(CLÁUSULA TRIGÉSIMO OCTAVA)

Se establece un Seguro de Vida e Invalidez para todos los trabajadores(as) de la Empresa, cuyo monto es de \$5.404.470.- el que procederá cualquiera sea la causa del fallecimiento del trabajador(a), o en caso de producirse invalidez total permanente del trabajador(a), la que será determinada por la Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones o el organismo oficial que lo reemplace.

Serán beneficiarios de este seguro, la o las personas que el trabajador(a) haya designado por escrito. Si a la fecha del fallecimiento, este no hubiese efectuado dicha designación, el seguro será pagado, en conjunto, a su cónyuge e hijos. A falta de los anteriores, se pagará a sus herederos en conformidad a la ley.

Los porcentajes de reajuste que se apliquen a los sueldos base convenidos de acuerdo con las normas de los números 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la letra B de la cláusula segunda, también se aplicarán a los montos de este beneficio, en las mismas oportunidades en que se apliquen a aquellos.

Adicionalmente, se otorgará un seguro

de vida e invalidez para cada uno de los trabajadores(as) con una cobertura de 500 UF. Serán beneficiarios de este seguro la o las personas que el trabajador(a) haya designado o en su defecto serán pagados a su cónyuge o conviviente civil, e hijos. A falta de los anteriores, se pagará a sus herederos en conformidad a la Ley. Este seguro de vida e invalidez, con cobertura de 500 UF, es incompatible con el Seguro de Vida e Invalidez incluido en el Seguro Complementario otorgado por la Compañía.

---

#### Título N°40

---

### ■ **SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD**

*(CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO QUINTA)*

La Empresa constituyó una corporación sin fines de lucro, llamada Servicio de Bienestar.

El Servicio de Bienestar, contrató un Seguro Complementario de Salud que beneficiará a los trabajadores(as) de Minas El Romeral, Puerto Guayacán y Oficinas Generales La Serena contratados a partir del 01 de junio de 2018, a sus hijos(as) causantes de asignación familiar, a su cónyuge, conviviente civil o conviviente estable, que sean cubiertas por la Institución de Salud Previsional correspondiente. La condición de conviviente estable deberá ser demostrada por la existencia de lo

menos un hijo(a) en común y la convivencia validada por un periodo igual o superior a 5 años, por la Unidad e Servicio Social de Valle del Elqui.

El Seguro Complementario de Salud, se financia con un aporte mensual de cada uno de los trabajadores, consistente en un 1,8 % del Sueldo Base Convenido, con un tope para efecto de cálculo determinado por el Sueldo Base Convenido categoría 13 letra J, más un recargo de \$ 1.810.- por cada carga familiar.

El recargo por cada carga familiar se reajustará en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo oficial que lo reemplace, durante el semestre inmediatamente anterior, por la vigencia del instrumento colectivo.

La diferencia resultante, si existiera, entre el costo del Seguro Complementario de Salud y los aportes de los trabajadores, será de cargo de la Empresa.

La Empresa mantendrá un fondo cuyo monto al 1° de junio del 2018 será de \$15.000.000.- más el reajuste correspondiente al 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) en los doce meses inmediatamente anteriores, destinado a préstamos de auxilio por gastos en que incurran los trabajadores, por concepto de hospitalizaciones, intervenciones quirúrgicas u otras emergencias médicas similares, de él,



su cónyuge, conviviente civil o conviviente estable validada y cargas familiares, que sean cubiertas por la Institución de Salud Previsional correspondiente y el Seguro Complementario de Salud contratado por el Servicio de Bienestar. En este concepto se incluyen los partos de las cónyuges, convivientes civiles o convivientes estables validadas. Las condiciones del préstamo, en cuanto a su otorgamiento, monto y plazo de devolución, serán establecidas por la Empresa.

El otorgamiento de estos préstamos, estará supeditado a la disponibilidad de dineros en el fondo.

Este fondo se reajustará en el mismo porcentaje de variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) en los doce meses inmediatamente anteriores, durante la vigencia del instrumento colectivo.



---

#### Título N°41

---

### ■ **SEGURO CATASTRÓFICO**

*(CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO SEXTA)*

La Empresa, directamente o a través del Servicio de Bienestar contratará, con la misma Compañía de Seguros con que contrate el Seguro Complementario de Salud a que se refiere la Cláusula anterior, un Seguro Catastrófico de Salud para cada uno de los trabajadores.

---

#### Título N°42

---

### ■ **SEGURO DE VIDA**

*(CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO SÉPTIMA)*

La Empresa contratará, directamente o a través del Servicio de Bienestar, con la misma Compañía de Seguros con que contrate el Seguro Complementario de Salud a que se refiere la Cláusula anterior, un Seguro de Vida para cada uno de los trabajadores.

El Seguro deberá cubrir el caso de incapacidad permanente total hasta los 65 años de edad para el caso de los hombres y 60 años de edad para el caso de las mujeres, y el de muerte por cualquier causa, sin límite de edad. En ambos casos, el pago se deberá hacer de inmediato.

Serán beneficiarios de este seguro, la o las personas que el trabajador(a) haya designado por escrito. Si a la fecha del fallecimiento no hubiese efectuado

dicha asignación, el seguro será pagado, en conjunto, a su cónyuge e hijos. A falta de los anteriores, se pagará a sus herederos en conformidad a la ley.



# **CAPÍTULO 7** **BENEFICIOS** **HABITACIONALES**

- PRESTAMO DE COMPRA
- PRESTAMO DE AMPLIACIÓN
- PRESTAMO DE REPARACIÓN
- ASIGNACION DE CASA

---

## Título N°43

---

### ■ ASIGNACIÓN DE CASA

*(CLÁUSULA CUARTA)*

Se establece una Asignación de Casa ascendente a un monto mensual de \$140.000.-

Los porcentajes de reajuste que se apliquen a los sueldos base convenidos de acuerdo con las normas de los números 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la letra B de la cláusula segunda, también se aplicarán a los montos de este beneficio, en las mismas oportunidades en que se apliquen a aquellos.

Los trabajadores(as) a quienes la Compañía les proporcione vivienda percibirán sólo el 25% de este beneficio.

Señores  
Directores Sindicales  
Sindicato de Trabajadores de la Empresa  
Compañía Minera del Pacífico S.A.  
Presente

La Serena, 30 de noviembre de 2017

Muy señores nuestros:

En relación con la suscripción del Convenio Colectivo de Trabajo pactado con esta mina fecha, ratificamos a Uds. Que, como ha sido la política invariable de la Compañía, ésta continuará sus planes de vivienda para el personal mediante los sistemas de préstamos están reglamentados en los procedimientos de Bienestar, sujetos a las siguientes normas:

a) Préstamos de precisión o construcción con un monto máximo de treinta (30) sueldos base convenidos del trabajador, que serán reajustables en un treinta y tres (33%) de su monto. Dicha reajustabilidad operará, una vez al año, el 1º de junio, sobre el saldo insoluto de la parte reajutable de la deuda, en el porcentaje que resulte menor entre la variación experimentada por el IPC de los 12 meses inmediatamente precedentes disminuido en dos puntos, Y el porcentaje de aumento general que hayan experimentado los sueldos base convenidos de los trabajadores Rol A en el mismo periodo. Respecto de los préstamos otorgados dentro del periodo de 12 meses que se considera para el cómputo, el porcentaje de reajuste que debe aplicarse al 1º de Junio, es decir, el primer reajuste, será el que resulte menor entre la parte proporcional a la cantidad de meses completos transcurridos entre la fecha del otorgamiento y el 31 de mayo siguiente, disminuido en 0,167 puntos por cada uno de esos meses.

Respecto de los préstamos otorgados con anterioridad a la vigencia de estas disposiciones, ellas sólo le serán aplicables al saldo insoluto de la deuda en caso de resultar más favorables para el trabajador que las incorporadas a su respectivo contrato de mutuo.

Todo abono a la deuda habitacional se imputará en iguales partes a las deudas reajustables y no reajustables. Al la extinción de una de ellas se continuará abonando el total del descuento a la deuda con saldo pendiente.

b) Préstamos de ampliación o terminación, con un máximo de quince (15) sueldos base con venidos del trabajador, que no serán reajustables. Tampoco serán reajustables los préstamos de reparación, los que tendrán un monto máximo de ocho (8) sueldos base convenidos del trabajador.

Para optar a cualquiera de los préstamos antes indicados, el interesado deberá tener una antigüedad mínima de veinticuatro meses en la Compañía, no tener préstamo habitacional pendiente con ella, y contar con un alcance líquido de sus remuneraciones compatible con el servicio de la deuda. Respecto de los préstamos de ampliación, terminación o reparación, la vivienda deberá ser de propiedad del solicitante o de su cónyuge.

La devolución de los préstamos de adquisición, construcción, ampliación o terminación, ya otorgados o que se otorguen en el futuro, se efectuará mediante la retención del treinta por ciento (30%) de la gratificación anual del trabajador, una vez descontada la parte correspondiente al impuesto único y a las imposiciones previsionales obligatorias. La retención de la gratificación ordinaria se hará efectiva en cada oportunidad en que se efectúe el pago de anticipos o liquidaciones de ésta.

A fin de obtener, en materia habitacional, el máximo de beneficios para personal, se tratará de utilizar, en la medida lo posible, los beneficios, subsidios ofrecidos que las entidades públicas o privadas destinen a estos fines. Para este objeto utilizarán los montos de préstamos señalados en las letras anteriores.

Sin otro particular, saludan atentamente a Uds.

**Compañía Minera del Pacífico S.A.**

**Archivaldo Ambler Hinojosa**

**Félix Luengo López**

**Helio Galleguillos Olivares**



# *CAPÍTULO 8* **BONIFICACIONES Y/O INCENTIVOS**

- LLAMADO DE EMERGENCIA
- TRABAJO DE EMERGENCIA
- BONIFICACION POR VACACIONES
- PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES
- BONO DE GESTION TRIMESTRAL (BGT)
- BONO DE ESTIMULO AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS
- PREMIO A LA EXCELENCIA LABORAL
- RECARGO ESPECIAL DE HORAS EXTRAORDINARIAS



---

**Título N°44**

---

**■ LLAMADO DE EMERGENCIA***(CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA)*

A los Trabajadores(as) que laboren en un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos 4x4, y que deban laborar durante su ciclo de descanso (no se incluyen los tiempos de trabajo que se verifiquen antes o después de la jornada laboral), por una emergencia excepcional y debidamente calificada por el Gerente del Área, la Empresa les pagará un Bono correspondiente al 24% del sueldo base convenido mensual por el tiempo trabajado por el personal y que se vayan a buscar a sus casas. Este beneficio entrará en vigencia a partir del 01 de enero de 2021.

---

**Título N°45**

---

**■ TRABAJO EN EMERGENCIA***(CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA)*

A los Trabajadores(as) que laboren en un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos 4x4, y que deban extender su ciclo de trabajo por sobre los tiempos considerados en la cláusula de Asignación de Continuidad Operacional de Procesos (ACOP), por situaciones de continuidad operacional debidamente calificadas por el Gerente del Área, la Empresa les pagará un Bono correspondiente al 12% del sueldo base convenido mensual. Esta cláusula también se aplicará a los trabajadores(as) que laboren en trabajo a distancia o teletrabajo, siempre y cuando cumplan con las condiciones previamente señaladas de la misma forma que quienes laboran presencialmente.

Este beneficio entrará en vigencia a partir del 01 de enero de 2021.



---

## Título N°46

---

### ■ **BONIFICACIÓN POR VACACIONES**

(CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA)

Se pagará a los trabajadores(as) cuando hagan uso de su feriado legal, una bonificación equivalente al 100% de su sueldo base convenido diario por cada día de vacaciones, incluyendo los sábados, domingos y festivos comprendidos en ella.

El sueldo base convenido que se considerará para los efectos del cálculo de dicha bonificación, será el que tenga el trabajador(a) al momento de hacer uso de sus vacaciones. El sueldo base convenido diario corresponde al sueldo base convenido mensual dividido por treinta.

Esta bonificación se considerará como un pago diario. Por lo tanto, si durante el período de vacaciones el sueldo base convenido sufre variaciones, el cálculo de la bonificación se realizará considerando esas variaciones desde la fecha en que ellas se produzcan.

La bonificación por vacaciones sólo estará afectada a descuentos legales.

---

## Título N°47

---

### ■ **PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES**

(CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO PRIMERA)

La Empresa pagará, a cada trabajador(a) con contrato vigente a la fecha de pago, una participación de utilidades cuyo monto será el equivalente al 2,083% del total efectivamente ganado por el trabajador(a) por concepto de sueldo base convenido mensual en el mismo año en 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.

Para efectos del cálculo de lo efectivamente ganado por concepto de sueldo base convenido mensual, se considerará como efectivamente ganado el sueldo base convenido no percibido en ocasión de descanso prenatal, postnatal y permiso parental.

Este beneficio se cargará a costo y se liquidará y pagará junto con el sueldo del mes de abril de cada año, respecto de las utilidades del año calendario inmediatamente anterior.

Para estos efectos las bases de cálculo se determinarán sobre la base de los Estados Financieros Individuales Auditados de la Empresa, debidamente aprobados por el Directorio, correspondientes al respectivo período financiero, y en cada caso tendrán el siguiente alcance:

- Utilidades: las utilidades netas de Compañía Minera del Pacífico S.A., excluidas las de sus filiales y coligadas, obtenidas de los Servicios y Productos del Valle de Elqui y del Valle del Huasco, 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 en Huasco.
- Ingresos por ventas: aquellos ingresos de Compañía Minera del Pacífico S.A. que tengan directa relación con las utilidades definidas precedentemente.

---

 Título N°48
 

---

## ■ BONO DE GESTIÓN TRIMESTRAL (BGT)

(CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO SEGUNDA)

La Empresa pagará, a cada trabajador(a) con contrato vigente a las fechas de pago, un Bono de Gestión Trimestral, cuyo monto a pagar será el equivalente a la cantidad de sueldos base convenidos del trabajador(a), vigente a la fecha de pago, que se indica en la tabla siguiente, según el porcentaje de cumplimiento del Indicador de Gestión Trimestral:

Cumplimiento Indicador de Gestión Trimestral	N° Sueldos Base Convenidos
<=87%	0,25
88%	0,30
89%	0,35
<b>90%</b>	<b>0,40</b>
91%	0,45
92%	0,50
93%	0,55
94%	0,60
<b>95%</b>	<b>0,65</b>
96%	0,70
97%	0,75
98%	0,80
99%	0,85
<b>100%</b>	<b>1,00</b>
101%	1,20
102%	1,40
103%	1,60
104%	1,80
<b>&gt;=105%</b>	<b>2,00</b>

El Indicador de Gestión Trimestral (IGT) se calculará de acuerdo con la siguiente estructura:

$$\text{IGT} = (\text{M} \times 0,2 + \text{P} \times 0,2 + \text{C} \times 0,2 + \text{E} \times 0,2 + \text{K} \times 0,2) \times \text{F}$$

**M=** Porcentaje cumplimiento del programa de movimiento mina en Minas El Romeral.

**P=** Porcentaje cumplimiento del programa trimestral de producción Valle del Elqui.

**C=** Porcentaje cumplimiento del programa trimestral de Cash Cost Valle del Elqui.

**E=** Porcentaje cumplimiento del programa trimestral de Embarque Puerto Guayacán.

**K=** Porcentaje Promedio de indicadores del programa trimestral: Utilización CAEX, Utilización Planta Molienda Concentración y Filtrado, Rendimiento

**F=** Puerto Guayacán II, y Cumplimiento del Programa de Mantenimiento Minas El Romeral y Puerto Guayacán.

Corresponde al factor de distribución que varía según la fecha de contrato de trabajo del trabajador(a). Será igual a 1,0 para el trabajador(a) con fecha de contrato a partir del 01 de junio de 2004 y será igual a 0,7 para el trabajador(a) con fecha de contrato anterior al 01 de junio de 2004.

Este beneficio se cargará a costo y se liquidará y pagará junto con la remuneración de los meses de enero, abril, julio, y octubre de cada año.

Este beneficio no será pagado a ningún trabajador(a), si en el trimestre respectivo ocurre algún accidente fatal o incidente ambiental nivel 5 en Valle del Elqui.

El BGT será proporcional al número de días efectivamente trabajados por el trabajador(a) en el trimestre respectivo.

Este beneficio entrará en vigencia a partir de abril de 2021, fecha del primer pago del BGT.

Excepcionalmente, con el objetivo de determinar que el presente beneficios resulte favorable para los trabajadores(as), se establece el siguiente mecanismo:

- En abril de 2022, se calcularán los Bonos de Desempeño y de Productividad Integral establecidos en el instrumento colectivo suscrito el 4 de diciembre de 2017, que hubiera correspondido por la gestión en el año 2021, de haberse mantenido éstos; y se compararán con el total pagado en los primeros cuatro trimestres por concepto de Bono de Gestión Trimestral.

- Si de la comparación colectiva, resulta más favorable el Bono de Gestión Trimestral, éste seguirá rigiendo por lo que reste de vigencia del instrumento colectivo; y si, por el contrario, resultan más favorables para los trabajadores(as) los Bonos de Desempeño y de Productividad Integral, se pagará la diferencia y se ajustará el polinomio de la curva de pago, de manera tal de asegurar que el BGT no resulte inferior a los incentivos anteriores.



---

## Título N°49

---

### ■ **BONO DE ESTÍMULO AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS**

*(CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO TERCERA)*

Cuando un trabajador(a) contratado a partir del 01 de junio de 2004 deba reemplazar a otro, y para desarrollar correctamente el cargo reemplazado, requiera de competencias técnicas diferentes respecto de su cargo actual, tendrá derecho a un "Bono de Estímulo al Desarrollo de Competencias", cuyo monto será igual a la diferencia entre su sueldo base convenido diario, y el sueldo base convenido diario determinado por la categoría del cargo del trabajador(a) reemplazado y misma letra del trabajador(a) reemplazante, por cada turno y/o jornada de trabajo efectivo.

Este Bono también aplicará para aquellos reemplazos en que el trabajador(a) reemplazante requiera las mismas competencias técnicas respecto de su cargo actual.

En caso de que la categoría del sueldo base convenido del trabajador(a) reemplazante, sea igual a la categoría del cargo del trabajador(a) reemplazado, le corresponderá un recargo por día efectivamente reemplazado de un 10% de su sueldo base convenido diario.

En caso que el trabajador(a) reemplace a un supervisor de la Planta Directiva y Profesional, se le pagará, por concepto de este beneficio un recargo del 15% de su Sueldo Base Convenido Diario por cada turno y/o jornada diaria de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador(a) reemplazante trabaje horas extraordinarias, afectas a recargo convencional, el recargo correspondiente se calculará sobre la suma del sueldo base convenido del reemplazante, más el "Bono de Estímulo al Desarrollo de Competencias", salvo cuando el reemplazo se efectúe a un cargo de la Planta Directiva y Profesional, en que la base de cálculo será únicamente el Sueldo Base Convenido del reemplazante.

Para disponer el reemplazo, se usará un formulario especial que firmará el supervisor respectivo.

Se hace presente que, se considerará como día efectivamente reemplazado, para el personal en jornada administrativa, todos los días comprendidos en el periodo autorizado para el respectivo reemplazo.

**Título N°50**

**■ PREMIO A LA EXCELENCIA LABORAL**

*(CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMO PRIMERA)*

La Empresa pagará durante el mes de enero de cada año, un premio a la excelencia laboral, cuyo sentido es reconocer por única vez a aquellos trabajadores(as) con un desempeño y trayectoria destacada, contratados a contar del 01 de junio de 2004, que durante ese año cumplan 15 años continuos e ininterrumpidos de servicio en la Compañía.

Este premio será determinado en consideración del resultado del Indicador de Excelencia Laboral de acuerdo a la siguiente tabla:

Indicador de Excelencia Laboral (IEL)	Premio a la Excelencia Laboral /(\$)
> 4,0	\$1.585.170
<= 4,0	\$1.056.780

El Indicador de Excelencia Laboral (IEL) se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula:

**Indicador Excelencia Laboral = (0,3 x ND + 0,7 x DL)**

**ND, Nota de Desempeño Promedio:**

Corresponde a la nota promedio de Evaluaciones de Desempeño anuales de los últimos 3 años del Trabajador(a).

**DL, Disponibilidad Laboral:**

Corresponde al promedio de la disponibilidad anual laboral del trabajador(a) a partir del 01 de enero de 2015, determinada a partir de la siguiente fórmula:

Disponibilidad Laboral =  $5 \times (\text{Horas trabajadas de su jornada} / \text{Horas Programadas})$ . Al presentar inasistencia injustificada este factor será "0", para el respectivo año.

La disponibilidad laboral considera como tiempo trabajado los descansos, feriados legales, permiso prenatal, postnatal y permiso parental.

Este beneficio se cargará a costo y se liquidará y pagará junto con el sueldo del mes de enero en el año que el trabajador(a) cumpla 15 años de servicio en CMP.

Los valores de este premio se reajustarán anualmente cada 1° de enero, de acuerdo a la variación experimentada por el I.P.C. por los 12 meses inmediatamente anteriores.

Si como consecuencia de la aplicación de lo señalado en el párrafo anterior, el porcentaje de reajuste dé como resultado un valor negativo, dicho valor no deberá considerarse.



Señores  
Directores Sindicales  
Sindicato de Trabajadores de la Empresa  
Compañía Minera del Pacífico S.A.  
Presente

La Serena, 30 de noviembre de 2017

Muy señores nuestros:

XX

Sin otro particular, saludan atentamente a Uds.

**Compañía Minera del Pacífico S.A.**

**Archivaldo Ambler Hinojosa**

**Félix Luengo López**

**Helio Galleguillos Olivares**





## **CAPÍTULO 9** **OTROS**

- PAGO PERMISOS DIRECTORES SINDICATO
- CONTRATACION DE TRABAJADORES
- INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS
- EXTENSION DE BENEFICIOS
- EXTENSION CULTURAL Y DEPORTIVA

---

**Título N°51**

---

■ **PAGO PERMISO DIRECTORES SINDICATOS**

*(CLÁUSULA TRIGÉSIMO PRIMERA)*

El tiempo que comprendan los permisos que la Compañía otorgue a los directores sindicales para cumplir funciones de tales, en conformidad a la legislación vigente, se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

---

**Título N°52**

---

■ **CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES**

*(CLÁUSULA TRIGÉSIMO SEGUNDA)*

La Compañía, para llenar vacantes, en igualdad de condiciones con otros postulantes, preferirá en la contratación a los hijos(as) y hermanos de los trabajadores, siempre que éstos justifiquen buenos antecedentes.

Igualmente podrán invocar este beneficio el cónyuge, conviviente civil o hijos(as) de un trabajador(a) fallecido que reúna los requisitos antes indicados.



---

Título N°53

---

## ■ INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

(CLÁUSULA TRIGÉSIMO CUARTA)

Los trabajadores(as) que dejen de pertenecer a la Empresa tendrán derecho a una indemnización por los años de servicios, que se calculará y pagará de acuerdo a las siguientes normas:

- a) El monto de la Indemnización será el equivalente a 33 días del sueldo base convenido correspondiente y vigente a la fecha de terminación del contrato, por cada año completo de servicios y fracción igual o superior a 6 meses. Las fracciones inferiores a 6 meses se calcularán y pagarán en forma proporcional.
- b) Los trabajadores(as) que laboren en régimen de tres turnos rotativos, tendrán derecho al abono de un año por cada cinco años continuos y completos trabajados en dicho régimen.

Los trabajadores(as) que laboren en régimen de dos turnos rotativos, tendrán derecho al abono de un año por cada ocho años continuos y completos trabajados en dicho régimen.

Asimismo, los trabajadores(as) que laboren en sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descanso existente en la Empresa 4x4 turno día, tendrán derecho al abono de un año por cada ocho años continuos y completos trabajados en dicho régimen.

Si por rediseño organizacional dispuesto por la Compañía, el trabajador(a) que se encuentre en sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descanso existente en la Empresa 4x4 turno día/noche, es cambiado de turno, restando un año o menos para completar el período de cinco años continuos y completos trabajados en dicho régimen, tendrá derecho a que se le abone el tiempo restante para completar el período, con cargo al tiempo trabajado en su nuevo turno, hasta completar los cinco años.

- c)** Para los efectos de esta indemnización se considerará el tiempo servido por el trabajador(a) en forma ininterrumpida desde la fecha de ingreso a la Compañía o a Bethlehem Chile Iron Mines Company.
- De 10 a 14 años.....10%
  - De 15 a 19 años.....15%
  - De 20 a 24 años.....20%
  - De 25 años o más.....25%
- d)** Esta indemnización se pagará con un recargo del 30% sobre su monto, cuando la causa de la terminación del contrato sea alguna de las siguientes:
- Jubilación;
  - Supresión de cargo;
  - Fallecimiento;
  - Accidente del trabajo que produzca incapacidad permanente total;
  - Renuncia por salud incompatible con el cargo que se desempeña, calificada por Médico autorizado por la Compañía, y
  - Cuando el cargo es llenado designándose para que lo ocupe otro trabajador(a) que esté excedente, cuyo cargo, consecuentemente, se suprima.
- e)** Si la terminación del contrato se produjere por muerte del trabajador, la Indemnización se pagará al cónyuge e hijos. A falta de los anteriores, se pagará a sus herederos en conformidad a la ley.
- Si el fallecimiento se produjere por accidente del trabajo, la Indemnización tendrá un mínimo garantizado equivalente a dos meses de sueldo base convenido.
- f)** Las renunciaciones voluntarias o desahucios dados por los trabajadores, sólo darán derecho a la Indemnización en la medida en que ellas no excedan del 5% del total de los trabajadores(as) en servicio al 1° de enero del año en que ellas se hagan efectivas.

Los trabajadores(as) que no se encuentran en las situaciones anteriormente indicadas, tendrán derecho a un recargo de su indemnización, en función de su antigüedad en la Empresa, conforme a la siguiente escala:



---

**Título N°54**

---

**■ EXTENSIÓN DE BENEFICIOS**

*(CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMO TERCERA)*

Compañía Minera del Pacífico S.A. y el Sindicato de Trabajadores(as) de la Empresa Compañía Minera del Pacífico S.A., acuerdan extender los beneficios del presente Convenio Colectivo, a trabajadores(as) contratados a partir del 01 de junio de 2021, y que se afilien voluntariamente al Sindicato.

Dicha extensión cesará automáticamente, en el mismo instante que el trabajador(a) beneficiado con la extensión, pase a formar parte de un instrumento colectivo distinto.

Respecto a los trabajadores(as) contratados a partir del 01 de junio de 2021, y que no se afilien al Sindicato, las partes acuerdan que Compañía Minera del Pacífico S.A. podrá extenderles los beneficios del convenio colectivo, por un plazo no superior a 3 meses desde la fecha del contrato individual de trabajo.

Los beneficios contenidos en el instrumento colectivo vigente a contar del 01 de junio de 2018, no serán extendidos a trabajadores(as) sujetos a contrato de Aprendizaje.

Señores  
Directores Sindicales  
Sindicato de Trabajadores de la Empresa  
Compañía Minera del Pacífico S.A.  
Presente

La Serena, 30 de noviembre de 2017

Muy señores nuestros:

En relación con la suscripción del Convenio Colectivo de Trabajo pactado con esta mina fecha, dejamos expresa constancia el monto anual establecido como aporte para el Club Deportivo y Cultural Minas el Romeral para el año 2018 será equivalente \$181.420.338.- valor que se reajustará anualmente a contar del 01 de enero de 2019, durante la vigencia del nuevo convenio colectivo en el mismo porcentaje de variación experimentada por el I.P.C. en el año inmediatamente anterior.

Sin otro particular, saludan atentamente a Uds.

**Compañía Minera del Pacífico S.A.**

**Archivaldo Ambler Hinojosa**

**Félix Luengo López**

**Helio Galleguillos Olivares**

Señores  
Directores Sindicales  
Sindicato de Trabajadores de la Empresa  
Compañía Minera del Pacífico S.A.  
Presente

La Serena, 30 de noviembre de 2017

Muy señores nuestros:

En relación con la suscripción del Convenio Colectivo de Trabajo pactado con esta mina fecha, dejamos expresa constancia en relación a la carta compromiso del convenio colectivo vigente del entre 01 de junio de 2018 al 30 de mayo del 2021 se informará lo siguiente:

- Aportes club deportivo cultural minas el Romeral sin cambios
- Tenidas personal femenino extensión cultural y deportiva, recargo especial por horas extraordinarias Libros de Biblioteca, contratación de ex trabajadores y tenida de trabajo para choferes, sin cambios.
- Préstamos de Vivienda aumenta de 30 a 33 sueldos base como tope para préstamos adquisición de vivienda.
- Préstamos 50 UF de como ayuda económica para hijos(as) que cursen estudios superiores, sin cambios.
- Bono Permanencia en la categoría para el personal contratado, previo al 1 de junio de 2004, sin cambios.

Sin otro particular, saludan atentamente a Uds.

**Compañía Minera del Pacífico S.A.**

**Archivaldo Ambler Hinojosa**

**Félix Luengo López**

**Helio Galleguillos Olivares**

Señores  
Directores Sindicales  
Sindicato de Trabajadores de la Empresa  
Compañía Minera del Pacífico S.A.  
Presente

La Serena, 30 de noviembre de 2017

Muy señores nuestros:

En relación con la suscripción del Convenio Colectivo de Trabajo pactado con esta misma fecha, cúmplenos manifestarles lo siguiente:

El beneficio de bono de permanencia la categoría, se aplicará sólo cuando el trabajador contratado antes del 1 de junio de 2004 asuma la posición M de la Escala Única de Sueldos Base Convenidos CAP Minería, definida en el anexo N°2 de este convenio. Los trabajadores que tienen actualmente este beneficio y sean ascendidos a una posición superior asimilarán éste Bono de acuerdo a la forma actualmente en aplicación.

Sin otro particular, saludan atentamente a Uds.

**Compañía Minera del Pacífico S.A.**

**Archivaldo Ambler Hinojosa**

**Félix Luengo López**

**Helio Galleguillos Olivares**





---

## Titulo N°55

---

### ■ **VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO**

*(CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMO CUARTA)*

El presente convenio colectivo de trabajo tendrá una duración de 36 meses desde el 1° de junio del año 2021 hasta el 31 de mayo del año 2024.

En consecuencia, a partir del 1 de junio de 2021, el presente convenio colectivo de trabajo, reemplaza íntegramente el instrumento colectivo suscrito por las partes el 4 de diciembre de 2017, quedando dicho documento íntegramente derogado y reemplazado.

Con todo, las partes han acordado que algunas cláusulas de este instrumento colectivo comiencen su vigencia antes

del 1 de junio de 2021, indicando en cada una de estas cláusulas la fecha de inicio de su vigencia individual. En estos casos, las referidas cláusulas reemplazan y derogan a las cláusulas de similar naturaleza que esté percibiendo el trabajador(a) a la fecha de inicio de su vigencia particular. Las partes, dejan claramente establecido que en ningún caso procederá el pago de un doble beneficio, de acuerdo a lo señalado en este párrafo.

**Sindicato de Trabajadores(as) de la Empresa  
Compañía Minera del Pacífico S.A., La Serena**

Oriel Rocco Rodriguez

Mauricio Mattus Araya

Juan Azua Aguirre

Jaime Salfate Salfate

Alejandro Garcia Vera

**Compañía Minera del Pacífico S.A.**

Carolina Lomuscio Zamorano

Jorge Vidal Astudillo

Joel Jara Letelier

Claudio Castro Zárata

## ■ ANEXO N° 1

Listado de trabajadores(as) socios del Sindicato de Trabajadores(as) de la Compañía Minera del Pacífico S.A., La Serena.

N°	C.I.	Apellido Nombre	N° pers.
1	10.733.661-3	ACUNA PIZARRO, YERKO ANTONIO	20000706
2	17.998.981-6	AGUIRRE CARMONA, SEBASTIAN IGNACIO	20006925
3	18.477.779-7	AGUIRRE PEREZ, JOSE LUIS	20006070
4	07.710.146-2	ALDAY FLORES, JORGE HERMAN	20000519
5	11.471.431-3	ALEGRIA ANGEL, MAURICIO ALEJANDRO	20000702
6	13.423.972-7	ALFARO VILLARROEL, LUIS WILFREDO	20004909
7	16.184.446-2	ALVARADO ORTIZ, NEVENKA HELEN	20004915
8	10.564.084-6	ALVAREZ ALVAREZ, PEDRO ALBERTO	20000638
9	13.358.604-0	ALVAREZ MOYANO, RODRIGO ALEXI	20004977
10	10.364.816-5	ANDANA MONROY, JORGE HUMBERTO	20000720
11	11.725.394-5	ANTUNEZ VEGA, JOSE DOMINGO	20002382
12	12.034.675-K	ARACENA FLORES, CARLOS RICHARD	20001654
13	10.055.652-9	ARANCIBIA AGUIRRE, GABRIEL HECTOR	20005139
14	16.893.230-8	ARANCIBIA ANTIVILO, YEIKO LEANDRO	20007396
15	16.892.953-6	ARANCIBIA BUGUEÑO, LUIS SEBASTIAN	20004229
16	16.580.725-1	ARANCIBIA DIAZ, MAURICIO ANTONIO	20002338
17	14.102.016-1	ARANCIBIA OGALDE, PATRICIO ANDRES	20005002
18	12.080.611-4	ARANCIBIA PASTEN, PABLO ANTONIO	20001479
19	13.530.355-0	ARANDA COLLAO, LLELYN DE LOS ANGELES	20007363
20	13.761.733-1	ARAVENA CARO, JAIRO NICOLAS	20001480
21	18.179.866-1	ARAYA ARAYA, MARIA ALEXANDRA	20006771
22	19.444.254-8	ARAYA CARVAJAL, MARCO ANTONIO	20003017
23	14.370.815-2	ARAYA CORTES, JUAN CARLOS	20001456
24	10.663.350-9	ARAYA FLORES, MAURICIO ALEJANDRO	20003401

N°	C.I.	Apellido Nombre	N° pers.
25	13.874.688-7	ARAYA HERNANDEZ, RODRIGO ANTONIO	20002019
26	17.014.605-0	ARAYA OLIVARES, LUIS ARNOLDO	20002691
27	12.807.057-5	ARAYA ROJAS, LUCY FABIOLA	20002244
28	15.045.706-8	ARENAS CARVAJAL, ERNA MAGALY	20007362
29	09.599.824-0	ARGANDONA CASANGA, HERMAN EDUARDO	20002157
30	15.674.844-7	ARGANDOÑA RIVERA, WALTER ERIC	20004914
31	14.117.332-4	ARQUERO BARRAZA, RICHARD ANTONIO	20001347
32	12.447.109-5	ASTORGA ZARATE, SERGIO ALEJANDRO	20001754
33	13.649.516-K	AVALOS ZUNIGA, JOSE LUIS	20002099
34	08.504.992-5	AZUA AGUIRRE, JUAN ALBERTO	20000446
35	09.294.924-9	BARRAZA BARRAZA, JORGE ARCHIVALDO	20000588
36	08.252.953-5	BARRAZA BRICENO, MANUEL JESUS	20000475
37	12.943.120-2	BARRAZA CABEZAS, CRISTIAN ANDRES	20007409
38	15.997.622-K	BARRERA LAGUES, JORGE GONZALO	20007410
39	18.160.095-0	BECAR VIDAL, NANCY VALERIA	20002368
40	16.580.866-5	BELLO RIVERA, CARLOS CESAR	20004064
41	16.442.351-4	BOLADOS ARAYA, RODRIGO ANTONIO	20003010
42	07.135.786-4	BRAVO ALVARADO, JULIO ENRIQUE	20000402
43	14.117.636-6	BUSTILLOS ROCO, YERKO LJURHA	20003907
44	13.828.338-0	CACERES URRUTIA, CLAUDIO ALEJANDRO	20003011
45	17.014.975-0	CAMPUSANO ARREDONDO, ANDRES HERNAN	20006034
46	17.111.624-4	CARMONA CORTES, ALONSO ANDRES	20007012
47	14.117.268-9	CARMONA CORTES, RODRIGO ANDRES	20001413
48	10.457.944-2	CARMONA IBACETA, MARISOL MAGDALENA	20000560
49	10.038.428-0	CARRIZO RUBIO, EVELYN DE LOURDES	20003172
50	10.891.726-1	CARVAJAL ALFARO, GUILLERMO DANIEL	20000721

N°	C.I.	Apellido Nombre	N° pers.
51	18.493.448-5	CARVAJAL CERDA, DANIEL ALEJANDRO	20003908
52	12.940.591-0	CARVAJAL GALVEZ, JUAN FRANCISCO	20002139
53	17.453.250-8	CARVAJAL LUNA, RUBEN IGNACIO	20002696
54	17.453.488-8	CARVAJAL OLIVARES, SERGIO ALFREDO	20002763
55	16.188.022-1	CARVAJAL RODRIGUEZ, IVAN ENRIQUE	20002808
56	18.003.362-9	CARVAJAL UBILLOS, MIGUEL ANGEL	20003326
57	16.065.805-3	CARVALLO VELASQUEZ, CLAUDIO ANDRES	20005089
58	12.843.137-3	CASTILLO GARCIA, FRANCISCO ISRAEL	20003164
59	11.509.399-1	CASTILLO GODOY, ERIC ALEJANDRO	20002811
60	12.807.090-7	CASTILLO GUERRERO, GLORIA ANDREA	20007366
61	17.016.903-4	CASTILLO PINILLA, FELIPE IGNACIO	20004586
62	09.813.868-4	CASTILLO RAMIREZ, JAIME HERNAN	20000639
63	13.874.733-6	CASTILLO URIBE, ADOLFO ANTONIO	20007359
64	16.109.520-6	CASTILLO VERGARA, MIGUEL FERNANDO	20001500
65	09.924.278-7	CASTRO CONTRERAS, RICARDO BENEDICTO	20000640
66	08.992.697-1	CASTRO FIERRO, MANUEL ALEJANDRO	20003948
67	15.035.680-6	CEPEDA OGALDE, DANIEL ISAAC	20002670
68	13.224.228-3	CERDA QUINZACARA, MANUEL ALEJANDRO	20002694
69	13.132.706-4	CHANDIA MANZO, PABLO ISRAEL	20004931
70	10.538.505-6	CHAVEZ OTAROLA, PATRICIA ROXANA	20000561
71	16.054.136-9	CHIRINO ANACONA, MARIBEL PATRICIA	20002190
72	16.791.542-6	CHOQUE SANTIBANEZ, LUIS HERNAN	20002016
73	15.611.788-9	CISTERNAS DESCOVIC, JESSY CAROLINA DE LO	20005666
74	16.733.347-8	CISTERNAS MIRANDA, RICARDO MAXIMILIANO	20003328

N°	C.I.	Apellido Nombre	N° pers.
75	16.423.931-4	CISTERNAS MORALES, ANGEL IGNACIO	20007416
76	10.535.542-4	CLAVERIA PACHECO, EMELINDA SOLEDAD	20002345
77	11.512.316-5	COFRE GARCIA, LUIS IVAN	20001333
78	09.370.722-2	COLLADO MOLINA, JUAN DOMINGO	20000623
79	08.017.050-5	CONTRERAS CHAVEZ, ALEJANDRO DEL ROSARI	20000485
80	11.161.358-3	CONTRERAS RODRIGUEZ, EDUARDO ARTURO	20000641
81	09.922.444-4	CONTRERAS RODRIGUEZ, JUAN ANTONIO	20000585
82	15.908.747-6	CORROTEA BERENGUELA, PABLO ANDRES	20001501
83	06.482.932-7	CORTES APABLAZA, PEDRO JUAN	20000377
84	13.537.899-2	CORTES ARAYA, ANDRES HERNAN	20007408
85	10.197.494-4	CORTES ARQUEROS, MARCELO MAURICIO	20004973
86	18.001.718-6	CORTES CASTILLO, JOSEPH BRYAN	20003678
87	16.687.585-4	CORTES JULIO, PATRICIO ALEJANDRO	20006570
88	10.749.530-4	CORTES LEIVA, LEONARDO ARMANDO	20000608
89	16.067.609-4	CORTES MORALES, RODRIGO ANDRES	20004271
90	17.294.939-8	CORTES VEGA, CARLOS RODRIGO	20003624
91	17.294.940-1	CORTES VEGA, CRISTIAN ALEJANDRO	20002994
92	11.380.656-7	CORTES VEGA, GASTON HERNANDO	20004970
93	15.594.711-K	CORTES ZEPEDA, CARLOS FABIAN	20002101
94	16.891.856-9	CRUZ GONZALEZ, ROMINA JACQUELINE	20007036
95	15.051.603-K	CUELLAR ROJAS, JUAN ALEJANDRO	20001352
96	09.535.359-2	DIAZ LOPEZ, HERIBERTO SEGUNDO	20000614
97	11.346.467-4	DIAZ LOPEZ, NESTOR DEL ROSARIO	20000703
98	07.994.713-K	DIAZ MORALES, RICARDO AQUILES	20000505
99	16.687.001-1	DIAZ MOROSO, CESAR ALEJANDRO	20005906
100	19.467.679-4	DIAZ TORRES, VICTOR HUGO	20007017

N°	C.I.	Apellido Nombre	N° pers.
101	08.878.227-5	DIAZ VILLALOBOS, LUIS OSVALDO	20000710
102	09.047.848-6	DURAN DURAN, JUVENAL ALBERTO	20001913
103	16.849.477-7	EGAÑA CONTRERAS, LUIS IGNACIO	20002445
104	12.215.276-6	ELGUETA COVARRUBIA, XIMENA ALEJANDRA	20004251
105	18.494.018-3	ELGUETA ROJAS, CRISTOFER ANTHONY	20004587
106	12.566.984-0	ESPEJO VILLALON, PATRICIA ANGELICA	20007361
107	08.991.486-8	ESPINOZA ALVARADO, XIMENA CECILIA	20000711
108	09.165.023-1	ESTAY MATURANA, JUAN CARLOS	20003330
109	13.650.166-6	FARIAS ROJAS, JAVIER ANDRES	20006001
110	13.929.987-6	FAUNDEZ VERA, KATHERINE DEL CARMEN	20006880
111	10.413.256-1	FIGUEROA GOMEZ, HERNAN RAMON	20000712
112	10.675.058-0	FIGUEROA MONDACA, AGUSTIN EXEQUIEL	20000722
113	18.178.499-7	FLEISCHMANN FLEISCHMANN, FELIPE ANDRES	20007015
114	09.229.040-9	FLORES BARRIENTOS, VICTOR EDDIO	20000723
115	12.620.601-1	FLORES RIQUELME, ANIBAL HERNAN	20001612
116	06.853.989-7	FLORES TABILO, MARIO DEL ROSARIO	20000480
117	08.470.832-1	FLORES TABILO, MIGUEL AMADOR	20000631
118	14.400.654-2	GALLEGUILLLOS GUERRERO, CRISTIAN JOSE	20001355
119	14.385.794-8	GALVEZ ANGEL, JAVIER MAURICIO	20001356
120	16.624.304-1	GARCIA INAI, JORGE SEBASTIAN	20003327
121	08.742.354-9	GARCIA VERA, ALEJANDRO DARIO	20000341
122	08.891.742-1	GARRIDO RIVERA, OSCAR GUSTAVO	20004994
123	12.427.192-4	GECELE ASTUDILLO, JOSE JAVIER	20001951
124	13.648.789-2	GODOY CARLOS, ALEXIS ANDRES	20001357

N°	C.I.	Apellido Nombre	N° pers.
125	14.117.628-5	GODOY CASTRO, RODRIGO PATRICIO	20002725
126	07.731.362-1	GOMEZ ANAIS, ANA MARIA	20000536
127	13.875.705-6	GONZALEZ MENDIETA, BERNARDITA DEL ROSARI	20004062
128	10.586.033-1	GRIN TORRES, PAULINO DEL ROSARIO	20007364
129	18.632.657-1	GUERRA DUBÓ, BASTIAN MARCELO	20004815
130	15.674.796-3	GUERRERO CORTES, LUIS ALBERTO	20001503
131	15.886.242-5	GUERRERO PASTEN, JORGE ALBERTO	20003484
132	09.812.570-1	GUERRERO PASTEN, ROSSANO EDGARDO	20000646
133	17.492.729-4	GUEVARA PEREIRA, CARLA ANDREA	20004563
134	12.570.088-8	GUTIERREZ GARRY, MONICA MARCELA	20003798
135	12.425.057-9	GUTIERREZ ROJAS, HUGO ENRIQUE	20007367
136	18.758.227-K	HUANCHICAY GONZALEZ, DIEGO ALBERTO	20006905
137	16.442.081-7	HUERTA CONTADOR, RAUL ALEJANDRO	20003013
138	17.016.509-8	JAIME GONZALEZ, SEBASTIAN ALEJANDRO	20004664
139	10.992.205-6	JELVES RIVERA, CHARLES PATRICIO	20000653
140	16.442.452-9	JERALDO BORQUEZ, FRANCISCO JAVIER	20002346
141	15.908.420-5	JERALDO BORQUEZ, LUIS SEBASTIAN	20003905
142	09.251.159-6	JIMENEZ RODRIGUEZ, CARLOS ALBERTO	20001667
143	14.385.602-K	JOFRE MILLA, YERKO JOHANNY	20007368
144	15.053.730-4	JUICA GODOY, ESTEBAN NIBALDO	20001411
145	17.936.819-6	LAFERTE CARVAJAL, NELSON WLADIMIR	20003989
146	08.948.151-1	LAMAS DIAZ, PEDRO ALFONSO	20000714
147	15.912.918-7	LATORRE HERNANDEZ, ANA CRISTINA	20002195
148	17.295.701-3	LATORRE ZAPATA, PAULINA NICOL	20004206
149	17.112.683-5	LEDEZMA ROJAS, OSMAN WILLIAM	20007094
150	17.036.877-0	LEITON DUBO, JORGE GERARDO	20004068



N°	C.I.	Apellido Nombre	N° pers.
151	15.818.209-2	LEIVA MATTUS, FRANCISCO JAVIER	20002373
152	15.673.648-1	LEON TRUJILLO, SERGIO OSMAN	20001359
153	13.767.665-6	LIZAMA FARIAS, PABLO CESAR	20001384
154	11.733.363-9	LOPEZ CASTILLO, SILVIA PAOLA	20005140
155	16.081.810-7	LOPEZ GONZALEZ, JOHANNA JOSSELIN	20004228
156	14.514.050-1	LOPEZ LOPEZ, HERNAN ALBERTO	20001360
157	18.178.599-3	LOPEZ TORRES, MANUEL HUMBERTO	20003955
158	14.903.589-3	MACAYA VALDEBENITO, RODRIGO ORLANDO	20002109
159	10.136.633-2	MADRID ROBLES, LUIS ANTONIO	20007384
160	10.693.933-0	MANZANO OPAZO, OSVALDO ANTONIO	20000624
161	15.052.584-5	MARIN MARIN, ALEX ANDRES	20001362
162	17.014.505-4	MARIN RIOS, SEBASTIAN FELIPE	20006162
163	16.579.050-2	MARIN ZEBALLOS, CESAR ANTONIO	20004168
164	09.028.889-K	MATTUS ARAYA, MAURICIO GUILLERMO	20000478
165	09.723.659-3	MERCADO GONZALEZ, RICARDO PATRICIO	20000669
166	08.247.856-6	MERY NELSON, LUIS RODRIGO	20000642
167	14.116.777-4	MICHEA GALARCE, PATRICIO FERNANDO	20007412
168	11.919.484-9	MILOS VILLAGRAN, HENRY MAXIMO	20007413
169	10.093.151-6	MOLINA PIZARRO, JAIME ANTONIO	20000725
170	07.807.607-0	MONDACA IRARRAZABAL, GABRIEL ALFONSO	20000367
171	13.710.501-2	MONSALVE MARTINEZ, MARICEL ROXANA	20001673
172	08.079.216-6	MONSALVES ARAYA, AMERICO ENRIQUE	20000692
173	14.347.641-3	MONTENEGRO MONTENEGRO, MARCELO ALEJANDRO	20002517
174	08.365.120-2	MORALES FREDES, ARTURO MARCELO	20002115

N°	C.I.	Apellido Nombre	N° pers.
175	13.747.040-3	MORALES GUERRERO, MANUEL ALEJANDRO	20001364
176	11.595.462-8	MORENO GONZALEZ, JUAN CARLOS	20001989
177	08.941.366-4	MOYANO ADONIS, NELSON GASTON	20004998
178	18.493.666-6	MUNIZAGA SILVA, JACQUELLINNE VALERIA	20003795
179	15.051.962-4	MUNIZAGA TORREJON, JAIME ALBERTO	20001365
180	12.572.694-1	MUNOZ CARVAJAL, MAURICIO FERNANDO	20001979
181	10.090.234-6	MUNOZ CASTILLO, YASHIN HUGO	20000726
182	12.220.838-9	MUNOZ ROJAS, SERGIO ALEX	20001504
183	07.661.606-K	NUNEZ VEGA, JUAN CARLOS ANDRES	20000428
184	08.725.857-2	OGALDE TAPIA, CARLOS HERNAN	20000443
185	15.851.966-6	OLIVARES DUQUE, DANIELA ADRIANA	20004312
186	07.667.523-6	PAEZ TORRES, SERGIO ALBERTO	20000353
187	17.331.350-0	PAREDES AGUIRRE, RICARDO HERNAN	20006206
188	15.124.434-3	PARRAGUEZ GALLEGUILLOS, JEHISON ALEJANDR	20007407
189	13.745.499-8	PARRAGUEZ PARRAGUEZ, FRANCISCO ANTONIO	20001481
190	12.220.840-0	PASTEN BARRAZA, ALEX FRANCISCO	20001366
191	13.424.227-2	PASTEN CORTES, GUSTAVO JAVIER	20002692
192	09.658.116-5	PASTEN OLIVARES, ULISES AGUSTIN	20000597
193	17.295.120-1	PERALTA CONTRERAS, PATRICIO SALVADOR	20002429
194	08.281.346-2	PEREZ CARVAJAL, PEDRO HERNAN	20000364
195	13.224.047-7	PINTO ROJAS, GUSTAVO ALEJANDRO	20003012
196	18.843.308-1	PIZARRO ZEPEDA, LUIS JAVIER	20004568
197	15.035.620-2	PUELLES ARAYA, ANDRES ALBERTO	20001488
198	16.581.062-7	RAMOS LOPEZ, SEBASTIAN ALONSO	20007014
199	09.979.533-6	RAMOS RIVERA, EUGENIO	20003015
200	11.724.083-5	RECARBAREN VICENCIO, SUSANA ALEJANDRA	20001915

N°	C.I.	Apellido Nombre	N° pers.
201	06.795.471-8	RIVERA ARAYA, JORGE GABRIEL	20000644
202	10.412.612-K	RIVERA RODRIGUEZ, MIGUEL ANTONIO	20000655
203	14.323.753-2	ROBLEDO BARRAZA, JUAN PABLO	20002943
204	13.177.709-4	ROBLEDO CAMPOS, JORGE ELIAS	20007095
205	13.761.996-2	ROBLES PALACIOS, LUIS RUBEN	20002730
206	14.406.587-5	ROBLES VELIZ, RICARDO LEONIDAS	20007411
207	10.454.966-7	ROCO CARACUEL, WILLY NELSON	20000672
208	08.798.955-0	ROCO RODRIGUEZ, ORIEL VALENTINO	20000683
209	10.377.472-1	RODRIGUEZ DAZA, MARCELA MARISOL	20000771
210	17.364.345-4	RODRIGUEZ JOFRE, BRIAN ALEJANDRO	20007013
211	18.178.965-4	RODRIGUEZ JOPIA, JOSE ANTONIO	20003986
212	09.392.421-5	RODRIGUEZ ORTIZ, MAURICIO ALEX	20000687
213	15.037.098-1	RODRIGUEZ ROCO, DANIEL FELIPE	20001455
214	16.187.854-5	RODRIGUEZ ROJAS, YAZMINA ELENA	20002192
215	09.263.695-K	RODRIGUEZ SANTA CRUZ, EDUARDO ENRIQUE	20000699
216	09.301.306-9	ROJAS CONTRERAS, ELADIO YORI	20000716
217	12.276.946-1	ROJAS CORTES, CRISTIAN FIDEL	20001078
218	18.217.391-6	ROJAS CORTES, YARNA ISABEL	20006938
219	13.744.012-1	ROJAS GALLARDO, PATRICIO EXEQUIEL	20001679
220	18.757.573-7	ROJAS GONZALEZ, YICEL ALEJANDRA	20006015
221	10.955.077-9	ROJAS MANCILLA, JAVIER ANTONIO	20001467
222	13.018.100-7	ROJAS RIOS, SUSANA PAOLA	20003360
223	11.806.776-2	ROJAS SANGUINETTI, YERKO ULISES	20002102
224	10.386.172-1	ROJO PIZARRO, LEONEL DEL ROSARIO	20000662

N°	C.I.	Apellido Nombre	N° pers.
225	07.224.840-6	ROSALES GONZALEZ, ENRIQUE DEL CARMEN	20000246
226	12.842.642-6	RUBIO ROJAS, OSVALDO CAMILO	20001370
227	11.346.371-6	SAAVEDRA RODRIGUEZ, LUIS HERNAN	20000656
228	12.844.582-K	SALFATE SALFATE, JAIME RODRIGO	20001505
229	16.260.313-2	SAN MARTIN TENORIO, MANUEL HUMBERTO	20007083
230	10.246.515-6	SANCHEZ ARAYA, LUIS CARLOS	20001468
231	11.327.464-6	SANTIAGO SERRANO, SANDRA JACQUELINE	20000880
232	11.619.110-5	SANTIBAÑEZ GALLEGUILLOS, ALEX BLADIMIR	20002931
233	07.707.013-3	SERIN GAJARDO, LUIS BERNARDO	20002872
234	14.571.011-1	SIERRA VILLAGRAN, HECTOR RAUL	20001372
235	10.685.268-5	SOL SIERRALTA, JOSE FERNANDO	20004274
236	14.202.662-7	SOTO YÁÑEZ, KARLA SOLANGE	20006781
237	15.054.589-7	TAPIA DIAZ, JONATHAN ALBERTO	20001633
238	15.886.274-3	TAPIA MARAMBIO, JONATHAN ENRIQUE	20001380
239	07.618.848-3	TAPIA ROMERO, JOSE LUIS	20000348
240	09.247.829-7	TAPIA VILLABLANCA, JOSE FRANCISCO	20000541
241	15.042.119-5	TATAN TATAN, KARIM RODRIGO	20007360
242	08.300.850-4	TIRADO PICARTE, GABRIEL FERNANDO	20000335
243	13.874.530-9	TOLEDO VILLALOBOS, JULIO ALEJANDRO	20003331
244	11.380.952-3	TORO MORALES, OSCAR FRANCISCO	20000598
245	08.108.893-4	TORREJON ESCOBAR, HERIBERTO SEGUNDO	20000425
246	09.862.028-1	TORRES GUERRERO, RAUL EDUARDO	20000589
247	16.791.563-9	TORRES MIRANDA, DUHANUEL ALEJANDRO	20003891
248	07.870.405-5	TORRES PERALTA, DUHANUEL FRANCISCO	20000437
249	13.425.006-2	URRUTIA BERENGUELA, CRISTIAN ALEJANDRO	20001373
250	10.580.871-2	URRUTIA TORRES, ALFONSO ESTEBAN	20001446

N°	C.I.	Apellido Nombre	N° pers.
251	07.735.428-K	VALDES AGUIRRE, LUIS ALBERTO	20000533
252	08.071.187-5	VALDIVIA DIAZ, GUILLERMO DAVID	20000657
253	10.047.971-0	VALENCIA PIZARRO, JAIME ANTONIO	20000684
254	17.016.161-0	VALENZUELA CABELLO, RUBEN ANTONIO	20002640
255	17.625.520-K	VARAS AVILES, CARLOS PATRICIO	20004413
256	16.687.760-1	VARGAS CALDERON, MONICA ELISA	20003165
257	15.055.864-6	VEAS LEYTON, MIGUEL ANGEL	20001386
258	07.380.958-4	VEGA RIVEROS, WALDO RIGOBERTO	20000511
259	08.057.803-2	VEGA VELIZ, VICTOR VICENTE	20000730
260	12.620.342-K	VELASQUEZ LAMAS, ALDO GERMAN	20002697
261	09.059.142-8	VELIZ PIZARRO, CARLOS SEGUNDO	20000593
262	07.761.060-K	VELIZ PIZARRO, RAUL MACARIO	20000403
263	11.938.398-6	VELIZ VERGARA, JOSE LUIS	20006002
264	08.023.347-7	VERA GODOY, PEDRO FERNANDO	20000440
265	10.111.997-1	VERGARA MUNOZ, LUIS ORLANDO	20000658
266	12.847.268-1	VIEIRA GONZALEZ, INGRID SOLEDAD	20007365
267	14.505.674-8	VILCHES VERGARA, ERNESTO ANTONIO	20005073
268	15.035.617-2	VILLALOBOS CORTES, LUIS MAURICIO	20002813
269	08.032.723-4	VILLALOBOS ORDENES, LUIS FERNANDO	20000384
270	14.116.803-7	VILLANUEVA AGUIRRE, FELIPE ANDRES	20004916
271	08.646.262-1	WORTHINGTON BRIONES, PAULINA AMELIA	20001470
272	11.181.247-0	ZARATE DIAZ, ARTURO ANDRES	20002752
273	09.089.013-1	ZARRICUETA DONOSO, HOMERO GILBERTO	20000603
274	16.687.188-3	ZEPEDA BERENGUELA, FABIAN ANDRES	20007406

## ■ ANEXO N° 2

### ESCALA ÚNICA DE SUELDOS BASE CONVENIDOS COMPAÑÍA MINERA DEL PACÍFICO CMP AL 31 DE DICIEM- BRE DE 2020

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
01	208.500	218.900	229.900	241.300	253.400	266.100	279.400	293.300	308.000	323.400	339.500	356.500	374.300
02	239.700	251.700	264.300	277.500	291.300	305.900	321.200	337.200	354.100	371.800	390.300	409.900	430.400
03	275.600	289.400	303.900	319.100	335.000	351.800	369.400	387.800	407.200	427.500	448.900	471.400	494.900
04	316.900	332.700	349.300	366.800	385.100	404.400	424.600	445.800	468.100	491.500	516.000	541.800	568.900
05	364.400	382.600	401.700	421.800	442.900	465.000	488.300	512.700	538.300	565.200	593.500	623.100	654.300
06	419.000	439.900	461.900	485.000	509.200	534.700	561.400	589.500	619.000	649.900	682.400	716.500	752.300
07	481.700	505.800	531.100	557.600	585.500	614.800	645.500	677.800	711.700	747.300	784.600	823.900	865.100
08	553.900	581.600	610.700	641.300	673.300	707.000	742.300	779.400	818.400	859.300	902.200	947.400	994.700
09	637.100	668.900	702.400	737.500	774.400	813.100	853.700	896.400	941.200	988.300	1037.700	1089.600	1144.000
10	732.500	769.200	807.600	848.000	890.400	934.900	981.600	1030.700	1082.200	1136.300	1193.200	1252.800	1315.400
11	842.300	884.500	298.700	975.100	1023.900	1075.000	1128.800	1185.200	1244.500	1306.700	1372.000	1440.600	1512.600
12	968.700	1017.100	1068.000	1121.400	1177.400	1236.300	1298.100	1363.000	1431.100	1502.700	1577.800	1656.700	1739.500
13	1114.000	1169.700	1228.200	1289.600	1354.100	1421.800	1492.900	1567.600	1645.900	1728.200	1814.600	1905.300	2000.600

Señores

La Serena, 28 de Diciembre 2020

Directores Sindicales

Sindicato de Trabajadores(as) de la Empresa Compañía Minera del Pacífico S.A.

La Serena

Presente

Muy señores nuestros:

En relación con la suscripción del Convenio Colectivo de Trabajo pactado con esta misma fecha, dejamos expresa constancia que en relación a las cartas compromisos del convenio colectivo vigente entre el 01 de junio del 2018 al 30 de mayo del 2021, se informará lo siguientes:

- Aportes Club Deportivo y Cultural Minas El Romeral, sin cambios.
- Tenidas personal femenino, extensión cultural y deportiva, recargo especial por horas extraordinarias, Libros de Biblioteca, contratación de extrabajadores y tenida de trabajo para choferes, sin cambios.
- Préstamos de Vivienda, aumenta de 30 a 33 sueldos base como tope para préstamos de adquisición de vivienda. (LO DEMAS SIN CAMBIOS)
- Préstamos 50 UF como ayuda económica para hijos(as) que cursen estudios superiores, sin cambios.
- Bono Permanencia en la categoría para el personal contratado previo al 01 de junio del 2004, sin cambios.

Sin otro particular, saludan atentamente a Uds.

**Compañía Minera del Pacífico S.A.**

Carolina Lomuscio Zamorano

Jorge Vidal Astudillo

Joel Jara Letelier

Claudio Castro Zárate





- El pago de este crédito será reajutable según la variación diaria de la Unidad de Fomento, y no generará intereses. El valor de la unidad de Fomento que se utilizará, será el correspondiente al día en que efectivamente se haga entrega del préstamo o la retención destinada a su pago.
- Este préstamo será compatible con préstamos habitacionales de ampliación, terminación y/o reparación de vivienda.
- Para tener derecho a este crédito, el trabajador deberá tener una antigüedad tal, que le asegure una Indemnización por Años de Servicios igual o superior al saldo pendiente acumulado por concepto de estos préstamos.

Sin otro particular, saludan atentamente a Uds.

**Compañía Minera del Pacífico S.A.**

**Archivaldo Ambler Hinojosa**

**Félix Luengo López**

**Helio Galleguillos Olivares**



Señores  
Directores Sindicales  
Sindicato de Trabajadores de la Empresa  
Compañía Minera del Pacífico S.A.  
Presente

La Serena, 30 de noviembre de 2017

Muy señores nuestros:

XX

Sin otro particular, saludan atentamente a Uds.

**Compañía Minera del Pacífico S.A.**

**Archivaldo Ambler Hinojosa**

**Félix Luengo López**

**Helio Galleguillos Olivares**