



SINDICATO PDP
COMPAÑÍA MINERA DEL PACÍFICO

Reunión N°2

SINDICATO DE PLANTA DIRECTIVA PROFESIONAL Y PLANTA DE EJECUTIVOS CMP

24 Agosto 2020

Índice



- Directorio Sindicato PDP
- Aclaración del compromiso de modelo de revisión salarial establecidos en Convenio vigente
- Teletrabajo
- KPI y SGO
- Bono compensatorio COVID
- Reestructuración de la compañía
- Caso vulneración a derechos fundamentales
- Varios

MISIÓN

Ser una organización sindical promotora del desarrollo y representatividad de nuestros asociados desde una mirada inclusiva, de carácter autónomo, con alta capacidad organizativa, técnica y con valoración permanente en los derechos laborales. Tener una gestión clara y oportuna basada en la confianza, utilizando instrumentos colectivos que nos permitan aportar en el bienestar integral hacia nuestros socios(as) y sus familias.

- Pilar principal comunicación y la transparencia.
- Reuniones se sostendrán con el directorio en su totalidad
- Información oficial será emitida por correo sindicatopdp@cmp.cl, mediante cartas y/o correos.

Aclaración del compromiso de modelo de revisión salarial establecidos en Convenio vigente. (Pendiente desde firma del CC)



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

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

Muy señores nuestros:

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

Política de Revisión Salarial

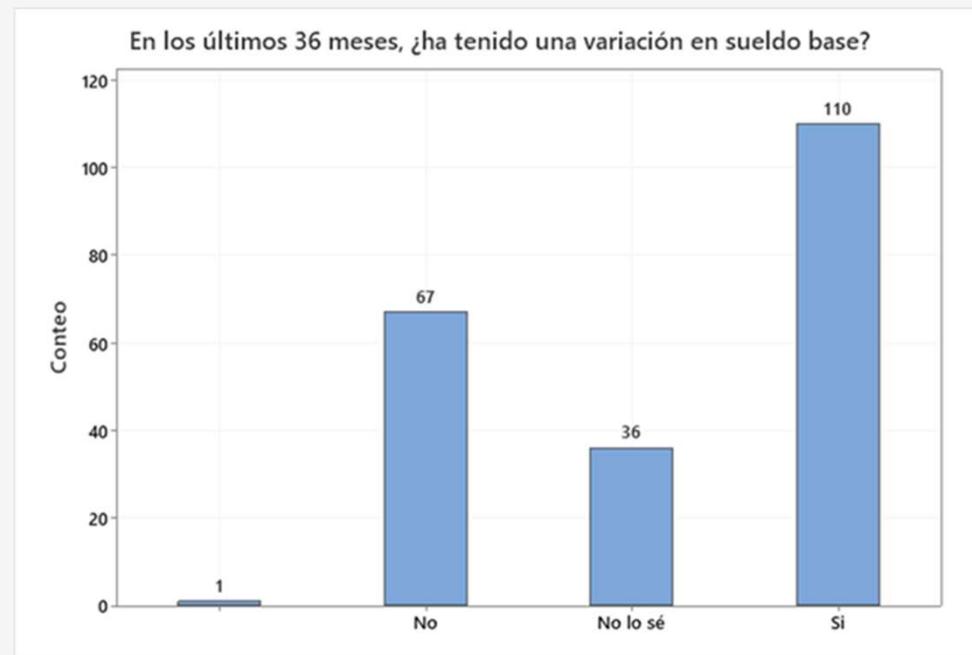
Con motivo de reconocer el desempeño de los Ejecutivos, la Empresa propone desarrollar un modelo de revisión salarial que considere variables objetivas de evaluación para la determinación del incremento del Sueldo Base Convenido Individual (SBCI). Las variables que se considerarán, serán entre otras: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

p. Compañía Minera del Pacífico S.A.


Archivaldo Ambler Hinojosa


Félix Luengo López


Francisco Izquierdo Parga

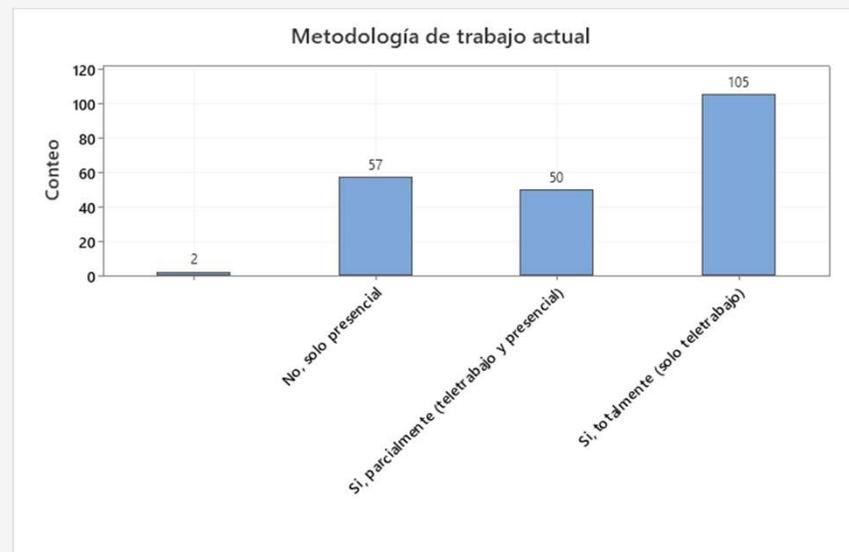


Teletrabajo (Pendiente 25 de junio)



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

- Celebrar un pacto de distribución de jornada, si se ejecutara bajo la jornada habitual o bien excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, mediante un anexo al contrato. (Gran porcentaje de socio(as) aun no recepciona el anexo respectivo).
- Derecho de desconexión, existen áreas que no pertenecen a la operación o áreas críticas cuya jefatura efectúan llamados, citan a reuniones en el período establecido para el descanso, días festivos y fines de semana (Compromiso de campaña comunicacional no concretada).
- El empleador debe proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia y para el teletrabajo, no pudiendo el trabajador ser obligado a utilizar elementos de su propiedad para el desempeño de sus funciones.
 - ✓ Aclaración de colación para faenas que se les administra alimentación por cada día teletrabajado, se consideran menos días.
 - ✓ Bono internet
 - ✓ Pantallas y/o mobiliario para personal que requiere condición ergonómica especial por condición de salud o naturaleza del trabajo.



KPI y SGO



Bono cumplimiento de objetivos (Febrero 2021):

- Existe una modificación en la formula de cálculo según lo establecido en CC vigente. Este año no se contemplo el EBITDA
- Actualmente existe una dotación reducida en faena que afecta claramente la producción de las faenas.
- Con constantes reestructuraciones es difícil establecer objetivos individuales según la metodología SMART



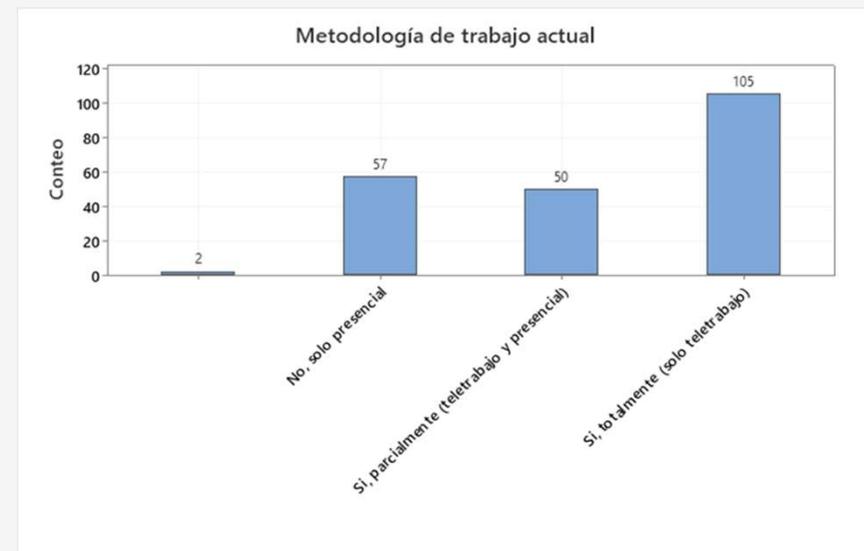
KPI	META	Ponderación	Presupuesto acumulado	Real acumulado	Estado
Cash Cost	Lograr Cash Cost menor o igual a 41,39 US\$/t	20 %	43,20 US\$/t	43,11 US\$/t	●
Programa de Producción	Lograr producción igual o superior a 16.222 kt	15 %	7.542 kt	6.978 kt	●
Programa de Despachos	Lograr programa igual o superior a 16,456 kt	15 %	7.822 kt	7.635 kt	●
Sustentabilidad	0 Incidentes ambientales graves	15 %	0	0	●
Programa laboral	Superior o igual a 8,4 kton/trabajador	20 %	3,8 kt/trab	3,5 kt/trab	●
Índice de frecuencia	Menor o igual a 1,1	15 %	1,1	1,0	●

Objetivos Individuales (OI)		
KPI*	Meta**	Ponderación%***
Objetivo 1	X	A
Objetivo 2	Y	B
Objetivo 3	Z	C
TOTAL :		100%

Bono compensatorio COVID PDP (Pendiente 25 de junio)

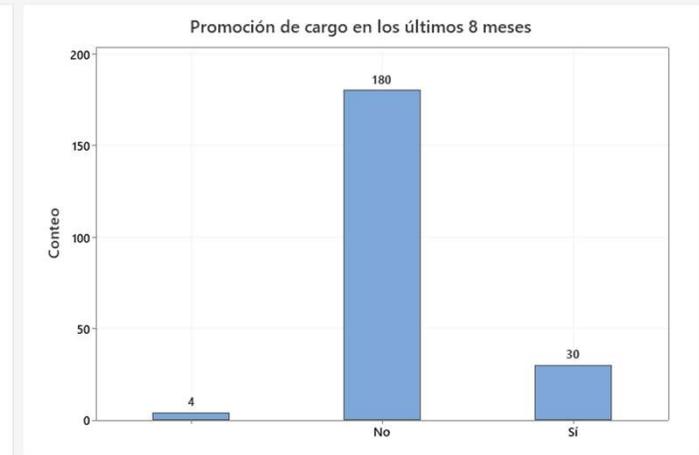
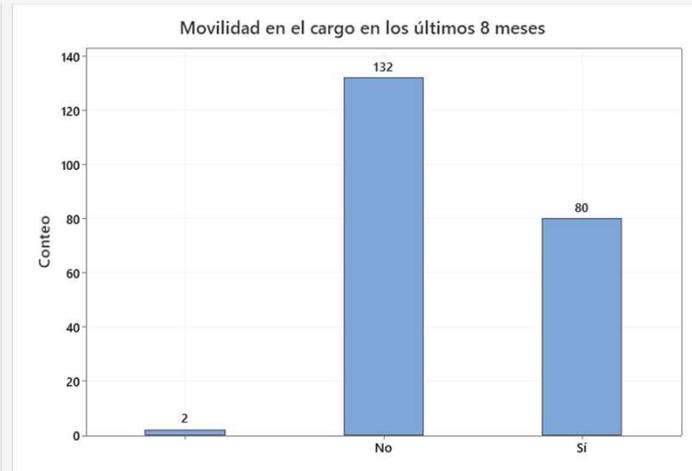
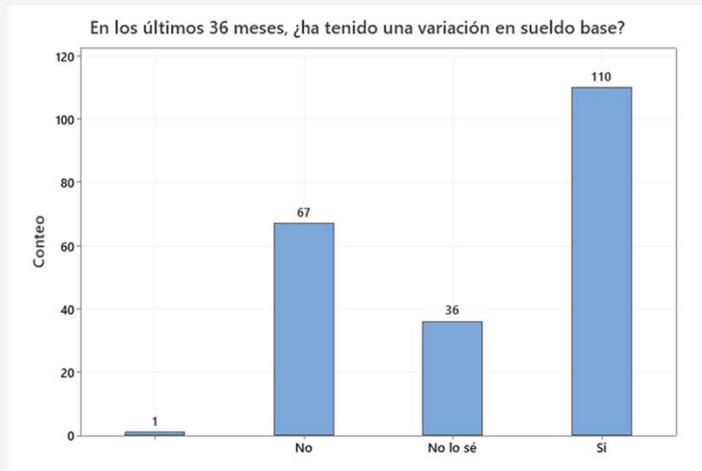
❑ Extender el bono compensatorio COVID de 80 min adicionales que se les entrega al rol general a PDP que se encuentran trabajando por turno en faena como reconocimiento (primera línea).

- Líder de célula
- Mantienen la continuidad operacional con recursos escasos
- Rol general equipara sueldos a su supervisor.



Reestructuración de la Compañía

- Niveles de sueldo dispares entre PDP recientemente contratados y los antiguos. Se revisará el tema de manera de ver estrategia de nivelación (Reunión 17 febrero 2020)
- No existen concursos internos, subrogación extensa en cargos.



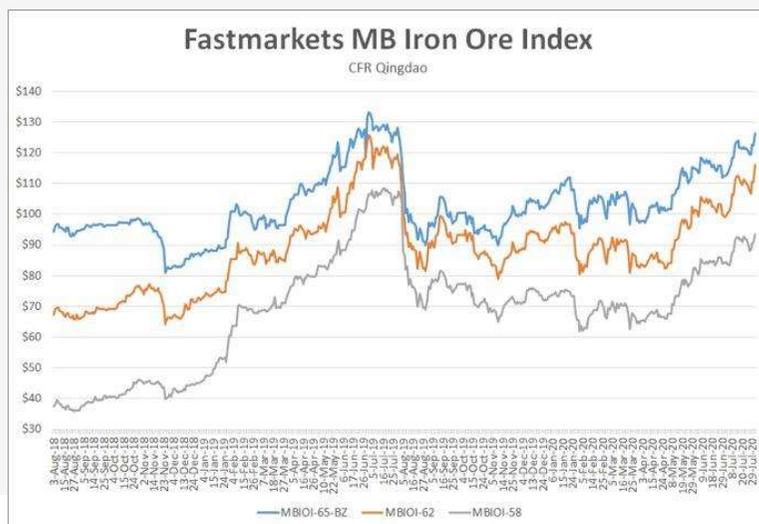
Reestructuración de la Compañía

- Ha generado incertidumbre generalizada en quienes componen la **familia CMP**, sin embargo los indicadores de la compañía en el año 2020 no justificaría desvinculaciones.

Minería

CAP logra fuerte aumento en sus utilidades en primer semestre pese al coronavirus

Los resultados se explican a la recuperación de la capacidad de producción y despachos de mineral por la entrada en operación del puerto Guacolda II. Mientras, el nuevo gerente general, Julio Bertrand, espera una cierta recuperación de los mercados para fines de año.



20 de agosto de 2020

BICE INVERSIONES RECOMIENDA

CARTERAS RECOMENDADAS DE 5 Y 10 ACCIONES

Descubre nuestra recomendación de acciones a través de nuestra Cartera Recomendada de 5 y 10 acciones.

	Cartera 5 Acciones	Cartera 10 Acciones
Engie Chile	25,0%	15,0%
Banco de Chile	25,0%	15,0%
Concha y Toro	20,0%	12,5%
Andina-B	15,0%	12,5%
Santander	15,0%	10,0%
Cencoshopp		9,0%
IAM		8,0%
Enel Chile		7,0%
CAP		6,0%
Quiñenco		5,0%

Caso vulneración derechos fundamentales

Grupo de socios de Subgerencia Planificación de Producción

- ✓ Se les dio la orden de trasladarse a la ciudad de Vallenar para trabajar allí desde el lunes 24 de agosto, de manera continua y sin días descanso, el tiempo que sea necesario para terminar una labor encomendada, plazo que se podría extender hasta por 14 días.
- ✓ Deben alojarse en el lugar destinado para el hospedaje del grupo mientras dura esta internación, sin mantener contacto con su familia.
- ✓ El motivo esgrimido por la subgerencia estaría fundado en que el teletrabajo no ha sido lo suficientemente fructífero y evitar el riesgo de contagio.

Con lo anterior existe una clara vulneración a:

- ✓ Protocolo COVID 19 versión 011 en sus puntos 4 letra d y 5
- ✓ Normativa interna de CMP que regula las comisiones de servicio, pues siendo superior a 3 días estas deben disponerse por escrito
- ✓ Las normas legales expresas y también los contratos de trabajo y anexos firmados (45 hrs semanales).
- ✓ Derechos fundamentales a trabajadores:
 - El respeto y protección a la vida privada y de su familia.
 - El derecho a la vida y a la integridad física del trabajador.
 - El derecho al descanso y a la jornada de trabajo pactada en los contratos individuales.

Varios

- Aun pendientes finiquitos de socios acogidos a plan de egreso el 31 de julio de 2020.
- Extensas jornadas de socios(as) que están trabajando presencialmente, pues no existe movilización en los horarios que contempla la jornada normal a las 18:00 hrs, y dependen de camioneta disponible.
- Traslado personal a su ciudad origen.

Varios

VISIÓN

Ser reconocidos como una organización activa, sólida y cohesionada, cuyos principales pilares son la transparencia, la lealtad, la comunicación y el respeto a la legislación laboral, de manera de garantizar la representación y amparo de nuestros socios y socias en sus derechos, el cumplimiento de los instrumentos colectivos vigentes, y la promoción de beneficios. Alcanzar a mediano plazo el fortalecimiento organizacional del sindicato y como consecuencia, el mejoramiento continuo de las condiciones laborales, económicas y profesionales de nuestros asociados, consolidándonos como un referente en esta materia.

SINDICATO DE PLANTA DIRECTIVA PROFESIONAL Y PLANTA DE EJECUTIVOS CMP



SINDICATO PDP
COMPAÑÍA MINERA DEL PACÍFICO