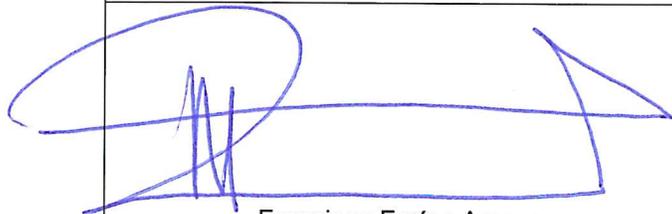


 <p>CODELCO RADOMIRO TOMIC</p>	REMUNERACIONES PERSONAL DRT		
	VERSIÓN: 4.0	TOTAL DE PÁGINAS: 11	FECHA DE CREACIÓN: Julio 2016
			FECHA DE REVISIÓN: Julio 2019
		FECHA DE APROBACIÓN: Julio 2019	

PRO-GG-SGIGC-0010

REMUNERACIONES PERSONAL DRT

Preparado, modificado o revisado por:



Francisco Farías Amaya
Director de Relaciones Laborales y
Administración de Personas

Revisado por:



Iván Jofré Díaz
Representante de la Gerencia del SGIGC

Se considera COPIA CONTROLADA sólo el ejemplar disponible en el Centro Documental de la web del SIGED, los documentos impresos o copias digitalizadas del mismo, constituyen una COPIA NO CONTROLADA, a menos que sean registradas y controladas según el formato FOR-GG-SGC-0012, o su equivalente.

Contenido

1. Objetivo y Alcance.....	3
2. Referencias.....	3
3. Definiciones.....	3
4. Responsabilidades.....	4
5. Descripción de la Actividad.....	4
5.1 Remuneraciones.....	5
5.2 Anticipo de Remuneraciones.....	6
5.3 Horas Extraordinarias o Sobretiempo.....	6
5.4 Incentivos Variables y/o Fijos del Rol Trabajador.....	6
5.5 Incentivos Variables y/o Fijos del Rol Profesional.....	7
5.6 Indemnización por Años de Servicio.....	8
5.7 Anticipo de la Indemnización por Años de Servicio.....	8
5.8 Sistema de Reajustabilidad e Imputabilidad.....	9
5.9 Gratificación Legal.....	9
5.10 Compensaciones Extraordinarias.....	9
6. Registros Asociados.....	10
7. Control de Modificaciones.....	11
8. Anexos.....	11

1. Objetivo y Alcance.

El presente procedimiento describe los objetivos con que el personal del área de Administración de Personas de la División Radomiro Tomic, administra y otorga las remuneraciones estipuladas en el Código del Trabajo y/o instrumentos Colectivos de Trabajo vigentes.

El objeto de las remuneraciones es recompensar, incentivar y motivar a los/as trabajadores/as de manera económica por el trabajo desempeñado en la División Radomiro Tomic, resguardando en todo momento la probidad, transparencia y equidad de género.

El presente documento es aplicable tanto para el estamento Rol Profesional como el Rol Trabajador.

2. Referencias.

- Código del Trabajo y Normas Complementarias.
- Convenio Colectivo de Trabajo, Sindicato de trabajadores Radomiro Tomic, Codelco Chile, División Radomiro Tomic, 2014 – 2018.
- Contrato Colectivo de Trabajo entre Codelco Chile División Radomiro Tomic con Sindicato de Profesionales de la División Codelco Norte de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, 2011 – 2015.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Codelco Chile, División Radomiro Tomic.
- Manual de Alcances y Facultades, Corporativo.
- Procedimiento Préstamo Excepcional de Emergencia con Cargo a la Indemnización por Años de Servicio.
- NCh 3262:12, Norma Chilena de Igualdad de Género y Conciliación de vida Laboral, Familiar y Personal.
- Política de Igualdad de Género y Conciliación.
- Ley 20.348 Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones.

3. Definiciones

Remuneración Mensual: Contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador/a del empleador por causa del contrato de trabajo.

Anticipo de Remuneraciones: Anticipo de la remuneración del próximo periodo.

Horas Extraordinarias o Sobretiempo: Horas trabajadas que exceden la jornada laboral ordinaria o superan el máximo legal de 45 horas semanales.

Incentivos variables y/o fijos del Rol Operativo: Son aquellos que están establecidos en los instrumentos colectivos, estos incentivos son compensados económicamente cuando se cumplen los resultados indicados en estos instrumentos.

Incentivos variables y/o fijos del Rol Profesional: Son aquellas compensaciones económicas cuyo objetivo es incentivar el desempeño, cumplimiento de metas y resultados, de manera de vincular el incremento de remuneraciones y beneficios con la búsqueda constante de mejoramiento, excelencia operacional, productividad y sustentabilidad del negocio.

Indemnización por Años de Servicio: Indemnización que debe pagarse en los casos que el empleador despide al trabajador/a por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o por desahucio -las causales del artículo 161 del Código del Trabajo-, cuando el contrato de trabajo haya estado vigente durante un año o más.

Anticipo de Indemnización por Años de Servicio: Préstamo individual otorgado por la División frente a situaciones graves, imprevistas o de fuerza mayor, debidamente calificadas que enfrente el personal con contrato indefinido de trabajo. Este préstamo es a cuenta de la Indemnización por Años de Servicio a la que tendría derecho el personal en caso de finalización de su contrato de trabajo al momento de solicitar su anticipo.

Sistema de Reajustabilidad e Imputabilidad: Reajuste a sueldos base y contenidos establecidos en los Convenios y/o Contratos Colectivos de Trabajo expresado en pesos Chilenos.

Gratificación Legal: Es un tipo de remuneración que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador/a.

Compensaciones Extraordinarias: Compensaciones adicionales a lo establecido en los Contratos Individuales de Trabajo y Convenios y/o Contratos Colectivos de Trabajo vigente.

SGIGC: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la División Radomiro Tomic.

4. Responsabilidades.

La Dirección de Relaciones Laborales y Administración de Personas es la responsable por el correcto cumplimiento de las remuneraciones y/o compensaciones fijas y variables, de carácter legal, las acordadas en los instrumentos colectivos y/o contratos individuales de trabajo.

5. Descripción de la Actividad.

A continuación se describen las actividades que se realizan para cada una de las compensaciones administradas.

5.1 Remuneraciones

Con el objeto de compensar el servicio o trabajo mensual realizado por el personal, el área de Administración de Personas vela por el correcto cumplimiento económico de lo acordado por las partes en el Contrato Individual de Trabajo y/o Instrumentos Colectivos de Trabajo vigentes.

GENÉRICOS	Asignación de zona
	Bono Turno Noche
	Reemplazos
	Interinatos
ROL OPERATIVO	Sueldo Base Nivel Operativo
	Asignación de Movilización
	Asignación de Colación
	Asignación Continuidad operacional
	Asignación Personal BRG
	Asignación por Condición de Trabajo
	Asignación Habitacional Personal
ROL PROFESIONAL	Sueldo Base Nivel Profesional
	Sueldo personal
	Asignación de continuidad Operacional
	Asignación Nivel Profesional
	Asignación de Libre Disposición Profesional
	Sueldo Personal

El área de Remuneraciones y el área de Administración de Personas, en conjunto con Dirección de Contabilidad realizan revisiones y correcciones (si corresponde) mensuales de los ítems nombrados anteriormente por medio del sistema SAP HR y PAYROLL.

Los sueldos bases y asignaciones tanto para el Rol Trabajador como para el Rol Profesional se encuentran estipuladas en los instrumentos Colectivos de Trabajo vigentes.

La contratación del personal nuevo, la definición del ingreso debe ser según los parámetros establecidos en los instrumentos colectivos. Cualquier excepción que se defina, deberá ser respaldada mediante Formulario de Contratación o Carta Oferta firmada y autorizada por el/la Gerente de Recursos Humanos.

Cada cargo está asociado a una banda salarial que da cuenta del peso relativo del cargo en comparación a la estructura de cargos vigentes, y le da una posición o peso relativo al interior de la organización. En este sentido, el proceso de actualización de la evaluación/valorización de cada cargo se hace una vez al año, considerando la metodología que desde la corporación se indique. Actualmente, se utiliza metodología de valorización por puntos PWC. No obstante, los procesos de negociación colectiva en la división pueden establecer nuevas partidas remuneracionales o actualizar las ya existentes.

Se considera COPIA CONTROLADA sólo el ejemplar disponible en el Centro Documental de la web del SIGED, los documentos impresos o copias digitalizadas del mismo, constituyen una COPIA NO CONTROLADA, a menos que sean registradas y controladas según el formato FOR-GG-SGC-0012, o su equivalente.

5.2 Anticipo de Remuneraciones

La División con el objetivo de aportar y/o ayudar a la organización económica del personal, otorga a este la posibilidad de solicitar un anticipo de remuneraciones de la próxima liquidación.

Para el Rol Operativo, el anticipo de remuneraciones debe ser solicitado en forma personal mediante formulario, en la Gerencia de Recursos Humanos ubicada en Barrio Cívico S/N. La solicitud no puede exceder el 25% del sueldo bruto mensual del trabajador/a, sin embargo existe la posibilidad de solicitar anticipo excepcional por una suma de hasta \$200.000 mensuales. Dicha solicitud está sujeta a evaluación de alcance o disponible de liquidación mensual por el área de Remuneraciones.

Para el Rol Profesional, el anticipo de remuneraciones debe ser solicitado en forma personal mediante formulario, en la Gerencia de Recursos Humanos ubicada en Barrio Cívico S/N. La solicitud no puede exceder el 25% del sueldo bruto mensual del trabajador/a, sin embargo existe la posibilidad de solicitar anticipo excepcional por una suma de hasta \$500.000. Dicha solicitud está sujeta a evaluación de alcance o disponible de liquidación mensual por el área de Remuneraciones.

Es de responsabilidad del área de Administración de Personas la recepción, procesamiento y distribución de la solicitud requerida por el trabajador/a al área de Remuneraciones.

5.3 Horas Extraordinarias o Sobretiempo

Con el objetivo de atender necesidades transitorias o situaciones temporales de la División, siempre y cuando no sea perjudicial para la salud del personal, la División autoriza horas extraordinarias o sobretiempo las cuales en su liquidación mensual se plasman en una compensación económica.

Se consideran horas extraordinarias las horas trabajadas que exceden la jornada laboral ordinaria o superan el máximo legal de 45 horas semanales.

El superintendente/a, supervisor/a o jefe/a directo del área correspondiente es el responsable de informar al área de Administración de Personas mediante nota interna la realización de horas extraordinarias por parte del personal. El área de Administración de Personas es a su vez responsable de la recepción, proceso e ingreso de dicha información al sistema SAP.

La forma de cálculo de las horas extraordinarias está estipulada por el Código del Trabajo.

5.4 Incentivos Variables y/o Fijos del Rol Trabajador

Con el objetivo de incentivar el desempeño del personal y de esta forma mejorar índices de productividad, reducción de costos y estándares de gestión, la División en conjunto con los representantes de los trabajadores/as, establecieron en los instrumentos colectivos incentivos que son compensados económicamente cuando se cumplen los resultados de estos.

Los incentivos establecidos para el Rol Trabajador son:

- Incentivo Mensual Variable (IMV): Tiene por objetivo la mejoría de los estándares de gestión, contribuyendo al incremento de la productividad, reducción de costos y cumplimiento de planes de producción, que permitan generar recursos financieros. Parte de estos recursos contribuyen al Incentivo Mensual Variable. Este bono es pagado mensualmente por día efectivamente trabajado como parte de un porcentaje del sueldo base del personal correspondiente.

Se considera COPIA CONTROLADA sólo el ejemplar disponible en el Centro Documental de la web del SIGED, los documentos impresos o copias digitalizadas del mismo, constituyen una COPIA NO CONTROLADA, a menos que sean registradas y controladas según el formato FOR-GG-SGC-0012, o su equivalente.

- Incentivo Mejoramiento de la Productividad Chancado Primario Óxidos Horas 1 y 12 (IPH 1-12 Ox): Tiene como objetivo asegurar la continuidad operacional de las instalaciones y aumentar la productividad del Chancado Primario Óxidos. Se acuerda optimizar la utilización de activos hasta la máxima capacidad del sistema en las horas 1 y 12 de cada jornada de trabajo. Este bono se paga mensualmente al personal.
- Incentivo Mejoramiento de la Productividad Chancado Primario Sulfuros Horas 1 y 12 (IPH 1-12): Tiene como objetivo asegurar la continuidad operacional de las instalaciones y aumentar la productividad del Chancado Primario Óxidos. Se acuerda optimizar la utilización de activos hasta la máxima capacidad del sistema en las horas 1 y 12 de cada jornada de trabajo. Este bono se paga mensualmente al personal.
- Incentivo Mejoramiento de la Productividad Medio Turno (IPH Medio Turno Mina): Tiene como objetivo asegurar la continuidad operacional de los activos y aumentar la productividad del movimiento total de materiales Mina. Se acuerda maximizar la utilización de activos hasta la máxima capacidad del sistema de movimiento de materiales Mina en las horas 5 y 8 de cada jornada de trabajo.
- Incentivo Mejoramiento de la Productividad de Planta Horas 1 y 12 (IPH Planta 1-12): Tiene como objetivo asegurar la continuidad operacional de las instalaciones y aumentar la productividad del sistema de apilamiento. Se acuerda maximizar la utilización de activos hasta la máxima capacidad del sistema en las horas 1 y 12 de cada jornada de trabajo. Este bono se paga mensualmente al personal.
- Bono de Permanencia en el Cargo Mina (BPC Mina): Incentivo que tiene por objeto reconocer la trayectoria del personal respecto del cumplimiento total de la malla curricular, asegurando a través de su gestión la reducción de pérdidas operacionales. Este bono se paga mensualmente de acuerdo al cumplimiento de requisitos individuales y el resultado comprometido por reducción de pérdidas en el área Mina.
- Bono de Permanencia en el Cargo Planta (BPC Planta): Incentivo que tiene por objeto reconocer la trayectoria del personal respecto del cumplimiento total de la malla curricular, asegurando a través de su gestión la reducción de pérdidas operacionales. Este bono se paga mensualmente de acuerdo al cumplimiento de requisitos individuales y el resultado comprometido por reducción de pérdidas en el área Planta.

Los montos y condiciones para acceder a dichos incentivos se encuentran estipulados en el instrumento Colectivo de Trabajo vigente del Sindicato de Trabajadores, y no están condicionados por género u otro factor discriminatorio.

5.5 Incentivos Variables y/o Fijos del Rol Profesional

Con el objetivo de incentivar el desempeño, cumplimiento de metas y resultados, de manera de vincular el incremento de remuneraciones y beneficios con la búsqueda constante de mejoramiento, excelencia operacional, productividad y sustentabilidad del negocio, la División en conjunto con los representantes de los Profesionales para el Rol Profesional para luego compensar económicamente a los trabajadores/as por los resultados de estos.

Se considera COPIA CONTROLADA sólo el ejemplar disponible en el Centro Documental de la web del SIGED, los documentos impresos o copias digitalizadas del mismo, constituyen una COPIA NO CONTROLADA, a menos que sean registradas y controladas según el formato FOR-GG-SGC-0012, o su equivalente.

Los incentivos establecidos para el Rol Profesional son:

- Incentivo por Convenio Desempeño Divisional (ICDD): Tiene por objetivo compensar en sueldos base bruto mensual (de entre 0 y 3), según los resultados del Convenio de Desempeño Divisional, a los profesionales de la División. Este es liquidado en el mes de marzo del año siguiente una vez conocido el resultado oficial del Convenio de Desempeño Divisional y tendrá anticipos mensuales los cuales se pagan de acuerdo a la proyección anual de los resultados.
- Incentivo por Desempeño Productivo: Tiene por objetivo medir mensualmente los Indicadores Claves de Desempeño Mina y Planta, orientados a obtener mayor producción y uso eficiente de los recursos. Su cumplimiento se calcula de forma mensual, y su pago y liquidación se efectúa de forma trimestral en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en dicho periodo.

Los montos y condiciones para acceder a dichos incentivos se encuentran estipulados en el Convenio y/o Contrato Colectivo de Trabajo vigente del Sindicato de Profesionales, y no están condicionados por género u otro factor discriminatorio.

5.6 Indemnización por Años de Servicio

Terminado el vínculo laboral con el trabajador/a, la División pagará una indemnización por años de servicio, en los casos, condiciones y términos establecidos en el Código de Trabajo.

Esta indemnización debe ser pagada por la División al otorgarse el finiquito. Dicho pago está condicionado al tiempo de vigencia del contrato (1 año de vigencia o más) y que la causal aplicada para el término del contrato sea alguna de las establecidas por el artículo 161 del Código del Trabajo (Necesidades de la empresa o Desahucio del empleador).

Del monto de la indemnización por años de servicios que pudiere corresponder, la División descontará las sumas que por cualquier causa el trabajador/a pudiera adeudarle a la fecha de la terminación del contrato de trabajo.

5.7 Anticipo de la Indemnización por Años de Servicio

Frente a situaciones graves, imprevistas o de fuerza mayor, debidamente calificadas que enfrente el personal con contrato indefinido de trabajo, la División otorga préstamos individuales bajo la modalidad de Anticipos de la Indemnización por Años de Servicio.

Este préstamo se otorga únicamente ante situaciones de emergencia debidamente calificadas por el área de Administración de Personas. Las situaciones a considerar son:

- Casos fortuitos o de mayor que afecten gravemente la vivienda familiar (incendio, inundación, daños graves por sismo, u otro fenómeno de la naturaleza).
- Gastos médicos que deba asumir el personal por afecciones graves de un familiar directo (padres, hijos, hermanos, cónyuge o pareja reconocida).
- Casos de riesgo inminente de pérdida del bien raíz de uso familiar del trabajador/a.

El monto máximo a anticipar es de un 20% de la Indemnización por Años de Servicio a la que tendría derecho el personal en caso de finalización de su contrato de trabajo al momento de solicitar su anticipo.

Los detalles del procedimiento y todo lo relacionado con el Anticipo de la indemnización por Años de Servicio se encuentra estipulado en el Procedimiento: Préstamo Excepcional de Emergencia con Cargo a la Indemnización por Años de Servicio.

5.8 Sistema de Reajustabilidad e Imputabilidad

La División con objeto de ajustar todo aquello correspondiente a sueldos base y contenidos establecidos en los Convenios y/o Contratos Colectivos de Trabajo expresado en pesos Chilenos, reajusta cada cuatro meses en un 100% del porcentaje de variación correspondiente al IPC.

El reajuste opera antes de los cuatro meses indicados cuando la variación porcentual acumulada del IPC alcanza o supera el 3,5%.

Sin embargo, si transcurridos los cuatro meses no se alcanza dicho porcentaje, los sueldos base y contenidos expresados en los Convenios y/o Contratos Colectivos de Trabajo se reajustan al porcentaje de variación que registre el IPC desde el último reajuste. Si dicha variación fuese negativa no significará disminución, pues son absorbidas, cuando corresponda, en las siguientes variaciones positivas del IPC.

Los reajustes operan a contar del día 1 del mes inmediatamente siguiente a aquel en el que se cumplan los requisitos para que proceda, o a contar del día primero del mes inmediatamente siguiente al cumplimiento del cuatrimestre correspondiente.

5.9 Gratificación Legal

La División paga la gratificación que le corresponde al personal calculada de la forma y condiciones estipuladas por los Decretos Leyes Números 2.759 y 2.950, con un tope máximo de 7,92 ingresos mínimos mensuales.

El pago se hace extensivo a aquel personal que haya dejado de pertenecer a la División durante el año y, si procede, se paga la proporción correspondiente al tiempo trabajado durante el año.

Durante el mes de diciembre de cada año, la División evalúa la procedencia del otorgamiento de este beneficio. Si procediere, la división anticipa once doceavos durante la segunda quincena de diciembre de cada año, ajustando las diferencias y el doceavo restante, una vez cerrado el balance anual de la Corporación.

5.10 Compensaciones Extraordinarias

Las compensaciones extraordinarias son compensaciones adicionales a lo establecido en los Contratos Individuales de Trabajo y Convenios y/o Contratos Colectivos de Trabajo vigentes. Estas son autorizadas de acuerdo al Manual de Alcances y Facultades por el Presidente Ejecutivo de la Corporación.

Alguna de las compensaciones extraordinarias son:

Se considera COPIA CONTROLADA sólo el ejemplar disponible en el Centro Documental de la web del SIGED, los documentos impresos o copias digitalizadas del mismo, constituyen una COPIA NO CONTROLADA, a menos que sean registradas y controladas según el formato FOR-GG-SGC-0012, o su equivalente.



REMUNERACIONES PERSONAL DRT

Página 10 de 11

- Bonos por negociación colectiva o término de conflicto.
- Bono por prácticas especiales.
- Pago por contingencias.
- Prestamos Excepcionales de hasta \$ 500.000 con autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.
- Prestamos Excepcionales de hasta \$ 5.000.000 con autorización de la Gerencia General.

6. Registros Asociados

No Aplica

7. Control de Modificaciones.

Puntos Modificados o Versión	Cambio en el Documento	Versión	Fecha
Varios	Se modifica formato del documento	De versión 3.0 a versión 4.0	Julio 2019
Portada	Actualización Director de Relaciones Laborales y Administración de Personas, fechas y versión del documento.	De versión 2.0 a versión 3.0	Junio 2019
5.5	Se elimina el Incentivo por Desempeño Individual (IDI) y se reemplaza por el Incentivo por Desempeño Productivo (IDP).	De versión 1.0 a versión 2.0	Octubre 2017
PRO-DRT-SGIGC-012 PRO-DRT-SGIGC-013	Este documento reemplaza a los documentos PRO-DRT-SGIGC-012 Administración de compensaciones Rol T v1 y PRO-DRT-SGIGC-013 Administración de Compensaciones Rol P v1	Versión 1.0	Septiembre 2016

8. Anexos

No aplica.