



CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE
GERENCIA CORPORATIVA ABASTECIMIENTO

Modificación del
Contrato
Nº : 4500536538

MODIFICACIÓN Nº 4

DEL CONTRATO Nº 450053638

SERVICIO DE CONTINUIDAD OPERACIONAL DE REDES Y SERVIDORES SCORS

En Santiago, a 28 de octubre de 2008, entre la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, en adelante indistintamente CODELCO-CHILE, CODELCO, la CORPORACIÓN o la DIVISION; Empresa del Estado, Minera, Industrial y Comercial, R.U.T. 61.704.000-K, representada por Gabriel Romero Rodríguez, Jefe Departamento Abastecimiento Casa Matriz, ambos domiciliados en Huérfanos 1270, Santiago, por una parte; y por la otra, COASIN CHILE S.A., R.U.T. 82.049.000-2, representada por Raúl Ciudad de la Cruz, R.U.T. 6.231.670-5, en adelante el 'CONTRATISTA' o la 'EMPRESA', todos domiciliados en Av. Kennedy 5454, piso 6, comuna de Vitacura, Santiago, se ha convenido en lo siguiente:

PRIMERO: ANTECEDENTES

Con fecha 1 de Abril de de 2005, las partes celebraron el contrato Nº **450053638**, denominado " **Servicio de Continuidad Operacional de Redes y Servidores Scors**".

Posteriormente, las partes modificaron el contrato indicado precedentemente, mediante:

- Modificación Nº1 de fecha 30 de Mayo de 2006.
- Modificación Nº2 de fecha 08 de Junio de 2007.
- Modificación Nº3 de fecha 24 de Septiembre de 2008.

SEGUNDO: ALCANCE DE LA MODIFICACIÓN

En virtud de los acuerdos alcanzados en las Mesas Tripartitas de Trabajo, integradas por la Federación Unitaria de Trabajadores de Empresas Contratistas y otras organizaciones sindicales de trabajadores contratistas (Acuerdo Marco del 23 de julio de 2007); y, las Organizaciones Sindicales de Trabajadores de Contratistas (Acuerdo Marco del 23 de julio de 2007), y la Confederación de Trabajadores del Cobre-CTC (Acuerdo Marco de 1 de agosto de 2007) en adelante los Acuerdos Marco, por el presente instrumento las partes convienen en modificar el contrato para incorporar una serie de disposiciones que tienen relación con aspectos laborales del personal del Contratista, contenidas en la



cláusula tercera del presente documento; cuyo impacto se refleja en el aumento del monto del contrato según lo detallado en la cláusula cuarta.

TERCERO: PERSONAL DEL CONTRATISTA

A partir de la fecha de entrada en vigencia de los Acuerdos Marco señalados precedentemente, y de cada una de las obligaciones en ellos establecidos, en la gradualidad que se indica en los mismos, el Contratista se obliga a cumplir estrictamente las exigencias que en ellos se establecen, y que se relacionadas exclusivamente con su personal ya sean trabajadores propios o de sus subcontratistas (incluyendo todos los niveles de la cadena de subcontratación), que desempeñen sus labores en los recintos o instalaciones de Codelco. El Contratista podrá hacer extensivo, a su costo, la aplicación de estas disposiciones a aquellos trabajadores que en forma ocasional o discontinua cumplan labores dentro de los recintos e instalaciones de Codelco, o bien, a los que se desempeñen fuera de dichos lugares.

1.- SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD

Es obligación del Contratista, a partir del día 1 de Enero de 2008, contar con un Seguro Complementario de Salud para cada trabajador y sus cargas familiares, que tenga una cobertura mínima total de UF 500 (quinientas Unidades de Fomento) para dicho grupo. El copago a efectuar por parte de los trabajadores por este seguro no podrá superar el 20% del monto de la prima mensual, con un tope de UF 0,1 por mes.

Para tal efecto, el Contratista podrá adherirse al convenio que suscribió Codelco con MetLife Chile Seguros de Vida S.A., cuya prima mensual tiene un costo de UF 0,5 + IVA por trabajador. Las características de las prestaciones y las coberturas que dicho Seguro Complementario de Salud otorga, a los trabajadores del Contratista y sus cargas familiares, se encuentran publicadas en el sitio de internet www.metlife.cl/codelco. Dicho sitio dispone de información relevante para contratar el seguro, solicitar la emisión de la póliza y entregar los antecedentes de los trabajadores.

Es de responsabilidad del Contratista contar con el mencionado seguro e informar a sus trabajadores acerca de la forma en éste opera.

En el cuadro siguiente se muestra información general correspondiente a la compañía con la que Codelco estableció un convenio para el seguro complementario de salud, al cual el contratista puede adherirse:

MetLife Chile Seguros de Vida S.A.	
e-mail	contratistascodelco@metlife.cl
Dirección Internet	www.metlife.cl/codelco
Call center	800 332 020 desde red fija 02 679 8811 desde celulares



En todo caso, el Contratista podrá optar por contratar este tipo de seguro con otra compañía siempre que otorgue a los trabajadores al menos los mismos beneficios en términos de prestaciones y coberturas, y se respeten las condiciones de copago máximo establecidas precedentemente.

Por otra parte, cabe destacar que Codelco evaluará positivamente que el Contratista mantenga convenios de salud para la atención de sus trabajadores y sus respectivas cargas familiares, dirigidos a disminuir el desembolso al momento de requerir una atención.

2.- PAGO DE GRATIFICACIÓN LEGAL AL PERSONAL DEL CONTRATISTA

El Contratista pagará la Gratificación Legal, establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, en forma mensual. Sin perjuicio de lo anterior, el Contratista podrá aplicar el sistema establecido en el artículo 47, se diere un monto superior.

La aplicación de esta medida es de carácter retroactivo y rige a contar del 1 de enero de 2008. En consecuencia es responsabilidad del Contratista reliquidar el pago de la gratificación legal a sus trabajadores en los términos indicados, si así no lo hubiera hecho.

3.- PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO AL PERSONAL DEL CONTRATISTA

El Contratista pagará a sus trabajadores, cuyo contrato individual de trabajo haya tenido una vigencia entre 4 y 12 meses, una indemnización proporcional por años de servicio. No obstante lo anterior, a partir de los 18 meses de duración del contrato de trabajo, el trabajador podrá optar a la indemnización por años de servicio que establece la Ley.

Respecto de los trabajadores con contrato de trabajo por obra o faena específica, esta indemnización se aplicará a partir del cuarto mes y por el resto de la vigencia del contrato de trabajo.

En todo caso, esta indemnización será aplicable sólo a aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo hubiese terminado por causales que no le sean imputables, ni por renuncia voluntaria. Asimismo, esta indemnización será imputable a la indemnización legal.

4.- PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS AL PERSONAL DEL CONTRATISTA

El valor de las horas extraordinarias o de trabajo en sobretiempo fuera de la jornada ordinaria de trabajo –cuando corresponda el pago de éstas pactadas en conformidad a la Ley- considerará como base de cálculo el sueldo base más la remuneración mensual variable imponible, excluido los haberes ocasionales. Para tal efecto, se considerará los siguientes haberes imponibles del trabajador:



- Todos los haberes estipulados en el contrato de trabajo y que el trabajador recibe a pago todos los meses en forma fija, por ejemplo: sueldo base mensual, bono área industrial, bono lavado de ropa, bono casa de cambio, bono de responsabilidad, bono de altura, bono de riesgo, bono cordillera, bono incentivo (fijo mensual), excluyendo la gratificación fija mensual garantizada (según dictamen de la Dirección del Trabajo).
- Todos los haberes estipulados en el contrato de trabajo y que el trabajador recibe a pago todos los meses asociados a asistencia u otro mecanismo similar.
- Respecto de aquellos haberes que el trabajador reciba todos los meses de manera variable, se considerarán, para determinar la base de cálculo de las horas extraordinarias, los correspondientes a dicho mes.

Por el contrario, **no se considerarán** para definir la base de cálculo de las horas extraordinarias, lo siguiente:

- Los haberes imponible ocasionales del trabajador -estipulados o no en el contrato de trabajo y que el trabajador recibe a pago en forma eventual- tales como: aguinaldos, bonos **ocasionales** asociados a productividad o incentivos de pagos con periodicidad no mensual, etc.
- Los haberes no imponible ni tributables del trabajador, por ejemplo: asignación movilización, asignación alimentación, asignación por herramientas, asignación de caja, etc.
- Gratificación fija mensual garantizada (según dictamen de la Dirección del Trabajo).

5.- SEGUROS POR MUERTE ACCIDENTAL E INCAPACIDAD PERMANENTE

CODELCO mantendrá vigente un seguro por muerte accidental e incapacidad permanente para todos los trabajadores de contratistas y subcontratistas que le prestan servicios y estén amparados en la Ley 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo de servicios transitorios.

Dicho seguro tiene una cobertura máxima, por trabajador, de UF 2.000 (dos mil unidades de fomento) por muerte accidental e incapacidad permanente. El contenido de la póliza vigente se encuentra disponible en www.codelco.cl como asimismo la documentación y el procedimiento a seguir para tener derecho al beneficio en caso de accidente. Será responsabilidad del Contratista velar por el estricto cumplimiento del mencionado procedimiento para que opere adecuadamente el seguro cuando se requiera.

En la actualidad dicho seguro, que ha sido contratado por Codelco con Liberty Compañía de Seguros Generales S.A., tiene una duración de un año y se encuentra vigente desde el 4 de Septiembre del 2007.

Por otra parte, el Contratista deberá informar a Codelco, a través del Administrador del Contrato, por todo el tiempo en que se encuentre vigente el contrato con Codelco y de



acuerdo a los formatos establecidos por la Corporación, los antecedentes tanto de sus trabajadores propios como los correspondientes a sus empresas subcontratistas para cumplir la exigencia de cobertura de la Compañía de Seguro. Esta información deberá ser proporcionada oportunamente de acuerdo al siguiente calendario.

Servicios prestados durante los meses:	Contratista informa en:
Sep/Oct/Nov	Feb
Dic/Ene/Feb	Abr
Mar/Abr/May	Jul
Jun/Jul/Ago	Oct

La entrega inoportuna e incorrecta de la información requerida al Contratista de aquellos trabajadores cubiertos por el seguro, como asimismo su falta de veracidad, significará una falta grave en su evaluación de desempeño y será motivo para la aplicación de una multa de 2% (dos por ciento) del monto facturado durante los meses a informar y no podrá ser inferior a UF15 (quince Unidades de Fomento) en cada oportunidad, suma que será descontada de las garantías o haberes del contrato. El incumplimiento reiterado podrá implicar, entre otras medidas, el término anticipado del contrato.

6.- CUMPLIMIENTO DE LEYES 19.404, 16.744 Y 19.518

Las partes ratifican su voluntad de promover el estricto cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social vigente que rige a las empresas contratistas y proveedores; en particular las leyes 19.404 sobre Trabajos Pesados, 16.744 sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y 19.518 sobre Capacitación, con sus respectivas adiciones y modificaciones, o las normas legales que las reemplacen.

Será responsabilidad del Contratista establecer las coordinaciones que corresponda con la Comisión Ergonómica Nacional, con el propósito de facilitar la calificación de trabajos pesados que pudieran corresponder a sus trabajadores, en conformidad con la Ley N° 19.404.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes reconocen que corresponde a los sindicatos respectivos o al propio trabajador realizar los requerimientos del caso ante la Comisión Ergonómica Nacional, en tanto que el Contratista proveerá la información necesaria para completar los requerimientos.

El procedimiento de calificación de trabajos pesados no podrá significar costo para el trabajador, salvo la sobrecotización que determine la Comisión Ergonómica, en conformidad a la Ley.

Codelco proveerá las facilidades y el apoyo para el desplazamiento y trabajo de la Comisión Ergonómica en las respectivas Divisiones.

7.- REAJUSTE DE REMUNERACIONES

El Contratista reajustará las remuneraciones de su personal con una periodicidad no superior a 6 meses. El reajuste debe ser equivalente, al menos, a la variación



semestral del IPC. En caso de presentarse IPC negativo acumulado para el período, el reajuste se aplicará en el período siguiente considerando para tal efecto ambos periodos.

CUARTO: MONTO DEL CONTRATO

Como consecuencia de la incorporación de las nuevas exigencias relacionadas con el personal del contratista detalladas precedentemente, las partes acuerdan aumentar el monto del contrato en Ciento dos millones seiscientos ochenta y cuatro mil doscientos sesenta pesos, de acuerdo a lo siguiente:

	Disposición Laboral	Modalidad	Unidad	Cantidad	Precio Unitario	Monto Total
1	Seguro Complementario de Salud (vigente a contar del 1-01-08)	Precio Unitario	Número de Trabajadores	20	\$ 637.500	\$ 12.750.000
2	Pago de Gratificación Legal al Personal del Contratista (vigente a contar del 1-01-08)	Precio Unitario	Número de Trabajadores	20	\$ 3.209.838	\$ 64.196.760
3	Pago de Indemnización por Tiempo Servicio al Personal del Contratista (vigente a contar del 1-04-09)	Suma Alzada	GL	1	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000
4	Pago de Horas Extraordinarias al Personal del Contratista (vigente a contar del 1-04-09)	Suma Alzada	GL	1	\$ 9.000.000	\$ 9.000.000
5	Seguros por Muerte Accidental e Incapacidad Permanente (vigente a contar del 1-01-08)	Precio Unitario	Número de Trabajadores	20	\$ 286.875	\$ 5.737.500
6	Cumplimiento de Leyes 19.404, 16.744 y 19.518	No tiene Impacto económico para el Contratista				
7	Reajuste de Remuneraciones (vigente a contar del 1-04-09)	Suma Alzada	GL	1	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000
Son: Ciento dos millones seiscientos ochenta y cuatro mil doscientos sesenta pesos.						

El monto total asociado a las disposiciones cuya modalidad sea a "Precio Unitario" según el cuadro anterior, corresponde sólo a una estimación, por lo que el pago que en definitiva se efectúe será acorde con la cantidad de trabajadores del Contratista que cumplan con las condiciones para ello.

En consecuencia, y considerando adicionalmente el pago efectuado en 2007 por concepto de bonos de productividad, equivalentes a \$11.891.880 (once millones ochocientos noventa y un mil ochocientos ochenta pesos); el monto del contrato aumenta de \$8.074.318.698 (ocho mil setenta y cuatro millones trescientos dieciocho mil seiscientos noventa y ocho pesos) a \$ \$8.188.894.838 (ocho mil ciento ochenta y ocho millones ochocientos noventa y cuatro mil ochocientos treinta y ocho pesos) + IVA.



QUINTO: DECALOGO CORPORATIVO

Por el presente acto, el Decálogo Corporativo denominado "Marco de la Relación de Codelco con las Empresas Contratistas y sus Trabajadores" que se adjunta como Anexo N°1, pasa a formar parte integrante de la presente modificación de contrato.

SEXTO: FIRMA DEL CONTRATO Y EJEMPLARES

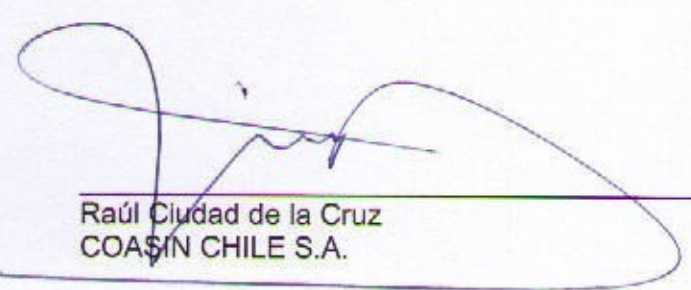
En todo lo demás, el contrato continúa vigente sin modificación alguna.

La presente modificación de contrato se extiende en dos ejemplares de igual tenor y fecha, quedando uno ejemplar en poder de cada una de las partes comparecientes.

Para constancia firman:



Gabriel Romero Rodríguez
REPRESENTANTE CODELCO



Raúl Ciudad de la Cruz
COASIN CHILE S.A.



ANEXO N°1: DECALOGO CORPORATIVO

MARCO DE LA RELACIÓN DE CODELCO CON LAS EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUS TRABAJADORES

1. Codelco entiende que sus relaciones comerciales con las empresas contratistas deben desarrollarse en un ambiente de mutua colaboración y reciprocidad, de manera que éstas sean beneficiosas para ambas partes.
2. Codelco reconoce el aporte fundamental que hacen las empresas contratistas al logro de sus objetivos; y exigirá de ellas el más estricto cumplimiento de sus obligaciones laborales, previsionales y de protección de higiene y seguridad, así como de todas las normas legales y reglamentarias que les sean aplicables.
3. La protección de la vida y la salud de todos los trabajadores es un valor fundamental y no transable. Por lo anterior, las tasas de accidentabilidad y siniestralidad laboral históricas de las empresas contratistas son factores relevantes a evaluar en las licitaciones de Codelco.
4. Para cubrir las necesidades de operación o de inversión, Codelco contratará servicios de carácter transitorio o permanente, según la modalidad, duración y objeto de los servicios que requiera.
5. Codelco privilegia la contratación de servicios a largo plazo, que permitan generar condiciones de estabilidad para el personal de las empresas contratistas, que se plasmen en contratos de trabajo de duración indefinida para dicho personal, estimulando un mejor desarrollo y capacitación de los trabajadores, y el ejercicio de los derechos laborales en plenitud, tales como el de sindicalización y negociación colectiva, en forma coherente con la naturaleza de los servicios contratados.
6. Además del pleno cumplimiento de la normativa laboral y previsional, Codelco exigirá que la prevención de riesgos y la promoción del desarrollo de los trabajadores sean parte de la cultura de las empresas con quienes contrata.
7. Codelco entiende que las empresas contratistas son las únicas y finales responsables de la gestión y administración de su personal, y reconoce la autonomía de dichas empresas para definir o acordar las condiciones de trabajo con sus propios trabajadores, acorde con la naturaleza de los servicios contratados.
8. Para Codelco, las empresas contratistas son las responsables de contar con las estructuras y recursos adecuados para la eficiente gestión de sus relaciones laborales, incluyendo sus procesos de negociación y manejo de conflictos. Estos aspectos son factores relevantes a considerar en las licitaciones de Codelco y serán medidos en la evaluación de desempeño.
9. Para Codelco, constituirá una grave falta a sus obligaciones el que una empresa contratista permita que conflictos con sus trabajadores trasciendan el marco de la propia empresa, o hagan necesaria la intervención de Codelco.
10. Las mejores condiciones contractuales y de desarrollo de las personas, ofrecidos por las empresas contratistas a sus trabajadores, tales como: adecuadas remuneraciones fijas y variables, beneficios adicionales, oportunidades de capacitación, desarrollo de carrera, infraestructura adecuada para el personal, buen clima laboral, entre otros, son altamente valoradas por Codelco, por lo cual constituyen parámetros de evaluación del desempeño de la empresa, así como un factor a considerar en los procesos de selección para futuras licitaciones.

