NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO:	Bono Operador Equipos Mineros
ID DE REFERENCIA:	Sindicato N°5
REGIÓN:	Chile
DUEÑO (CARGO):	Gerencia Operaciones Minería y Gerencia Bodegas Mineras
FECHA DE PUBLICACIÓN:	Abril 2026
FECHA DE LA PRÓXIMA REVISIÓN:	Septiembre 2029

DESCRIPCIÓN GENERAL

Objetivo

Establecer un marco regulatorio general para la aplicación del Bono Operador Equipos Mineros, denominado a continuación “Bono Operador”, de acuerdo con los estándares de seguridad y protocolos establecidos por Finning y Cliente.

Alcance

Trabajadores/as de Finning Chile S.A. con contrato de duración indefinida que laboren en contratos mineros y que sean socios o afectos al Sindicato N°5.

Los niveles organizacionales determinados en el alcance de este beneficio, como parte de la categoría “dotación directa” serán: Mecánico B, Mecánico A, Técnico C, Técnico B, Técnico A y Técnico Senior. Para las bodegas mineras se considerará los cargos Analistas de Repuestos, Administrativos de Repuestos y Bodegueros. En cualquier caso, el nivel máximo para el otorgamiento del Bono Operador llegará hasta TS o 4, respectivamente.

DEFINICIONES

Fundamentos

A partir de las características que poseen nuestras operaciones en faenas mineras y de las funciones inherentes de nuestros técnicos y mecánicos, como es operar equipos, el presente bono tiene como límite de alcance un 50% de la dotación directa en cada uno de los contratos mineros y centros de trabajo donde prestemos servicios.

Operar Equipos Mineros

Acción que implica dar arranque a un equipo, realización de pruebas con motor encendido y mover un equipo en trayectos convenidos y autorizados por cliente, bajo todos los estándares y regulaciones técnicas y de seguridad definidos por Finning y cliente.

CONDICIONES DE ELEGIBILIDAD

1) **Los trabajadores/as deben contar con las tres licencias de conducir vigentes: municipal, interna y la del cliente.**

   Condición excluyente para estar afecto a este bono, toda vez que el trabajador/a, debe contar con las aprobaciones del programa de certificación y obtención de las licencias respectivas de su centro de trabajo.

2) **Polifuncionalidad**

   Cantidad de certificaciones/autorizaciones que tiene el trabajador para realizar trabajos de movimientos de equipos presentes en el contrato.

   Los trabajadores/as que tengan mayor nivel de polifuncionalidad, es decir, mayor número de autorizaciones en las distintas familias de equipos (según Tabla 1), tendrán prioridad para efectos de estar seleccionados en el 50% de la dotación directa, siempre y cuando cumplan los requisitos definidos en este procedimiento.

3) **Mantener una antigüedad laboral mayor a 6 meses en la empresa.**

Toda excepción descrita en este punto debe ser autorizada por el Gerente de Contrato y el área de Prevención de Riesgos.

4) **Obtener una evaluación de desempeño igual o superior a Cumple las Expectativas (nota 3).**

Quedan excluidos de la tarea de operar equipos mineros, aquellos trabajadores/as que obtuvieron nota de desempeño igual o inferior a cumple parcial (notas 2 y 1).

5) **Contar con anexo de contrato de trabajo por Bono Operador debidamente firmado.**

Regulación contractual que ordena, controla y traza a los trabajadores/as afectos al pago de este bono.

6) **Otras consideraciones para la selección.**

Antigüedad laboral y expertise técnica.

Cartas de Reconocimiento.

Desempeño y contribución general.

Asistencia completa a los turnos.

Cumplimiento de los procedimientos y prácticas existentes en la operación minera.

IMPLEMENTACIÓN DEL BONO

- Las áreas responsables de seleccionar a los trabajadores/as que conformarán el 50% de la dotación directa señalada en el punto anterior son los Contratos y Bodegas mineras, dependientes de las vicepresidencias de Operaciones de Servicio (Minería) y Excelencia Operacional, respectivamente.

- Recursos Humanos y EHS velarán por la correcta implementación del Bono Operador, validando que los seleccionados cumplan con las condiciones de elegibilidad anteriormente descritas.

Procedencia del pago.

- El pago del bono está sujeto a la siguiente tabla de familias de equipos (*Tabla 1*):

1. Puente Grúa / Equipo Pluma / Headwheel/ Alza Tolva	$18.500
2. Rigger	$15.000
3. ManLift	$15.000
4. Grúa Horquilla	$26.000
5. Camión Extracción / Camión Articulado / Pala Hidráulica	$29.500
6. Camioneta mina	$33.000
7. Camión grúa / Alza Hombre	$29.500
8. Camión Lubricador / Soldador	$29.500
9. Equipo de Apoyo (*) / Cargador Scoop	$26.000

(*) Equipo de Apoyo: Aljibe, Cargador, Motonivelador, Wheeldozer, Excavadora, Bulldozer, Compactador o Retroexcavadora

- De esta forma, si el/la trabajador/a opera:

  A. Sólo una familia de equipos enunciados en la tabla precedente, el Empleador pagará el monto bruto mensual señalado en dicha tabla.

  B. Dos familias de equipos señalados en la tabla anterior, el Empleador pagará la cantidad única mensual de **$40.500 brutos**.

  C. Tres familias d4e equipos señalados en la tabla anterior, el Empleador pagará la cantidad única mensual de **$44.000 brutos**.

  D. Cuatro familias de equipos señalados en la tabla anterior, el Empleador pagará la cantidad única mensual de **$48.000 brutos**.

  E. Cinco familias de equipos señalados en la tabla anterior, el Empleador pagará la cantidad única mensual de **$51.500 brutos**.

  F. Seis familias de equipos señalados en la tabla anterior, el Empleador pagará la cantidad única mensual de **$55.000 brutos**.

  G. Siete familias de equipos señalados en la tabla anterior, el Empleador pagará la cantidad única mensual de **$59.000 brutos**

  H. Ocho familias de equipos señalados en la tabla anterior, el Empleador pagará la cantidad única mensual de **$62.500 brutos**

  I. Nueve familias de equipos señalados en la tabla anterior, el Empleador pagará la cantidad única mensual de **$66.000 brutos**

  J. Ningún equipo, el Trabajador no recibirá pago por concepto de este Bono.

- El pago del Bono Operador está sujeto a la disponibilidad de familias de equipos presentes en los distintos contratos mineros.
- El tramo de pago del Bono Operador estará en función de la cantidad de autorizaciones que el/la trabajador/a acredite bajo los procedimientos que cada faena minera disponga.
- Este bono se liquida en forma mensual y su pago se hace efectivo a contar del mes de Octubre 2026, de acuerdo con el ejercicio del mes de Septiembre 2026.
- El pago es proporcional a la vigencia de la licencia para operar.

ADMINISTRACIÓN DEL BONO

Fórmula de Cálculo

El bono operador se paga por el número de días efectivamente trabajados según calendario de turno dentro del mes. Del mismo modo, serán descontadas, para efectos del pago mensual, las licencias médicas y los ausentismos injustificados emitidos dentro del calendario de turno de trabajo del trabajador/a.

Así, la fórmula que determina el monto a pago del Bono Operador queda definida de la siguiente forma:

$$(\boldsymbol{Familia\ de\ Equipos})\ \boldsymbol{x}\ (\boldsymbol{factor\ de\ asistencia}) = \boldsymbol{Monto\ a\ Pagar}$$

Donde:
Familia de equipos = Ver Tabla de Familias de Equipos (Tabla 1).

$$\text{Factor de asistencia} \quad = \quad \frac{\text{días efectivamente trabajados en el mes}}{\text{días de turno del mes}}$$

Ejemplos de cálculo:

Familia de Equipo	Días efectivamente trabajados	Días mensuales de turno	Factor asistencia	Monto a Pago
66.000	14	14	14/14 = 1	66.000 x 1 = 66.000
44.000	7	14	7/14 = 0,5	44.000 x 0,5 = 22.000
51.500	10	14	10/14 = 0,714	51.500 x 0,714 = 36.771
55.000	8	14	8/14 = 0,571	55.000 x 0,571 = 31.405

Las siguientes ausencias, que corresponden a los permisos de tipo legal, contractual o colectivo, no serán consideradas para efectos de calcular el factor de la asistencia:

a) Permiso Matrimonial o de Unión Civil (bajo condiciones convenidas en el respectivo instrumento colectivo).
b) Permiso de Natalidad o Permiso Paternal (bajo condiciones convenidas en el respectivo instrumento colectivo).
c) Permiso de Defunción (bajo condiciones convenidas en el respectivo instrumento colectivo).
d) Vacaciones (únicamente si el período comprendido es igual o múltiplo de 10 días hábiles).
e) Permiso por Capacitación en horario de trabajo, debidamente autorizado por la Empresa.
f) Servicio de Sala Cuna y Permiso de Alimentación (bajo condiciones convenidas en el respectivo instrumento colectivo)

Consideraciones

- Quedan excluidos del pago del bono los trabajadores/as contratados en una posición o cargo que consista en operar algún equipo en particular y disponible en el contrato minero. Por ejemplo: Chofer Lubricador. En el caso de operar un equipo distinto para el cual fue contratado, aplica el bono según las condiciones establecidas en este procedimiento.
- Aquellos trabajadores designados en el 50% de dotación directa y que por motivos operacionales y/o desarrollo profesional puedan ser trasferidos a un nuevo contrato minero, no arrastrarán el beneficio del pago de este bono, quedando en evaluación del gerente del nuevo contrato su designación según condición específica del nuevo lugar de trabajo. Si cumpliera con los requisitos del nuevo contrato, su tramo de pago será evaluado en base a las familias de equipo que tenga su nueva ubicación.
- En caso de ausencias del trabajador/a que afecten la fórmula de cálculo del bono, esto es, licencias médicas, permiso para la realización de exámenes médicos, permiso especial para atender a hijo menor de edad y ausentismo injustificado, todas ellas en los días de turno, el “operador suplente” será compensado en la proporcionalidad correspondiente a los días efectivamente reemplazados

CRITERIOS DE MOVILIDAD

Lineamiento que permite a la administración efectuar cambio entre operadores "titulares" y "suplentes":

- **Evaluaciones anuales:**

- Evaluación de desempeño anual
- Revisión de vacantes aplicable al 50% según dotación directa (afecta a renegociaciones y cambios comerciales)

- **Evaluaciones periódicas que permiten una gestión operativa efectiva:**

- Ausencia por licencias médicas prolongadas durante el 100% de los turnos en el mes.
- Faltas en seguridad que conlleven comités de reglas de vida.
- Cartas de amonestación.

ROLES & RESPONSABILIDADES

Gerente de Contrato Minero / Líder Bodega Minera

- Determinar al personal que conformará el 50% de la dotación directa afecta a los contratos y bodegas, según condiciones de elegibilidad del presente procedimiento.
- Administrar los criterios de movilidad según corresponda.
- Asegurar cálculo de asistencia de acuerdo con los registros existentes en GeoVictoria.
- Administrar excepcionalidades según corresponda.

EHS

- Responsable del control de las acreditaciones para operar equipos.
- Responsable de los informes de prevención de riesgo en caso de que se requieran.

Recursos Humanos

- Monitorear, controlar e informar el pago mensual del Bono Operador.
- Asegurar la correcta implementación y administración del Bono Operador.
- Velar por la correcta aplicación de criterios de elegibilidad y movilidad descritos en este procedimiento.