

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
2022 - 2025**

**Sindicato Nacional N°2 de la Empresa Finning
Chile S.A.**

Noviembre 2022

ÍNDICE

PRIMERA:	INCREMENTO DE SUELDOS BASE
SEGUNDA:	REAJUSTABILIDAD DE SUELDOS BASE
TERCERA:	GRATIFICACIÓN GARANTIZADA
CUARTA:	ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN Y TELETRABAJO
QUINTA:	ASIGNACIÓN DE ALIMENTACIÓN
SEXTA:	AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS
SEPTIMA:	AGUINALDO DE NAVIDAD
OCTAVA:	BONIFICACIÓN DE FERIADO ANUAL
NOVENA:	BONO COMPENSATORIO
DÉCIMA:	PRÉSTAMO POR FERIADO ANUAL
DÉCIMO PRIMERA:	COMPENSACIÓN DE FERIADO PROGRESIVO
DÉCIMO SEGUNDA:	PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO
DÉCIMO TERCERA:	INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO
DÉCIMO CUARTA:	CELEBRACIONES
DÉCIMO QUINTA:	PERMISOS ESPECIALES
DÉCIMO SEXTA:	SERVICIO DE SALA CUNA Y PERMISO DE ALIMENTACIÓN
DÉCIMO SÉPTIMA:	BONIFICACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DEL TRABAJO
DÉCIMO OCTAVA:	CUOTA MORTUORIA
DÉCIMO NOVENA:	BONO DE ESCOLARIDAD
VIGÉSIMA:	PRÉSTAMO ESCOLAR
VIGÉSIMO PRIMERA:	AYUDA DE ESTUDIOS A TRABAJADORES
VIGÉSIMO SEGUNDA:	PRÉSTAMO POR EMERGENCIA

VIGÉSIMO TERCERA:	CORPORACIÓN DE BIENESTAR
VIGÉSIMO CUARTA:	FINANCIAMIENTO ESTADÍA FAMILIAR
VIGÉSIMO QUINTA:	VACANTES
VIGÉSIMO SEXTA:	SUELDO BASE MÍNIMO MENSUAL
VIGÉSIMO SÉPTIMA:	RENOVACIÓN Y AUTORIZACIÓN DE JORNADA ESPECIAL O EXCEPCIONAL
VIGÉSIMO OCTAVA:	BONO POR CAMBIO DE JORNADA DE TRABAJO
VIGÉSIMO NOVENA:	BONO OPERADOR EQUIPOS MINEROS
TRIGÉSIMO:	BONO DE ENCIERRO CLIMÁTICO
TRIGÉSIMO PRIMERA:	TRABAJO EN FESTIVOS ESPECIALES
TRIGÉSIMO SEGUNDA:	ASIGNACIÓN TURNO NOCHE
TRIGÉSIMO TERCERA:	PREMIO CERTIFICACIÓN EN EQUIPOS CATERPILLAR
TRIGÉSIMO CUARTA:	PROGRAMA PARTICIPACIÓN ACCIONES FINNING INTERNATIONAL
TRIGÉSIMO QUINTA:	PRÉSTAMO FLEXIBLE
TRIGÉSIMO SEXTA:	BONO POR RESULTADOS
TRIGÉSIMO SÉPTIMA:	BONO POR PRODUCTIVIDAD
TRIGÉSIMO OCTAVA:	BONO POR DESEMPEÑO COLECTIVO EXCEPCIONAL
TRIGÉSIMO NOVENA:	BONO RECONOCIMIENTO PANDEMIA
CUADRAGÉSIMA:	PRÉSTAMO
CUADRAGÉSIMO PRIMERA:	TRABAJADORES AFECTOS Y PAGO BENEFICIOS
CUADRAGÉSIMO SEGUNDA:	ACUERDO PARA APLICACIÓN DE LAS ESTIPULACIONES DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO
CUADRAGÉSIMO TERCERA:	INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS
CUADRAGÉSIMO CUARTA:	PAGO SINDICATOS
CUADRAGÉSIMO QUINTA:	VIGENCIA

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2022 - 2025

En Antofagasta, a 23 de noviembre de 2022, entre Finning Chile S.A., representada para estos efectos por doña Yasna Paredes Vergara, cédula de identidad N°13.298.300-3, en su calidad de Gerente de Recursos Humanos, don José María Sastre Silva, cédula de identidad N°13.055.198-K, en su calidad de Gerente de Logística y GBM y don Omar Sepúlveda Vásquez, cédula de identidad N°7.546.907-1, en su calidad de Jefe de Relaciones Laborales, todos domiciliados en Av. Pedro Aguirre Cerda N°7832, Antofagasta, por una parte y, por la otra, el Sindicato Nacional N°2 de la Empresa Finning Chile S.A., representada para estos efectos por su Directorio integrado por los señores don Víctor Daza Mancilla, doña Alejandra Espinosa Cortés, don Germán Barahona Calazana, don Hugo Escobar Buret y don Lucio Chamaca Castro, todos domiciliados en Av. Pedro Aguirre Cerda N°7832, Antofagasta, quienes en representación de los trabajadores que se indican en el Anexo N°1 convienen en suscribir el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, en adelante e indistintamente "el Contrato Colectivo".

PRIMERA: INCREMENTO DE SUELDOS BASE

Para todos los trabajadores que hubieren suscrito el presente Contrato Colectivo, la empresa incrementará los sueldos base mensual en un monto igual a \$70.000.- brutos.

Este incremento se realizará por una sola vez en el mes diciembre de 2022.

SEGUNDA: REAJUSTABILIDAD DE SUELDOS BASE

Trimestralmente, en los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, los sueldos base vigentes a esta fecha se reajustarán en el porcentaje de variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (IPC) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo suceda o reemplace, en el trimestre inmediatamente anterior.

En caso de ser el IPC negativo no se aplicará el ajuste respectivo ni se acumulará dicha variación negativa para el trimestre siguiente.

Como consecuencia de lo anterior el primer reajuste corresponderá aplicarlo el día 1 de enero de 2023, en la forma ya señalada.

TERCERA: GRATIFICACIÓN GARANTIZADA

De conformidad a la facultad que se entrega a las partes en el Artículo 46 del Código de Trabajo, se acuerda que anualmente se pagará a cada trabajador una gratificación bruta garantizada equivalente al 25% de lo devengado por el trabajador en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, ello con un tope equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales. La Gratificación se pagará anticipando mensualmente un doceavo del monto resultante del cálculo anterior, juntamente con la remuneración del mes correspondiente.

Como consecuencia de lo anterior, no serán aplicables las normas supletorias establecidas en los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo, por ser lo pactado un monto igual o superior a los mecanismos establecidos en dichos artículos.

Ante un eventual cambio en el sistema de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en que se desempeñan, que se establezca por la ley, por orden de la autoridad legalmente constituida o modificaciones administrativas futuras, que impliquen un monto mayor por concepto de gratificación legalmente garantizada, la Empresa pagará dichas diferencias, en los montos y formas que se exigen por ley.

CUARTA: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN Y TELETRABAJO

La empresa pagará mensualmente a cada trabajador con contrato de trabajo de duración indefinida una Asignación de Movilización por un monto de \$49.084.- Este valor se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes correspondiente. Aquellos trabajadores que tengan asignado un vehículo en forma permanente no tendrán derecho a esta asignación.

Respecto de aquellos trabajadores que pacten individualmente con la Empresa la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, la presente asignación de movilización se modificará y distribuirá, otorgando una Asignación de Movilización ascendente a la suma de \$34.084.- para cubrir los gastos de movilización del Trabajador y una Asignación de Teletrabajo ascendente a la suma de \$15.000.- para compensar todos los gastos en que pudiera incurrir el trabajador con ocasión del teletrabajo y los costos de operación y funcionamiento de equipos necesarios para dicha modalidad. Estos valores se pagarán en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes correspondiente. Aquellos trabajadores que tengan asignado un vehículo en forma permanente, y que pacten teletrabajo, sólo percibirán la asignación de teletrabajo previamente expuesta.

La forma de pago de las asignaciones señaladas en párrafo anterior será implementada a partir de la fecha en el que trabajador asignado por la Empresa a la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo acepte y firme el anexo de acuerdo sobre esta modalidad de trabajo.

El monto señalado en el primer párrafo se reajustará trimestralmente en el porcentaje de variación del IPC habido en los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de reajuste. El primer reajuste se aplicará el 1 de enero de 2023, de acuerdo con el porcentaje de variación del IPC habido durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2022. Ahora bien, en aquellos casos que pacte la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, el monto reajustado que se deba distribuir entre ambas asignaciones (movilización y trabajo a distancia o teletrabajo) siempre considerará el valor de la Asignación de Teletrabajo fijo en \$15.000.-

En caso de ser el IPC negativo no se aplicará el ajuste respectivo ni se acumulará dicha variación negativa para el período siguiente.

QUINTA: ASIGNACIÓN DE ALIMENTACIÓN

La empresa pagará mensualmente a cada trabajador con contrato de trabajo de duración indefinida una Asignación de Alimentación por un monto de \$134.432.- Este valor se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados por cada trabajador en el mes correspondiente, y se reajustará en las mismas oportunidades y porcentajes que el sueldo base, de conformidad a lo establecido en la cláusula segunda de este contrato.

Sin perjuicio de lo anterior, el primer reajuste se aplicará en el mes de enero de 2023 en el porcentaje de variación del IPC habido durante los meses de octubre a diciembre de 2022.

En caso de ser el IPC negativo no se aplicará el ajuste respectivo ni se acumulará dicha variación negativa para el período siguiente.

Los trabajadores que se desempeñen en alguna faena o centro de trabajo en la que les sea proporcionado el servicio de alimentación sin costo para el trabajador, no tendrán derecho a percibir el pago de esta asignación.

SEXTA: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

La empresa pagará a todo trabajador un Aguinaldo de Fiestas Patrias por un valor de \$450.000.- brutos, en los términos descritos en la presente cláusula, monto que no estará afecto a reajustes.

Este aguinaldo se pagará a más tardar el día 15 de septiembre de cada año y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones de dicho mes. Sin perjuicio de lo anterior, el primer pago del aguinaldo que corresponda pagar en el mes de septiembre de 2023 tendrá un valor de \$369.323.- brutos.

Serán requisitos esenciales para recibir el Aguinaldo de Fiestas Patrias que, a la fecha de pago, tengan al menos tres meses de antigüedad como trabajador en Finning, que su contrato de trabajo se encuentre vigente y que dicho contrato tenga duración indefinida.

Teniendo presente que esta bonificación es pagadera una vez al año, tal como ha sido aplicado con anterioridad este beneficio, y por la naturaleza jurídica del mismo, los trabajadores y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los trabajadores recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de lo que les corresponda percibir con ocasión del término de sus contratos de trabajo.

SÉPTIMA: AGUINALDO DE NAVIDAD

La empresa pagará a todo trabajador un Aguinaldo de Navidad por un valor de \$650.000.- brutos, en los términos descritos en la presente cláusula, monto que no estará afecto a reajustes.

Este aguinaldo se pagará a más tardar el día 15 de diciembre de cada año y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones de dicho mes. Sin perjuicio de lo anterior, el primer pago del aguinaldo que corresponda pagar en el mes de diciembre de 2022 tendrá un valor de \$543.172.- brutos.

Serán requisitos esenciales para recibir el Aguinaldo de Navidad que, a la fecha de pago, tengan al menos tres meses de antigüedad como trabajador en Finning, que su contrato de trabajo se encuentre vigente y que dicho contrato tenga duración indefinida.

Teniendo presente que esta bonificación es pagadera una vez al año, tal como ha sido aplicado con anterioridad este beneficio, y por la naturaleza jurídica del mismo, los trabajadores y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los trabajadores recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de lo que les corresponda percibir con ocasión del término de sus contratos de trabajo.

OCTAVA: BONIFICACIÓN DE FERIADO ANUAL

La empresa pagará a cada trabajador con contrato de duración indefinida un Bono de Vacaciones en las siguientes condiciones:

- a) Su monto será de \$640.000.- brutos y se pagará en el mes en que un trabajador haga uso de vacaciones por un período igual o superior a diez (10) días hábiles continuos.
- b) Esta bonificación se liquidará conjuntamente con las remuneraciones del mes en que se haga uso de este derecho y su monto no estará afecto a reajustes.
- c) Durante la vigencia del presente contrato colectivo los trabajadores podrán percibir un máximo de tres (3) bonificaciones, una por año, correspondiendo cada una de ellas a los años 2023, 2024 y 2025, respectivamente.
- d) Si producto de las necesidades de la operación un trabajador necesitase tomar 2 veces vacaciones al año y en ambos casos tuviere la duración mínima indicada en la letra a) anterior, tendrá derecho a recibir el bono en las dos ocasiones. No obstante, se le computará el segundo de ellos como anticipo del bono correspondiente al año siguiente. Sin perjuicio de lo anterior, ningún trabajador podrá recibir como anticipo más de 1 bono en el año por este concepto. Asimismo, la posibilidad de gozar dos veces en el año de esta bonificación y de que la segunda se reciba como anticipo de la bonificación año siguiente, sólo podrá producirse en los años 2023 y 2024.

Los trabajadores sujetos a un sistema excepcional de distribución de jornada laboral y descansos - 7x7 (día) y 7x7/8x6 (día y noche) - podrán optar al pago de hasta dos bonos de vacaciones por año calendario bajo las siguientes condiciones:

- i. Hacer uso de vacaciones por un período igual a 10 días hábiles continuos de feriado o por un período igual a un múltiplo de 10 días hábiles continuos de feriado en un mismo año calendario.
- ii. Los períodos de vacaciones en un año calendario deben tener una diferencia entre ellos de a lo menos 6 meses.

- iii. Podrán optar al pago de un máximo de dos (2) bonos de vacaciones por año calendario durante la vigencia del presente instrumento colectivo, es decir los años 2023, 2024 y 2025, siempre que cumplan con los demás requisitos aquí establecidos.
- iv. El segundo bono anual de vacaciones, que se otorga bajo las condiciones señaladas en la letra a) anterior, no es acumulable durante el período de vigencia del presente contrato colectivo.

Teniendo presente que esta bonificación es pagadera una o dos veces al año, según corresponda, y tal como ha sido aplicado con anterioridad este beneficio, los trabajadores y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los trabajadores recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de lo que les corresponda percibir con ocasión del término de sus contratos de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, el primer pago del bono de vacaciones que corresponda pagar de acuerdo con lo señalado en la letra a) de la presente cláusula tendrá un valor de \$530.754.- brutos.

NOVENA: BONO COMPENSATORIO

La Empresa pagará a los Trabajadores indicados en el Anexo N° 1 del presente instrumento colectivo, un bono por única vez y sólo por motivo de la firma del Contrato Colectivo, ascendente a la suma única y total bruta de \$400.000.-, como compensación por las diferencias generadas en los montos detallados en las Cláusulas Sexta, Séptima y Octava contenidas en el presente instrumento colectivo. El anticipo del monto señalado será pagado en una fecha no superior al día 15 de diciembre de 2022.

Este bono tiene carácter de remuneración, por ello, se encuentra afecto al pago de impuestos y cotizaciones previsionales, en ambos casos de cargo del trabajador.

Teniendo en consideración que el concepto regulado en la presente cláusula es de carácter excepcional y único, las partes dejan expresa constancia de que la cantidad recibida no se incluirá en la base de cálculo de las eventuales indemnizaciones que corresponda recibir en un eventual finiquito al término de su contrato de trabajo ni serán consideradas como piso mínimo para la siguiente negociación colectiva.

DÉCIMA: PRÉSTAMO POR FERIADO ANUAL

La empresa otorgará al trabajador que lo requiera, al momento de solicitar sus vacaciones con cargo al feriado legal, siempre que éste sea por un mínimo de diez (10) días hábiles continuos, un préstamo por un monto equivalente a \$450.000.-, no afecto a reajustes. Para los trabajadores que se desempeñen en Punta Arenas, el monto de este beneficio se incrementará en 100%.

Los trabajadores que lo soliciten deberán reembolsar el monto del préstamo a la empresa en diez cuotas iguales y sucesivas, a contar del mes siguiente al reintegro a sus labores, sin intereses ni reajustes, para lo cual autorizan expresamente a la empresa para deducir dichas cuotas de su remuneración mensual.

Sin perjuicio de lo anterior, previo a la entrega de este préstamo, el trabajador que lo solicite deberá firmar un documento o aprobar la solicitud a través de los medios electrónicos dispuestos por la empresa para administrar este beneficio, en que refleje el préstamo y en que consten los términos del mismo, su forma de pago, las referidas autorizaciones de descuento de remuneraciones u otros haberes y las demás condiciones indicadas en esta cláusula. Del mismo modo, para tener derecho al préstamo por feriado anual el trabajador no debe registrar saldos pendientes de préstamos anteriores.

En caso de término de la relación laboral, el saldo insoluto de este préstamo se hará exigible anticipadamente como si fuere de plazo vencido, quedando la empresa expresamente facultada por los trabajadores para descontar dicho saldo insoluto de toda remuneración, indemnización o pago que la empresa deba efectuar al trabajador al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de término de la misma.

Durante la vigencia del presente contrato colectivo, los trabajadores podrán percibir a contar del mes de enero de 2023 un máximo de tres (3) préstamos, uno por año, correspondiendo cada uno de ellos a los años 2023, 2024 y 2025, respectivamente, en la medida de que cumplan con el proceso y requisitos para su otorgamiento.

DÉCIMO PRIMERA: COMPENSACIÓN DE FERIADO PROGRESIVO

Finning Chile S.A., excepcionalmente, por única vez y sólo con motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, realizará un proceso de compensación de vacaciones a los trabajadores, considerando aquellos días de vacaciones devengadas que pueden ser objeto de pago por parte del Empleador, esto son, los días progresivos.

Esta compensación se podrá solicitar exclusivamente en el mes de abril de 2023 y de acuerdo con lo que indica la ley laboral, siendo de cargo del trabajador los impuestos y las cotizaciones previsionales que correspondan por este pago.

En consecuencia, la empresa, podrá compensar con motivo de la suscripción del presente instrumento colectivo, hasta un máximo de \$500.000.- brutos por concepto de feriado progresivo.

DÉCIMO SEGUNDA: PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO

El trabajador tendrá derecho a percibir un Premio por los montos y con los topes que más abajo se indican, cada vez que cumpla los siguientes años de antigüedad.

AÑO	PREMIO	TOPE
5 años 0 meses	½ Sueldo Base Mensual	35 UF
9 años 11 meses	1 Sueldo Base Mensual	70 UF
14 años 11 meses	1 ½ Sueldo Base Mensual	105 UF
19 años 10 meses	2 Sueldo Base Mensual	140 UF
24 años 10 meses	2 ½ Sueldo Base Mensual	175 UF
29 años 09 meses	3 Sueldo Base Mensual	210 UF
34 años 09 meses	3 ½ Sueldo Base Mensual	245 UF
39 años 08 meses	4 Sueldo Base Mensual	280 UF
44 años 08 meses	4 ½ Sueldo Base Mensual	315 UF

El primer tramo de la tabla, esto es, el pago del premio correspondiente a los 5 primeros años de antigüedad considerará un pago mínimo al trabajador equivalente a 20UF.

Los referidos premios se liquidarán en cuotas mensuales iguales y sucesivas de ½ Sueldo Base Mensual o 35UF según corresponda, a partir del mes en que se hayan alcanzado las antigüedades indicadas en la escala precedente.

El valor de este premio se incluirá en la liquidación de remuneraciones del respectivo mes, teniendo el carácter de imponible y tributable.

Para los trabajadores que se desempeñan en los cargos de Ingeniero de Ventas de Equipos, Representante de Ventas de Repuestos y Servicios y, en general todo el personal que adicional a su sueldo base perciban comisiones, se les considerará para el efecto exclusivo de calcular el premio que les corresponda bajo esta cláusula, su último sueldo base mensual más el promedio de las comisiones percibidas en los últimos tres (3) meses anteriores al mes en que alcanzaren la antigüedad antes indicada. En todo caso, el premio que les correspondiere se encontrará sujeto a los mismos topes y forma de pago señalados en los párrafos anteriores.

Teniendo presente que este premio es de carácter esporádico, y tal como ha sido aplicado con anterioridad este beneficio, los trabajadores y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los trabajadores recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de las eventuales indemnizaciones por falta de aviso previo y por años de servicio que corresponda percibir a los trabajadores con ocasión del término de sus contratos de trabajo.

DÉCIMO TERCERA: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

La Empresa pagará una indemnización por Años de Servicio de acuerdo con las siguientes normas.

13.1.- Indemnización en Caso de Jubilación / Pensión El trabajador que, cumpliendo los requisitos de la presente cláusula, se acoja a pensión de vejez (anticipada o no) y/o a pensión de invalidez (total o parcial, definitiva o transitoria), conforme a las normas del DL 3.500 de 1980, y que además se retire de la empresa por renuncia voluntaria a la misma, tendrá derecho a una indemnización convencional de un monto igual a un mes de su último sueldo base por cada año de servicio y fracción del mismo.

Igual beneficio se otorgará a aquellos trabajadores que obtengan una pensión de invalidez, total o parcial, de conformidad a las normas de la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que se retiren de la empresa por renuncia voluntaria a la misma.

En el caso de aquellos trabajadores que perciban comisiones por venta o cobranza se les considerará para este efecto su último sueldo base más el promedio de las comisiones pagadas durante los últimos tres (3) meses.

Adicionalmente, la empresa pagará las siguientes cantidades con relación a los años de servicio en la empresa del trabajador que se acoge a pensión, las que no estarán afectas a reajustes.

De 10 a 14 años	\$ 7.014.694.-
De 15 a 19 años	\$ 7.646.349.-
De 20 a 24 años	\$ 9.142.375.-
De 25 a 29 años	\$11.369.789.-
De 30 a 34 años	\$13.497.468.-
De 35 a 39 años	\$15.824.619.-
De 40 o más años	\$17.825.000.-

Para acogerse a este beneficio de Indemnización en Caso de Pensión, el trabajador respectivo deberá cumplir con los siguientes requisitos copulativos, según el caso en que se encuentre.

El beneficio de la Indemnización por pensión de vejez no anticipada, se pierde si sesenta (60) días corridos después de cumplir 60 años la mujer y 65 años el hombre, no presenta su expediente de jubilación y si la decisión de acogerse a pensión de vejez no anticipada no lo comunica por escrito a la empresa con treinta (30) días de anticipación a las fechas antes indicadas, conjuntamente con su carta de renuncia voluntaria debidamente ratificada ante notario.

De acuerdo a lo establecido anteriormente, toda persona que desee acogerse al Beneficio de Indemnización por jubilación/pensión, requerirá acreditar una antigüedad mínima en la empresa de diez (10) años continuos.

Sólo con el acuerdo previo de la gerencia respectiva y la aprobación final por parte de RRHH, se podrá postergar la fecha de renuncia y de aplicación de los beneficios señalados en este punto por parte del trabajador, una vez que cumpla con alguno de los requisitos que le permitan pensionarse, de lo que deberá quedar registro escrito en la carpeta del trabajador.

13.2.- Indemnización en caso de Despido Se pagará en caso de que el contrato de trabajo termine por despido, siempre y cuando la causal de despido invocada por la empresa en la respectiva carta de despido sea alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo (desahucio escrito del empleador o necesidades de la empresa). El monto de la indemnización será de un mes de la última remuneración mensual devengada por el trabajador por cada año de servicio y fracción del mismo.

En el caso de aquellos trabajadores que perciban comisiones por venta o cobranza se les considerará para este efecto su último sueldo base más el promedio de las comisiones pagadas durante los últimos tres (3) meses.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, para los efectos del cálculo de la última remuneración mensual devengada por el trabajador se excluirán los pagos de asignación familiar legal,

pagos por horas extraordinarias y todo beneficio o asignación que se otorgue en forma esporádica o por una sola vez al año.

Esta indemnización es incompatible con cualquier otra indemnización legal o convencional que la empresa deba pagar con ocasión del término de las funciones de un trabajador.

13.3.- Indemnización por Renuncia Voluntaria En caso de Renuncia Voluntaria del Trabajador, se pagará una indemnización de acuerdo con las siguientes pautas.

Para los trabajadores que al 31 de diciembre de 1994 hubiesen tenido diez (10) o más años de antigüedad en la empresa, se les pagará una indemnización equivalente al último sueldo base mensual por cada año de servicio y fracción del mismo. Si a esa misma fecha, la antigüedad del trabajador respectivo fuera inferior a 10 años, el monto de esta indemnización tendrá un tope de once (11) sueldos bases mensuales.

En el caso de aquellos trabajadores que perciban comisiones por venta o cobranza se les considerará para este efecto su último sueldo base más el promedio de las comisiones pagadas durante los últimos tres (3) meses.

Para tener derecho a este beneficio el trabajador debe tener a lo menos diez (10) años de antigüedad ininterrumpida en la empresa y presentar su renuncia por escrito, debidamente ratificada ante Notario Público o Inspector del Trabajo, con treinta (30) días de anticipación a la fecha de término de sus servicios.

Este beneficio tendrá un cupo máximo de trabajadores al año que puedan hacer uso del mismo. Dicho cupo máximo será el número equivalente al 5% del número total de trabajadores que al mes de enero de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo tengan diez (10) o más años de antigüedad en la empresa. Si la cantidad de renunciaciones al año superaren dicha cifra, la empresa pagará las indemnizaciones que superen el cupo anual máximo con cargo a los cupos correspondientes al año siguiente. Las indemnizaciones se pagarán en el orden que hayan sido presentadas a Recursos Humanos. Si dos (2) o más renunciaciones se presentaren en forma conjunta tendrá preferencia para los efectos de pago la que corresponda al trabajador más antiguo.

13.4.- Cupos por Renuncia Voluntaria Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo con 10 o más años de antigüedad que renuncien a la Empresa, tendrán derecho a una indemnización por años de servicio que se pagará a dicho trabajador dentro del límite de cálculo establecido en el artículo 163 del Código del Trabajo, esto es, con un límite máximo de 330 días de remuneración y sin el tope de las 90 UF, en el evento que cumplan los requisitos y calidades que se pasan a referir.

En cada año de vigencia del presente contrato, a contar del mes de enero de 2023, sólo podrán acogerse a este beneficio un máximo anual de cuatro (4) trabajadores afectos al presente contrato colectivo, previa postulación que será evaluada y determinada por medio de la revisión de todos los antecedentes existentes, gestión que realizará la directiva sindical en conjunto con la empresa. Estos cuatro cupos (4) sólo podrán utilizarse en cada año de vigencia de este instrumento, por lo que si no se invocan en el año respectivo, caducan y no podrán acumularse de un año a otro.

En caso de un mayor número de postulantes que cupos anuales disponibles, se privilegiará la antigüedad en la empresa y de existir igualdad, se asignarán los cupos a los trabajadores con mayor antigüedad en el Sindicato.

Además, las partes acuerdan que habrá un (1) cupo adicional a los cuatro mencionados anteriormente, destinado exclusivamente a los trabajadores que tengan un mínimo de 20 años de antigüedad. Para todos los efectos, este cupo adicional se regirá por los términos de la presente cláusula, salvo en lo indicado en la parte final del primer párrafo: no le será aplicable el tope de los 330 días de remuneración ni el de las 90 UF, por lo que la indemnización se calculará y pagará sin consideración de ambos toques. Este cupo (1) sólo podrá utilizarse en cada año de vigencia de este instrumento, por lo que si no se invoca en el año respectivo, caduca y no podrá acumularse de un año a otro.

13.5.- Incompatibilidad Son incompatibles entre sí las indemnizaciones por pensión y las correspondientes a renuncia voluntaria. Además, el trabajador que pudiendo haberse acogido a Jubilación no lo hiciera, o no hubiese realizado las gestiones señaladas en el inciso final del punto 13.1 y, a consecuencia de ello, perdiera el derecho a Indemnización por esa causa, no podrá posteriormente cobrar indemnización por retiro voluntario.

DÉCIMO CUARTA: CELEBRACIONES

14.1. Fiestas Patrias La empresa, en el mes de septiembre de cada año organizará y financiará la celebración de las Fiestas Patrias para los trabajadores vigentes y afiliados a esta organización sindical.

14.2 Fiesta de Navidad La empresa, en los meses de noviembre o diciembre de cada año organizará y financiará la celebración de la Navidad en beneficio de los hijos de los trabajadores vigentes y afectos a esta organización sindical de hasta 12 años de edad, ocasión en la que se hará entrega de un regalo a los menores de hasta 12 años de edad.

14.3 Día de la Empresa Con motivo de la conmemoración del día de la empresa, ésta organizará para los socios vigentes de esta organización sindical una celebración en el mes de noviembre o diciembre de cada año, ocasión en la que la compañía entregará premios a los trabajadores que durante el año cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 o 50 años de servicio. Adicionalmente, por esta misma causa, en el mes de noviembre de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, la empresa otorgará un día adicional de vacaciones a cada trabajador con contrato de trabajo de duración indefinida afiliado a esta organización sindical.

14.4 Día del Trabajador La empresa otorgará por única vez, en el mes de abril de cada año de vigencia del contrato colectivo, un aporte al sindicato ascendente a la suma única de \$3.000.000.-, la que no estará afectada a reajustes. Lo anterior, con el solo propósito de apoyar la conmemoración del Día del Trabajador que organice y realice la propia organización sindical.

Con todo, en caso de no poder realizarse las celebraciones previamente señaladas, por motivos de alerta sanitaria, caso fortuito o fuerza mayor, la Empresa, en conjunto con el Sindicato, convendrán la forma de compensar a cada trabajador afecto al presente instrumento colectivo la no realización de dichas celebraciones. Esto, con excepción del aporte al sindicato relacionado con el Día del Trabajador.

DÉCIMO QUINTA: PERMISOS ESPECIALES

15.1.- Permiso Matrimonial: El trabajador que, durante la vigencia del presente instrumento colectivo, contraiga Matrimonio, o Acuerdo de Unión Civil, tendrá derecho a cinco (5) días hábiles de permiso con goce de remuneración, o la cantidad de días de permiso que señale la ley en el futuro, el que deberá solicitarse y utilizarse antes de transcurridos 90 días de la fecha del respectivo matrimonio. El trabajador deberá acreditar esta circunstancia con la presentación de los documentos que certifiquen la celebración del matrimonio o AUC, dentro de los 30 días siguientes a la celebración del mismo.

El permiso de cinco (5) días hábiles se aumentará a siete (7) días hábiles para los trabajadores afectos de jornadas excepcionales 7x7 o 7x7 y 8x6, los que serán imputables a los que señale la ley en el futuro si la cantidad de días de permiso se incrementan.

15.2.- Permiso de Natalidad: Con motivo del nacimiento de un hijo del trabajador, la empresa otorgará cinco (5) días de permiso, o la cantidad de días de permiso que señale la ley en el futuro, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.

El permiso de cinco (5) días se aumentará a siete (7) para los trabajadores afectos de jornadas excepcionales 7x7 o 7x7 y 8x6, los que serán imputables a los que señale la ley en el futuro si la cantidad de días de permiso se incrementan.

El trabajador deberá acreditar esta circunstancia con el respectivo certificado emitido por el Registro Civil, dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del hijo.

15.3.- Permiso por Defunción: En el caso del fallecimiento de un hijo, el trabajador tendrá derecho a diez (10) días hábiles de permiso pagado; y en el caso del fallecimiento de un hijo en periodo de gestación, del cónyuge o conviviente civil, el permiso será de siete (7) días hábiles. En todos estos casos, la cantidad de días de permiso estará sujeta a lo que señale la ley en el futuro.

Tratándose del fallecimiento del padre, madre o hermano del trabajador, se le concederá un permiso de cuatro (4) días hábiles con goce de remuneración, o la cantidad de días de permiso que señale la ley en el futuro, el que para los casos señalados en el presente párrafo se aumentará a:

- Cinco (5) días hábiles para los trabajadores que se desempeñen en una jornada ordinaria de trabajo (5x2), los que serán imputables a los que señale la ley en el futuro si la cantidad de días de permiso se incrementan.
- Siete (7) días hábiles para los trabajadores que se desempeñen en una jornada excepcional 7x7 o 7x7 y 8x6, los que serán imputables a los que señale la ley en el futuro si la cantidad de días de permiso se incrementan.

Este permiso deberá solicitarse antes de transcurridas 48 horas de ocurrido el fallecimiento. Asimismo, el trabajador deberá acreditar estas circunstancias con el respectivo certificado emitido por el Registro Civil, dentro de los 30 días siguientes a la defunción respectiva.

Adicionalmente, en caso de acreditarse el fallecimiento del o la cónyuge, conviviente civil, hijo(a), padre o madre del trabajador, la empresa pagará al trabajador afecto un bono ascendente a la suma de \$250.000.- brutos, monto que no estará afecto a reajustes, dentro de los 15 días siguientes a la presentación del certificado emitido por el Registro Civil.

Los permisos regulados en la presente cláusula se imputan a los que establece la legislación laboral vigente.

15.4.- Permiso Administrativo Los trabajadores que se desempeñan en jornada ordinaria (5x2) tendrán derecho hasta dos (2) días de permiso en el año calendario, con goce de remuneración, para realizar trámites o gestiones de índole particular ante instituciones o servicios que funcionen en días u horarios hábiles. Este permiso no puede tomarse el día lunes o viernes para trabajadores que se desempeñan en jornada ordinaria (5x2), ni antes o después de un día festivo y/o vacaciones.

Este permiso también se hace extensivo para los trabajadores que se desempeñan en jornadas excepcionales de trabajo, para realizar trámites o gestiones de índole particular ante instituciones o servicios que funcionen en días u horarios hábiles, el que no podrá hacerse efectivo antes o después de vacaciones o en días festivos y fines de semana, del mismo modo al inicio o término del respectivo turno de trabajo.

DÉCIMO SEXTA: SERVICIO DE SALA CUNA Y PERMISO DE ALIMENTACIÓN

La empresa dará cumplimiento a los derechos de protección a la maternidad que establece la normativa laboral vigente, esto es, Servicio de Sala Cuna y Permiso de Alimentación. Para tal efecto, la empresa ha establecido un procedimiento que contempla y asegura la entrega de ambos beneficios y que constituye la base en caso de modificaciones futuras que pueda contemplar la ley.

En efecto, el denominado "Procedimiento de Sala Cuna y Permiso de Alimentación" regula las responsabilidades de la Empresa y las obligaciones de las Trabajadoras para el correcto y eficaz uso de estos beneficios, así como la operativa que los rige previo al inicio del descanso prenatal y al regreso de los descansos maternos correspondientes.

Lo referido al Servicio de Sala Cuna y al Permiso de Alimentación regulados en esta cláusula se hará extensivo también a quien tuviere el cuidado personal, sea el padre, tutor u otra persona, en los términos señalados en la legislación vigente.

DÉCIMO SÉPTIMA: BONIFICACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DEL TRABAJO

La empresa anticipará la remuneración que le corresponda al trabajador enfermo o accidentado, que haga uso efectivo de reposo, en iguales condiciones como si estuviera en actividad, siempre que la enfermedad o accidente sean debidamente acreditados por medio de las respectivas Licencias Médicas con un máximo de hasta 180 días por año calendario de vigencia del presente instrumento colectivo, siempre que éstas sean autorizadas para efectos del pago del subsidio por parte de la entidad de salud respectiva.

En caso de que el trabajador haga uso del reposo prescrito por licencia médica por un período mayor a 180 días, la empresa anticipará la remuneración que le corresponda percibir al trabajador enfermo o accidentado, en iguales condiciones como si estuviera en actividad, con un tope máximo de \$3.000.000.- (tres millones de pesos) mensuales.

Con todo, cuando dos licencias médicas, consecutivas o no, presentadas por el trabajador sean rechazadas, la empresa podrá cesar la entrega los anticipos señalados en la presente cláusula.

A los valores anticipados por la empresa por este concepto deberá imputarse el Subsidio que le corresponda percibir al trabajador.

En el mismo sentido, para el caso en que la licencia médica sea rechazada o reducida, los trabajadores autorizan expresamente a la Compañía para descontar de sus remuneraciones mensuales, a partir de los 60 días hábiles siguientes al referido rechazo o reducción por parte de la respectiva institución de salud, los montos anticipados a éstos y no reembolsados a la misma. Es responsabilidad de cada trabajador apelar ante las instancias legales correspondientes el rechazo o reducción de sus licencias médicas, lo que deberá informar a la Empresa, una vez recibidas las correspondientes resoluciones.

Asimismo, para el caso de los trabajadores afiliados a instituciones de salud que no cuentan con convenio de pago directo a la Empresa, si al cabo de 60 días de terminado el reposo de la respectiva licencia médica el trabajador no ha restituido a la Compañía los montos percibidos por concepto de anticipo ni ha informado las resoluciones antes señaladas, se compensará el mismo en la liquidación de remuneraciones de dicho mes, por medio de un descuento por devolución de licencia médica.

Para el caso en que la empresa no haya percibido el reembolso del correspondiente subsidio asociado a las licencias médicas de un trabajador por parte de las instituciones de salud con las cuales exista convenio de pago directo y habiendo transcurrido más de sesenta (60) días de la fecha de término de la Licencia Médica respectiva, los trabajadores autorizan expresamente a la empresa para descontar de sus remuneraciones mensuales, los montos anticipados a éstos y no reembolsados a la empresa, con pleno respeto a los términos y límites del artículo 58 del Código del Trabajo.

Asimismo, los trabajadores autorizan expresamente a la empresa para descontar el monto de estos anticipos no reembolsados, de toda remuneración, indemnización o pago que la empresa deba efectuar a un trabajador al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de término de la misma.

La empresa, a través de Recursos Humanos, realizará la administración de estos temas y será responsable de entregar la debida orientación al trabajador afectado.

Con todo, en caso de enfermedades catastróficas sufridas por un trabajador, así definidas por la normativa que corresponda, la Empresa podrá revisar dicha situación, pudiendo declarar que respecto del trabajador afectado se le pueda anticipar el total de su remuneración, en iguales condiciones como si estuviera en actividad, sin límites de licencias médicas o días de reposo, siempre que sea acreditada la enfermedad mediante la respectiva Licencia Médica autorizada por el organismo de salud correspondiente.

Los beneficios señalados en la presente cláusula, con excepción de las licencias médicas generadas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, no rigen para aquellos trabajadores de nacionalidad extranjera que realicen sus cotizaciones previsionales en sus países de origen.

DÉCIMO OCTAVA: CUOTA MORTUORIA

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa pagará a quien corresponda de conformidad al literal d) siguiente, una Cuota Mortuoria de conformidad a las siguientes pautas:

- a) La empresa pagará el monto mayor que resulte de comparar la indemnización que le hubiera correspondido por despido y la suma de \$7.302.242.-, la que se reajustará anualmente en el mes de enero en el porcentaje de variación experimentado por el IPC en el año anterior. Sin perjuicio de lo anterior, el primer reajuste corresponderá aplicarlo en el mes de enero de 2023.

En caso de ser el IPC negativo no se aplicará el ajuste respectivo ni se acumulará dicha variación negativa para el período siguiente.

- b) En el caso que a la fecha de fallecimiento el trabajador hubiere cumplido con los requisitos para tener derecho a la indemnización por pensión establecida en la cláusula 12.1, el monto de la cuota será igual a dicha indemnización. Este beneficio es incompatible con el estipulado en la letra anterior y se pagará aquel cuyo monto sea mayor.
- c) En caso de que el trabajador fallezca a causa de un accidente del trabajo, así declarado por la respectiva Mutual de Seguridad, se le pagará a quien corresponda de acuerdo con el literal d), en forma adicional a lo que proceda según la aplicación de alguna de las letras anteriores, una suma de \$8.762.690.-, a título de compensación del daño moral, la que se reajustará anualmente en los términos indicados en la letra a).
- d) La Cuota Mortuoria se pagará en el siguiente orden de prelación, el cual tiene carácter de excluyente:
 - i. A la persona que hubiere designado el trabajador mediante Declaración Notarial entregada a la empresa para estos efectos, en cuyo caso se pagará hasta por el tope señalado en el Artículo 60 del Código del Trabajo (5UTA). Será responsabilidad de cada trabajador mantener actualizada esta Declaración Notarial, pues la empresa sólo efectuará el pago respectivo a quien el trabajador hubiere designado en la misma.
 - ii. A falta de la Declaración Notarial referida en el numeral 1) anterior, o cuando el monto que correspondiese pagar supere el tope señalado en el Artículo 60 del Código del Trabajo (5UTA), la empresa efectuará el pago a los herederos legales del trabajador, en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido. En este segundo caso, todos los herederos deberán concurrir conjuntamente a recibir el pago respectivo y firmar el recibo correspondiente, pues no se realizarán pagos parciales o por separado a los mismos.

DÉCIMO NOVENA: BONO DE ESCOLARIDAD

La empresa pagará al trabajador con contrato de trabajo de duración indefinida y que tenga hijos en edad preescolar, escolar y superior, siempre que tengan entre 3 y 24 años de edad, un Bono de Escolaridad por un monto igual a \$200.000.- brutos por trabajador (independiente del número de hijos), siempre que tenga al menos un hijo inscrito o cursando estudios debidamente acreditados por un organismo reconocido por el Estado.

Este bono se pagará en enero de cada año, los años 2023, 2024 y 2025.

Previo al pago, el monto de este bono se reajustará según la variación de IPC en el año inmediatamente anterior.

En caso de ser el IPC negativo no se aplicará el ajuste respectivo ni se acumulará dicha variación negativa para el período siguiente.

El bono se pagará cada año siempre que el trabajador acredite a la fecha del pago respectivo tener uno o más hijos que cumplen con los requisitos arriba indicados. Esta circunstancia se deberá verificar con la presentación del correspondiente certificado de estudios o algún otro equivalente.

Teniendo presente que esta bonificación es pagadera una vez al año, y tal como ha sido aplicado con anterioridad este beneficio, los trabajadores y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los trabajadores recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de lo que les corresponda percibir con ocasión del término de sus contratos de trabajo.

VIGÉSIMA: PRÉSTAMO DE ESCOLARIDAD

La empresa, en forma conjunta con el pago del Bono de Escolaridad, otorgará al trabajador un préstamo para gastos de escolaridad por un monto de \$200.000.- Este monto no estará afecto a reajustes.

Este préstamo se otorgará en el mes de enero de cada año, autorizando expresamente el trabajador a la empresa para descontarlo de sus remuneraciones mensuales en diez cuotas fijas a partir del mes de febrero siguiente.

Previo a la entrega de este préstamo, el trabajador que no lo requiera deberá firmar el documento dispuesto por la empresa para estos efectos.

En caso de término de la relación laboral el saldo insoluto de este préstamo se hará exigible anticipadamente como si fuere de plazo vencido, quedando la empresa expresamente facultada por el trabajador para descontar dicho saldo insoluto de toda remuneración, indemnización o pago que la empresa deba efectuar al trabajador al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de término de la misma.

El Préstamo de Escolaridad detallado en la presente cláusula es incompatible con el Préstamo Flexible de Estudios Superiores Hijos contenido en la cláusula Trigésimo Cuarta del presente contrato.

VIGÉSIMO PRIMERA: AYUDA DE ESTUDIOS A TRABAJADORES

La Empresa dispone de manera permanente de herramientas que ayudan a potenciar o mejorar los conocimientos de cada trabajador para el desarrollo de sus funciones. Por lo anterior, los trabajadores que tengan un mínimo de dos años de antigüedad y cumplan con los requisitos para su otorgamiento, podrán optar a las siguientes alternativas de estudio:

- 1) **Carreras de Pregrado:** La empresa podrá aportar en el financiamiento de una carrera de pregrado, siempre y cuando se relacionen con las necesidades de la empresa y/o que demande el cargo actual del trabajador. Las carreras de pregrado se deben realizar en Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica reconocidos por el Ministerio de Educación y que el período académico de la malla curricular sea superior a un año.
- 2) **Curso de Inglés:** La compañía podrá otorgar curso de inglés cuando el dominio de este idioma sea necesario para el buen desempeño de las funciones del trabajador.
- 3) **Curso de Inglés Técnico E-Learning:** Durante la vigencia del presente contrato colectivo se administrará un total de 200 cupos anuales para Curso de Inglés Técnico en la modalidad E-Learning, los que estarán destinados a los trabajadores de Finning Chile que cumplan la función de mecánico, técnico o supervisor de operaciones y los trabajadores que se desempeñen en las áreas de bodegas.

La administración de estos beneficios es de responsabilidad de la Gerencia de Capacitación, quien dispone de los procedimientos que rigen la correcta aplicación de éstos y que a través de procesos de postulación se comunican a la organización.

VIGÉSIMO SEGUNDA: PRÉSTAMO POR EMERGENCIA

La empresa otorgará al trabajador un préstamo de emergencia con el fin de cubrir necesidades catastróficas de tipo personal y salud. El monto entregado y la modalidad de descuento será evaluada y determinada caso a caso, por medio de la revisión de todos los antecedentes existentes, gestión que realizará la empresa en conjunto con la directiva sindical.

La empresa realizará un aporte sobre los tramos de préstamos de emergencia que otorgue, el que se hará efectivo al momento de pagar el préstamo y cuya regulación se contemplará en el Procedimiento de Préstamo de Emergencia.

El trabajador que lo solicite deberá firmar un documento en que consten los términos del préstamo, su forma de pago y las demás condiciones aplicables al mismo.

VIGÉSIMO TERCERA: CORPORACIÓN DE BIENESTAR

La empresa aportará mensualmente a la Corporación de Bienestar de la empresa un monto equivalente a 1,72 Unidades de Fomento por cada trabajador afiliado a dicha Corporación y socio de esta organización sindical. Los trabajadores afiliados, por su parte, aportarán mensualmente a la Corporación un 1,5% de su remuneración mensual.

Adicionalmente, por medio del presente instrumento, los trabajadores confieren mandato expreso e irrevocable a la empresa para que ésta descuenta de sus remuneraciones mensuales las sumas correspondientes a pagos de cualquier naturaleza que éstos deban efectuar a la Corporación de Bienestar de la empresa en virtud de los compromisos adquiridos con ésta. Sin perjuicio de lo anterior, antes de proceder al otorgamiento de préstamos u otros beneficios por parte de la Corporación de Bienestar con pago mediante descuento de remuneraciones, ésta deberá informarlo a la empresa, a fin que el empleador apruebe previamente el monto de la cuota correspondiente en función de los demás descuentos que haya autorizado el trabajador respectivo, con el objeto de no exceder el porcentaje máximo de descuento del 15% de su remuneración mensual.

Asimismo, los trabajadores confieren igual mandato a la empresa para descontar el monto insoluto de estos pagos u obligaciones de toda remuneración, indemnización o pago que la empresa deba efectuar a un trabajador al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de término de la misma, con el objeto de realizar el pago correspondiente a la Corporación de Bienestar.

VIGÉSIMO CUARTA: FINANCIAMIENTO ESTADÍA FAMILIAR

La empresa financiará estadía en la ciudad de Santiago para el socio que lo requiera, en caso de hospitalización de algún integrante de su grupo familiar directo, esto es, su cónyuge o hijos. Esta ayuda consistirá en el pago del servicio de hospedaje para un máximo de 2 personas (sin contar al trabajador afectado) en el lugar que para estos efectos elija la empresa.

No obstante todo lo anterior, los casos que requieran soluciones alternativas (arriendo de departamento, duración de la estadía, cercanía al lugar de atención u otra ubicación, ciudad distinta de Santiago u otros) serán analizados uno a uno, gestión que realizará la empresa en conjunto con la directiva sindical.

Además, la empresa conviene en fijar en la suma única de \$16.000.- el aporte diario por el uso de cada uno de los departamentos que mantiene el Sindicato en la ciudad de Santiago, bajo las condiciones señaladas en esta cláusula.

VIGÉSIMO QUINTA: VACANTES

La empresa promoverá, preferentemente y en la medida que sea posible de acuerdo a las exigencias, requisitos y experiencia que demanda el ejercicio del cargo, que las vacantes que se produzcan sean ocupadas por el personal en actual servicio.

VIGÉSIMO SEXTA: SUELDO BASE MÍNIMO MENSUAL

La empresa conviene en fijar como sueldo base mínimo mensual la suma bruta de \$450.000.-, el que se hará efectivo a partir del 1 de enero de 2023 y no estará afecto a reajustes.

VIGÉSIMO SÉPTIMA: RENOVACIÓN Y AUTORIZACIÓN DE JORNADA ESPECIAL O EXCEPCIONAL

1. Renovación de jornada especial o excepcional de trabajo y descanso:

En la actualidad la empresa cuenta con una serie de faenas o centros de trabajo en los que los trabajadores se encuentran afectos a Jornada Especial o Excepcional debidamente autorizada mediante Resolución de la Dirección del Trabajo.

En consideración a que estas Jornadas Especiales o Excepcionales tienen un plazo definido y que en ningún caso excede a los 3 años, por el presente instrumento el Sindicato N° 2 y la totalidad de los trabajadores que se benefician con este contrato, vienen en otorgar aprobación expresa y anticipada a la renovación de la totalidad de las Jornadas Especiales o Excepcionales extendidas por las respectivas Inspecciones del Trabajo y que venzan en el período de vigencia del presente contrato, sin importar la Jornada Especial o Excepcional a la que se encontraren afectos dichos trabajadores a esta fecha o al momento de la renovación del sistema respectivo, bajo la condición de que no se produzca menoscabo de las condiciones laborales,

sanitarias y de seguridad vigentes. Asimismo, otorgan su consentimiento expreso a la renovación de cualquier Jornada Especial o Excepcional que pueda encontrarse vencida a esta fecha.

2. Autorización de jornada especial o excepcional de trabajo y descanso:

La empresa desempeña funciones en distintos centros de trabajo o faenas para diferentes empresas. En tal sentido, es necesario que los trabajadores laboren en jornadas excepcionales de trabajo y descanso.

En consideración a la necesidad de solicitar a la Dirección del Trabajo la autorización para la aplicación de las Jornadas Especiales o Excepcionales, por el presente instrumento el Sindicato N° 2 y la totalidad de los trabajadores que se benefician con este contrato, previo acuerdo de las solicitudes y fundamentos, velando por el cumplimiento de la normativa legal y demás estipulaciones del presente contrato, otorgaran la aprobación expresa a la solicitud de autorización de la totalidad de las Jornadas Especiales o Excepcionales que se requieran solicitar a las respectivas Inspecciones del Trabajo durante el período de vigencia del presente Contrato Colectivo, sin importar el tipo de Jornada de Trabajo a la que se encontraren afectos dichos trabajadores a esta fecha o al momento de la solicitud de autorización de la Jornada Excepcional respectiva.

La aprobación del Sindicato actuante será entregada en el menor tiempo posible y sólo será objetable frente a argumentos objetivos y/o técnicos.

Se hace presente que las jornadas excepcionales que se solicitarán deberán cumplir con la normativa laboral vigente y con las disposiciones que establece la autoridad del trabajo por medio de sus órdenes de servicio, las que además se ajustarán, cuando así proceda, a las Jornadas Marco que estén autorizadas en la respectiva operación o faena.

VIGÉSIMO OCTAVA: BONO POR CAMBIO DE JORNADA DE TRABAJO

Para efectos de optimizar y hacer eficiente su capacidad productiva, la empresa podrá solicitar a los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores N° 2 de Finning Chile, la modificación de la distribución de su jornada de trabajo, sea ésta ordinaria o excepcional (pudiendo o no contemplarse un sistema de turnos), caso en que de ser aceptada dicha modificación en forma voluntaria por el trabajador respectivo, éste deberá suscribir un anexo a su contrato en que se deje constancia de la nueva distribución de su jornada de trabajo.

En el mes del año calendario en que se suscriba el primer anexo de contrato de trabajo y se haga efectivo el cambio de jornada, la empresa pagará al trabajador respectivo un bono único ascendente a la suma bruta de \$500.000.- En el caso que se modifique por segunda vez la jornada de trabajo en el mismo año calendario, la empresa pagará al trabajador un bono único ascendente a la suma bruta de \$375.000.-; y en caso que se modifique por tres o más oportunidades la jornada de trabajo en el mismo año calendario, la empresa pagará al trabajador en cada ocasión un bono único ascendente a la suma bruta de \$250.000.-. Los montos detallados en la presente cláusula no estarán afectos a reajustes.

El pago de los bonos señalados en el párrafo anterior, se hará efectivo en el mes en que el trabajador suscriba el correspondiente anexo de contrato de trabajo y se haga efectivo el cambio de jornada que deba realizar.

Se deja expresa constancia que este bono se pagará únicamente a aquellos trabajadores que acepten un cambio de distribución de su jornada de trabajo previa solicitud de la empresa en función de sus necesidades operacionales. En consecuencia, en ningún caso procederá el pago de este bono a aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente contrato suscriban una modificación a su jornada de trabajo como consecuencia de su propia solicitud a la empresa o como resultado de asumir un nuevo cargo al que hubieren postulado internamente o al que hubiesen sido reubicado y que tuvieran asociada una jornada de trabajo distinta a la desempeñada por el trabajador respectivo en virtud de su cargo anterior.

Tampoco procederá pago alguno a los trabajadores en caso que la empresa hiciera uso de la facultad legal que le otorga el artículo 12 inciso 2° del Código del Trabajo en el sentido de alterar la jornada convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, por circunstancias que afectaren a toda la empresa o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos.

Teniendo presente que este bono es de carácter único, los trabajadores y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los trabajadores recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de las eventuales indemnizaciones por falta de aviso previo y por años de servicio que corresponda percibir a los trabajadores con ocasión del término de sus contratos de trabajo.

Para efectos de asegurar que las nuevas condiciones que conllevan la nueva distribución de jornada de trabajo, sea ésta ordinaria o excepcional (pudiendo o no contemplarse un sistema de turnos), cumplan con las condiciones que establece la ley con relación a estas materias, se podrán constituir comisiones de trabajo en las que participen representantes del Sindicato.

VIGÉSIMO NOVENA: BONO OPERADOR EQUIPOS MINEROS

La Empresa otorgará un Bono Operador Equipos Mineros, el cual se pagará de manera trimestral en los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año, cuyo monto variará en relación con la familia y número de equipos operados por el trabajador. Este Bono sólo procederá para aquellos trabajadores que dispongan de la certificación vigente otorgada por el mandante, si procede, como también cuenten con las siguientes licencias de conducir vigentes, municipal e interna que otorga la Empresa.

El Bono Operador Equipos Mineros sólo se aplicará respecto de aquellos trabajadores que se desempeñen en Faenas Mineras, y se regulará por medio de un anexo individual de trabajo, en el cual se detallarán las tablas de pago del Bono.

TRIGÉSIMA: BONO DE ENCIERRO CLIMÁTICO

La empresa pagará la suma de \$80.000.- brutos diarios a cada trabajador que participe en la respectiva contingencia climática y que forme parte del personal que conforme el turno que se constituye a solicitud del cliente durante dicha ocasión y que es asignado por la empresa para atender las labores de emergencia en la faena, motivadas por las condiciones climáticas adversas. El valor de este bono no estará afecto a reajustes.

Con todo, si el trabajador que hubiere sido asignado para efectuar labores durante la emergencia climática realizare horas extraordinarias, bajo las condiciones de seguridad apropiadas, estas horas le serán pagadas con el correspondiente recargo legal.

TRIGÉSIMO PRIMERA: TRABAJO EN FESTIVOS ESPECIALES

Para los trabajadores individualizados en el Anexo N°1 del presente Contrato Colectivo, que se desempeñan en sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos, se pagarán como sobretiempo las horas efectivamente trabajadas en aquellos festivos que coincidan con un día domingo. Estos días festivos son, 1° de enero, 1° de mayo, 18 de septiembre, 19 de septiembre o 25 de diciembre.

TRIGÉSIMO SEGUNDA: ASIGNACIÓN TURNO NOCHE

La empresa pagará a los trabajadores individualizados en el Anexo N°1 del presente Contrato Colectivo, un bono de \$60.000.- brutos por cada turno nocturno completo efectivamente trabajado (on-off), que se inicie entre las 19:00 y 20:00 horas. Este monto no estará afecto a reajustes.

En el evento que la empresa, en los casos que legalmente proceda, adelante o retrase el inicio del turno noche, se mantendrá sin variación el pago del bono que se conviene por esta cláusula.

TRIGÉSIMO TERCERA: PREMIO CERTIFICACIÓN EN EQUIPOS CATERPILLAR

- A. La empresa pagará un premio a cada trabajador que obtenga la certificación de habilidades para Camiones de Extracción CAT 794 y 798, que otorgue la empresa Caterpillar y se encuentre acreditada por el Área de Capacitación de la empresa.

Este premio se compondrá de dos beneficios. En primer lugar, un pago de \$2.000.000.- brutos, por una única vez durante la vigencia del respectivo contrato individual de trabajo; y, en segundo lugar, un incremento de 15% del sueldo base vigente a esa fecha. Ambos beneficios se devengarán cuando Caterpillar extienda la respectiva certificación a nombre del trabajador beneficiado y no serán acumulables con otros bonos de certificación para otros equipos a que se refiere esta cláusula. El incremento de sueldo base indicado rige por las certificaciones que se realicen a partir de la vigencia del presente Instrumento Colectivo.

- B. La empresa pagará un premio a cada trabajador que obtenga la certificación de habilidades para equipos CAT distintos a los Camiones de Extracción señalados el punto anterior, que otorgue la empresa Caterpillar y se encuentre acreditada por el Área de Capacitación de la empresa.

Este premio ascenderá a la suma de \$1.000.000.- brutos y se pagará por una única vez durante la vigencia del respectivo contrato individual de trabajo, cuando Caterpillar extienda la respectiva certificación a nombre del trabajador beneficiado y no será acumulable con otros bonos de certificación para otros equipos a los que se refiere esta cláusula.

Sin embargo, en el caso que un trabajador primero obtenga la certificación a que se refiere esta letra B. y luego obtenga la certificación a que se refiere la letra A. anterior, una vez que ocurra esto último, el trabajador recibirá el pago de la diferencia de ambos bonos, es decir la suma de \$1.000.000.- de pesos brutos, además del aumento del sueldo base mencionado en la letra A. En el caso opuesto, el trabajador no podrá recibir una suma mayor a la ya recibida.

- C. En caso que el trabajador a quien la empresa le hubiere financiado los costos de viaje, visas o permisos de ingreso al extranjero, curso para certificación u otros gastos y hubiere recibido alguno de los premios anteriores, dejase la empresa por renuncia voluntaria a la misma dentro del plazo de 2 años de recibido el premio, deberá restituir a la empresa íntegramente la o las suma(s) recibida(s) por todos los conceptos antes señalados (costos del curso de certificación, gastos asociados al mismo, visas, traslados, premio certificación, etc.). Para estos efectos, el trabajador, previo a la realización del curso de certificación respectivo y recepción del premio correspondiente, deberá firmar un documento legal que garantice dicha devolución y la autorización para descontar tales gastos y premios de las indemnizaciones u otros haberes pendientes que pudieren corresponderle al trabajador en caso de que deje de pertenecer a la empresa por renuncia voluntaria a la misma.
- D. Teniendo presente que el premio referido en las letras A. y B. anteriores es de carácter único, los trabajadores y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los trabajadores recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de las eventuales indemnizaciones por falta de aviso previo y por años de servicio que corresponda percibir a los trabajadores con ocasión del término de sus contratos de trabajo. Lo indicado en esta letra D. no se aplica al aumento del sueldo base indicado en la letra A. anterior.

Los montos de los premios descritos en esta cláusula no estarán afectos a reajustes.

TRIGÉSIMO CUARTA: PROGRAMA PARTICIPACIÓN ACCIONES FINNING INTERNATIONAL

La empresa extenderá a sus trabajadores un programa de participación en la compra de acciones de Finning International Inc. (en adelante "el programa") de acuerdo con lo siguiente:

Por aquella parte del sueldo mensual que cada trabajador destine a la compra de acciones según el programa, la empresa contribuirá con un tercio del aporte hecho por el trabajador, con un tope del 2% del sueldo mensual del trabajador en cuestión. Este aporte será imponible y tributable.

Los costos asociados a la administración del programa corresponderán a la empresa.

Este programa será voluntario para el trabajador y los detalles del mismo, sus requisitos, restricciones, costos, impuestos, etc. se encuentran contenidos en un Plan definido por la empresa, el que será debidamente comunicado una vez firmado el presente contrato.

TRIGÉSIMO QUINTA: PRÉSTAMO FLEXIBLE

Durante la vigencia del presente contrato, la empresa destinará un fondo total de 90.000.- Unidades de Fomento para otorgar préstamos destinados a la compra de vivienda o para financiar estudios superiores para los hijos de los trabajadores de Finning Chile.

La distribución del fondo será la siguiente:

a) Vivienda

1. Durante la vigencia del presente contrato se administrarán un total de 280 cupos, los que no podrán exceder de un financiamiento máximo de 300 Unidades de Fomento cada uno. Los cupos para préstamos para la vivienda se distribuirán en forma proporcional a la cantidad de socios/afectos que presenten los Sindicatos 1, 2, 3 y 4 en el mes de febrero de 2023.
2. Este préstamo se otorgará en pesos y se descontará de las remuneraciones mensuales del trabajador beneficiado por el préstamo, en 60 cuotas mensuales consecutivas, sin intereses ni reajustes.
3. Una vez que el trabajador pague el 100% del préstamo (60 cuotas), la empresa le devolverá el equivalente a un 20% del préstamo recibido en pesos.
4. La devolución señalada en el punto anterior se efectuará al mes siguiente al término del pago del préstamo en la respectiva liquidación de remuneraciones. El monto de la devolución será imponible y tributable.
5. Podrán optar a este beneficio los trabajadores que no cuenten con cuotas pendientes por préstamos para la vivienda otorgados anteriormente.
6. Se podrá optar a este beneficio en una sola ocasión para fines de compra de vivienda, en una segunda ocasión se podrá optar a las opciones de prepago o remodelación, en ese mismo orden.

b) Estudios Superiores Hijos

1. Durante la vigencia del presente contrato se administrarán un total de 40 cupos anuales, los que no podrán exceder de un financiamiento máximo de 50 Unidades de Fomento cada uno.
2. Este préstamo se otorgará en pesos y se descontará de las remuneraciones mensuales del trabajador beneficiado por el préstamo, en 12 cuotas mensuales consecutivas, sin intereses ni reajustes.
3. La postulación a este préstamo será en forma anual y requerirá que el estudiante beneficiado haya aprobado el año académico inmediatamente anterior para ser nuevamente elegible.
4. Cuando el estudiante beneficiado apruebe el año académico con nota promedio superior a 5,0 la empresa devolverá el equivalente a un 20% del préstamo en pesos al trabajador al momento que éste pague el 100% del mismo (12 cuotas). Lo anterior con la finalidad de otorgar un premio al estudiante que se destaque por su excelencia académica.
5. La devolución señalada en el punto anterior se efectuará al mes siguiente de finalizar el pago del préstamo a través de la liquidación de sueldo. Esta devolución será imponible y tributable.
6. Al cierre del proceso de postulación de los Préstamos Estudios Superiores, si quedasen cupos disponibles, podrán postular los trabajadores que cursen Estudios Superiores, en las mismas condiciones señaladas.

C.- Condiciones Generales del Préstamo Flexible

Los préstamos detallados en las letras a) y b) anteriores son incompatibles entre sí, por lo que los trabajadores sólo podrán acceder a uno u otro, en las condiciones ya descritas para cada caso.

Para acceder al Préstamo Flexible será requisito que el trabajador registre una antigüedad igual o superior a 2 años al momento de la postulación, la que deberá ser continua.

A igualdad de condiciones en una determinada postulación se privilegiará en primer lugar a los trabajadores que registren menores ingresos en sus remuneraciones, y en segundo lugar, a los que registren mayor

antigüedad. También se considerará la capacidad de endeudamiento que presenten los trabajadores al momento de la postulación a cualquiera de los beneficios señalados.

Los trabajadores que resulten elegidos, en forma previa a la entrega de alguno de los préstamos descritos, deberán suscribir un documento legal en que se deje constancia de los términos del mismo y se comprometan a restituir las sumas respectivas a la empresa mediante descuentos a sus remuneraciones mensuales. Asimismo, deberán también autorizar a la empresa para que, terminada la relación laboral, ésta puede descontar el total del saldo insoluto de este préstamo de toda remuneración, indemnización o pago que la empresa deba efectuar al trabajador al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de término de la misma.

Todo lo relativo al otorgamiento de estos préstamos, incluyendo los requisitos, criterios de selección de los beneficiados, plazos de pago y lo relacionado a los mismos se encontrarán contenidos en un Procedimiento que se elaborará para estos efectos, el que será debidamente comunicado a los trabajadores.

Este beneficio comenzará a otorgarse el 1 de marzo de 2023 y bajo las condiciones existentes en el Procedimiento correspondiente.

TRIGÉSIMO SEXTA: BONO POR RESULTADOS

La empresa pagará a los trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores N° 2 un bono asociado a los resultados financieros obtenidos por Finning en Chile, en cada año calendario, a contar de los resultados del año 2023. El espíritu de este bono es compartir con los trabajadores los resultados de la compañía en el caso que se logren las metas que esta última se fije en el manejo de su negocio.

Normalmente estas metas dirán relación con alcanzar las utilidades establecidas en el presupuesto de la compañía cada año y otros criterios como resultados en accidentabilidad, presencia de cada trabajador en el trabajo y otros a definirse.

En todo caso las variables y metas específicas a lograr cada año, así como la forma de cálculo y demás condiciones aplicables a este bono serán definidas por la compañía y comunicadas dentro del primer trimestre de cada año a los trabajadores a ser beneficiados.

Este bono será bruto y a pagarse en el mes de marzo del año siguiente, empezando en marzo 2024 respecto a los resultados del año 2023.

La empresa garantizará un pago único del Bono por Resultados por un monto de \$200.000.- brutos, en el año en que no se cumplan las metas de EBIT definidas por la empresa, siempre bajo las condiciones definidas por la Compañía, éstas son la nota de desempeño y métricas de seguridad, entre otros. Para los efectos de la presente disposición el Bono por Resultados garantizado podrá aplicar en alguno de los años de vigencia del presente contrato colectivo, esto es, ejercicio de los años 2023, 2024 o 2025.

El pago del Bono por Resultados es incompatible con el pago del Bono VCP a partir de la fecha de vigencia del presente contrato colectivo. Dado lo anterior, si un trabajador tiene derecho a ambos bonos, sólo se le pagará el Bono por Resultado regulado en el presente contrato colectivo.

Teniendo presente que esta bonificación es de carácter esporádica, los trabajadores y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los trabajadores recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de lo que corresponda percibir a los trabajadores con ocasión del término de sus contratos de trabajo.

El presente bono se imputará como crédito a cualquier cambio en el sistema de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en que se desempeñan, que se establezca por la ley, por orden de la autoridad legalmente constituida o modificaciones administrativas futuras, y que implique un monto mayor por concepto de gratificación legalmente garantizada; por lo que, si se establecen o establecieran beneficios mayores por ley en dicho concepto, se imputarán a ellos los pagos o desembolsos que la Compañía hubiere realizado por el bono de la presente cláusula.

TRIGÉSIMO SÉPTIMA: BONO DE PRODUCTIVIDAD

Las partes han acordado que la empresa pagará por única vez a cada trabajador afecto a este instrumento un Bono de Productividad, equivalente a la suma bruta de \$4.500.000.- Este bono se entenderá devengado por el período enero 2022 a octubre de 2022 y el anticipo del monto señalado será pagado en una fecha no superior al día 15 de diciembre de 2022.

Teniendo presente que las partes han convenido que este bono de productividad es de carácter único, es decir, uno sólo durante toda la vigencia de este Contrato Colectivo, los trabajadores y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los trabajadores recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de las eventuales indemnizaciones por falta de aviso previo y por años de servicio que corresponda percibir a los trabajadores con ocasión del término de sus contratos de trabajo y por cualquier causal que se treate.

En el mismo sentido, hacen presente que bajo ninguna circunstancia podrá ser considerado piso mínimo de la próxima negociación colectiva.

Este bono tiene carácter de remuneración, por ello, se encuentra afecto al pago de impuestos y cotizaciones previsionales, en ambos casos de cargo del trabajador.

TRIGÉSIMO OCTAVA: BONO POR DESEMPEÑO COLECTIVO EXCEPCIONAL

La empresa pagará por única vez y sólo por motivo de la firma del Contrato Colectivo a cada trabajador afecto a este instrumento, un bono asociado a los buenos resultados comerciales y financieros obtenidos por Finning en Chile en los últimos años. El espíritu de este bono es compartir con los trabajadores el éxito de la compañía en el pasado reciente.

Este bono ascenderá a \$1.200.000 brutos y el anticipo del monto señalado será pagado en una fecha no superior al día 15 de diciembre de 2022.

Este bono tiene carácter de remuneración, por ello, se encuentra afecto al pago de impuestos y cotizaciones previsionales, en ambos casos de cargo del trabajador.

Teniendo presente que esta bonificación es de carácter excepcional y única, los trabajadores y la empresa dejan expresa constancia que lo que los trabajadores recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de lo que corresponda percibir a los trabajadores con ocasión del término de sus contratos de trabajo, ni constituirá parte del piso mínimo para siguientes negociaciones ni tampoco dará derecho a exigirlo en el futuro en caso alguno, cualesquiera sean luego los resultados de la empresa.

TRIGÉSIMO NOVENA: BONO RECONOCIMIENTO PANDEMIA

La Empresa pagará a los Trabajadores indicados en el Anexo N° 1 del presente instrumento colectivo, un bono por única vez y sólo por motivo de la firma del Contrato Colectivo, ascendente a la suma única y total bruta de \$2.000.000.-, como reconocimiento por el trabajo y esfuerzo realizado en la prestación de sus servicios durante la pandemia por Covid-19. El anticipo del monto señalado será pagado en una fecha no superior al día 15 de diciembre de 2022.

Este bono tiene carácter de remuneración, por ello, se encuentra afecto al pago de impuestos y cotizaciones previsionales, en ambos casos de cargo del trabajador.

Teniendo en consideración que el concepto regulado en la presente cláusula es de carácter excepcional y único, las partes dejan expresa constancia de que la cantidad recibida no se incluirá en la base de cálculo de las eventuales indemnizaciones que corresponda recibir en un eventual finiquito al término de su contrato de trabajo ni serán consideradas como piso mínimo para la siguiente negociación colectiva.

CUADRAGÉSIMA: PRÉSTAMO

La empresa entregará por única vez, y en calidad de préstamo, a todos los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo y que lo requieran, un préstamo por el monto de \$1.000.000.- o \$2.000.000.-

Los trabajadores que lo soliciten deberán reembolsar el monto del préstamo a la empresa en 33 cuotas, las que se comenzarán a descontar en la remuneración del mes de febrero de 2023, sin intereses, efecto para el cual autorizan expresamente a la empresa para deducir la cuota correspondiente de sus remuneraciones mensuales.

El período para solicitar el préstamo convenido en esta cláusula es el mes de enero de 2023.

En caso de término de la relación laboral el saldo insoluto de este préstamo se hará exigible anticipadamente como si fuere de plazo vencido, quedando la empresa expresamente facultada por el trabajador para descontar dicho saldo insoluto de toda remuneración, indemnización o pago que la empresa deba efectuar al trabajador al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de término de la misma.

CUADRAGÉSIMO PRIMERA: TRABAJADORES AFECTOS Y PAGO BENEFICIOS

La totalidad de las cláusulas a que se refiere este contrato, incluidos los beneficios, derechos y obligaciones que en él se establecen, se refieren a los trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores N° 2 que a esta fecha sean parte del presente Contrato Colectivo y que se individualizan en nómina adjunta como Anexo N°1.

En el caso que se haga mención a los trabajadores de Finning Chile, ello se entiende referido a la totalidad de los trabajadores de dicha empresa y que se encuentran facultados para negociar colectivamente.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDA: ACUERDO PARA APLICACIÓN DE LAS ESTIPULACIONES DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO

ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes han acordado que, en virtud de lo prescrito en el artículo 322 del Código del Trabajo, los beneficios estipulados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo serán extendidos a los siguientes trabajadores:

A. EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES QUE SE AFILIEEN AL SINDICATO:

A los socios del Sindicato, a contar del mes siguiente en el que el Sindicato le comunique por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa.

B. RESPECTO DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS:

En el mismo sentido, las partes han acordado que FINNING CHILE S.A., podrá extender la totalidad o parte de las estipulaciones de este Contrato Colectivo a los trabajadores de la Empresa que no tengan afiliación sindical. En caso de verificarse la extensión de beneficios estipulada precedentemente, los trabajadores a quienes se les hubiere aplicado el presente Contrato Colectivo deberán pagar al Sindicato, durante el período en que se le extiendan estos beneficios, el 100% de la cuota sindical vigente a esta fecha.

Para que proceda la extensión de beneficios del presente Contrato Colectivo, los trabajadores beneficiados deberán desempeñarse en FINNING CHILE S.A.

C. RESPECTO DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS QUE SE DESEMPEÑAN EN: NIVELES 5 y superior:

Las partes han acordado que, respecto de los trabajadores no sindicalizados que se desempeñan en los siguientes niveles: 5 y superior, se podrán extender los beneficios que la Empresa estime conveniente – incluso los establecidos en el presente Contrato Colectivo – sin necesidad de dar cumplimiento a lo pactado en este acuerdo, esto es, no debiendo pagar la cuota sindical, toda vez que dichos cargos, son de aquellos que en virtud del artículo 305 del Código del Trabajo, no puedan negociar colectivamente.

No obstante, lo anterior, no será posible extender a estos trabajadores los siguientes beneficios: Incremento de Sueldos Base, Préstamo por Feriado Anual, Compensación de Feriado Progresivo, Indemnización por Años de Servicio, Préstamo Escolar, Préstamo por Emergencia, Sueldo Base Mínimo Mensual, Bono por Cambio de Jornada de Trabajo, Bono Operador Equipos Mineros, Bono Encierro Climático, Préstamo Flexible, Bono por Resultados, Bono por Productividad, Bono por Desempeño Colectivo Excepcional, Bono Reconocimiento Pandemia y Préstamo.

Con todo, la asignación de movilización y de alimentación, sólo se podrá aplicar a los trabajadores que se desempeñen en Niveles 5, 6 y 7.

CUADRAGÉSIMO TERCERA: INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS

Todos aquellos trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, que pertenezcan a la categoría de "Trabajadores División Palas y Perforadoras" o "Línea Expandida", estarán sujetos a las siguientes condiciones, para la aplicación de los beneficios señalados en el presente Instrumento.

1. Por la sola circunstancia de encontrarse afectos o extendidos al presente Contrato Colectivo, se entienden derogados los beneficios que puedan haber recibido como consecuencia de la extensión o aplicación de los Beneficios de los Instrumentos Colectivos suscritos con el Sindicato de Trabajadores de Bucyrus International (Chile) Ltda. y con el Sindicato de Trabajadores CRC P&P Finning Chile, en todo lo relacionado con "Trabajadores Finning Línea Expandida (LE)". Por lo tanto, no podrán ser aplicados o extendidos a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, los beneficios "Trabajadores Finning Línea Expandida (LE)".
2. Con todo, este Contrato Colectivo de Trabajo constituye el único y completo acuerdo entre las partes, en materia de remuneraciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo. Por lo tanto, sustituye íntegramente a todo convenio verbal o escrito, expreso o tácito, especial o general que pudiera haber existido entre ellas anteriormente, salvo lo que esté expresamente pactado en los respectivos contratos individuales de trabajo y sus anexos, en lo pertinente.

En consecuencia, aquellos trabajadores pertenecientes a la categoría de "Trabajadores División Palas y Perforadoras", que sean parte del presente instrumento, no podrán percibir los beneficios establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo firmado el 12 de julio de 2014, entre Finning Chile S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Bucyrus International (Chile) Ltda., y que se han indicado expresamente en el número 1. de la presente cláusula.

CUADRAGÉSIMO CUARTA: PAGO SINDICATOS

Por medio del presente instrumento, los trabajadores confieren mandato expreso e irrevocable a la empresa para que ésta descuente de sus remuneraciones mensuales las sumas correspondientes a pagos de cualquier naturaleza que éstos deban efectuar al Sindicato Nacional de Trabajadores N° 2 de la empresa en virtud de los compromisos adquiridos con éste. Sin perjuicio de lo anterior, antes de proceder al otorgamiento de préstamos u otros beneficios por parte del Sindicato con pago mediante descuento de remuneraciones, la directiva sindical deberá informarlo a la empresa, a fin que ésta apruebe previamente el monto de la cuota correspondiente en función de los demás descuentos que haya autorizado el trabajador respectivo, con el objeto de no exceder el porcentaje máximo de descuento del 15% de su remuneración mensual.

Asimismo, los trabajadores confieren igual mandato a la empresa para descontar el monto insoluto de estos pagos u obligaciones de toda remuneración, indemnización o pago que la empresa deba efectuar a un trabajador al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de término de la misma, con el objeto de realizar el pago correspondiente al Sindicato Nacional de Trabajadores N° 2 de la empresa.

CUADRAGÉSIMO QUINTA: VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo tiene una vigencia de tres (3) años, a contar del día 14 de noviembre de 2022 y hasta el 13 de noviembre de 2025.

En consecuencia, la entrada en vigencia del presente Contrato Colectivo pone término de inmediato y en su totalidad a la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre las mismas partes con fecha 14 de noviembre de 2019, reemplazándolos íntegramente.

Por Finning Chile S.A.

José María Sastre Silva
Gerente de Logística y GBM

Yasna Paredes Vergara
Gerente de Recursos Humanos

Omar Sepúlveda Vásquez
Jefe de Relaciones Laborales

Por Sindicato Nacional N°2 de la Empresa Finning Chile S.A.

Víctor Daza Mancilla
Presidente

Alejandra Espinosa Cortés
Secretaria

Germán Barahona Calazana
Tesorero

Hugo Escobar Burett
Director

Lucio Chamaca Castro
Director