

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

2023 - 2026

Sindicato de Trabajadores CRC P&P Fanning Chile

Julio 2023

ÍNDICE

PRIMERA:	DE LAS PARTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN
SEGUNDA:	DE LAS DEFINICIONES
TERCERA:	INCREMENTO SUELDO BASE
CUARTA:	REAJUSTE SUELDO BASE
QUINTA:	GRATIFICACIÓN GARANTIZADA
SEXTA:	ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN Y TELETRABAJO
SEPTIMA:	ASIGNACIÓN DE ALIMENTACIÓN
OCTAVA:	AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS
NOVENA:	AGUINALDO DE NAVIDAD
DÉCIMA:	BONIFICACIÓN DE FERIADO ANUAL
DÉCIMO PRIMERA:	BONO COMPENSATORIO
DÉCIMO SEGUNDA:	PRÉSTAMO POR FERIADO ANUAL
DÉCIMO TERCERA:	COMPENSACIÓN DE FERIADO PROGRESIVO
DÉCIMO CUARTA:	PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO
DÉCIMO QUINTA:	INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO
DÉCIMO SEXTA:	CELEBRACIONES
DÉCIMO SÉPTIMA:	PERMISOS ESPECIALES
DÉCIMO OCTAVA:	SERVICIO DE SALA CUNA Y PERMISO DE ALIMENTACIÓN
DÉCIMO NOVENA:	BONIFICACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DEL TRABAJO
VIGÉSIMA:	CUOTA MORTUORIA
VIGÉSIMO PRIMERA:	BONO MARZO

VIGÉSIMO SEGUNDA:	BECA DE ESTUDIO
VIGÉSIMO TERCERA:	BONO DE ESCOLARIDAD
VIGÉSIMO CUARTA:	PRÉSTAMO DE ESCOLARIDAD
VIGÉSIMO QUINTA:	CURSOS DE CAPACITACIÓN
VIGÉSIMO SEXTA:	PROGRAMA FINNING PRO
VIGÉSIMO SÉPTIMA:	BECA INGLÉS TÉCNICO
VIGÉSIMO OCTAVA:	VACANTES
VIGÉSIMO NOVENA:	CORPORACIÓN DE BIENESTAR
TRIGÉSIMO:	FINANCIAMIENTO ESTADÍA FAMILIAR
TRIGÉSIMO PRIMERA:	PRÉSTAMO POR EMERGENCIA
TRIGÉSIMO SEGUNDA:	RENOVACIÓN Y AUTORIZACIÓN DE JORNADA ESPECIAL O EXCEPCIONAL
TRIGÉSIMO TERCERA:	BONO POR CAMBIO DE JORNADA DE TRABAJO
TRIGÉSIMO CUARTA:	BONO OPERADOR EQUIPOS MINEROS
TRIGÉSIMO QUINTA:	BONO POR ENCIERRO CLIMÁTICO
TRIGÉSIMO SEXTA:	BONO FESTIVOS ESPECIALES
TRIGÉSIMO SÉPTIMA:	TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS
TRIGÉSIMO OCTAVA:	ASIGNACIÓN TURNO NOCHE
TRIGÉSIMO NOVENA:	BONO ACLIMATACIÓN
CUADRAGÉSIMA:	BONO TRASLADO FAENA
CUADRAGÉSIMO PRIMERA:	BONO GESTIÓN MENSUAL
CUADRAGÉSIMO SEGUNDA:	FERIADO JORNADAS ESPECIALES
CUADRAGÉSIMO TERCERA:	LLAMADA DE EMERGENCIA

CUADRAGÉSIMO CUARTA:	TRASLADO A FAENA
CUADRAGÉSIMO QUINTA:	ROPA Y ELEMENTOS DE TRABAJO
CUADRAGÉSIMO SEXTA:	VIÁTICOS
CUADRAGÉSIMO SÉPTIMA:	PREMIO CERTIFICACIÓN EN EQUIPOS CATERPILLAR
CUADRAGÉSIMO OCTAVA:	PROGRAMA PARTICIPACIÓN ACCIONES FINNING INTERNATIONAL
CUADRAGÉSIMO NOVENA:	PRÉSTAMO FLEXIBLE
QUINCUAGÉSIMA	BONO POR RESULTADOS
QUINCUAGÉSIMO PRIMERA	BONO POR PRODUCTIVIDAD
QUINCUAGÉSIMO SEGUNDA	BONO POR DESEMPEÑO COLECTIVO EXCEPCIONAL
QUINCUAGÉSIMO TERCERA	BONO RECONOCIMIENTO PANDEMIA
QUINCUAGÉSIMO CUARTA	PRÉSTAMO BLANDO
QUINCUAGÉSIMO QUINTA	ACUERDO PARA APLICACIÓN DE LAS ESTIPULACIONES DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO
QUINCUAGÉSIMO SEXTA	SUELDO BASE MÍNIMO
QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMA	REAJUSTABILIDAD GENERAL
QUINCUAGÉSIMO OCTAVA	PAGO SINDICATOS
QUINCUAGÉSIMO NOVENA	VIGENCIA
SEXTUAGÉSIMA	CONSIDERACIONES FINALES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2023 - 2026

En Antofagasta, a 1 de julio de 2023, entre Fanning Chile S.A., representada para estos efectos por don Maximiliano Schnettler Ramírez, cédula de identidad N°16.207.377-K, en su calidad de Gerente de Recursos Humanos 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 de Trabajadores CRC P&P Fanning Chile, representado para estos efectos por los señores Eduardo Cifuentes Araya, Jean Falcón Bianchi y Erick García Acosta, todos domiciliados en Juan Glasinovic N° 360, comuna de Antofagasta, quienes en representación de los trabajadores que se indican en el Anexo N°1 convienen en suscribir el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo, en adelante e indistintamente "el Convenio Colectivo".

PRIMERA: DE LAS PARTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El convenio colectivo de trabajo que consta en este instrumento afecta y obliga, por una parte a Fanning Chile S.A. como empleador, y por la otra, a los trabajadores afiliados al Sindicato que integran la nómina que se adjunta como Anexo N°1 al presente convenio colectivo.

El presente convenio colectivo tiene por objeto establecer las condiciones comunes de trabajo, de remuneraciones y beneficios que regirán a contar de la entrada en vigencia de este instrumento entre Fanning y los trabajadores individualizados en la nómina señalada en el párrafo precedente, reemplazando en su caso las estipulaciones de los respectivos contratos individuales de trabajo.

El presente convenio colectivo regirá en todas las remuneraciones y condiciones comunes de trabajo sobre las que se regula expresamente en el mismo, reemplazando en su caso las estipulaciones de los respectivos contratos individuales de trabajo. En consecuencia, mantendrán plena vigencia las condiciones y/o estipulaciones que se han aplicado individualmente a esta fecha a los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, que no sean expresamente reguladas o modificadas en este convenio colectivo.

SEGUNDA: DE LAS DEFINICIONES

a. Convenio Colectivo

Esta expresión se refiere al presente convenio colectivo de trabajo cuando no se indique específicamente que corresponda a uno distinto.

b. Trabajadores

- 1) Trabajadores del Anexo N°1: Todos aquellos que prestan servicios a Fanning Chile S.A. en virtud de un contrato individual de trabajo y que sean parte de este convenio colectivo y que estén individualizados en el Anexo N°1.
- 2) Trabajadores del Anexo N°2: Los trabajadores que formaron parte del anexo N°4 – Socios Sindicato Bucyrus Área Palas y Perforadoras – del instrumento colectivo suscrito por la Empresa y el Sindicato con fecha 12 de julio de 2014, incluidos los que recibieron la extensión de los beneficios destinados en forma exclusiva a los trabajadores del anexo señalado, y que a la fecha de suscripción del presente contrato colectivo los siguen percibiendo, se encuentran individualizados en el Anexo N°2 de este instrumento colectivo. Los trabajadores incluidos en el Anexo N°2 han quedado determinados el 30 de junio de 2023.

Para efectos del alcance relacionado con algunos de los beneficios que contempla el presente Contrato Colectivo, los trabajadores que conforman el Anexo N°2 se clasifican en:

- Trabajadores de Labores Administrativas o Mano de Obra Indirecta (MOI).
- Trabajadores de Mano de Obra Directa (MOD).

c. **Empleador o indistintamente Empresa**

Fining Chile S.A.

d. **Índice de Precios al Consumidor o indistintamente IPC**

Es el índice de esa denominación que determina el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Si este organismo dejare de tener existencia legal se considerará en la aplicación del convenio el mismo índice (IPC) que determine el organismo que suceda o reemplace al INE.

e. **Cargas Familiares**

Son aquellas reconocidas como tales por el organismo previsional correspondiente, de conformidad a la legislación vigente.

f. **Hijos**

Los hijos e hijas de filiación matrimonial o no matrimonial o adoptados en conformidad a la ley, siempre que sean cargas familiares de acuerdo con lo referido en la letra e) precedente.

Para los efectos de impetrar los beneficios que el convenio colectivo establece para o en relación a los hijos, se considerarán también los menores de edad que estén al cuidado del trabajador por resolución judicial, mientras posean el carácter de carga familiar.

g. **Faena**

Para los trabajadores Fining Línea Expandida, que pertenezcan a Servicios Mineros (SM) y Contratos Mineros (CM) se entenderá por faena todo lugar en que el trabajador deba desempeñar sus funciones por decisión de la Compañía.

Para trabajadores Fining Línea Expandida diversos a SM y CM, se entenderá por faena todo recinto al que el trabajador sea destinado transitoriamente a prestar sus servicios diverso al lugar en el que habitualmente ejecuta sus labores, si este nuevo lugar no queda dentro del radio urbano de la misma ciudad en donde labora en forma habitual. Para estos efectos los centros de trabajo de Fining situados en La Negra y demás sucursales propias de la empresa no se consideran faena.

h. **Servicios Mineros**

Se entiende por Trabajadores de Servicios Mineros a aquellos Trabajadores de Mano de Obra Directa que no pertenecen a la dotación de un Contrato Minero (MARC o LPP), celebrado entre Fining Chile S.A. y un cliente y que, además, ejecutan sus labores en faena.

i. **Conviviente**

Para los efectos de este convenio colectivo se entenderá como conviviente de un trabajador aquella persona que sea declarada como tal por éste, mediante una declaración jurada ante notario que deberá ser entregada al empleador en forma previa al devengamiento de un beneficio estipulado en el presente convenio colectivo y que diga relación con el o la conviviente.

j. **Sindicato**

Es el Sindicato de Trabajadores CRC P&P Fining Chile.

TERCERA: INCREMENTO SUELDO BASE

Para todos los trabajadores que hubieren suscrito el presente Convenio 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 noviembre de 2023.

CUARTA: REAJUSTE SUELDO BASE

Trimestralmente, en los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año de vigencia del presente Convenio 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 julio de 2023, en la forma ya señalada.

QUINTA: 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.

SEXTA: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN Y TELETRABAJO

La empresa pagará mensualmente, a partir del 1 de diciembre de 2023, a cada trabajador con contrato de trabajo de duración indefinida una Asignación de Movilización por un monto de \$55.990.- 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 \$40.990.- 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 en julio de 2023, de acuerdo con el porcentaje de variación del IPC habido durante los meses de abril a junio de 2023. 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.

SÉPTIMA: 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 \$139.315.- 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 convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, el primer reajuste se aplicará en el mes de julio de 2023 en el porcentaje de variación del IPC habido durante los meses de abril a junio 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.

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.

La empresa velará por que los trabajadores que se desempeñan en los Contrato Mineros MARC correspondientes a Línea Expandida cuenten con suministro de agua caliente, te, café y azúcar y por qué exista la implementación necesaria en las dependencias donde los trabajadores realicen sus colaciones.

OCTAVA: AGUINALDO 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 10 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 2024 tendrá un valor de \$378.187.- 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 Fanning, 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.

NOVENA: AGUINALDO 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 10 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 2023 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 Fanning, 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.

DÉCIMA: 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 convenio colectivo los trabajadores podrán percibir un máximo de tres (3) bonificaciones, una por año, correspondiendo cada una de ellas a los años 2024, 2025 y 2026, 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 2025 y 2026.

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 2024, 2025 y 2026, 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 convenio 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 \$548.865.- brutos para los trabajadores detallados en el Anexo N°2 y, de \$533.972.- brutos para los trabajadores no individualizados en el Anexo N°2.

DÉCIMO PRIMERA: 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 Convenio 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 Octava, Novena y Décima contenidas en el presente instrumento colectivo. El anticipo del monto señalado será pagado en una fecha no superior al día 14 de julio de 2023.

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.

DÉCIMO SEGUNDA: 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 convenio colectivo, los trabajadores podrán percibir a contar del mes de enero de 2024 un máximo de tres (3) préstamos, uno por año, correspondiendo cada uno de ellos a los años 2024, 2025 y 2026, respectivamente, en la medida de que cumplan con el proceso y requisitos para su otorgamiento.

DÉCIMO TERCERA: COMPENSACIÓN FERIADO PROGRESIVO

Fining Chile S.A., excepcionalmente, por única vez y sólo con motivo de la firma del presente Convenio 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 2024 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 CUARTA: PREMIO POR AÑOS DE SERVICIOS

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.

AÑOS	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, vigente desde diciembre de 2023.

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 alcancen la antigüedad antes indicada. En todo caso, el premio que les corresponda 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 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 correspondan a los trabajadores percibir con ocasión del término de sus contratos de trabajo.

DÉCIMO QUINTA: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

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

15.1.- 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, a la que no le será aplicable el tope de los 330 días de remuneración ni el de las 90UF, por lo que la indemnización se calculará y pagará sin consideración de ambos topes.

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, cuyos nuevos montos regirán a partir de diciembre de 2023 y que no estarán sujetos 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 con 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.

15.2.- 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, a la que no le será aplicable el tope de los 330 días de remuneración ni el de las 90UF, por lo que la indemnización se calculará y pagará sin consideración de ambos topes.

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.

15.3.- Cupos por Renuncia Voluntaria

a) Los trabajadores afectos al presente convenio colectivo entre 10 y 19 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 convenio, a contar del mes de enero de 2024, sólo podrán acogerse a este beneficio un máximo anual de tres (3) trabajadores afectos al presente convenio 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.

b) Además, las partes acuerdan que habrá un (1) cupo adicional a los tres 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 les 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 topes.

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.

Los cupos solo podrán utilizarse en cada año de vigencia de este instrumento colectivo y podrá beneficiarse a un (1) trabajador por cada trimestre calendario, sumando así el máximo anual de cuatro (4) por 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.

15.5.- 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 hiciere, o no

hubiese realizado las gestiones señaladas en el inciso final del punto 15.1 y, a consecuencia de ello, perdiera el derecho a Indemnización por esa causa, no podrá posteriormente cobrar indemnización por retiro voluntario.

DÉCIMO SEXTA: CELEBRACIONES

16.1. 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.

16.2 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. El regalo tendrá un valor equivalente a \$27.000.-, nuevo valor que regirá a partir del año 2024.

16.3 Día de la Empresa Con motivo de la conmemoración del día de la empresa, ésta organizará para los socios de esta organización sindical una celebración en el mes de noviembre o diciembre de cada año, pudiendo incorporar a su cónyuge, conviviente o acompañante. Los gastos de traslado, alojamiento y alimentación previos a la celebración de los acompañantes son de cargo del trabajador.

Con ocasión de la celebración del Día de la Empresa, 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 Convenio Colectivo, la empresa otorgará un día adicional de vacaciones a cada trabajador con contrato de trabajo de duración indefinida afiliado a esta 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 SÉPTIMA: PERMISOS ESPECIALES

17.1.- 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.

17.2.- 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.

La empresa otorgará a los trabajadores individualizados en el Anexo N°2 una asignación de natalidad equivalente a \$56.455.- en caso de nacimiento de un hijo o hija.

17.3.- 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.

Los trabajadores individualizados en el Anexo N°2 podrán optar por utilizar el permiso en caso de fallecimiento de su conviviente, en cuyo caso no podrá solicitar el permiso por muerte de su cónyuge, permisos que se excluyen recíprocamente.

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.

En caso de acreditarse el fallecimiento del o la cónyuge, conviviente civil, conviviente, hijo(a), hijo(a) en periodo de gestación, padre o madre del trabajador, la empresa pagará al trabajador afecto al presente Convenio Colectivo un bono ascendente a la suma de \$250.000.- brutos, monto no afecto a reajuste y que entrará en vigencia a contar de diciembre de 2023.

Para los trabajadores individualizados en el Anexo N°2 el bono ascenderá a \$823.764.- brutos.

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

Teniendo presente que estas bonificaciones son 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 las eventuales indemnizaciones por falta de aviso previo y por años de servicio que corresponda a los trabajadores percibir con ocasión del término de sus contratos de trabajo.

17.4.- 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.

17.5.- Horas de Trabajo Sindical: El tiempo ocupado por los dirigentes sindicales en actividades relacionadas con su rol de representantes de los trabajadores no será descontado de sus remuneraciones.

Por su parte, los dirigentes sindicales se comprometen a manejar adecuadamente este beneficio e informan con anticipación a la administración de la empresa, cuando harán uso del mismo, pudiendo exceder eventualmente los límites establecidos por la ley.

DÉCIMO OCTAVA: 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 maternales 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 NOVENA: BONIFICACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DEL TRABAJADOR

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.

VIGÉSIMA: 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 \$8.763.000.-, 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 2024. 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 15.1, 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 \$10.515.000.-, a título de compensación voluntaria, 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, o representados legalmente, a recibir el pago respectivo y firmar el recibo correspondiente, pues no se realizarán pagos parciales o por separado a los mismos.

VIGÉSIMO PRIMERA: BONO MARZO

La empresa pagará en cada año de vigencia del presente convenio, a los trabajadores individualizados en el Anexo N°2, que no tengan hijos en edad escolar con derecho a recibir becas, un bono bruto equivalente a \$417.035.- pesos.

Para estos efectos la Empresa pagará el 80% del monto, en el mes de enero de cada año, en carácter de anticipo, y se liquidará junto con la remuneración del mes de abril de cada año.

Este bono se pagará a los trabajadores cuyo contrato de trabajo se encuentre vigente al momento del pago y será proporcional a la fecha de ingreso.

VIGÉSIMO SEGUNDA: BECA DE ESTUDIO

12.1.- Becas hijos de trabajadores:

La empresa pagará una beca de estudio a los trabajadores individualizados en el Anexo N°2, para cubrir en parte los gastos educacionales de sus hijos que son cargas familiares y que se encuentren cursando estudios regulares en una institución educacional reconocida por el Ministerio de Educación de Chile.

El monto de la Beca de Estudio anual será de \$417.035.- por trabajador, previa entrega de los respectivos documentos que acrediten los estudios en nivel pre-escolar, educación básica, media, universitaria o técnica superior.

El monto se pagará líquido en la medida que se justifique efectivamente el gasto educacional aceptado conforme a las normativas pertinentes. En el evento que todo o parte de esta beca no se justifique en los términos indicados, dicha parte se liquidará como un haber imponible y tributable en el mes de abril de cada año.

Para estos efectos la Empresa pagará el 80% del monto, en el mes de enero de cada año, en carácter de anticipo. El trabajador, a fin de recibir el 20% restante, deberá justificar a más tardar el 31 de marzo del mismo año, la matrícula de su hijo en un establecimiento educacional y/o el gasto efectivo efectuado en educación.

Este beneficio es incompatible con el bono marzo.

12.2.- Becas trabajadores:

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa entregará 16 becas a distribuir entre los trabajadores afectos a este convenio colectivo, destinadas exclusivamente a financiar carreras técnicas o

universitarias, vinculadas a los cargos desempeñados por la compañía, por la suma anual total bruta de hasta \$1.971.628.- debiendo cumplir una aprobación del 75% de los cursos del respectivo año. En el evento que ello no se cumpla, el trabajador deberá devolver la beca en 12 cuotas mensuales sin intereses y dentro de los términos del artículo 58 del Código del Trabajo. Respecto de las condiciones y requisitos para acceder y postular a esta beca, se mantendrán los actualmente vigentes en la Empresa.

Para el pago de la beca se establecerá en el mes de diciembre de cada año un calendario de pago, el que deberá realizarse entre los meses de diciembre y abril siguiente, en relación con la fecha de presentación de la documentación correspondiente, calendario que se comunicará oportunamente a los trabajadores.

Las becas de estudio y en beneficio de los trabajadores reguladas en esta cláusula requerirán, además de las condiciones ya referidas, la presentación del certificado de alumno o estudios regulares, matrícula u otro que acredite estudios o el respectivo tratamiento para el año siguiente o que se inicie, y las boletas originales de pago de escolaridad y matrícula sólo serán para efectos tributarios.

Las sumas tendrán el carácter de becas para los efectos tributarios, debiendo acreditarse el destino de la beca en cualquier clase de gasto educacional efectivo, incluido uniformes escolares, útiles, transporte escolar, etc.

VIGÉSIMO TERCERA: BONO DE ESCOLARIDAD

La empresa pagará a los trabajadores no comprendidos en las cláusulas vigésimo primera y vigésimo segunda, sobre Bono Marzo y Beca de Estudios, respectivamente, que tengan hijos o cargas legales inscritas en edad pre escolar, escolar y superior, siempre que tengan entre 3 y 24 años de edad, un Bono de Escolaridad por un monto igual a \$338.400.- brutos por trabajador (independiente del número de hijos), siempre que tenga al menos un hijo o carga legal inscrita o cursando estudios debidamente acreditados por un organismo reconocido por el Estado.

Este bono se pagará en enero de cada año, los años 2024, 2025, 2026.

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 o cargas legales inscritas 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 las eventuales indemnizaciones por falta de aviso previo y por años de servicio que correspondan a los trabajadores percibir con ocasión del término de sus contratos de trabajo.

VIGÉSIMO CUARTA: PRÉSTAMO DE ESCOLARIDAD

La empresa otorgará a los trabajadores no comprendidos en las cláusulas décimo sexta y décimo séptima, sobre Bono Marzo y Beca de Estudios, respectivamente, que tengan hijos o cargas legales inscritas en edad pre escolar, escolar y superior, siempre que tengan entre 3 y 24 años de edad, un préstamo para gastos de escolaridad por un monto de \$200.000.- por trabajador (independiente del número de hijos), siempre que

MS.

tenga al menos un hijo inscrito o cursando estudios debidamente acreditados por un organismo reconocido por el Estado. El monto del préstamo no estará afecto a reajustes.

La circunstancia de tener hijos en alguna de las condiciones señaladas se deberá verificar con la presentación del correspondiente certificado de estudios o algún otro equivalente.

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 cinco cuotas fijas a partir del mes de febrero siguiente.

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.

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.

El Préstamo de Escolaridad detallado en la presente cláusula es incompatible con el Préstamo Flexible para Estudios Superiores Hijos contenido en la cláusula Cuadragésimo Novena del presente Convenio.

VIGÉSIMO QUINTA: CURSO DE CAPACITACIÓN

Capacitación y desarrollo del personal

La capacitación y desarrollo del personal es siempre una prioridad en la empresa, y ésta se otorgará a los trabajadores en la medida y de acuerdo con las necesidades y recursos disponibles. En este sentido, Fanning Chile asume el compromiso de potenciar su capital humano mediante la capacitación.

Los cursos de capacitación se realizarán, en la medida de lo posible, durante la jornada de trabajo. No obstante lo anterior ambas partes acuerdan compartir el tiempo requerido para capacitación con el fin de mejorar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, su desarrollo personal y profesional, como también la productividad de Fanning.

Si por razones de programación fuese necesario realizar, en forma muy excepcional, actividades de capacitación utilizando parte del descanso del trabajador la empresa proveerá la alimentación y, de resultar necesario, el alojamiento y traslado entre el lugar de alojamiento y el de la capacitación.

VIGÉSIMO SEXTA: PROGRAMA FINNING PRO

Los trabajadores afectos al presente convenio colectivo serán elegibles para participar en los programas de capacitación Fanning Pro Servicios (Camiones o Palas y Perforadoras) y Fanning Pro Repuestos, de conformidad lo establecen los procedimientos vigentes en la Empresa.

La empresa se obliga a reconocer las capacitaciones que beneficien a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, para efectos de mejorar en categoría y/o grado y/o incrementar su remuneración conforme la categoría y/o grado que corresponda de acuerdo con los lineamientos definidos por la empresa.

Los trabajadores de Línea Expandida podrán asistir a capacitaciones que forman parte de mallas y/o programas de desarrollo de carrera correspondientes al Programa Fanning Pro Palas y Perforadoras, en

horarios que forman parte de su jornada de trabajo o fuera de ésta, sin recibir el pago por las horas en que hayan asistido a capacitación fuera de su jornada de trabajo, con un límite anual (año calendario) de 80 horas, después de las cuales, el empleador deberá pagar aquellas horas en las que un trabajador asista a capacitación fuera de su jornada de trabajo en base al 100% del valor de la hora de jornada de trabajo (ordinaria o excepcional, según sea el caso).

Con todo, la empresa garantiza que la mayor parte de las 80 horas anuales indicadas se realizarán dentro de la jornada de trabajo. El resto de las capacitaciones, es decir, todas aquellas que no correspondan al Programa Fanning Pro y a las cuales el trabajador deba asistir excepcionalmente fuera de la jornada de trabajo, serán pagadas por el empleador, a valor de hora ordinaria, debiendo éste proveer los servicios señalados al final de la cláusula anterior.

VIGÉSIMO SÉPTIMA: BECA INGLÉS TÉCNICO

Durante la vigencia del presente convenio 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 Fanning Chile que cumplan la función de mecánico, técnico o supervisor de operaciones y los trabajadores que se desempeñen en las áreas de bodegas.

VIGÉSIMO OCTAVA: VACANTES

La empresa promoverá, preferentemente y en la medida que sea posible de acuerdo con 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 NOVENA: CORPORACIÓN DE BIENESTAR

La empresa aportará mensualmente a la Corporación de Bienestar de Fanning Chile S.A. un monto equivalente a 1,72 Unidades de Fomento por cada trabajador afiliado a dicha Corporación y socio de esta organización sindical.

Los trabajadores, por su parte, aportarán mensualmente a dicha corporación un 1,5% de su remuneración mensual. Quedan excluidos de este aporte los trabajadores individualizados en el Anexo N°2, quienes no deberán efectuar aporte o pago alguno a la Corporación de Bienestar de Fanning Chile S.A.

Para los efectos señalados la empresa reflejará en la remuneración mensual de los trabajadores señalados en el párrafo anterior el monto necesario para financiar los aportes o beneficios que otorga la referida Corporación. El monto deberá ser de un valor bruto tal que, una vez hechos los descuentos legales obligatorios relativos a este incremento y los aportes que deba efectuar el trabajador afiliado a la Corporación de Bienestar, resulte la misma cantidad líquida a pago para al trabajador que tenía antes de su afiliación a la referida Corporación. Si en el futuro la Corporación de Bienestar decidiese aumentar los aportes o establecer nuevos pagos de cargo de los afiliados, la Empresa procederá a incrementar las remuneraciones de los trabajadores en los montos necesarios, en la misma forma ya señalada, para que ello no signifique un costo de cargo del trabajador afiliado. Si el aporte al Fondo de Bienestar está expresado en todo o en parte en un porcentaje de la remuneración y hubiese un aumento remuneratorio propio del trabajador, los aportes de la Empresa se aumentarán en lo necesario para que el trabajador no soporte de sus remuneraciones futuras aporte o pago alguno.

Los beneficios establecidos en este convenio o a que tenga derecho el trabajador individualizado en el Anexo N°2, por estar afiliado a la Corporación de Bienestar de Fanning S.A., por o en relación con su

cónyuge, se podrán alternativamente aplicar respecto de su conviviente, sin costo adicional para el trabajador.

Adicionalmente, por medio del presente instrumento, los trabajadores afectos al presente convenio colectivo confieren mandato expreso e irrevocable a la empresa para que ésta descuento de sus remuneraciones mensuales las sumas correspondientes a pagos de cualquier naturaleza que éstos deban efectuar a la Corporación de Bienestar de Fanning Chile S.A. 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 esta corporación, con pago mediante descuento de remuneraciones, ésta deberá informarlo a la empresa, a fin de 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 mandato irrevocable 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 de Fanning Chile S.A.

TRIGÉSIMA: 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, conviviente civil 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.

TRIGÉSIMO PRIMERA: 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.

TRIGÉSIMO SEGUNDA: 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 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 de 3 años, por el presente instrumento el **Sindicato de Trabajadores de CRC P&P Finning Chile** y la totalidad de los trabajadores que se benefician con este convenio, vienen en otorgar su firma y 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 vengan en el período de vigencia del presente convenio, sin importar la Jornada Especial o Excepcional a la que se encuentren afectos dichos trabajadores a esta fecha o al momento de la renovación de la Jornada respectiva. 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 distintas faenas y 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 de Trabajadores CRC P&P Finning Chile** y la totalidad de los trabajadores que se benefician con este convenio, se comprometen a analizar los antecedentes entregados por la empresa para la aprobación de una nueva Jornada Especial o Excepcional. En caso de existir objeciones en la presentación de la nueva Jornada Especial o Excepcional, el Sindicato comunicará oportunamente a la empresa con el objetivo de realizar las coordinaciones respectivas y lograr una pronta aprobación.

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

TRIGÉSIMO TERCERA: 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 de Trabajadores CRC P&P 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.-

Esta rotación de bonos es anual, volviendo a su monto inicial de \$500.000.- brutos en enero de cada año de vigencia de este instrumento, continuando su curso de \$375.000.- brutos, la segunda vez, y \$250.000.- brutos, la tercera y sucesivas ocasiones en que este cambio se produzca. Los montos del Bono por Cambio de Jornada de Trabajo no estarán sujetos 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.

En el mismo sentido, sólo corresponderá el pago del presente bono único en el caso de que el cambio de jornada de trabajo modifique la duración del descanso.

Para el caso de los trabajadores definido en la letra h) de la cláusula segunda del presente instrumento colectivo (Servicios Mineros), que desempeñan funciones cuya naturaleza es prestar servicios en distintas faenas y jornadas especiales de trabajo, y para los que se desempeñan en contratos mineros (CM), se establece que recibirán un único bono anual por cambio de jornada de trabajo, correspondiendo cada uno de ellos a los años 2024, 2025, y 2026, respectivamente.

El pago del bono señalado en el párrafo anterior se hará efectivo en la ocasión que el trabajador suscriba el primer anexo de contrato que deje constancia de la nueva jornada de trabajo en cada una de las anualidades ya señaladas. En el mes en que se suscriba dicho anexo de contrato de trabajo, la empresa pagará al trabajador respectivo un bono único ascendente a la suma bruta de \$500.000.-

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 convenio 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 de que la empresa hiciera uso de la facultad legal que le otorga el artículo 12 inciso 2º 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 correspondan a los trabajadores percibir 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 esta 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.

TRIGÉSIMO CUARTA: 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.

TRIGÉSIMO QUINTA: BONO POR ENCIERRO CLIMATICO

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

 M.S.

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 y será efectivo a partir de julio de 2023.

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 SEXTA: BONO FESTIVOS ESPECIALES

La empresa pagará a todos los trabajadores individualizados en el Anexo N°2 y que laboren los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre del período de vigencia del presente convenio colectivo, un bono “Festivo Especial” por el monto bruto igual a \$41.165.- pesos.

TRIGÉSIMO SÉPTIMA: TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Las jornadas trabajadas en domingo y festivos respecto del personal que se desempeña en jornada ordinaria, en las instalaciones de Fanning, se pagarán en la forma que establecen las disposiciones legales pertinentes.

Con todo, el sobretiempo que se deba pagar por trabajos en días domingo o festivos será de un mínimo de 8 horas de trabajo calculadas como horas extraordinarias, aunque las horas efectivamente trabajadas fuere menor.

Se asegura a los trabajadores referidos en los párrafos precedentes de esta cláusula al menos un día de descanso semanal, es decir, si el trabajador laboró sábado y domingo de la misma semana, tendrá derecho a un día de descanso compensatorio en la semana, el que se entenderá regularmente trabajado.

Las jornadas trabajadas en algún sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, se pagarán en la forma que establecen las disposiciones pertinentes, sin perjuicio del pago señalado en el párrafo final de la cláusula trigésimo sexta de este instrumento.

Adicionalmente, la empresa pagará como sobretiempo, a los trabajadores que se desempeñan en sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos, las horas efectivamente trabajadas en aquellos festivos que coincidan con un día domingo, con excepción de los días impuestos por ley a razón de procesos de elecciones o sufragios electorales.

TRIGÉSIMO OCTAVA: ASIGNACIÓN TURNO NOCHE

La empresa pagará un bono de \$80.000.- 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 y regirá a partir de julio de 2023.

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.

Asimismo y en el caso que el turno nocturno se vea interrumpido por evento de fuerza mayor o caso fortuito, se mantendrá el pago en forma proporcional, a menos que el hecho sea imputable al trabajador.

TRIGÉSIMO NOVENA: BONO ACLIMATACION

La empresa pagará un bono equivalente a 7,5 horas extraordinarias a los trabajadores que, por instrucción del mandante, deban pernoctar en faena la noche previa al inicio de su turno. Este bono se pagará a partir de julio de 2023 a los trabajadores que presten servicios en faenas ubicadas por sobre los 4000 msnm (Collahuasi, Quebrada Blanca y Salares Norte), siempre y cuando se realice el ciclo del turno completo (on-off).

Este bono reemplaza en su totalidad el pago por concepto de Horas en Viaje que se realizaba en la faena de Collahuasi, cuyo propósito era compensar el tiempo destinado a aclimatación.

Asimismo y en el caso que el turno se vea interrumpido por evento de fuerza mayor o caso fortuito, se mantendrá el pago en forma proporcional, a menos que el hecho sea imputable al trabajador.

CUADRAGÉSIMA: BONO TRASLADO A FAENA

La empresa pagará a los trabajadores que presten servicios permanentes en las faenas de El Abra, Gabriela Mistral y El Teniente en una jornada excepcional de trabajo de doce horas diarias, un bono de \$50.000.- brutos por cada turno completo efectivamente trabajado (on-off). Este monto no estará afecto a reajustes y regirá a partir de julio de 2023.

Asimismo y en el caso que el turno se vea interrumpido por evento de fuerza mayor o caso fortuito, se mantendrá el pago en forma proporcional, a menos que el hecho sea imputable al trabajador.

CUADRAGÉSIMO PRIMERA: BONO GESTIÓN MENSUAL

La empresa otorgará a los trabajadores afectos a este instrumento colectivo un "Bono de Producción o Incentivo Mensual Variable", el que será pactado individualmente por medio de un anexo al contrato individual de trabajo.

En dicho anexo se detallarán las condiciones, variables y montos del Bono, el que se aplicará a todos los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, que se desempeñen en los talleres de Machine Shop, CRC y CSAR.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDA: FERIADO JORNADAS ESPECIALES

La empresa seguirá otorgando a los trabajadores individualizados en el Anexo N°2, y que además a la fecha de suscripción de este convenio colectivo gocen de este derecho, seis (6) días adicionales de feriado legal anual.

Estos días adicionales serán imputables a los días adicionales que eventualmente exija o establezca la autoridad administrativa respecto de estos trabajadores, con motivo de la autorización o renovación de las jornadas excepcionales en que se desempeñen.

Los trabajadores que gocen de este feriado adicional podrán solicitar la compensación en dinero de estos días, en cuyo caso se pagarán a valor de hora extraordinaria considerando 12 horas por cada día adicional de feriado.

El cálculo de la indemnización contenido en el finiquito por feriado compensatorio de los días establecidos en esta cláusula será el establecido en la ley.

CUADRAGÉSIMO TERCERA: LLAMADA DE EMERGENCIA

A los trabajadores individualizados en el Anexo N°2 vigentes a la fecha, que se desempeñan en los Centros de Trabajo de Antofagasta, afectos a una jornada ordinaria de trabajo y que sean trasladados a trabajar a faena, se les pagará un total de 6 horas de sobretiempo, 3 horas de sobretiempo por el traslado de ida a la respectiva faena y 3 horas de sobretiempo por el traslado de regreso de la respectiva faena. Si la asignación de trabajo se ejecuta en jornada excepcional el trabajador tendrá derecho a descansar un día por cada día de trabajo en faena.

Para los efectos de esta compensación también se consideran los días ocupados para inducciones en faena.

CUADRAGÉSIMO CUARTA: TRASLADO A FAENA

La empresa mantendrá el servicio de movilización para el traslado de los trabajadores desde la ciudad base a los recintos de las faenas y viceversa, en los mismos términos y horarios previamente establecidos por la Empresa.

Se entiende por ciudad base aquella en la cual se suscribió el respectivo contrato de trabajo independientemente del domicilio que tenga el trabajador al momento de la contratación. Sin perjuicio de lo antes dicho, para el caso que un trabajador firme un anexo de contrato de trabajo, por medio del cual se pacte el cambio de lugar de la prestación de los servicios, se entenderá que la ciudad base para efectos de esta cláusula aquella en la cual se suscribió el correspondiente anexo de contrato de trabajo.

Con todo, las partes acuerdan que cuando se trate de traslados por distancias superiores a 500 kilómetros, el traslado hacia y desde ese lugar se efectuará mediante buses camas y en caso de no existir disponibilidad de tal tipo de vehículos mediante buses semicama. Adicionalmente, se entregará una colación contundente, cuando el viaje exceda 5 horas.

Asimismo, la Compañía deberá adoptar las medidas para garantizar que los trabajadores que concurran a faenas a prestar servicios ocasionalmente deberán ser trasladados de la respectiva faena de retorno a su domicilio, en un plazo no superior a 2 horas de concluidas las labores, otorgando oportunamente la alimentación en faena o trayecto.

Los trabajadores que se encuentren en faena, que presenten enfermedades, deberán ser enviados a la brevedad al centro asistencial urbano más próximo. Si en dicho centro se establece un cuadro leve, se enviará al trabajador por los medios habituales de transporte. Si se estableciera una situación de mayor gravedad, que no implique internación inmediata, se dispondrá su traslado aéreo a su domicilio, de cargo de la Empresa.

CUADRAGÉSIMO QUINTA: ROPA Y ELEMENTOS DE TRABAJO

La empresa proporcionará sin costo alguno para los trabajadores el vestuario, calzado y equipos de protección personal que sean necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Al trabajador que se le asigne y entregue vestuario, calzado o equipos de protección personal, tiene la obligación de utilizar diariamente en el desempeño de sus actividades, los elementos proporcionados por la empresa para dichos efectos, quedando expresamente prohibido: enajenarlos o dañarlos intencionalmente, facilitarlos a terceros, destinarlos a usos personales y/o alternativos que no sean al servicio de la empresa.

El trabajador al cual se le asigne y entregue vestuario, calzado y/o equipos de protección personal es responsable de la debida conservación, cuidado y aseo de los elementos entregados a su cargo, debiendo tomar las medidas que correspondan para mantenerlos en perfecto estado de uso y presentación.

El trabajador que extravíe algunos de los artículos que componen su vestuario, calzado o equipo de protección personal entregado por la Empresa, deberá dar cuenta de inmediato de este hecho a su Jefe Directo, quien además de solicitar la reposición, evaluará si corresponde efectuar el cargo al usuario, de acuerdo con el valor de la especie y responsabilidad que le quepa al trabajador, notificando al trabajador para proceder en los términos del artículo 58 del Código del Trabajo. En caso contrario, el Jefe Directo solicitará los elementos sin cargo para el trabajador, adjuntando los antecedentes que sustentan que el extravío, pérdida o deterioro del elemento asignado, ya que obedecen a causas ajenas a éste.

Al personal que no use o altere los elementos entregados para el desempeño de su trabajo, perdiendo las condiciones de seguridad, se le aplicarán las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

A partir de la fecha de suscripción del presente convenio colectivo la entrega de la ropa y elementos de trabajo será gestionado y administrado por la empresa.

CUADRAGÉSIMO SEXTA: VIÁTICOS

La empresa solventará los gastos de alimentación, alojamiento y traslado en que incurran los trabajadores afectos a este convenio colectivo, en los casos que corresponda con ocasión del trabajo, de conformidad al procedimiento vigente en Fanning Chile S.A.

Con todo, la empresa garantiza que los montos reconocidos en esta política por concepto de viáticos vigente a la fecha de suscripción de este instrumento representarán el piso mínimo o base asegurada en caso de modificaciones futuras que se contemplen en las políticas de Fanning Chile S.A.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMA: PREMIO CERTIFICACIÓN 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, esto es desde diciembre de 2023.

- 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 recibieron 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 sujetos a reajustes.

CUADRAGÉSIMO OCTAVA: 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 convenio.

CUADRAGÉSIMO NOVENA: PRÉSTAMO FLEXIBLE

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa destinará un fondo total de 8.550 Unidades de Fomento para otorgar préstamos destinados a la compra de vivienda o para financiar estudios superiores para los hijos de los trabajadores socios del Sindicato de Trabajadores CRC P&P Finning Chile.

La distribución del fondo será la siguiente:

a) **Vivienda**

1. Durante la vigencia del presente convenio se administrarán un total de 26 cupos, los que no podrán exceder de un financiamiento máximo de 300 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 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 convenio se administrarán un total de 5 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 pueda 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 2024 y bajo las condiciones existentes en el Procedimiento correspondiente.

QUINCUAGÉSIMA: BONO POR RESULTADOS

La empresa pagará a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores CRC P&P Fanning Chile un bono asociado a los resultados financieros obtenidos por Fanning en Chile, en cada año calendario, a contar de los resultados del año 2024. 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 2025 respecto a los resultados del año 2024.

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 convenio colectivo, esto es, ejercicio de los años 2024, 2025 o 2026.

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

QUINCUAGÉSIMO PRIMERA: BONO POR 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 a junio de 2023 y el anticipo del monto señalado será pagado en una fecha no superior al día 14 de julio de 2023.

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 Convenio 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 trate.

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.

QUINCUAGÉSIMO SEGUNDA: BONO POR DESEMPEÑO COLECTIVO EXCEPCIONAL

La empresa pagará por única vez y sólo por motivo de la firma del Convenio Colectivo a cada trabajador afecto a este instrumento, un bono asociado a los buenos resultados comerciales y financieros obtenidos por Fanning 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 \$2.100.000.- brutos y el anticipo del monto señalado será pagado en una fecha no superior al día 14 de julio de 2023.

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.

QUINCUAGÉSIMO TERCERA: 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 Convenio 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 14 de julio de 2023.

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.

QUINCUAGÉSIMO CUARTA: PRÉSTAMO BLANDO

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

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

Los trabajadores que a la fecha de otorgamiento del préstamo blando señalado en la presente cláusula mantengan cuotas pendientes de pago del préstamo recibido con ocasión de la firma del Convenio Colectivo celebrado con fecha 4 de noviembre de 2020, éstas se rebajarán del monto del préstamo blando acordado.

El período para solicitar el préstamo blando en esta cláusula es el mes de agosto de 2023.

En caso de término de la relación laboral el saldo insoluto de este préstamo blando 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.

QUINCUAGÉSIMO QUINTA: ACUERDO PARA APLICACIÓN DE LAS ESTIPULACIONES DEL PRESENTE CONVENIO 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 Convenio Colectivo de Trabajo serán extendidos a los siguientes trabajadores:

A. CON RELACIÓN A LOS TRABAJADORES QUE SE AFILIEN AL SINDICATO:

A los socios del Sindicato de Trabajadores de CRC P&P Fanning Chile, 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 Convenio 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 Convenio 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 Convenio 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 Convenio 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 lo 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 Compensatorio, Bono por Productividad, Bono por Desempeño Colectivo Excepcional, Bono Reconocimiento Pandemia y Préstamo Blando.

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.

QUINCUAGÉSIMO SEXTA: SUELDO BASE MÍNIMO

La empresa conviene en fijar como sueldo base mínimo mensual la suma bruta de \$460.000.-, el que se hará efectivo a partir del mes de septiembre de 2023 y no estará afecto a reajustes.

La suma bruta anterior será igual a \$500.000.- a partir del mes de julio de 2024.

QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMA: REAJUSTABILIDAD GENERAL

Todas las remuneraciones, beneficios y montos expresados en dinero en este convenio colectivo, que no tengan señalada una modalidad especial de reajuste, se reajustarán trimestralmente en los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, 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.

Así, el primer reajuste se hará en el mes de enero de 2024, considerando la variación del IPC habida en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2023.

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

QUINCUAGÉSIMO OCTAVA: PAGO SINDICATOS

Por medio del presente instrumento, los trabajadores confieren mandato expreso e irrevocable a la empresa para que ésta descuento de sus remuneraciones mensuales las sumas correspondientes a pagos de cualquier naturaleza que éstos deban efectuar al Sindicato de Trabajadores de CRC P&P Fanning Chile 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 de 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 de Trabajadores de CRC P&P Fanning Chile de la empresa.

QUINCUAGÉSIMO NOVENA: VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de tres (3) años, a contar del día 1 de diciembre de 2023 al 30 de noviembre de 2026.

En consecuencia, la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo pone término de inmediato y en su totalidad a la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre las mismas partes con fecha 4 de noviembre de 2020, reemplazándolo íntegramente.

SEXTUAGÉSIMA: CONSIDERACIONES FINALES

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se firma en tres ejemplares de igual tenor y fecha, entre el Sindicato de Trabajadores de CRC P&P Fanning Chile, que comparecen debidamente facultados y autorizados en representación de los trabajadores suscritos a este convenio y, los representantes de Fanning Chile S.A.

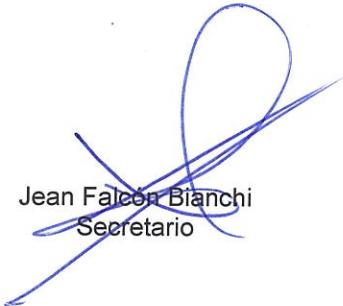
Por Fanning Chile S.A.


Maximiliano Schnettler Ramírez
Gerente de Recursos Humanos


Omar Sepúlveda Vásquez
Jefe de Relaciones Laborales

Sindicato de Trabajadores de CRC P&P Fanning Chile


Eduardo Cifuentes Araya
Presidente


Jean Falcon Bianchi
Secretario


Erick García Acosta
Tesorero

ANEXO 1 – NÓMINA DE TRABAJADORES AFECTOS

Nº	CI	NOMBRE
1	20259713-0	ALARCON PERONCINI, IGNACIO ALFREDO
2	18218872-7	ALDAY CASTRO, RODRIGO
3	11722090-7	ALFARO DUBOST, CESAR ANTONIO
4	18985126-K	ALVAREZ ARREDONDO, MARITZA MEDELY
5	17018413-0	ALVAREZ CARRIZO, JEISSON HERNAN
6	15055554-K	ALVAREZ VARGAS, JONATHAN CRISTI
7	21309789-K	ARANCIBIA URRA, ARIEL JEFERSON AL
8	18820699-9	ARANEDA GONZALEZ, MATIAS IGNACIO
9	17808924-2	ARAOS ROZAS, ANGELO FELIPE
10	20545447-0	ARAVENA MALDONADO, NICOLAS RODRIGO
11	16755372-9	ARAYA ACOSTA, KAREN ADELA
12	18710135-2	ARAYA JIMENEZ, FRANCISCA MICAEL
13	16248882-1	ARAYA JIMENEZ, LUIS ANTONIO
14	15028690-5	ARAYA PIZARRO, FERNANDO ESTEBA
15	19969339-5	ARRIAGADA VEGA, PEDRO ANDRES
16	19215492-8	BADILLA SAAVEDRA, CAMILO
17	21180309-6	BARRAZA AROS, VALENTINA ANTONIA
18	13869424-0	BARRAZA JOFRE, RODRIGO
19	12607480-8	BARRERA GARRIDO, RICHARD ENRIQUE
20	18508596-1	BRITO CUBILLOS, OSCAR ALFREDO
21	9972354-8	BURGOS BASCUNAN, JESSE SAMUEL
22	28135659-3	CABALLERO ., CRISTIAN ROMAN
23	16706116-8	CABRERA ROBLERO, MICHAEL ALEJANDR
24	10691419-2	CACERES VISSCHER, OSCAR MOISES
25	23480022-1	CAICEDO MESA, JIMMY FERNANDO
26	11613636-8	CALDERON VALENZUELA, CARLOS RODRIGO
27	16133585-1	CAMPOS ROJO, ELIZABETH DEL C
28	19395763-3	CASTILLO CARVALLO, DIEGO IGNACIO
29	13743325-7	CASTILLO GUTIERREZ, JIMENA ANDREA
30	18790119-7	CASTRO TABILO, DILAN
31	19396698-5	CEPEDA RAMIREZ, RAUL
32	18234191-6	COLON MIRANDA, CRISTHIAN FELIPE
33	19950419-3	CONTRERAS ROJAS, LUIS ENRIQUE
34	16559183-6	CONTRERAS SANTANA, GONZALO ANDRES
35	18793681-0	CONTRERAS TAPIA, CRISTIAN ALBERT
36	13012807-6	CONZUE CONZUE, OSVALDO ALBERTO
37	16226472-9	CORDERO VALLEBONA, JULIO JAVIER
38	16688134-K	CORNEJO VEGA, KAREN ARASELLI
39	18014864-7	CORTES MANZANO, YESSICA ALEJANDR
40	13643097-1	CUEVAS HERRERA, SERGIO RODRIGO
41	17530263-8	DE LA FUENTE ROJAS, CRISTIAN JAVIER
42	11599695-9	DIAZ IZAURRALDEZ, DAGOBERTO ANTON
43	18793090-1	DIAZ PIZARRO, ALEJANDRO
44	16874988-0	DOMINGUEZ TIRADO, CLAUDIO RUBEN
45	16282029-K	DOUDNIK QUINONES, GRIGORY ALEXANDER
46	19951626-4	DURAN QUIJADA, STEPHANIE ANDRE
47	18232647-K	ECHAIZ OSSANDON, RICHARD ALEXAND

Nº	CI	NOMBRE
48	18672420-8	EGUILUZ JIMENEZ, OMAR
49	13215708-1	ENCALADA MUNIZAGA, DANIELA ELIZABE
50	16945011-0	ESCOBAR MEDINA, SERGIO ANDRES
51	12443946-9	FREIRE DIAZ, JUAN PABLO
52	18171669-K	FUENTES ASTORGA, DANIELA CONSTAN
53	13868170-K	FUENZALIDA BARRIA, JORGE GUILLERMO
54	17938947-9	GAJARDO ARANCIBIA, ESTEFANIA FRANC
55	15022693-7	GALLARDO BRICENO, PATRICIO BENJAMI
56	18294527-7	GARCIA ARANCIBIA, DANIEL MARCELO
57	15075089-K	GODOY BALBONTIN, NICOLAS JAVIER
58	18709696-0	GODOY ROJAS, MATIAS IGNACIO
59	13642335-5	GOMEZ GONZALEZ, RODRIGO ALONSO
60	19395909-1	GONZALEZ CORTES, SEBASTIAN ALFRE
61	18790098-0	GONZALEZ HERNANDEZ, MAYKEL JORDAN
62	16132826-K	GONZALEZ LEON, ALEJANDRO NEFTAL
63	18311623-1	GONZALEZ SANHUEZA, JOCELYN ANDREA
64	16207510-1	GONZALEZ SERON, PEDRO ALFONSO
65	17270586-3	GRE CARAFI, MARIA TRINIDAD
66	18790611-3	GUERRA GARRIDO, TERESITA DEL CAR
67	16426306-1	GUTIERREZ BUSTOS, LISSET VERONICA
68	14372618-5	HERMOSILLA GUZMAN, PABLO ANDRES
69	17427910-1	HURTUBIA ALICERA, CARLOS ALFREDO
70	17941517-8	ILLANES SEGURA, ARIEL ANIBAL
71	19288363-6	ITURRALDE SPINIELLO, JOSE MIGUEL
72	16704505-7	JOFRE GORDILLO, CLAUDIO JESUS
73	24407562-2	LEDEZMA VARGAS, CARLA ALEJANDRA
74	17735560-7	MARTINEZ CORTES, POLETTE ANDREA
75	7073166-5	MARTINEZ PARADA, VICTOR CLAUDIO
76	10836768-7	MENESES AVILA, FRANCISCO JAVIE
77	10840347-0	MERCADO SOZA, JUAN ARTURO
78	18004449-3	MESIAS GONZALEZ, PIERRE STEVEN
79	15975678-5	MIRANDA LEMUS, SERGIO ANDRES
80	8901643-6	MORALES FIGUEROA, ALEJANDRO ANTON
81	17132467-K	MORALES ORTIZ, DIEGO MAURICIO
82	19101596-7	MUÑOZ BARRERA, JOHAN JESUS
83	16439088-8	MUÑOZ ORELLANA, YESSIKA
84	19690695-9	NARBONA COLLAO, DIEGO ENRIQUE
85	13728649-1	NAVARRETE BUGMANN, RAUL IVAN
86	19771664-9	OLIVARES ZUNIGA, JHONN
87	18793198-3	ORELLANA CORTES, DIEGO YOVAN
88	19101987-3	OSORIO TORO, DANNY ANTONIO
89	19827685-5	OYARCE ARRATIA, VALENTINA MONSERR
90	14566254-0	PEREZ FREDES, JUAN
91	18970485-2	PEREZ JIMENEZ, FERNANDA JESUS
92	14112303-3	PINTO DIEGUES, MARCO ANTONIO
93	19032337-4	PINTO IBACACHE, ADRIAN ALEXANDER
94	21089976-6	QUIROZ RODRIGUEZ, JOSE NICOLAS
95	17205840-K	RIOS FERNANDEZ, IVAN ALEXIS
96	18403304-6	RIOS GUERRA, MAXIMILIANO ALEJA

Nº	CI	NOMBRE
97	19951915-8	RIVERA ROJAS, DIEGO LEONARDO
98	13912333-6	RODRIGUEZ SALAS, JAIME MATIAS
99	17857317-9	ROJAS ESCOVEDO, RICHARD ARIEL
100	12440601-3	ROJAS LORCA, CESAR RODRIGO
101	19100041-2	ROJAS MORALES, CONSTANZA BELEN
102	26380643-3	ROSARIO NATERA, JAVIER DARIO
103	18316054-0	ROSENDE CANO, SEBASTIAN
104	17787414-0	RUBILAR REBOLLEDO, LUIS EDUARDO ALCI
105	17132486-6	SAAVEDRA BAHAMONDES, NICOLLE AILYN
106	17045120-1	SALGADO VALENZUELA, FERNANDO ESTEBA
107	18609928-1	SEGOVIA CORTES, DANIEL ABRAHAM
108	16368378-4	SEPULVEDA ROBLEDO, SERGIO EDUARDO
109	15017392-2	SERRANO VERA, EDUARDO ANTONIO
110	15691055-4	SILVA LOVIS, ENRIQUE JULIO
111	16117798-9	SILVA MUÑOZ, YUSTIN MATIAS
112	21892102-7	SILVA OTINIANO, MARIA DE LOS ANGE
113	16703310-5	SOBARZO VILLARROEL, RICARDO ALFONSO
114	18138765-3	SORIANO PAREDES, SEBASTIAN ANDRE
115	19690512-K	TALAMILLA ASTUDILLO, GABRIEL ALEJAND
116	19104064-3	TELLO GALLARDO, FREDY
117	18324694-1	TORRES AVILA, YARITZA MAKARENA
118	17806115-1	TORRES BASUALTO, PABLO ANDRES
119	11694084-1	VALENZUELA GARCIA, MANUEL GERARDO
120	19100077-3	VARGAS AHUMADA, RODRIGO IGNACIO
121	15777012-8	VARGAS ARRIAGADA, VIVIANA ANDREA
122	20259607-K	VASQUEZ ESPINOSA, MARCELO IGNACIO
123	18793838-4	VEGA CORRALES, CRISTOPHER HECT
124	19710503-8	VELASQUEZ ROA, LUIS ISRAEL
125	11819728-3	VELIZ ZAPATA, LUIS HUMBERTO
126	13531983-K	VERGARA IRIARTE, CARLOS ENRIQUE
127	19445834-7	VERGARA MENDEZ, MARIA JOSE
128	17734662-4	VICENCIO MATORANA, PIETRO ALEJANDR
129	13217228-5	VILLALOBOS ENCINA, PATRICIO DANTE
130	13867794-K	VILLANUEVA TORRES, VICTOR MANUEL
131	15034211-2	VILLEGAS ARAYA, ERICK ALEJANDRO
132	17937083-2	ZAMORANO PLAZA, JORGE ANDRES
133	19167535-5	ZAPIAIN VIGORENA, YEAN
134	13778258-8	ZARATE ROBLEDO, MARTIN ANTONIO

**ANEXO 2 – NÓMINA DE TRABAJADORES AFECTOS
LÍNEA EXPANDIDA**

Nº	CI	NOMBRE
1	8601186-7	ALCAYAGA AVALOS, EDUARDO ENRIQUE
2	11469137-2	ALFARO PENA, GIOVANNI
3	9550332-2	ARACENA CORTES, GABRIEL DEL CARM
4	10263442-K	BARRERA CARVAJAL, JAIME EDUARDO
5	12464227-2	BESA TUDELA, FELIPE ALEJANDRO
6	15812908-6	CACERES AGUILERA, YERKO REINALDO
7	15785170-5	CASTILLO CASTILLO, ANDRES ALEJANDRO
8	17341599-0	CASTRO MIRANDA, HECTOR RAUL
9	15044620-1	CASTRO TAPIA, EDUARDO ANDRES
10	12216193-5	CEBALLOS PAEZ, PEDRO GUILLERMO
11	16239827-K	CIFUENTES ARAYA, EDUARDO ANDRES
12	16837374-0	CISTERNA MUÑOZ, RODRIGO ESTEBAN
13	12819212-3	CONTRERAS PIZARRO, GREGORY ALFONSO
14	14308581-3	CORANTE LUNA, ROBERTO ANDRES
15	12802308-9	CORTES PIZARRO, LUIS SEGUNDO
16	17436223-8	CORTES SALCEDO, SANFOR ENRIQUE
17	7664098-K	ESTAY FREIRE, LUIS CARLOS
18	13983732-0	FALCON BIANCHI, JEAN CARLOS
19	12614375-3	FIGUEROA DAZA, HUGO ANDRES
20	19691596-6	FIGUEROA PADILLA, KEVIN ANDRES
21	14111971-0	FLORES AVALOS, MAGEILINE JOCELI
22	13278402-7	FRANJOLA ROMERO, ALEXIS ISRAEL
23	15020287-6	FRITZ GONZALEZ, FRANCISCO JAVIE
24	10912205-K	GARCIA ACOSTA, ERICK ESTEBAN
25	16435673-6	HERNANDEZ TABILO, RODRIGO ALEJAND
26	9837469-8	LILLO CALDERON, JUAN DAVID
27	16706454-K	OLIVARES NUNEZ, DAVID ANTONIO
28	9750589-6	PERALTA VARGAS, JUAN CARLOS
29	21138076-4	SAL Y ROSAS ESPINOZA, JAVIER ZENON
30	15975370-0	SANCHEZ SOTO, JOAN SALVADOR
31	7832753-7	SANTANDER PIZARRO, LUIS SEGUNDO
32	12172202-K	SEGOVIA RIVERA, ERNESTO DEL ROSA
33	13536696-K	TAPIA RIVERA, HERMAN ULISES
34	11509194-8	VALENZUELA LILLO, MARCELO ANTONIO
35	12216410-1	VALENZUELA SANCHEZ, HERNAN
36	12216381-4	ZULETA MALDONADO, CLAUDIO ANDRES