



FINNING CHILE S.A

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
2005 - 2009**

Sindicato N° 2

Santiago, Enero 2005

TEMARIO

PRIMERO:	REAJUSTABILIDAD DE SUELDOS BASE
SEGUNDO:	GRATIFICACION GARANTIZADA
TERCERO:	ASIGNACION DE MOVILIZACIÓN
CUARTO:	ASIGNACIÓN DE ALIMENTACIÓN
QUINTO:	AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS
SEXTO:	AGUINALDO DE NAVIDAD
SEPTIMO:	CELEBRACIONES
OCTAVO:	BONIFICACION DE FERIADO ANUAL
NOVENO:	PRESTAMO POR FERIADO ANUAL
DECIMO:	PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO
DECIMO PRIMERO:	INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO 1. Indemnización en caso de Jubilación 2. Indemnización en caso de Despido 3. Indemnización en caso de Renuncia 4. Incompatibilidad
DECIMO SEGUNDO:	PERMISOS ESPECIALES
DECIMO TERCERO:	BONIFICACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO
DECIMO CUARTO:	CUOTA MORTUORIA
DECIMO QUNTO:	CORPORACION DE BIENESTAR
DECIMO SEXTO:	VACANTES
DECIMO SEPTIMO:	AYUDA DE ESTUDIO A TRABAJADORES
DECIMO OCTAVO:	FINANCIAMIENTO ESTADIA FAMILIAR
DECIMO NOVENO:	BONO POR TERMINO DE NEGOCIACION
VIGESIMO:	BONO POR RESULTADO ANUAL
VIGESIMO PRIMERO:	PRESTAMO

VIGESIMO SEGUNDO: VIGENCIA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2005 - 2009

En Santiago, a 26 de Enero del 2005, entre Finning Chile S.A. representada por su Director de Recursos Humanos, señor Daniel Rodríguez-Vanner y el Sr. Cristian Báez Jaime Gerente de Relaciones Laborales, todos domiciliados en esta ciudad, Av. Las Rejas Norte N°113, y el Sindicato N° 2 de la empresa, representada por los miembros de su Directiva Señores Luis Castillo D., Roberto Vargas O., Juan Eduardo Díaz P. Víctor Daza S. Hilda Hernández V., Robinson Bórquez C. y Jaime Porras C., en representación de las personas que se indican en nómina anexa (n°1).

PRIMERO: REAJUSTABILIDAD DE SUELDOS BASE

Los sueldos bases vigentes a la fecha se reajustarán trimestralmente en el porcentaje de variación que haya experimentado el I.P.C. en el trimestre inmediatamente anterior, por lo tanto corresponde en los meses de enero, abril, julio y octubre.

En caso de ser el IPC negativo no se aplicará el ajuste respectivo y se considerará en el cálculo del trimestre siguiente.

Como consecuencia de lo anterior el primer reajuste corresponderá aplicarlo el día 1° de Abril del 2005, en la forma ya señalada.

SEGUNDO: GRATIFICACION 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 un Gratificación Garantizada equivalente al 25% del monto ganado por el trabajador en el respectivo ejercicio, ello con un tope equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales. La Gratificación, se pagará anticipando mensualmente un doceavo, conjuntamente 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 de un monto igual o superior a los mecanismos establecidos en dichos artículos.

TERCERO: ASIGNACION DE MOVILIZACION

La empresa, pagará mensualmente a cada trabajador una Asignación de Movilización por un monto de \$ 15.857.- Este valor, se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados por cada trabajador en el mes correspondiente, y se reajustará anualmente en el mes de Enero de cada año en el porcentaje de variación experimentado por el IPC en los doce meses anteriores, correspondiendo el primer ajuste en Enero del 2006.

CUARTO: ASIGNACION DE ALIMENTACION

La empresa pagará mensualmente a cada trabajador una Asignación de Alimentación por un monto de \$ 65.635.- 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 Abril del 2005, en el porcentaje de variación del IPC habido durante los meses de Enero y Marzo del 2005.

Finalmente, los trabajadores que se desempeñen en alguna faena en la que les sea proporcionado el servicio de alimentación, no tendrán derecho a percibir el pago de esta asignación.

QUINTO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

La empresa pagará a todo trabajador con contrato de trabajo vigente al 10 de Septiembre de cada año un Aguinaldo de Fiestas Patrias por un valor de \$ 224.445.- Este monto se reajustará el 1° de Septiembre de cada año en el porcentaje de variación experimentado por el IPC en los doce meses anteriores, correspondiendo el primer ajuste en Septiembre del año 2005. Este aguinaldo, se anticipará a más tardar el día 15 de Septiembre respectivo, y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones de dicho mes.

SEXTO: AGUINALDO DE NAVIDAD

La empresa pagará a todo trabajador con contrato de trabajo vigente al 10 de Diciembre de cada año un Aguinaldo de Navidad por un valor de \$ 323.151.-. Este monto se reajustará el 1° de Diciembre de cada año en el porcentaje de variación experimentado por el IPC en los doce meses anteriores, correspondiendo el primer ajuste en Diciembre del año 2005. Este aguinaldo, se anticipará a más tardar el día 15 de Diciembre respectivo, y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones de dicho mes.

SEPTIMO: CELEBRACIONES

7.1. Fiestas Patrias: La Empresa en el mes de Septiembre de cada año, efectuará un aporte a esta organización sindical, destinado a financiar la celebración de las Fiestas Patrias, consistente en un monto de 0,25 UF por cada trabajador con contrato de trabajo vigente e indefinido, afiliado a cada organización sindical al día 10 de Septiembre de cada año.

7.2 Fiesta de Navidad: La Empresa en el mes de Diciembre de cada año, organizará y financiará la celebración de Navidad en beneficio de los hijos de los trabajadores afectos a este convenio colectivo.

7.3 Día de la Empresa: Se concederá un día libre al año, el que se considerará trabajado para todos los efectos legales, a fin de celebrar el día de la empresa. Con motivo de esta celebración la Empresa organizará para los socios de esta Organización Sindical una fiesta en el mes de diciembre de cada año donde además la Compañía entregará premios a las personas que durante el año cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 o 50 años de servicio .

OCTAVO: BONIFICACION DE FERIADO ANUAL

La Empresa pagará a cada trabajador una Bonificación de vacaciones en las siguientes condiciones:

- a) Su monto será de \$ 326.385.- (a ser reajustado el 1° de Enero 2006) el que se reajustará anualmente en el porcentaje de variación experimentado por el IPC en cada año calendario.
- b) Se pagará en el momento en que un trabajador haga uso de vacaciones por un período igual o superior a diez (10) días hábiles continuos.
- c) Esta bonificación se liquidará conjuntamente con las remuneraciones del mes en que se haga uso de este derecho.
- d) Durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores podrán percibir un máximo de cuatro (4) bonificaciones, correspondiendo cada una de ellas a los años 2005, 2006, 2007 y 2008.
- e) Si producto de las necesidades de la operación una persona necesita tomar 2 veces vacaciones al año tendrá derecho a recibir el bono, no obstante se le computará como el correspondiente al año siguiente, sin perjuicio de lo anterior nadie puede recibir como anticipo mas de 2 bonos en el año.

NOVENO : PRESTAMO POR FERIADO ANUAL

La empresa otorgará al trabajador que lo solicite al momento de hacer uso de su feriado anual, por un mínimo de diez (10) días hábiles, un préstamo por un monto equivalente a un sueldo base mensual, con un tope de 6 UTM. Este préstamo, será reembolsado a la empresa en nueve cuotas iguales y sucesivas, a contar del mes siguiente al reintegro a sus labores, sin intereses ni reajustes, pudiendo deducir la cuota correspondiente de los haberes mensuales del trabajador.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores podrán percibir un máximo de cuatro (4) préstamos, correspondiendo cada uno de ellos a los años 2005, 2006, 2007 y 2008. Para los trabajadores que se desempeñen en Punta Arenas, éste beneficios se incrementará en un 100% respecto de su monto.

DECIMO: PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO

El trabajador tendrá derecho a un Premio por los montos que más abajo se indican, cada vez que cumpla los siguientes años de antigüedad:

AÑOS	PREMIO	TOPE
5 años 0 meses	½ Sueldo Base	30 UF
9 años 11 meses	1 Sueldo Base	60 UF
14 años 11 meses	1 ½ Sueldo Base	90 UF
19 años 10 meses	2 Sueldo Base	120 UF
24 años 10 meses	2 ½ Sueldo Base	150 UF
29 años 09 meses	3 Sueldo Base	180 UF
34 años 09 meses	3 ½ Sueldo Base	210 UF
39 años 08 meses	4 Sueldo Base	240 UF

Los referidos premios se liquidarán en cuotas iguales y sucesivas de ½ Sueldo Base o 30UF 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.

Para quienes ejerzan el cargo de Ingeniero de Ventas Equipo y Representante de Ventas de Repuestos y Servicios y que adicional a su sueldo base perciban Comisiones por venta, se les considerará su último sueldo base mensual y el promedio de dichas Comisiones pagadas en los últimos tres (3) meses.

Para quienes ejerzan el cargo de Cobrador y que adicional a su sueldo base perciban Comisiones por cobranza, se les considerará su último sueldo base mensual y el promedio de dichas Comisiones pagadas en los últimos tres (3) meses.

DECIMO PRIMERO: INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO

La Empresa pagará una indemnización por Años de Servicio de acuerdo a las siguientes normas:

11.1.- Indemnización en Caso de Jubilación: El trabajador que se acoja a jubilación, ya sea a consecuencia de su edad, invalidez o jubilación anticipada tendrá derecho a una indemnización de un monto igual a un mes del último sueldo base por cada año de servicio o fracción del mismo. En el caso de aquellos trabajadores con comisiones por venta o cobranza (Ingenieros de Ventas Equipo, Representantes de Ventas de Repuestos y Servicios y Cobradores) se les considerará para este efecto su último sueldo base más las comisiones pagadas durante los últimos tres (3) meses. En caso de haberse devengado comisiones y éstas fueran anotadas, total o parcialmente, en

una cuenta corriente contable del trabajador a su disposición, se entenderá para estos efectos que han sido pagadas y percibidas en el mes en que fueron devengadas.

La mencionada cuenta corriente, tiene por exclusiva finalidad permitir al trabajador retirar periódicamente los montos de las comisiones devengadas que estime necesarios.

La indemnización en caso de jubilación se pagará en un máximo de cuatro cuotas mensuales, reajustadas según la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), sin intereses, y el monto de cada una de ellas no podrá ser inferior al último sueldo base del trabajador.

Adicionalmente la empresa pagará las siguientes cantidades con relación a los años de servicio en la empresa del trabajador que jubila.

De 10 a 19 años	\$ 3.750.000.-
De 20 a 24 años	\$ 4.950.000.-
De 25 a 29 años	\$ 6.200.000.-
De 30 a 34 años	\$ 7.400.000.-
De 35 o mas años	\$ 8.700.000.-

Estos valores se reajustarán anualmente a partir del mes de Enero de cada año en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) en los doce meses anteriores, correspondiendo el primer ajuste en Enero del 2006.

El beneficio de la indemnización por Años de Servicio en caso de jubilación, se pierde si sesenta (60) días después de cumplir 60 años la mujer y 65 años el hombre, no presenta su expediente de jubilación y si no lo comunica por escrito a la empresa con treinta (30) días de anticipación a las fechas antes indicadas.

De acuerdo a lo establecido anteriormente, toda persona que desee acogerse al beneficio de Indemnización en Caso de Jubilación, requerirá acreditar una antigüedad mínima en la empresa de diez (10) años continuos.

11.2.- Indemnización en caso de Despido: Se pagará en caso que el contrato de trabajo termine por despido, siempre y cuando éste se haya producido por causales no imputables al trabajador según lo establecido en el Código del Trabajo. El monto de la indemnización, será de un mes de la última remuneración por cada año de servicio y fracción del mismo.

Si el trabajador tuviere remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre el promedio de lo pagado en los tres últimos meses. En caso de haberse devengado comisiones y éstas fueran anotadas, total o parcialmente, en una cuenta corriente contable del trabajador a su disposición, se entenderá para estos efectos que han sido pagadas y percibidas en el mes que fueron devengadas.

La mencionada cuenta corriente, tiene por exclusiva finalidad permitir al trabajador retirar periódicamente los montos de las comisiones devengadas que estime necesarios.

Esta indemnización se pagará de la siguiente forma: 20% al momento de suscribirse el respectivo finiquito, y el saldo en una cuota mensual, si su antigüedad es igual o inferior a dos años; en dos cuotas mensuales si su antigüedad es superior a dos años e inferior a cuatro años; y en tres cuotas mensuales si su antigüedad es superior a cuatro años.

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

11.3.-Indemnización por Renuncia Voluntaria: En caso de Retiro Voluntario, se pagará una indemnización de acuerdo a las siguientes pautas:

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

Respecto de los Ingenieros de Venta Equipo, Representante de Ventas de Repuestos y Servicios y el personal que tenga actividad de Cobrador, se les considerará para estos efectos el promedio de las comisiones o bonificaciones pagadas en los últimos tres meses. En caso de haberse devengado comisiones y éstas fueran anotadas, total o parcialmente, en una cuenta corriente contable del trabajador a su disposición, se entenderá para estos efectos que han sido pagadas y percibidas en el mes que fueron devengadas.

La mencionada cuenta corriente, tiene por exclusiva finalidad permitir al trabajador retirar periódicamente los montos de las comisiones devengadas que estime necesarios.

Para tener derecho a este beneficio, el trabajador debe tener a lo menos diez (10) años de antigüedad ininterrumpida en la empresa y presentar su renuncia por escrito con treinta (30) días de anticipación.

La indemnización, se pagará con un 20% al momento de suscribirse el respectivo finiquito y el saldo en un máximo de tres (3) cuotas mensuales y sucesivas, reajustadas por IPC, sin intereses, y con un tope anual equivalente al 5% de la cantidad de beneficiarios del beneficio. Si la cantidad de renunciadas al año superaren dicha cifra, la empresa pagará las indemnizaciones pendientes con cargo a la cuota del año siguiente debidamente indexada. Las indemnizaciones se pagarán en el orden que hayan sido presentadas en la respectiva Gerencia de Recursos Humanos. Si dos (2) o más renunciadas se presentaren en forma conjunta tendrá preferencia para los efectos de pago el trabajador más antiguo.

11.4.-Incompatibilidad:

Son incompatibles entre sí las indemnizaciones por jubilación y la correspondiente a retiro voluntario. Además, el trabajador que debiendo acogerse a

Jubilación no lo hiciere y a consecuencia de ello perdiera el derecho a Indemnización por esa causa, no podrá cobrar indemnización por retiro voluntario.

DECIMO SEGUNDO: PERMISOS ESPECIALES

12.1.- Permiso Matrimonial: El trabajador que contraiga Matrimonio tendrá derecho a cinco (5) días hábiles de permiso con goce de remuneración, el que deberá solicitarse antes de transcurridos 90 días de la fecha del respectivo matrimonio.

12.2.- Permiso de Natalidad: Con motivo del nacimiento de un hijo de un trabajador, éste tendrá derecho a dos días hábiles de permiso con goce de sueldo, el que deberá hacerse efectivo antes de transcurridas cuarenta y ocho (48) horas del nacimiento.

12.3.- Permiso por Defunción: En caso de fallecimiento del padre, madre, cónyuge o hijos del trabajador, se le concederá un permiso de tres (3) días hábiles con goce de remuneración, el que se aumentará a cinco (5) días hábiles en caso que el fallecimiento haya ocurrido en una localidad distante más de 1.000 kms. del lugar de trabajo. Este permiso, deberá solicitarse no después de 48 horas de ocurrido el fallecimiento.

12.4.- Permiso Administrativo: Los trabajadores 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. Estos días, solo se podrán solicitar entre los meses de Marzo y Noviembre de cada año entre Martes y Jueves y en ningún caso entre festivos.

DECIMO TERCERO: BONIFICACION POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DEL TRABAJO

La empresa, pagará la totalidad de la remuneración al trabajador enfermo o accidentado, cualquiera que fuera la duración de la enfermedad o accidente, en iguales condiciones como si estuviera en actividad, siempre que la enfermedad o accidente sean debidamente acreditados por medio de la respectiva Licencia Médica o Certificado Médico. Este último, sujeto a previa calificación y aceptación de la empresa. A los valores pagados por la empresa por este concepto, deberá imputarse el Subsidio que le corresponda percibir al trabajador.

En caso que la empresa no haya percibido el reembolso de subsidio por parte de la Isapre, Fonasa o Mutual de Accidentes del Trabajo, según corresponda, y habiendo transcurrido más de sesenta (60) días de la fecha de término de la Licencia Médica, la empresa queda facultada para descontar de cualquier suma de dinero que deba pagar el trabajador, los montos pagados a éste y no reembolsados.

DECIMO CUARTO: CUOTA MORTUORIA

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa pagará a quien corresponda 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 \$ 3.000.000.- 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 enero del año 2006.
- b) En el caso que a la fecha de fallecimiento el causante hubiere tenido el derecho a los requisitos para la indemnización por jubilación establecida en la cláusula respectiva, el monto de la cuota será igual a dicha indemnización. Este beneficio es incompatible con lo estipulado en la letra anterior.
- c) En caso de que el trabajador fallezca a causa de un accidente del trabajo, se le pagará a quien corresponda, en forma adicional a lo que corresponda según la aplicación de alguna de las letras anteriores, una suma de \$ 4.680.000, 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:
 - 1) A la persona que hubiere designado el trabajador mediante Declaración Notarial.
 - 2) A los herederos legítimos designados en la Posesión Efectiva debidamente escrita.

DECIMO QUINTO: CORPORACION DE BIENESTAR

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

DECIMO SEXTO: VACANTES

La empresa promoverá, preferentemente y en la medida que sea posible, que las vacantes que se produzcan sean ocupadas por el personal en actual servicio.

DECIMO SEPTIMO: AYUDA DE ESTUDIOS A TRABAJADORES

La Empresa, si así lo estima, podrá pagar el valor de un Curso de Ingles a condición que el trabajador apruebe el curso y previa presentación del respectivo certificado que acredite al hecho. Todo trabajador que haga uso de esta franquicia deberá inscribirse previamente en la Gerencia de Recursos Humanos.

Además, la empresa pagará el valor de la matrícula de Estudios Técnicos relacionados con las funciones del trabajador o actividades de la empresa, calificación que corresponderá privativamente a ésta, y siempre y cuando el trabajador acredite haber aprobado el curso respectivo.

DECIMO OCTAVO: 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.

Esta ayuda consistirá en el pago del servicio de hospedaje para un máximo de 2 personas.

DECIMO NOVENO: BONO POR TERMINO DE NEGOCIACION

La empresa pagará a cada trabajador asociado al sindicato N°2, que a la fecha sea parte del presente convenio colectivo, y conjuntamente con las remuneraciones del mes de Enero del año 2005 un Bono de Término de Negociación por la suma bruta de \$100.000. Este bono será pagado por una sola y única vez.

VIGÉSIMO : BONO POR RESULTADO ANUAL

La empresa pagará a cada trabajador asociado al sindicato N°1, que a la fecha sea parte del presente convenio colectivo, y conjuntamente con las remuneraciones del mes de Enero del año 2005 un Bono por Resultado del año 2004, equivalente a la suma bruta de \$1.100.000.- Este bono será pagado por una sola y única vez .

VIGÉSIMO PRIMERO: PRESTAMO

La empresa entregará por única vez y en calidad de préstamo a todos los trabajadores afectos a este convenio colectivo la suma de \$750.000.- (setecientos cincuenta mil pesos) los que serán descontados en 47 meses a partir del mes de febrero del 2005, sin intereses. Este préstamo se pagará conjuntamente con los valores de los puntos 18 y 19 de este convenio.

VIGÉSIMO SEGUNDO: VIGENCIA

El presente convenio colectivo tiene una vigencia de cuatro (4) años, a contar de las 00:00 hrs. del día 26 de Enero del 2005 y hasta las 24:00 hrs. del día 25 de Enero del 2009.

POR SINDICATO N°2 :

LUIS CASTILLO D.

ROBERTO VARGAS O.

JUAN E. DIAZ P.

VICTOR DAZA S.

HILDA HERNÁNDEZ V.

ROBINSON BÓRQUEZ C.

JAIME PORRAS C.

POR FINNING CHILE S.A.:

DANIEL RODRÍGUEZ-VANNER

CRISTIAN BAEZ JAIME