

**CONTRATO COLECTIVO**  
**2025 - 2028**

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

**24 de enero de 2026**

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a single name.

## ÍNDICE

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

|                      |   |                                                                                                         |
|----------------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| VIGÉSIMO PRIMERA     | : | PRÉSTAMO POR EMERGENCIA                                                                                 |
| VIGÉSIMO SEGUNDA     | : | CORPORACIÓN DE BIENESTAR                                                                                |
| VIGÉSIMO TERCERA     | : | FINANCIAMIENTO ESTADÍA FAMILIAR                                                                         |
| VIGÉSIMO CUARTA      | : | VACANTES                                                                                                |
| VIGÉSIMO QUINTA      | : | SUELDO BASE MÍNIMO MENSUAL                                                                              |
| VIGÉSIMO SEXTA       | : | RENOVACIÓN Y AUTORIZACIÓN DE JORNADA ESPECIAL O EXCEPCIONAL                                             |
| VIGÉSIMO SÉPTIMA     | : | BONO POR CAMBIO DE JORNADA DE TRABAJO                                                                   |
| VIGÉSIMO OCTAVA      | : | BONO OPERADOR EQUIPOS MINEROS                                                                           |
| VIGÉSIMO NOVENA      | : | BONO DE EMERGENCIA CLIMÁTICA                                                                            |
| TRIGÉSIMO            | : | TRABAJO EN FESTIVOS ESPECIALES                                                                          |
| TRIGÉSIMO PRIMERA    | : | ASIGNACIÓN TURNO NOCHE                                                                                  |
| TRIGÉSIMO SEGUNDA    | : | PREMIO CERTIFICACIÓN EN EQUIPOS CATERPILLAR                                                             |
| TRIGÉSIMO TERCERA    | : | PROGRAMA PARTICIPACIÓN ACCIONES FINNING INTERNATIONAL                                                   |
| TRIGÉSIMO CUARTA     | : | PRÉSTAMO FLEXIBLE                                                                                       |
| TRIGÉSIMO QUINTA     | : | BONO TRASLADO FAENA                                                                                     |
| TRIGÉSIMO SEXTA      | : | BONO ACLIMATACIÓN                                                                                       |
| TRIGÉSIMO SÉPTIMA    | : | BONO POR RESULTADOS                                                                                     |
| TRIGÉSIMO OCTAVA     | : | BONO DE PRÁCTICAS PRODUCTIVAS                                                                           |
| TRIGÉSIMO NOVENA     | : | BONO RIESGOS OPERACIONES MINERAS SUBTERRANEAS                                                           |
| CUADRAGÉSIMO         | : | BONO DE PRODUCTIVIDAD POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO                |
| CUADRAGÉSIMO PRIMERA | : | <u>BONO ESPECIAL DE PERMANENCIA POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO.</u> |

|                      |   |                                                                                                                     |
|----------------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CUADRAGÉSIMO SEGUNDA | : | <u>BONO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO</u>             |
| CUADRAGÉSIMO TERCERA | : | <u>BONO TRAYECTORIA SINDICAL POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO</u>                 |
| CUADRAGÉSIMO CUARTA  | : | <u>BONO APLICACIÓN EXCEPCIONAL DE BENEFICIOS POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO</u> |
| CUADRAGÉSIMO QUINTA  | : | <u>PRÉSTAMO POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO</u>                                  |
| CUADRAGÉSIMO SEXTA   | : | <u>TRABAJADORES(AS) AFECTOS Y PAGO BENEFICIOS</u>                                                                   |
| CUADRAGÉSIMO SÉPTIMA | : | <u>ACUERDO PARA APLICACIÓN DE LAS ESTIPULACIONES DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO</u>                                |
| CUADRAGÉSIMO OCTAVA  | : | <u>INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS</u>                                                                               |
| CUADRAGÉSIMO NOVENA  | : | <u>PAGO SINDICATOS</u>                                                                                              |
| QUINCUAGÉSIMA        | : | <u>VIGENCIA</u>                                                                                                     |



## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

### 2025 - 2028

En Antofagasta, a 24 de enero de 2026, entre Finning Chile S.A., RUT N°91.489.000-4, representada para estos efectos por don José Patricio Maraboli Carrasco, cédula nacional de identidad N°15.611.789-7, en su calidad de Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y don Adolfo Zumarán Naranjo, cédula nacional de identidad N°11.378.426-1, en su calidad de Gerente Relaciones Laborales, en su calidad de Especialista de Relaciones Laborales, todos domiciliados en Av. Pedro Aguirre Cerda N°7798, Antofagasta, por una parte y, por la otra, el Sindicato Nacional N°2 de la Empresa Finning Chile S.A., Registro Sindical Único N°2011338, correo electrónico [sindicatodosfinning@gmail.com](mailto:sindicatodosfinning@gmail.com), representada para estos efectos por su Directorio integrado por los señores don Germán Barahona Calazana, cédula nacional de identidad N° 11.930.532-2, en su calidad de Presidente, don Hugo Escobar Burett, cédula nacional de identidad N° 12.833.523-4 en su calidad de Tesorero, doña Alejandra Espinosa Cortés, cédula nacional de identidad N° 10.988.637-8, en su calidad de Secretaria, don Lucio Chamaca Castro, cédula nacional de identidad N° 15.001.757-2, en su calidad de Director, don Víctor Daza Mancilla, cédula nacional de identidad N° 11.818.953-1, en su calidad de Director y todos domiciliados en Av. Pedro Aguirre Cerda N°7798, Antofagasta, quienes en representación de los Trabajadores(as) que se indican en el Anexo N°1 y Anexo N°2 convienen en suscribir el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, en adelante e indistintamente "el Contrato Colectivo".

#### PRIMERA: INCREMENTO DE SUELDOS BASE

Para todos los Trabajadores(as) que hubieren suscrito el presente Contrato Colectivo, e individualizados exclusivamente en el Anexo N°1 de este documento, la empresa incrementará los sueldos base mensual en un monto de \$105.000.- brutos.

Este incremento se realizará por una sola vez en el mes en que se firme el nuevo Contrato Colectivo, siempre que la fecha de firma se realice durante la primera quincena del mes.

#### SEGUNDA: REAJUSTABILIDAD DE SUELDO BASE

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

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

Como consecuencia de lo anterior el primer reajuste corresponderá aplicarlo el día 1 de abril de 2026, en la forma ya señalada.

VIE Instituto Nacional de Estadísticas - Chile

Calculadora IPC

Calculadora IPC es una aplicación web que permite calcular el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de Chile, en base a los datos de precios de los bienes y servicios que componen el canasta básica de consumo de las familias urbanas de Chile.

Indice (porcentaje)  en el cual se acumula (porcentaje) para el período

Inicio

Fin

Valor en Pesos

Nota: El resultado de esta aplicación es una estimación y no debe ser utilizado como base para decisiones financieras o legales.

#### TERCERA: GRATIFICACIÓN-GARANTIZADA



De conformidad a la facultad que se entrega a las partes en el Artículo 46 del Código de Trabajo, se acuerda que anualmente se pagará a cada Trabajador(a) una gratificación bruta garantizada equivalente al 25% de lo devengado por el Trabajador(a) 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(as) en las utilidades de las empresas en que se desempeñan, que se establezca por la ley, por orden de la autoridad legalmente constituida o modificaciones administrativas futuras, que impliquen un monto mayor por concepto de gratificación legalmente garantizada, la Empresa pagará dichas diferencias, en los montos y formas que se exigen por ley.

#### **CUARTA: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN Y TELETRABAJO**

La empresa pagará mensualmente a cada Trabajador(a) con contrato de trabajo de duración indefinida una Asignación de Movilización por un monto de \$61.778.- Este valor se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes correspondiente. Aquellos Trabajadores(as) que tengan asignado un vehículo en forma permanente no tendrán derecho a esta asignación.

Respecto de aquellos Trabajadores(as) 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 \$46.778.- para cubrir los gastos de movilización del Trabajador(a) y una Asignación de Teletrabajo ascendente a la suma de \$15.000.- para compensar todos los gastos en que pudiera incurrir el Trabajador(a) 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(as) 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 la que el Trabajador(a) asignado por la Empresa a la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo acepte y firme el anexo de acuerdo sobre esta modalidad de trabajo.

El monto señalado en el primer párrafo se reajustará trimestralmente en el porcentaje de variación del IPC habido en los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de reajuste. El primer reajuste se aplicará el 1 de abril de 2026, de acuerdo con el porcentaje de variación del IPC habido en el trimestre inmediatamente anterior. Ahora bien, en aquellos casos que pacte la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, el monto reajustado que se deba distribuir entre ambas asignaciones (movilización y trabajo a distancia o teletrabajo) siempre considerará el valor de la Asignación de Teletrabajo fijo en \$15.000.-

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

#### **QUINTA: VIÁTICO PASAJES**

A large, stylized handwritten signature is located in the bottom right corner of the page. Below it, there are handwritten initials that appear to be 'P.L.'.

Los Trabajadores(as) que laboren en forma permanente en contratos y bodegas mineras, bajo el régimen de jornadas excepcionales de trabajo y descanso, recibirán un viático para pasajes por un monto mensual de hasta \$80.000.- líquidos mensuales, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Formar parte de la dotación contractual permanente de la operación o bodega minera, desempeñando las labores en jornada excepcional 7x7 (día o día/noche) o en jornada excepcional 4x3, es decir, directos e indirectos hasta nivel 4.
2. Residir fuera de la ciudad en donde esté ubicado el contrato minero, del que formen parte de su dotación permanente.
3. Registrar un 100% de asistencia en el mes respectivo (on-off).
4. El viático pasajes no es acumulable de un mes para otro.
5. No percibir ningún beneficio ni concepto por compra o reembolso de gastos de pasajes por parte de la Empresa.
6. El pago se realizará previa rendición del gasto en pasajes a través de la plataforma corporativa creada para ello, actualmente CONCUR.
7. Para el caso de Trabajadores(as) nuevos, el viático pasajes solo aplica cuando concreten su ingreso efectivo al contrato, por lo tanto, no aplica para los periodos de inducción y/o capacitación.

Todo lo relativo al otorgamiento del viático pasajes, incluyendo los requisitos, roles y responsabilidades, definiciones y modalidad de pago, se encontrarán contenidos en un Procedimiento que se elaborará para estos efectos, el que será debidamente comunicado a los Trabajadores(as).

El beneficio de Viático Pasajes comenzará a otorgarse desde el mes en que se firme el nuevo Contrato Colectivo, cuyo monto no estará afecto a reajustes, y bajo las condiciones existentes en el Procedimiento correspondiente.

#### **SEXTA: ASIGNACIÓN DE ALIMENTACIÓN**

La empresa pagará mensualmente a cada Trabajador(a) con contrato de trabajo de duración indefinida una Asignación de Alimentación por un monto de \$153.715.-

Este valor se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados por cada Trabajador(a) en el mes correspondiente, y se reajustará en las mismas oportunidades y porcentajes que el sueldo base, de conformidad a lo establecido en la cláusula segunda de este Contrato. El primer reajuste se aplicará el 1 de abril de 2026, de acuerdo con el porcentaje de variación del IPC habido 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 período siguiente.

Los Trabajadores(as) 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(a), no tendrán derecho a percibir el pago de esta asignación.

#### **SÉPTIMA: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS**



La empresa pagará a todo Trabajador(a) un Aguinaldo de Fiestas Patrias por un valor de \$500.000.- brutos, en los términos descritos en la presente cláusula, a partir de septiembre de 2026.

Este aguinaldo se pagará a más tardar el día 15 de septiembre de cada año y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones de dicho mes.

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(a) en Finning, que su contrato de trabajo se encuentre vigente y que dicho contrato tenga duración indefinida.

Teniendo presente que esta bonificación es pagadera una vez al año, tal como ha sido aplicado con anterioridad este beneficio, y por la naturaleza jurídica del mismo, los Trabajadores(as) y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los Trabajadores(as) 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.

En el mes de septiembre de cada año se reajustará este beneficio 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 los 12 meses inmediatamente anteriores. El primer reajuste se aplicará en el mes de septiembre de 2027.

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

#### **OCTAVA: AGUINALDO DE NAVIDAD**

La empresa pagará a todo Trabajador(a) un Aguinaldo de Navidad por un valor de \$700.000.- brutos, en los términos descritos en la presente cláusula, a partir de diciembre de 2026.

Este aguinaldo se pagará a más tardar el día 15 de diciembre de cada año y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones de dicho mes.

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

Teniendo presente que esta bonificación es pagadera una vez al año, tal como ha sido aplicado con anterioridad este beneficio, y por la naturaleza jurídica del mismo, los Trabajadores(as) y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los Trabajadores(as) 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.

En el mes de diciembre de cada año se reajustará este beneficio 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 los 12 meses inmediatamente anteriores. El primer reajuste se aplicará en el mes de diciembre de 2027.

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

#### **NOVENA: BONIFICACIÓN DE FERIADO ANUAL**



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

- a) Su monto será de \$660.000.- brutos y se pagará en el mes en que un Trabajador(a) haga uso de vacaciones por un período igual o superior a diez (10) días hábiles continuos.
- b) Esta bonificación se liquidará conjuntamente con las remuneraciones del mes en que se haga uso de este derecho y su monto no estará afecto a reajustes.
- c) Durante la vigencia del presente contrato colectivo los Trabajadores(as) podrán percibir un máximo de tres (3) bonificaciones, una por año, correspondiendo cada una de ellas a los años 2026, 2027 y 2028, respectivamente.
- d) Si producto de las necesidades de la operación un Trabajador(a) 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(a) 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 2026 y 2027.

Los Trabajadores(as) 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 periodos de vacaciones en un año calendario deben tener una diferencia de a lo menos 6 meses entre la fecha de término del primer período y la fecha de inicio del segundo período de vacaciones.
- 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 2026, 2027 y 2028, siempre que cumplan con los demás requisitos aquí establecidos.
- iv. El segundo bono anual de vacaciones, que se otorga bajo las condiciones señaladas en la letra a) anterior, no es acumulable durante el período de vigencia del presente contrato colectivo.

Teniendo presente que esta bonificación es pagadera una o dos veces al año, según corresponda, y tal como ha sido aplicado con anterioridad este beneficio, los Trabajadores(as) y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los Trabajadores(as) 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.

En el mes de enero de cada año se reajustará este beneficio 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 los 12 meses inmediatamente anteriores. El primer reajuste se aplicará en el mes de enero de 2027.

**DÉCIMA: PRÉSTAMO POR FERIADO ANUAL**



La empresa otorgará al Trabajador(a) 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 \$460.000.-, no afecto a reajustes. Para los Trabajadores(as) que se desempeñen en Punta Arenas, el monto de este beneficio se incrementará en 100%.

Los Trabajadores(as) 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(a) 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(a) 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(as) para descontar dicho saldo insoluto de toda remuneración, indemnización o pago que la empresa deba efectuar al Trabajador(a) al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de término de la misma.

Durante la vigencia del presente contrato colectivo, los Trabajadores(as) podrán percibir a contar del mes en que se firme el nuevo Contrato Colectivo un máximo de tres (3) préstamos, uno por año, correspondiendo cada uno de ellos a los años 2026, 2027 y 2028, respectivamente, en la medida de que cumplan con el proceso y requisitos para su otorgamiento.

#### **DÉCIMO PRIMERA: COMPENSACIÓN DE FERIADO PROGRESIVO**

Finning Chile S.A., en el mes de abril de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, es decir en el mes de abril de los años 2026, 2027 y 2028, realizará un proceso de compensación de vacaciones a los Trabajadores(as) considerando aquellos días de vacaciones devengadas que pueden ser objeto de pago por parte de Empleador, esto son, los días progresivos.

De acuerdo con lo que indica la ley laboral, siendo de cargo del Trabajador(a) los impuestos y las cotizaciones previsionales que correspondan por este pago.

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

#### **DÉCIMO SEGUNDA: PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO**

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

**AÑO**

**PREMIO**

**TOPE**



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

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

Los referidos premios se liquidarán en cuotas mensuales iguales y sucesivas de ½ Sueldo Base Mensual o 35 UF 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(as) que se desempeñan en los cargos de Ingeniero de Ventas de Equipos, Representante de Ventas de Repuestos y Servicios y, en general todo el personal que adicional a su sueldo base perciban comisiones, se les considerará para el efecto exclusivo de calcular el premio que les corresponda bajo esta cláusula, su último sueldo base mensual más el promedio de las comisiones percibidas en los últimos tres (3) meses anteriores al mes en que alcanzaren la antigüedad antes indicada. En todo caso, el premio que les correspondiere se encontrará sujeto a los mismos topes y forma de pago señalados en los párrafos anteriores.

Teniendo presente que este premio es de carácter esporádico, y tal como ha sido aplicado con anterioridad este beneficio, los Trabajadores(as) y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los Trabajadores(as) 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(as) con ocasión del término de sus contratos de trabajo.

#### **DÉCIMO TERCERA: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO**

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

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

Igual beneficio se otorgará a aquellos Trabajadores(as) 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(as) 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(a) que se acoge a pensión, las que no estarán afectas a reajustes.

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

Para acogerse a este beneficio de Indemnización en Caso de Pensión, el Trabajador(a) 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(a), 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(a).

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

En el caso de aquellos Trabajadores(as) 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(a) 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(a).

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

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

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

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

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

**13.4.- Cupos por Renuncia Voluntaria:** Los Trabajadores(as) afectos al presente contrato colectivo con 10 o más y hasta 19 años de antigüedad que renuncien a la Empresa, tendrán derecho a una indemnización por años de servicio que se pagará a dicho Trabajador(a) dentro del límite de cálculo establecido en los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo, esto es, con un límite máximo de 330 días de remuneración y sin el tope de las 90 UF, en el evento que cumplan los requisitos y calidades que se pasan a referir.

En cada año de vigencia del presente contrato, a contar del mes de enero de 2026, sólo podrán acogerse a este beneficio un máximo anual de cinco (5) Trabajadores(as) afectos al presente contrato colectivo, previa postulación que será evaluada y determinada por medio de la revisión de todos los antecedentes existentes, gestión que realizará la directiva sindical en conjunto con la empresa. Estos cinco cupos (5) sólo podrán utilizarse en cada año de vigencia de este instrumento, por lo que si no se invocan en el año respectivo, caducan y no podrán acumularse de un año a otro.

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

Además, las partes acuerdan que habrá dos (2) cupos adicionales a los cinco mencionados anteriormente, destinado exclusivamente a los Trabajadores(as) que tengan un mínimo de 20 años de antigüedad. Para todos los efectos, este cupo adicional se regirá por los términos de la presente cláusula, salvo en lo indicado en la parte final del primer párrafo: no le será aplicable el tope de los 330 días de remuneración ni el de las 90 UF, por lo que la indemnización se calculará y pagará sin consideración de ambos topes. Estos dos cupos (2) sólo podrá utilizarse en cada año de vigencia de este instrumento, por lo que si no se invoca en el año respectivo, caduca y no podrá acumularse de un año a otro.



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

#### **DÉCIMO CUARTA: CELEBRACIONES**

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

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

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

**14.4 Día del Trabajador:** La empresa otorgará por única vez, en el mes de abril de cada año de vigencia del Contrato Colectivo, un aporte al sindicato ascendente a la suma única de \$7.000.000.-, la que no estará afectada a reajustes. Lo anterior, con el solo propósito de apoyar la conmemoración del Día del Trabajador que organice y realice la propia organización sindical.

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

#### **DÉCIMO QUINTA: PERMISOS ESPECIALES**

**15.1.- Permiso Matrimonial:** El Trabajador(a) 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(a) 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(as) afectos de jornadas excepcionales 7x7 o 7x7 y 8x6, los que serán imputables a los que señale la ley en el futuro si la cantidad de días de permiso se incrementan.

**15.2.- Permiso de Natalidad:** Con motivo del nacimiento de un hijo del Trabajador(a), 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(as) 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(a) deberá acreditar esta circunstancia con el respectivo certificado emitido por el Registro Civil, dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del hijo.

**15.3.- Permiso por Defunción:** En el caso del fallecimiento de un hijo, el Trabajador(a) 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(a), 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(as) 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(as) que se desempeñen en una jornada excepcional 7x7 o 7x7 y 8x6, los que serán imputables a los que señale la ley en el futuro si la cantidad de días de permiso se incrementan.

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

Adicionalmente, en caso de acreditarse el fallecimiento del o la cónyuge, conviviente civil, hijo(a), padre o madre del Trabajador(a), la empresa pagará al Trabajador(a) afecto un bono ascendente a la suma de \$400.000.- brutos, monto que no estará afecto a reajustes, dentro de los 15 días siguientes a la presentación del certificado emitido por el Registro Civil.

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

**15.4.- Permiso Administrativo** Los Trabajadores(as) que se desempeñan en jornada ordinaria (5x2) tendrán derecho hasta tres (3) 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(as) que se desempeñan en jornada ordinaria (5x2), ni antes o después de un día festivo y/o vacaciones.

Para los Trabajadores(as) que se desempeñan en jornadas excepcionales de trabajo se consideran dos (2) días de este permiso, 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.

**15.5.- Permiso cumpleaños:** Respecto de aquellos Trabajadores(as) que laboran en jornada ordinaria, se otorgará medio día de permiso con goce de remuneración, cuando el día de su cumpleaños coincida con un día laboral de acuerdo con su jornada de trabajo. Este permiso no será acumulable de un año calendario a otro ni podrá ser compensado económicamente. Adicionalmente, el medio día que coincide con su cumpleaños y que debe ser laborado, lo podrán trabajar en modalidad de teletrabajo.

#### **DÉCIMO SEXTA: SERVICIO DE SALA CUNA Y PERMISO DE ALIMENTACIÓN**

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

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

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

#### **DÉCIMO SÉPTIMA: BONIFICACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DEL TRABAJO**

La Empresa anticipará la remuneración que le corresponda al Trabajador(a) enfermo o accidentado, siempre y cuando haga uso efectivo de reposo, en iguales condiciones como si estuviera en actividad. La enfermedad o accidente se debe acreditar por medio de las respectivas Licencias Médicas siempre que éstas sean autorizadas para efectos del pago del subsidio por parte de la entidad de salud respectiva.

Lo indicado en el primer párrafo solo será aplicable por un período máximo de hasta 90 días, continuos o discontinuos, por cada año calendario de vigencia del presente instrumento colectivo. Del mismo modo, a este beneficio sólo podrán acceder los Trabajadores(as) que registren una antigüedad igual o superior a un año (1) en la Empresa.

A los valores anticipados por la Empresa por concepto de Anticipos de Subsidio Médico deberá imputarse el subsidio que le corresponda percibir al Trabajador(a) desde su entidad de salud.

#### **Reglas generales de aplicación:**

- a) **Rechazo de 2 licencias médicas:** Cuando dos licencias médicas, consecutivas o no -en un mismo año calendario-, presentadas por el Trabajador(a) sean rechazadas por la respectiva entidad de salud, la Empresa dejará de entregar los anticipos señalados en la presente cláusula. Lo anterior, sin perjuicio del derecho del Trabajador(a) de recurrir contra la resolución de dicho rechazo ante la COMPIN, y en segunda instancia, ante la Superintendencia de Seguridad Social. Por tanto, es acuerdo de las partes entender que el presente beneficio dejará de otorgarse al momento en que la respectiva entidad de salud rechace una segunda licencia médica en un mismo año calendario, con independencia del derecho de apelar ante las entidades ya señaladas. Asimismo, será responsabilidad del Trabajador(a) recurrir ante las instancias correspondientes, por rechazos o reducciones de licencias médicas.

gestiones de las que deberá dar cuenta a la Empresa. Para reestablecer este beneficio el Trabajador(a) deberá cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

1. Acreditar que no existe ningún tipo de deuda con la Empresa por el concepto de licencias que provocaron la suspensión de este beneficio, o en su defecto, convenir un acuerdo de pago por las mismas;
  2. Que la nueva licencia no tenga relación con aquellas que provocaron la suspensión de este beneficio.
- b) **Licencia médica rechazada o reducida:** En estos casos los Trabajadores(as) autorizan expresamente a la Empresa 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.
- c) **Instituciones de salud que no cuentan con convenio de pago directo a la Empresa:** Los Trabajadores(as) se obligan a restituir a la Empresa el monto de los pagos recibidos en forma directa por parte de la institución de salud respectiva, en un plazo no superior a 30 días de haber recibido dichos pagos. El incumplimiento suspenderá de inmediato la posibilidad de volver a usar el beneficio establecido en esta cláusula hasta que el Trabajador(a) no reembolse el total de los montos adeudados o convenga un acuerdo de descuento, asimismo faculta a la Empresa para adoptar las medidas disciplinarias que procedan.
- Si al cabo de 60 días de terminado el reposo de la respectiva licencia médica el Trabajador(a) no ha restituido a la Empresa los montos percibidos por concepto de anticipo, se compensará el mismo en la liquidación de remuneraciones de dicho mes, por medio de un descuento por devolución de licencia médica. Para estos efectos los Trabajadores(as) autorizan expresamente a la empresa para descontar de sus remuneraciones mensuales, los montos anticipados a éstos y no reembolsados a la empresa.
- d) **No se recibe el reembolso de las Instituciones de salud que cuentan con convenio de pago directo a la Empresa:** Habiendo transcurrido más de sesenta (60) días de la fecha de término de la licencia médica respectiva, los Trabajadores(as) autorizan expresamente a la Empresa para descontar de sus remuneraciones mensuales, los montos anticipados a éstos y no reembolsados a la Empresa.
- e) **Autorización expresa de descuento:** Para efectos de aplicar la presente cláusula los Trabajadores(as) 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(a) durante la vigencia de la relación laboral y/o al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de término de la misma.
- f) **Administración del beneficio:** La Empresa, a través de Recursos Humanos, realizará la administración de estos temas y será responsable de entregar la debida orientación al Trabajador(a) afectado.
- g) **Casos excepcionales:** La Empresa podrá no aplicar el límite de 90 días en caso de licencias médicas maternas (pre y postnatal, incluido postnatal parental), enfermedades oncológicas o terminales, intervenciones quirúrgicas mayores, accidentes graves, o enfermedades profesionales y accidentes del trabajo debidamente acreditados como tales por la Mutual de Seguridad, en cuyos casos el beneficio indicado en el primer párrafo se extenderá por la duración de las respectivas licencias médicas, siempre que estas sean debidamente aprobadas por la entidad pagadora.

- h) **Visitas domiciliarias:** Las partes, han acordado que el Empleador podrá realizar visitas domiciliarias al Trabajador(a) enfermo, para verificar que haga uso efectivo del reposo, pudiendo delegar estas visitas en un tercero con el debido resguardo de la confidencialidad y privacidad del Trabajador(a). Para estos efectos, el Trabajador(a) autoriza expresamente a Finning Chile S.A. a compartir con quien realice la visita la información necesaria para dicha verificación, incluyendo datos de identificación (nombre, Rut, domicilio y teléfono) y duración de la licencia, excluyéndose expresamente el diagnóstico médico u otros datos sensibles. En caso de certificarse que el Trabajador(a) no está haciendo uso efectivo del reposo, se suspenderá de inmediato el presente beneficio.
- i) En aquellos casos que la Institución de Salud reintegre a la Empresa un monto superior al anticipo que se ha pagado al Trabajador(a) por parte de la Compañía, este monto se imputará a cualquier tipo de deuda que mantenga el Trabajador(a) con la Empresa, y solo el saldo restante será transferido al Trabajador(a).
- j) Ante licencias médicas presentadas en fecha posterior al vencimiento del límite de los 90 días y que sean emitidas por entidades de salud con las cuales existe convenio de pago directo a la Empresa, Finning solo seguirá pagando los Anticipos de Subsidio Licencia Médica cuando las licencias médicas sean debidamente aprobadas para pago y se mantenga vigente el convenio de pago con la Empresa. En estos casos se suspende el pago del concepto de Diferencia Subsidio Licencia Médica.

Los descuentos señalados en la presente cláusula se realizarán con pleno respeto a los términos y límites del Artículo 58 del Código del Trabajo, esto es, solo con el acuerdo del Empleador y Trabajador(a), y los que no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del Trabajador(a).

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(as) de nacionalidad extranjera que realicen sus cotizaciones previsionales en sus países de origen.

#### **DÉCIMO OCTAVA: CUOTA MORTUORIA**

En caso de fallecimiento de un Trabajador(a), 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 \$10.000.000.-.
- b) En el caso que a la fecha de fallecimiento el Trabajador(a) hubiere cumplido con los requisitos para tener derecho a la indemnización por pensión establecida en la cláusula 13.1, 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(a) 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 \$12.000.000.-, a título de compensación del daño moral.
- 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(a) 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 (5 UTA). Será responsabilidad de cada Trabajador(a) mantener actualizada esta Declaración Notarial, pues la empresa sólo efectuará el pago respectivo a quien el Trabajador(a) hubiere designado en la misma.

- ii. A falta de la Declaración Notarial referida en el numeral i. anterior, o cuando el monto que correspondiese pagar supere el tope señalado en el Artículo 60 del Código del Trabajo (5 UTA), la empresa efectuará el pago a los herederos legales del Trabajador(a), en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido. En este segundo caso, todos los herederos deberán concurrir conjuntamente a recibir el pago respectivo y firmar el recibo correspondiente, pues no se realizarán pagos parciales o por separado a los mismos.

#### **DÉCIMO NOVENA: BONO DE ESCOLARIDAD**

La empresa pagará al Trabajador(a) con contrato de trabajo de duración indefinida y que tenga hijos en edad preescolar, educación básica, educación media, educación técnico superior y/o educación universitaria, que tengan entre 3 y 24 años de edad, inscritos o cursando estudios debidamente acreditados por un organismo reconocido por el Estado, un Bono de Escolaridad por cada uno de sus hijos que cumpla los requisitos señalados en esta cláusula, de acuerdo con los siguientes niveles:

- A) Nivel preescolar: \$100.000.- brutos
- B) Nivel educación básica: \$200.000.- brutos
- C) Nivel educación media: \$220.000.- brutos
- D) Nivel educación técnico superior: \$300.000.- brutos (considera las Escuelas Matrices de las FFAA)
- E) Nivel educación universitaria: \$350.000.- brutos

Para Trabajadores(as) que tengan un solo hijo(a) con derecho al presente beneficio, y que éste se encuentre cursando el nivel preescolar, se garantiza el pago de \$200.000.- brutos.

Estos bonos, que no estarán sujetos a reajuste, se pagarán en enero de cada año, los años 2026, 2027 y 2028.

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

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

#### **VIGÉSIMA: AYUDA DE ESTUDIOS A TRABAJADORES(AS)**

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

- 1) **Carreras de Pregrado:** La empresa podrá aportar en el financiamiento de una carrera de pregrado, siempre y cuando se relacionen con las necesidades de la empresa y/o que demande el cargo actual del Trabajador(a). Las carreras de pregrado se deben realizar en Universidades, Institutos Profesionales o



Centros de Formación Técnica reconocidos por el Ministerio de Educación y que el período académico de la malla curricular sea superior a un año.

- 2) **Curso de Inglés:** La compañía podrá otorgar curso de Inglés cuando el dominio de este idioma sea necesario para el buen desempeño de las funciones del Trabajador(a).
- 3) **Curso de Inglés Técnico E-Learning:** Durante la vigencia del presente contrato colectivo se administrará un total de 200 cupos anuales para Curso de Inglés Técnico en la modalidad E-Learning, los que estarán destinados a los Trabajadores(as) de Finning Chile que cumplan la función de mecánico, técnico o supervisor de operaciones y los Trabajadores(as) que se desempeñen en las áreas de bodegas.

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

#### **VIGÉSIMO PRIMERA: PRÉSTAMO POR EMERGENCIA**

La empresa otorgará al Trabajador(a) un préstamo de emergencia con la finalidad de asistirlo frente a situaciones de carácter catastrófico, que afecten su lugar de residencia, como por ejemplo, sismo, incendio, inundación; o de su salud o de alguno de los integrantes de su grupo familiar directo, esto es, cónyuge e hijos, como por ejemplo, tratamientos médicos de alta complejidad que superen las coberturas que le brindan su entidad de salud y seguro complementario. 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 el área de Recursos Humanos.

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

#### **VIGÉSIMO SEGUNDA: CORPORACIÓN DE BIENESTAR**

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

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



Asimismo, los Trabajadores(as) 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(a) al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de término de la misma, con el objeto de realizar el pago correspondiente a la Corporación de Bienestar.

#### **VIGÉSIMO TERCERA: FINANCIAMIENTO ESTADÍA FAMILIAR**

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

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

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

#### **VIGÉSIMO CUARTA: 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 QUINTA: SUELDO BASE MÍNIMO MENSUAL**

La empresa conviene en fijar como sueldo base mínimo mensual la suma bruta de \$592.900.- el que se hará efectivo a partir del 1 de enero de 2026 y no estará afecto a reajustes.

Con todo, si el Ingreso Mínimo Mensual es objeto de algún reajuste legal, la Empresa adicionará un 10% a dicho monto.

#### **VIGÉSIMO SEXTA: RENOVACIÓN Y AUTORIZACIÓN DE JORNADA ESPECIAL O EXCEPCIONAL**

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

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

En consideración a que estas Jornadas Especiales o Excepcionales tienen un plazo definido y que en ningún caso excede a los 3 años, por el presente instrumento el Sindicato N° 2 y la totalidad de los Trabajadores(as) que se benefician con este contrato, vienen en otorgar aprobación expresa y anticipada a la renovación de

la totalidad de las Jornadas Especiales o Excepcionales extendidas por las respectivas Inspecciones del Trabajo y que venzan en el período de vigencia del presente Contrato, sin importar la Jornada Especial o Excepcional a la que se encontraren afectos dichos Trabajadores(as) a esta fecha o al momento de la renovación del sistema respectivo, bajo la condición de que no se produzca menoscabo de las condiciones laborales, sanitarias y de seguridad vigentes. Asimismo, otorgan su consentimiento expreso a la renovación de cualquier Jornada Especial o Excepcional que pueda encontrarse vencida a esta fecha.

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

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

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

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

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

## **3. Acuerdo de compensación a partir del 26 de abril de 2028:**

A partir de la fecha en que la jornada ordinaria máxima legal se reduzca a 40 horas semanales, esto es el 26 de abril de 2028, y sólo respecto a las jornadas excepcionales de trabajo y descanso vigentes, la Empresa estará facultada para compensar en dinero las horas de diferencia que se produzcan con las 42 horas semanales necesarias para mantener los ciclos rotativos y continuos de trabajo de 12 horas diarias y las referidas 40 horas semanales.

Estas horas serán compensadas de acuerdo con el valor regulado para las horas extraordinarias, de acuerdo con el artículo 32 del Código del Trabajo. Estos pagos serán efectuados trimestralmente en los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre, respecto de las horas que se deben compensar de los 3 meses inmediatamente anteriores.

El primer pago a realizarse una vez que comienza a regir el límite de 40 horas semanales, es decir el 26 de abril de 2028, se realizará en agosto de 2028 e incluirá la proporción del mes de abril y los meses de mayo, junio y julio de 2028.

Este acuerdo constituye la autorización total y suficiente del Sindicato y de todos su socios presentes y futuros individualmente considerados.



U2

#### **VIGÉSIMO SÉPTIMA: BONO POR CAMBIO DE JORNADA DE TRABAJO**

Para efectos de optimizar y hacer eficiente su capacidad productiva, la empresa podrá solicitar a los Trabajadores(as) afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores N° 2 de Finning Chile, la modificación de la distribución de su jornada de trabajo, sea ésta ordinaria o excepcional (pudiendo o no contemplarse un sistema de turnos), caso en que de ser aceptada dicha modificación en forma voluntaria por el Trabajador(a) 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(a) respectivo un bono único ascendente a la suma bruta de \$550.000.- En el caso que se modifique por segunda vez la jornada de trabajo en el mismo año calendario, la empresa pagará al Trabajador(a) un bono único ascendente a la suma bruta de \$360.000.-; 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(a) en cada ocasión un bono único ascendente a la suma bruta de \$235.000.-. Los montos detallados en la presente cláusula no estarán afectos a reajustes.

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

Se deja expresa constancia que este bono se pagará únicamente a aquellos Trabajadores(as) 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(as) que durante la vigencia del presente Contrato suscriban una modificación a su jornada de trabajo como consecuencia de su propia solicitud a la empresa o como resultado de asumir un nuevo cargo al que hubieren postulado internamente o al que hubiesen sido reubicado y que tuvieren asociada una jornada de trabajo distinta a la desempeñada por el Trabajador(a) respectivo en virtud de su cargo anterior.

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

Teniendo presente que este bono es de carácter único, los Trabajadores(as) y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los Trabajadores(as) 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(as) 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.

#### **VIGÉSIMO OCTAVA: BONO OPERADOR EQUIPOS MINEROS**

La Empresa otorgará un Bono Operador Equipos Mineros, el cual se pagará de manera mensual en relación con la familia y número de equipos operados por el Trabajador(a). Este Bono sólo procederá para aquellos

Trabajadores(as) que pertenezcan a la dotación contractual permanente de las operaciones mineras y que dispongan de la certificación vigente otorgada por el mandante, si procede, como también cuenten con las siguientes licencias de conducir vigentes, municipal o interna que otorga la Empresa.

El Bono Operador Equipos Mineros sólo se aplicará respecto de aquellos Trabajadores(as) 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.

Los montos establecidos en el procedimiento que rige este beneficio serán prorrateados para efectos del cambio de pago trimestral a mensual, lo que se aplicará en el pago que se realice en el mes siguiente de la firma del nuevo Contrato Colectivo respecto de los equipos que se operen el mes previo y así sucesivamente.

#### **VIGÉSIMO NOVENA: BONO DE EMERGENCIA CLIMÁTICA**

La empresa pagará un bono a cada Trabajador(a) que participe en una emergencia climática bajo las siguientes condiciones:

- 1) **Encierro Climático (implica pernoctar en refugio de faena):** La empresa pagará la suma de \$90.000.- brutos diarios a cada Trabajador(a) que, por solicitud del cliente, participe en el turno que se conforma para prestar servicios durante la contingencia climática fuera de su habitual turno de trabajo, siempre y cuando pernocte en la faena minera.

Similar beneficio aplica respecto de aquellos Trabajadores(as) que por motivo de condiciones climáticas adversas deben extender su permanencia en faenas que cuentan con campamento, fuera de su habitual turno de trabajo y bajo la condición de encierro.

Si el Trabajador(a) realiza trabajos durante el período que dure el encierro, en cualquiera de las circunstancias señaladas y bajo las condiciones de seguridad apropiadas, recibirá el pago de las correspondientes horas extras.

- 2) **Turno de Emergencia (implica no pernoctar en refugio de faena):** La empresa pagará un bono a cada Trabajador(a) que, por solicitud del cliente, participe en el turno que se conforma para prestar servicios durante la contingencia climática (declarada por la Empresa Mandante) dentro de su habitual turno de trabajo, y que no implique pernoctar en la faena minera. Si durante su turno habitual de trabajo sube:
  - a. 1 sola vez, recibirá la suma de \$20.000.- brutos,
  - b. 2 veces, recibirá la suma de \$40.000.- brutos, y
  - c. 3 o más veces, recibirá la suma de \$60.000.- brutos.

Las condiciones de este Bono se detallan en el Procedimiento sobre Bono de Emergencia Climática.

Este bono comenzará a regir a partir del mes en que se firme el nuevo Contrato Colectivo, y sus montos no estarán afectos a reajuste.

#### **TRIGÉSIMA: TRABAJO EN FESTIVOS ESPECIALES**

La empresa pagará como sobretiempo, a los Trabajadores(as) que se desempeñan en sistemas excepcionales

de distribución de jornada 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 PRIMERA: ASIGNACIÓN TURNO NOCHE**

La empresa pagará un bono de \$100.000.- 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 ni a pagos proporcionales y será efectivo a partir del mes en que se firme el nuevo Contrato Colectivo.

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(a).

#### **TRIGÉSIMO SEGUNDA: PREMIO CERTIFICACIÓN EN EQUIPOS CATERPILLAR**

- A. La empresa pagará un premio a cada Trabajador(a) que obtenga la certificación de habilidades para Camiones de Extracción CAT 794 o 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(a) beneficiado y no serán acumulables con otros bonos de certificación para otros equipos a que se refiere esta cláusula. El incremento de sueldo base indicado rige por las certificaciones que se realicen a partir de la vigencia del presente Instrumento Colectivo.

- B. La empresa pagará un premio a cada Trabajador(a) que obtenga la certificación de habilidades para equipos CAT distintos a los Camiones de Extracción señalados en 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(a) 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(a) 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(a) 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(a) no podrá recibir una suma mayor a la ya recibida.

- C. En caso que el Trabajador(a) 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(a), 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(a) 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(as) y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los Trabajadores(as) 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(as) con ocasión del término de sus contratos de trabajo. Lo indicado en esta letra D. no se aplica al aumento del sueldo base indicado en la letra A. anterior.

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

#### **TRIGÉSIMO TERCERA: PROGRAMA PARTICIPACIÓN ACCIONES FINNING INTERNATIONAL**

La empresa extenderá a sus Trabajadores(as) 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(a) destine a la compra de acciones según el programa, la empresa contribuirá con un tercio del aporte hecho por el Trabajador(a), con un tope del 2% del sueldo mensual del Trabajador(a) 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(a) y los detalles del mismo, sus requisitos, restricciones, costos, impuestos, etc. se encuentran contenidos en un Plan definido por la empresa, el que será debidamente comunicado una vez firmado el presente contrato.

#### **TRIGÉSIMO CUARTA: PRÉSTAMO FLEXIBLE**

Durante la vigencia del presente Contrato, la empresa destinará un fondo total de 16.500.- Unidades de Fomento para otorgar préstamos destinados a la compra de vivienda o para financiar estudios superiores para los hijos de los socios afectos del Sindicato Nacional N°2 de la Empresa Finning Chile S.A.

La distribución del fondo será la siguiente:

##### **a) Vivienda**

1. Durante la vigencia del presente contrato se administrarán un total de 50 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(a) beneficiado por el préstamo, en 60 cuotas mensuales consecutivas, sin intereses ni reajustes.

3. Una vez que el Trabajador(a) 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(as) que no cuenten con cuotas pendientes por préstamos para la vivienda otorgados anteriormente.
6. Se podrá optar a este beneficio en una sola ocasión para fines de compra de vivienda, en una segunda ocasión se podrá optar a las opciones de prepago o remodelación, en ese mismo orden.

b) **Estudios Superiores Hijos**

1. Durante la vigencia del presente contrato se administrarán un total de 10 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(a) 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(a) 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(as) 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(as) 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(a) 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(as) 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(as) al momento de la postulación a cualquiera de los beneficios señalados.



Los Trabajadores(as) que resulten elegidos, en forma previa a la entrega de alguno de los préstamos descritos, deberán suscribir un documento legal en que se deje constancia de los términos del mismo y se comprometan a restituir las sumas respectivas a la empresa mediante descuentos a sus remuneraciones mensuales.

Asimismo, deberán también autorizar a la empresa para que, terminada la relación laboral, ésta puede descontar el total del saldo insoluto de este préstamo de toda remuneración, indemnización o pago que la empresa deba efectuar al Trabajador(a) 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(as).

Este beneficio comenzará a otorgarse el 1 de marzo de 2026 y bajo las condiciones existentes en el Procedimiento correspondiente.

#### **TRIGÉSIMO QUINTA: BONO TRASLADO FAENA**

La empresa pagará a los Trabajadores(as) un Bono Traslado Faena, ascendente a un monto de \$50.000.- brutos por cada ciclo de trabajo efectivamente trabajado de forma completa (on-off), siempre y cuando el Trabajador(a) forme parte de la dotación contractual permanente de alguna de las siguientes faenas: El Abra, Gaby, y El Teniente, y además labore en un sistema excepcional de trabajo y descansos de 12 horas diarias (7x7 día o 7x7/8x6 día/noche).

Tratándose de la operación Andina, en la que no se dispone de uso permanente de campamento, aplicará también este beneficio para los Trabajadores(as) que formen parte de la dotación contractual permanente y presten sus servicios en un sistema excepcional de trabajo y descansos de 12 horas diarias (7x7 día o 7x7/8x6 día/noche), siempre que se trasladen en forma diaria a la faena.

El monto de este bono no estará sujeto a reajuste y tampoco a pagos proporcionales. Por lo tanto en caso de no cumplir con las condiciones señaladas previamente no se pagará monto alguno por concepto de este Bono.

Este bono estará vigente a partir del mes en que se firme el nuevo Contrato Colectivo.

#### **TRIGÉSIMA SEXTA: BONO ACLIMATACIÓN**

La empresa pagará un bono equivalente a 7,5 horas extraordinarias a los Trabajadores(as) que por instrucción del mandante deban pernoctar en faena la noche previa al inicio de su turno. Este bono se pagará a los Trabajadores(as) que pertenezcan a la dotación contractual permanente en las faenas ubicadas por sobre los 4500 msnm, esto es, Colihuasí, Quebrada Blanca, Salares Norte y Mantos de Oro, siempre y cuando se realice el ciclo del turno completo (on-off).

Este bono estará vigente a partir del mes en que se firme el nuevo Contrato Colectivo.



#### **TRIGÉSIMA SÉPTIMA: BONO POR RESULTADOS**

La empresa pagará a los socios del Sindicato Nacional de Trabajadores(as) N°2 de Finning Chile S.A. un bono asociado a los resultados financieros y de seguridad obtenidos por Finning Chile, en cada año calendario, a contar de los resultados del año 2026. El espíritu de este bono es compartir con los Trabajadores(as) los resultados de la compañía en el caso que se logren las metas que esta última se fije en materias de EBIT y de Seguridad.

Las metas de EBIT y de Seguridad a lograr en 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(as) a ser beneficiados.

Este bono será bruto y a pagarse en el mes de marzo del año siguiente, empezando en marzo 2027 respecto a los resultados del año 2026.

La empresa garantizará un pago único del Bono por Resultados por un monto no reajutable de \$350.000.- brutos, en el año en que no se cumplan en forma conjunta las metas de EBIT y de Seguridad definidas por la empresa, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas por la Compañía, éstas son la nota de desempeño y presencia de cada Trabajador(a) en el trabajo, entre otros. Para los efectos de la presente disposición el Bono por Resultados garantizado podrá aplicar en alguno de los años de vigencia del presente Contrato Colectivo, esto es, ejercicio de los años 2026, 2027 o 2028.

El pago del Bono por Resultados es incompatible con el pago del Bono STIP (ex VCP) a partir de la fecha de vigencia del presente Contrato Colectivo. Dado lo anterior, si un Trabajador(a) tiene derecho a ambos bonos, sólo se le pagará el Bono por Resultado regulado en el presente Contrato Colectivo.

Teniendo presente que esta bonificación es de carácter esporádica, los Trabajadores(as) y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los Trabajadores(as) recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de lo que corresponda percibir a los Trabajadores(as) 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(as) en las utilidades de las empresas en que se desempeñan, que se establezca por la ley, por orden de la autoridad legalmente constituida o modificaciones administrativas futuras, y que implique un monto mayor por concepto de gratificación legalmente garantizada; por lo que, si se establecen o establecieran beneficios mayores por ley en dicho concepto, se imputarán a ellos los pagos o desembolsos que la Compañía hubiere realizado por el bono de la presente cláusula.

#### **TRIGÉSIMO OCTAVA: BONO DE PRÁCTICAS PRODUCTIVAS**

La Compañía pagará solo a los Trabajadores(as) que formen parte de las dotaciones contractuales permanentes de las operaciones mineras y bajo sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos diurnas o rotativas día/noche, de 12 horas cada una, un Bono de Prácticas Productivas ascendente a la suma de \$100.000.- brutos mensuales por la asistencia completa a las labores que corresponda realizar al trabajador en los turnos respectivos, a condición de que el Trabajador(a) realice las prácticas que se señalan en esta cláusula. Este Bono, que no está afecto a reajuste y se comenzará a pagar en el mes de febrero 2026 respecto a la asistencia registrada en el mes de enero 2026 y así sucesivamente.


Este bono se establece en consideración a que las partes están de acuerdo que en las labores de la Compañía existe personal que desempeña funciones que, por su naturaleza, requieren continuidad operacional, esto es, que sean ejecutadas por medio de turnos rotativos durante las 24 horas del día, lo que implica que dichos Trabajadores(as) deban laborar en ciclos que comprenden alternancia regular y programada en jornadas diurnas y nocturnas y que, dependiendo de la función que realicen, existen diversas prácticas que necesariamente deben darse para no perjudicar la continuidad de la operación, como por ejemplo, y sin que la enumeración que sigue sea exclusiva o excluyente: la concurrencia efectiva del Trabajador(a) a reuniones programadas de coordinación previas al inicio de la jornada laboral, a las 7:20 horas en el turno diurno y a las 19:20 horas en el turno nocturno, con ropa de trabajo y equipo de protección personal, según corresponda, las que se efectuarán en las instalaciones del campamento; trasladarse a su puesto de trabajo, previo al inicio de la jornada; realizar la práctica de abordar y recibir el equipo o instalación del Trabajador(a) del turno saliente, recibiendo las novedades; entregar su equipo o instalación al operador del turno entrante e informar las novedades; desempeñarse en turnos diurnos y nocturnos; trasladarse desde su lugar específico de trabajo hasta el lugar donde realicen efectivamente su colación, y viceversa, sean comedores estacionarios y/o móviles; realizar colación desfasada hasta en una hora y media antes y en una hora y media después de la mitad del turno; un eventual cambio de ropa de trabajo en el lugar de trabajo, que se dispusiere por la ley, reglamento u orden de autoridad competente, así como el equipamiento de seguridad u otros relacionados con tales situaciones.

En caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad ordene, disponga, cree o declare beneficios u obligaciones remuneracionales relacionadas con cambios de turno, continuidad de las labores, incluido traslado, colación, cambios de vestuario o equipamiento, y en general, todos aquellos requerimientos para que las jornadas puedan desarrollarse en condiciones de continuidad, el gasto, pago o desembolso que por concepto de remuneraciones signifiquen para la Compañía dichas obligaciones, en relación a los Trabajadores, se descontará del bono establecido en esta cláusula.

Todo lo relativo al otorgamiento del Bono de Prácticas Productivas, incluyendo los requisitos, roles y responsabilidades, definiciones y modalidad de pago, se encontrarán contenidos en un Procedimiento que se elaborará para estos efectos, el que será debidamente comunicado a los Trabajadores(as).

#### **TRIGÉSIMO NOVENA: BONO RIESGOS OPERACIONES MINERAS SUBTERRANEAS**

La Compañía pagará solo a los Trabajadores(as) que formen parte de las dotaciones contractuales permanentes de las operaciones mineras, que laboren bajo sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos diurnas o rotativas día/noche, de 12 horas cada una, en faenas minera subterráneas, esto es: El Teniente, Chuquicamata y Candelaria, un Bono de Riesgo de Operaciones Mineras Subterráneas ascendente a la suma de \$80.000.- brutos mensuales por la asistencia completa a las labores que corresponda realizar al trabajador en los turnos respectivos, atendidas las especiales condiciones laborales que implican este tipo de operaciones subterráneas. Este Bono se comenzará a pagar en el mes de febrero 2026.

#### **CUADRAGÉSIMA: BONO DE PRODUCTIVIDAD POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO**

La empresa pagará por única vez y sólo por motivo de la firma del Contrato Colectivo a cada Trabajador(a) afecto al presente instrumento colectivo e individualizado en el Anexo N°1, y los individualizados en el Anexo N°2 según fecha que se indica para cada caso y de manera proporcional si corresponde, un Bono de Productividad equivalente a la suma bruta de \$4.500.000.-



Este bono se entenderá devengado por el período enero a diciembre 2025 y el anticipo del monto señalado será pagado en una fecha no superior a los 10 días hábiles posteriores a la firma del nuevo Contrato Colectivo.

Teniendo presente que las partes han convenido que este bono de productividad es de carácter único, es decir, uno sólo durante toda la vigencia de este Contrato Colectivo, los Trabajadores(as) y la empresa dejan expresa constancia que el monto que los Trabajadores(as) 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(as) con ocasión del término de sus contratos de trabajo y por cualquier causal que se tratare.

Teniendo presente que esta bonificación es de carácter excepcional y única, los Trabajadores(as) y la empresa dejan expresa constancia que lo que los Trabajadores(as) recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de lo que corresponda percibir a los Trabajadores(as) 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.

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(a).

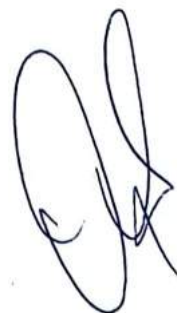
**CUADRAGÉSIMA PRIMERA: BONO ESPECIAL DE PERMANENCIA POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO.**

Las partes acuerdan que la Empresa anticipará, por única vez y sólo por motivo de la firma del presente Contrato Colectivo, a cada Trabajador(a) afecto al presente instrumento colectivo e individualizado en el Anexo N°1, y los individualizados en el Anexo N°2 según fecha que se indica para cada caso y de manera proporcional si corresponde, un bono especial de permanencia ascendente a la suma única, total y no reajutable de \$7.200.000.- brutos como producto del acuerdo alcanzado por las partes en el marco de la negociación colectiva y la suscripción de este instrumento.

El anticipo del referido bono se realizará en una sola cuota, en una fecha no superior a los 10 días hábiles posteriores a la firma del nuevo Contrato Colectivo, por el monto señalado en el primer párrafo. Dicha suma se liquidará y devengará mensualmente en la remuneración del Trabajador(a) en un total de 36 cuotas, desde el mes en que se hace efectivo el pago.

En caso de término del contrato de trabajo por la causal contenida en el numeral 2° del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, Renuncia Voluntaria del Trabajador(a), o alguna de las causales contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, antes de completar el pago total del monto anticipado -adeudado- el Trabajador(a), autoriza desde ya, al empleador para descontar de cualquier pago que se le adeude la proporción del total no liquidada a la fecha de término de la relación laboral. Se exceptúan de lo anterior las renunciaciones voluntarias presentadas con motivo de, acogerse a Indemnización en caso de Jubilación/Pensión (13.1), Indemnización por Renuncia Voluntaria (13.3) o Cupos por Renuncia Voluntaria (13.4).

Para proceder con el pago del anticipo del bono de permanencia, el Trabajador(a) deberá suscribir un mandato por el monto total del anticipo en beneficio del empleador, el cual quedará sin efecto al completar el pago total del monto anticipado.



Teniendo presente que esta bonificación es de carácter excepcional y única, los Trabajadores(as) y la empresa dejan expresa constancia que lo que los Trabajadores(as) recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de lo que corresponda percibir a los Trabajadores(as) 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.

**CUADRAGÉSIMO SEGUNDA: BONO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO**

Las partes acuerdan que la Empresa pagará, por una sola vez y solo por motivo de la firma del presente convenio colectivo, un Bono de Negociación Colectiva a cada Trabajador(a) afecto a este instrumento colectivo e individualizado en el Anexo N°1, y los individualizados en el Anexo N°2 según fecha que se indica para cada caso y de manera proporcional si corresponde.

El monto de este bono asciende a la suma única, total y no reajutable de \$1.300.000.- brutos, y será pagado en una fecha no superior a los 10 días hábiles posteriores a la firma del nuevo Contrato Colectivo

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(as) y la empresa dejan expresa constancia que lo que los Trabajadores(as) recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de lo que corresponda percibir a los Trabajadores(as) 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.

**CUADRAGÉSIMO TERCERA: BONO TRAYECTORIA SINDICAL POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO**

Las partes acuerdan que la Empresa pagará, por una sola vez y solo por motivo de la firma del presente convenio colectivo, un Bono de Negociación Colectiva a cada Trabajador(a) afecto a este instrumento colectivo e individualizado en el Anexo N°1, y los individualizados en el Anexo N°2 según fecha que se indica para cada caso y de manera proporcional si corresponde.

El monto de este bono asciende a la suma única, total y no reajutable de \$1.000.000.- brutos, y será pagado en una fecha no superior a los 10 días hábiles posteriores a la firma del nuevo Contrato Colectivo

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. Este Bono reconoce la trayectoria e historia del Sindicato, y representa un compromiso de las partes por proyectar las relaciones laborales dentro del marco del diálogo y la buena fe.

Teniendo presente que esta bonificación es de carácter excepcional y única, los Trabajadores(as) y la empresa dejan expresa constancia que lo que los Trabajadores(as) recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de lo que corresponda percibir a los Trabajadores(as) 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.

**CUADRAGÉSIMO CUARTA: BONO APLICACIÓN EXCEPCIONAL DE BENEFICIOS POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO**

Las partes acuerdan que la Empresa pagará, por una sola vez y solo por motivo de la firma del presente convenio colectivo, un Bono de Negociación Colectiva a cada Trabajador(a) afecto a este instrumento colectivo


e individualizado en el Anexo N°1, y los individualizados en el Anexo N°2 según fecha que se indica para cada caso y de manera proporcional si corresponde.

El monto de este bono asciende a la suma única, total y no reajutable de \$500.000.- brutos, y será pagado en una fecha no superior a los 10 días hábiles posteriores a la firma del nuevo Contrato Colectivo

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. Este Bono reconoce el inicio de la duración de este instrumento colectivo desde el 28 de noviembre de 2025 y compensa el periodo comprendido entre dicha fecha y la fecha de inicio de vigencia de este instrumento colectivo, esto es 24 de enero de 2026.

Teniendo presente que esta bonificación es de carácter excepcional y única, los Trabajadores(as) y la empresa dejan expresa constancia que lo que los Trabajadores(as) recibieren por este concepto no se incluirá en la base de cálculo de lo que corresponda percibir a los Trabajadores(as) 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.

#### **CUADRAGÉSIMO QUINTA: PRÉSTAMO POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO**

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

Los Trabajadores(as) que lo soliciten deberán reembolsar el monto del préstamo a la empresa en 33 cuotas, las que se comenzarán a descontar en la remuneración del mes de marzo de 2026, sin intereses, efecto para el cual autorizan expresamente a la empresa para deducir la cuota correspondiente de sus remuneraciones mensuales.

El periodo para solicitar el préstamo convenido en esta cláusula es del 16 de febrero al 13 de marzo de 2026.

En el caso de los Trabajadores(as) individualizados en el Anexo N°2, el préstamo podrá ser solicitado al vencimiento del instrumento colectivo que actualmente les rige; ajustando las fechas y plazos para su pago.

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(a) para descontar dicho saldo insoluto de toda remuneración, indemnización o pago que la empresa deba efectuar al Trabajador(a) al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de término de la misma.

#### **CUADRAGÉSIMO SEXTA: TRABAJADORES(AS) AFECTOS Y PAGO BENEFICIOS**

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

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

Para los Trabajadores(as) individualizados en el Anexo N°2, lo señalado en los párrafos anteriores regirá en fecha inmediatamente posterior al vencimiento del instrumento colectivo que actualmente les rige.

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

**ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS**

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

**A. RESPECTO DE TRABAJADORES(AS) QUE SE AFILIE AL SINDICATO:**

A los socios del Sindicato, a contar del mes siguiente en el que el Sindicato le comunique por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa. Lo anterior con excepción de los siguientes beneficios que se realizan por única vez y con motivo de la firma del Contrato Colectivo, razón por la cual no se extienden:

- INCREMENTO DE SUELDOS BASE (CLÁUSULA 1)
- BONO DE PRODUCTIVIDAD (CLÁUSULA 40)
- BONO ESPECIAL DE PERMANENCIA (CLÁUSULA 41)
- BONO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO (42)
- BONO TRAYECTORIA SINDICAL POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO (43)
- BONO APLICACIÓN EXCEPCIONAL DE BENEFICIOS POR ÚNICA VEZ Y SÓLO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO (44)
- PRÉSTAMO (CLÁUSULA 45)

**B. RESPECTO DE LOS TRABAJADORES(AS) NO SINDICALIZADOS:**

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

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

**C. RESPECTO DE LOS TRABAJADORES(AS) NO SINDICALIZADOS QUE SE DESEMPEÑAN EN NIVELES 5 y SUPERIOR:**

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

No obstante, lo anterior, no será posible extender a estos Trabajadores(as) lo siguientes beneficios: Incremento de Sueldos Base, Viático Pasajes, Préstamo por Feriado Anual, Compensación de Feriado Progresivo, Indemnización por Años de Servicio, Sueldo Base Mínimo Mensual, Bono por Cambio de Jornada de Trabajo, Bono Operador Equipos Mineros, Bono de Emergencia Climática, Trabajo en Festivos Especiales, Asignación Turno Noche, Préstamo Flexible, Bono por Resultados, Bono Traslado Faena, Bono Aclimatación,

Bono de Productividad por Única Vez, Bono Especial de Permanencia por Única Vez y Préstamo por Única Vez.

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

#### **CUADRAGÉSIMO OCTAVA: INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS**

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

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

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

#### **CUADRAGÉSIMO NOVENA: PAGO SINDICATOS**

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

Asimismo, los Trabajadores(as) 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(a) al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de término de la misma, con el objeto de realizar el pago correspondiente al Sindicato Nacional de Trabajadores N°2 de la empresa.



**CUADRAGÉSIMO DÉCIMA: VIGENCIA**

El presente Contrato Colectivo tiene una vigencia de tres (3) años, es decir se inicia el 28 de noviembre de 2025 y termina 28 de noviembre de 2028.

Excepcionalmente, atendido que se ha hecho efectiva la huelga la vigencia se contará a partir de la fecha de suscripción de este contrato colectivo, esto es, su vigencia se iniciará el 24 de enero de 2026. Lo anterior, en virtud del inciso 3° del artículo 324 del Código del Trabajo.

En consecuencia, la entrada en vigencia del presente Contrato Colectivo pone término de inmediato y en su totalidad a la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre las mismas partes con fecha 23 de noviembre de 2022, reemplazándolo íntegramente.

Por Finning Chile S.A.



**José Patricio Maraboli Carrasco**  
Director de Recursos Humanos y Relaciones  
Laborales



**Adolfo Zumarán Naranjo**  
Gerente Relaciones Laborales

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



**Germán Andrés Barahona Calazana**  
Presidente



**Hugo Antonio Escobar Burett**  
Tesorero



**Alejandra Eliana Espinosa Cortés**  
Secretaria



**Lucio Patricio Chamaca Castro**  
Director



**Víctor Manuel Daza Mancilla**  
Director