

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA
POWER TRAIN TECHNOLOGIES CHILE S.A. Y EL SINDICATO DE
TRABAJADORES DE EMPRESA POWER TRAIN,
ESTABLECIMIENTO RADOMIRO TOMIC.**

En la ciudad de Calama, a 16 de septiembre de 2019, suscrito entre las partes **EMPRESA POWER TRAIN TECHNOLOGIES CHILE S.A., RUT 96.849.300-0**, en adelante denominada indistintamente la "Empresa" o la "Compañía", representada legalmente por don Alex Joachim Gildemeister Burgos, cédula de identidad número 12.043.746-1, domiciliado en calle Barón de Juras Reales Número 5050 de Conchalí Santiago, por una parte; y por la otra el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA POWER TRAIN**, Rol Único Sindical (RSU) 2020727, según Certificado número doscientos dos mil diecinueve cuatrocientos quince, en el cual consta que la organización denominada **SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA POWER TRAIN**, se encuentra legalmente constituida y tiene su Personalidad Jurídica vigente. La referida entidad aparece inscrita con el número dos cero dos cero siete dos siete en el **REGISTRO SINDICAL UNICO** de la Inspección del Trabajo El Loa Calama, representado por su directiva compuesta por don **FELIPE LEANDRO SEGOVIA NATIVIA**, cédula nacional de identidad N° 18.792.947-4, en calidad de Presidente del Sindicato, don **ANTONY ERNESTO LEDESMA TORO**, en calidad de Tesorero del Sindicato, cédula nacional de identidad N° 11.722.065-6 y don **PATRICIO ALBERTO OCHOA MUÑOZ**, cédula nacional de identidad número 11.931.815-7, en calidad de Secretario del Sindicato, todos domiciliados en la ciudad de Calama, en representación de los socios de dicha organización sindical y que se individualizan en la nómina que se adjunta a este contrato colectivo como Anexo Único, la que se considera como parte integrante del mismo para todos los efectos legales, se ha convenido el siguiente contrato colectivo de trabajo, el que consta de las cláusulas que a continuación se detallan:



CAPÍTULO PRIMERO:

“CLÁUSULAS GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO”

1) DE LAS PARTES:

El presente Contrato Colectivo regirá las relaciones laborales y establecerá las condiciones comunes de trabajo, de remuneración, y de beneficios, entre Empresa Power Train Technologies Chile S.A. por una parte, como empleadora, y por la otra, los trabajadores que se individualizan en la nómina incluida en el anexo único del presente contrato colectivo del trabajo, que pertenecen al Sindicato de Trabajadores de Empresa Power Train, formando parte de éste para todos los efectos legales y contractuales.

2) DEFINICIONES:

A.- LOS TRABAJADORES, TRABAJADOR, LOS EMPLEADOS, EMPLEADO, TRABAJADORES O PERSONAL: Cada vez que en este contrato colectivo o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, debe entenderse que se refieren a todas aquellas personas, de sexo femenino o masculino, que realizan una actividad laboral en la Empresa Power Train Technologies Chile S.A., que son dependientes de la misma, individualizados en la nómina contenida en el anexo único del presente instrumento y que prestan servicios en faena.

B. EMPRESA, MANTENCIONES Y SERVICIOS POWER TRAIN, LA EMPRESA, LA SOCIEDAD, EL EMPLEADOR, O LA COMPAÑÍA: Cada vez que en este contrato colectivo o sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, debe entenderse que se refieren a la empresa Power Train Technologies Chile S.A.

OK

C. CARGAS FAMILIARES: Cada vez que en este contrato colectivo o en sus anexos se utilice la expresión mencionada debe entenderse que se refiere a todas aquellas personas legalmente reconocidas como tales de acuerdo a la reglamentación vigente.

D.- HIJO, HIJOS, HIJA O HIJAS: Cada vez que en este contrato colectivo o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren indistintamente a las hijas o hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio legalmente reconocidos, según sea el caso, o adoptados en conformidad a la ley.

E.- PADRE O MADRE: Cada vez que en este contrato colectivo o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren al padre o madre biológicos del trabajador afecto al presente instrumento colectivo o quienes lo hubieran adoptado legalmente.

F. SUELDO BASE: Cada vez que en este contrato colectivo o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refiere al estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, estipulado en el contrato individual de trabajo, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

G.- INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR O IPC: Cada vez que en este contrato colectivo o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren al Índice de Precios al Consumidor (IPC) que determina el Instituto Nacional de Estadísticas de acuerdo a su ley orgánica (Ley Número 17.374) o el organismo que, en el futuro, haga sus veces o lo reemplace.

H. REAJUSTE: Cada vez que en este contrato colectivo o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refiere al número de la remuneración total convenida, esto es sueldo base, según la variación del IPC, de un período determinado, en las fechas previstas por este instrumento.

OK

I. HORAS EXTRAORDINARIAS: Se considerará trabajo en horas extraordinarias, las que se efectúen más allá del número de horas consideradas en el ciclo de trabajo convenidas en el contrato individual de trabajo, con tal que se hubieren pactado por escrito o que hubieren sido trabajadas con conocimiento de la jefatura respectiva. Se pagarán igualmente como horas extraordinarias todas las horas que el trabajador realice por cambios de vestuario de acuerdo a las exigencias establecidas por el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, y la ley. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo según, lo establece la ley o el presente instrumento.

J. INSTRUMENTO COLECTIVO, EL PRESENTE, CONTRATO, CONVENCION, PRESENTE CONTRATO O INSTRUMENTO: Cada vez que en este contrato colectivo o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren a este contrato colectivo del trabajo.

K. INGRESO MINIMO MENSUAL O INGRESO MINIMO LEGAL: Cada vez que en este contrato colectivo o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren al ingreso mínimo mensual remuneracional fijado por la ley.

3) DURACION Y VIGENCIA:

La duración y vigencia del presente contrato colectivo de trabajo será de 30 meses contados a partir del día de la suscripción del mismo, con las formalidades legales pertinentes.

4) AMBITO DE APLICACIÓN:

En lo no previsto por el presente instrumento colectivo, rigen las remuneraciones, asignaciones, beneficios y condiciones de trabajo pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo.



OK

5) PERSONAS A QUIENES BENEFICIA:

Las partes declaran que este instrumento colectivo será aplicable a todos los trabajadores individualizados en el anexo único del presente contrato colectivo.

CAPÍTULO SEGUNDO

“CONDICIONES COMUNES DE TRABAJO Y REMUNERACION”

Las normas sobre remuneraciones, asignaciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo establecidas en el presente contrato colectivo de trabajo, son las que se indican a continuación:

1.- PAGO DE REMUNERACIONES Y DERECHOS EN DINERO.

Los derechos y remuneraciones mensuales en dinero, sean legales o contractuales, se pagarán en una sola liquidación, el último día hábil de cada mes. La empresa otorgará así un anticipo mensual, los días 15 de cada mes o el día anterior si aquel fuese festivo, a todos los trabajadores integrantes del presente contrato colectivo, monto que será descontado de su remuneración mensual correspondiente. Será deber del trabajador firmar, en todo caso, la recepción de su liquidación mensual de remuneraciones, pudiendo solicitar su revisión en forma posterior en caso de considerar que existen diferencias en las remuneraciones que efectivamente le corresponden.

2.- REAJUSTABILIDAD INICIAL Y REAJUSTABILIDAD FUTURA.

a) La empresa otorgará a los socios un reajuste semestral (cada seis meses) en los sueldos base conforme a un 100% de la variación que experimente el índice de precios al consumidor (IPC) entregado por el I.N.E. Los reajustes serán realizados en los meses de junio y diciembre de cada año, viéndose reflejados en la liquidación de sueldo del mes siguiente. En primer reajuste y en atención a la firma



OK

de este instrumento será en el mes de octubre de 2019 y luego se mantendrán en los meses antes estipulados. En caso que el IPC en el futuro sea negativo o 0% no se efectuara disminución en las remuneraciones.

b) Se acuerda entre las partes un reajuste del Sueldo Base de los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, en la suma de \$60.000, el cual se hará efectivo al mes siguiente de la firma del presente contrato.

3. GRATIFICACIONES.

POWER TRAIN TECHNOLOGIES CHILE S.A. pagará a cada trabajador afecto al presente contrato colectivo la gratificación legal anual a que tenga derecho el trabajador, de acuerdo al sistema que regula el artículo 50 del Código del Trabajo, gratificación que las partes convienen en otorgar el carácter de garantizada.

En abono o pago, según corresponda en cada caso, de la obligación anterior, la empresa pagará mensualmente al trabajador el equivalente a un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Las partes dejan expresa constancia que con el cumplimiento por parte de la empresa de la obligación de que da cuenta la presente cláusula, se soluciona, además, en forma íntegra, la obligación que en materia de gratificaciones legales está consagrada en los artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo. En consecuencia, declaran los contratantes que con el cumplimiento por parte de la empresa de lo expresado en esta cláusula queda eximida de la obligación de gratificar establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo, sea cual fuere la utilidad líquida que obtenga en sus respectivos ejercicios comerciales.

4. ASIGNACIÓN TURNO NOCHE.

La empresa otorgará una asignación al trabajador que realice turno de noche, la suma de \$10.000 por cada noche efectivamente trabajada, la cual se cancelará con la remuneración mensual, esta asignación comenzará a operar al mes siguiente de celebrado este contrato colectivo.



OK

5. BONO DE REEMPLAZO.

La empresa, por política interna, realizará el mejor de sus esfuerzos por no requerir trabajos de reemplazo; en caso de que esto ocurriera, el trabajador, por el período que efectúe el reemplazo, será remunerado con la condición y salario que corresponde a él o la titular del cargo; por consiguiente, vencida esta condición de reemplazo, cesará en forma automática el aumento o mejora en la condición que se había otorgado en razón del reemplazo efectuado. Por lo tanto, se entiende que el reemplazo es un acontecimiento excepcional y no genera derechos permanentes por el simple hecho de cumplirse la condición.

El bono de reemplazo será pagado con la remuneración mensual y será proporcional a los días en que efectivamente se realice el reemplazo.

Será requisito siempre antes del inicio del reemplazo, haber suscrito el respectivo anexo de contrato que establezca el tiempo de duración de dicho reemplazo

6. BONO DE ANTIGÜEDAD LABORAL.

La empresa pagará un bono de antigüedad, ascendente a la suma de \$600.000, el cual será cancelado en dos cuotas iguales de \$300.000, esto es a la mitad del contrato suscrito con la mandante CODELCO RT, esto en el mes de junio de 2021 y la segunda cuota al mes de julio de 2023. Se deja constancia que este bono se mantendrá durante la vigencia del contrato entre la empresa y CODELCO División Radomiro Tomic.

7. ASIGNACIÓN DE PASAJES.

La empresa, sin perjuicio del pago de locomoción que realiza mensualmente a cada trabajador, otorgará una nueva asignación mensual (aumento) ascendente a la suma de \$60.000, a todos los trabajadores afectos a este instrumento y que residan fuera de la segunda región del país y para aquellos que residan dentro de la segunda región, pero fuera de la ciudad de Calama, esta asignación ascenderá a la suma de \$25.000, todo lo cual será cancelado junto a la remuneración

OK

mensual. Este beneficio comenzará a regir al mes siguiente de la celebración de este instrumento.

8. BONO DE ASIGNACIÓN DE ZONA.

La empresa pagará una asignación de zona, por la suma de \$100.000 mensuales, a cada trabajador si por decisión de la compañía y previa aceptación del trabajador, se establece que deba prestar servicios fuera de la ciudad de Calama.

9. ASIGNACIÓN POR CAMBIO DE TURNO.

La empresa no cancelará asignación alguna por cambio de turno, en razón a que los trabajadores de la empresa prestan servicios en sistema de turno y cuando se deben ejecutar cambios en los turnos, estos son notificados con la antelación respectiva y según el caso estos avisos serán otorgados con 3 a 6 meses de anticipación para no generar conflictos con las actividades particulares de cada trabajador.

Asimismo, se establece que en caso de realizar un cambio de turno, sin antelación y sea este por una emergencia o necesidad, la empresa compensará por una sola vez este cambio de turno con la suma única de \$ 150.000

10. BONO DE DISPONIBILIDAD KPI.

La empresa cancelará a cada trabajador que preste servicios directos en los siguientes equipos que se detallan a continuación, un bono mensual por el cumplimiento de la disponibilidad de cada tipo de equipos que componen el contrato RT Codelco. Este bono será pagado en la remuneración del mes siguiente de haberse efectuado, esto en razón al cierre del mes para efectos de liquidación, el cual se realiza con antelación a los días 30 o 31 de cada mes y de acuerdo a las disponibilidades obtenidas en el mes anterior.



Para la flota actual los bonos para cada tipo de equipo serán:

Tipo Equipo	Monto Bono
Camiones Regadores	\$ 30.000
Wheeldozer	\$ 30.000
Buldócer	\$ 25.000
Motoniveladoras	\$ 25.000
Cargadores	\$ 20.000
Excavadoras	\$ 20.000

11. BONO DE INCENTIVO LABORAL.

La empresa otorgará en los meses de junio y diciembre de cada año un bono de incentivo laboral, ascendente a la suma de \$100.000 a 8 trabajadores, los cuales serán propuestos en partes iguales por la empresa y el sindicato.

Para poder optar a este bono, los trabajadores no deberán tener ausencias y no haber tenido amonestaciones, en los seis meses anteriores a la fecha de entrega de este bono, el que será cancelado junto a la remuneración del mes (junio/diciembre).

12. BONO DE TRABAJO PESADO.

La empresa pagará a cada trabajador un bono anual en el mes de enero de cada año, por los trabajos pesados que éste efectúe en la faena o en las instalaciones de la empresa, ascendente a la suma de \$ 50.000 (cincuenta mil pesos). Dicho pago deberá efectuarse una vez obtenida la resolución de la comisión ergonómica nacional. En caso de que entre esta fecha y mes de enero de 2020 aun no se hubiere recibido la resolución de la comisión ergonómica, este bono será cancelado de igual forma. Este bono se mantendrá mientras exista el contrato entre CODELCO División Radomiro Tomic y la empresa.

OK

AS

13. PERMISOS ESPECIALES.

La empresa otorgará los siguientes permisos especiales:

- a) **Por fallecimiento de familiar directo:** Se otorgarán los permisos establecidos por ley (conyugue, hijos), más dos días, todo con goce de sueldo íntegro, se incluye en esta situación el fallecimiento de hermanos.
- b) **Por matrimonio o Acuerdo de Unión Civil:** La empresa otorgará al trabajador un permiso de 3 (tres) días, adicionales a los legales, con goce de sueldo con motivo de su matrimonio civil, o acuerdo de unión civil, los que no serán imputables al feriado legal. Este permiso convencional de matrimonio es compatible con el permiso legal de matrimonio establecido en el artículo 207 bis del Código del Trabajo. En el caso de acuerdo de unión civil se equiparará al matrimonio civil en cuanto a que se cuenta con 5 días de permiso legal.
- c) **Por nacimiento:** La empresa otorgará los permisos establecidos en la ley, más dos días con goce íntegro de remuneración.

14. ASIGNACION DE ESCOLARIDAD.

La empresa continuará con su plan de beneficios, respecto a los montos, forma de percibir y fechas de pago.

15. CAPACITACIÓN.

La empresa, dentro de su programa de capacitación, capacitará a sus trabajadores como parte de los procesos y mejoramiento de sus competencias, en aquellos aspectos propios de sus funciones y/o que deban ser de conocimiento y dominio en general, se procurará que dichos días de capacitación no interfieran con los días de descanso de los trabajadores, toda vez que el descanso debe primar sobre cualquier obligación. Además, será de cargo de la empresa la alimentación y el traslado a los lugares donde se deba realizar la capacitación.

16. CARRERA FUNCIONARIA.

Cada vez que en la empresa se generen vacantes, cupos o cargos superiores a llenar, se dará en primer lugar preferencia a los trabajadores cuya calidad y experiencia los avale para ocupar dicha vacante. Para poder postular a estos puestos el trabajador deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de 1 año y cumplir con los requisitos que exija la postulación.

17. VESTUARIO.

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

Al trabajador que se le asigne y entregue vestuario, calzado y equipo de protección personal, tiene la obligación de utilizar diariamente en el desempeño de sus actividades, los elementos proporcionados por la empresa para dicho efecto, quedando expresamente prohibido enajenarlo o dañarlo intencionalmente facilitarlos a terceros, destinarlos a uso personal y/ o alternativo que no sean al servicio de la empresa.

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

El trabajador que extravíe alguno de los artículos que componen su vestuario, calzado y equipo de protección personal entregado por la empresa, deberá dar cuenta de inmediato de este hecho a su jefe directo, además de solicitar la reposición, evaluar si corresponde efectuar el cargo al usuario, de acuerdo al valor de la especie y responsabilidad que le quepa al trabajador, notificando al trabajador para proceder en los términos del art.58 del Código del Trabajo. En caso contrario, el jefe directo solicitará los elementos sin cargo para el trabajador



adjunto los antecedentes que sustentan que el extravío, pérdida o deterioro del elemento asignado, ya que obedecen a causa ajena a este.

Se deja establecido que la entrega de la ropa de trabajo será efectuada en forma previa al inicio de la temporada que corresponda (invierno/verano), sin perjuicio el empleador realizará todos sus esfuerzos para entregar la ropa de trabajo en los meses de abril y octubre de cada año, esto es con una anticipación al inicio de las temporadas de invierno y verano.

Junto con esta entrega se incorporará un overol adicional a lo ya entregado. Queda constancia, que respecto de los zapatos de seguridad estos serán un par de invierno (chiporro) y uno normal (verano).

18. TRABAJOS EXTRAS EXTENSIÓN DE JORNADA.

La empresa cancelará las horas extraordinarias, con el recargo que establece la ley vigente, las cuales serán liquidadas y durante el mes en que se ejecutaron y serán canceladas junto a la remuneración mensual. Si por algún motivo de catástrofe o fuerza mayor impostergable que afecten la productividad se debe extender la jornada, no será esto cancelado como horas extraordinarias, pero durante la misma semana o en el menor tiempo posible de superar la catástrofe o fuerza mayor se compensarán las horas de descanso con ingreso a la faena más tarde o salidas anticipadas hasta cubrir las horas pasivas que se generaron producto de los acontecimientos, esto es compensar realmente el descanso

19. BONO POR OPERACIÓN DE EQUIPOS.

Se establecen las siguientes asignaciones por operación de equipos:

A.- Asignación al operador camiones regadores, buldócer, wheeldozer, motoniveladoras, cargadores, excavadoras: La empresa pagará una asignación de operación de \$70.000 a los trabajadores que ella designare para tal tarea, los cuales deberán tener todas las licencias vigentes para la operación de

OK

dichos equipos. Esta asignación aumentará a la suma de \$100.000 respecto del operador de cama baja.

B.- Asignación al operador de camión pluma, puente grúa, grúa horquilla, conducción de minibús, equipos alza hombre y Hedweld: La empresa pagará una asignación de operación de \$40.000 a los trabajadores que ella designare para tal tarea, los cuales deberán tener todas las licencias vigentes para la operación de dichos equipos.

C.- Asignación de operación de camionetas mina: La empresa pagará una asignación de operación de camionetas de \$20.000 a los trabajadores que operen camionetas dentro de la mina (rajo) y que ella designare para tal tarea, los cuales deberán tener todas las licencias vigentes para la operación de dichos equipos.

Se deja expresa constancia que la empresa al momento de designar a los trabajadores que realicen la operación de los equipos señalados anteriormente optará en primer lugar en aquellos funcionarios de mayor antigüedad y experiencia en la operación de equipos. Es requisito indispensable para obtener cualquiera de estos bonos, mantener al día (vigentes), todas y cada una de las licencias necesarias para la conducción de vehículos y de equipos.

Las Asignaciones de Responsabilidad establecidas en las letras A, B y C no son acumulables, recibiendo el trabajador el mayor de ellos en caso de cumplir con los requisitos establecidos.

20. BONO DE TRAYECTO:

No se otorgará bono de trayecto alguno, toda vez que el traslado de trabajadores en realizado por buses de la empresa, por consiguiente, no hay costo para sus personas. Se deja constancia que el ingreso a las funciones es según los turnos de horario correspondientes a cada trabajador, dejando claramente establecido para cumplir con las horas pactadas, según el turno ingreso 8:00 hrs. y salida 20:00 hrs. – ingreso 20:00 hrs. y salida 8:00 hrs., respecto de la salida (faena-

AB

OK

ciudad) el bus deberá iniciar su salida a la ciudad a la hora pactada, para no retrasar el descanso de los trabajadores.

21. BONO DE DOBLE FUNCIONALIDAD.

La empresa no pagará bono o incentivo alguno por doble funcionalidad, ya que esta figura no se realiza en la compañía. Para la eventualidad que, por un caso de fuerza mayor, se deba realizar esporádicamente esta dicha doble funcionalidad, esta deberá constar por escrito y se acordará un valor particular en atención que es un hecho esporádico. Para el caso de aquellos trabajadores que al día de hoy se encuentren realizando doble funcionalidad, esta se mantendrá en las condiciones pactadas y se deberá verificar la existencia y firma de anexo que así lo avale en especial lo relativo a la función de pañolero y bodeguero.

22. ASIGNACIÓN TRABAJADOR ALUMNO.

La empresa pagará a un máximo de 6 trabajadores por año, la suma única y total de \$150.000 en la segunda quincena del mes de marzo de cada año, aquellos trabajadores estudiantes, que realicen estudios superiores en materias relacionadas con el giro de la compañía y con la prestación de servicios en el ámbito del contrato Codelco RT.

Para acceder a este beneficio, se deberá acreditar el ingreso de alumno regular (matrícula) en una casa de estudios superiores reconocida por el Estado de Chile (Universidad, Instituto profesional), debiendo acompañar conjuntamente la malla curricular del año respectivo.

Para aquellos trabajadores que deseen obtener este beneficio al segundo año de la carrera, deberán acreditar ante el empleador que el año anterior, obtuvieron aprobación total de los ramos o asignaturas que indicó en su malla curricular al momento de matricularse en la casa de estudios o mediante certificado emitido por la casa de estudios, dando cuenta que se obtuvo la aprobación completa de la malla curricular.

OK



23. ASIGNACIÓN POR NATALIDAD.

La empresa otorgará al trabajador un bono de \$ 100.000 (cien mil pesos) por el nacimiento de su hijo, o por la resolución que entrega un hijo(a) en adopción. Esta asignación será pagada contra la presentación del respectivo certificado de nacimiento, o de la resolución que otorga la adopción, junto con la remuneración del mes en que se hubiere presentado el documento ya señalado.

24. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DIRECTOS.

La empresa otorgará una asignación de \$ 200.000 (doscientos mil pesos) en caso de muerte del cónyuge, conviviente, hijo, padres, de algún trabajador afecto al presente contrato colectivo. Par acceder a esta asignación se deberá entregar el certificado de defunción respectivo ante el departamento de Recursos Humanos.

25. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.

En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa pagará al o los herederos que acrediten legalmente el vínculo- y puedan suscribir el respectivo finiquito de contrato de trabajo, la suma ascendente a \$850.000 (ochocientos cincuenta mil pesos), más los días trabajados en el mes, si estos existieren y las eventuales vacaciones que se pudieran encontrar pendientes.

26. AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.

La empresa continuará con su plan de beneficios, el cual contempla la forma, fechas y valores de los aguinaldos tanto de fiestas patrias como de navidad.

27. AGUINALDO DE CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL TRABAJADOR.

La empresa no otorgará asignaciones económicas para la celebración de este día, pero sí efectuará reconocimientos a aquellos trabajadores de destacados al período anterior a esta celebración.

28. COLACIÓN.

La empresa continuará con su colación que entrega el día de hoy, siempre con la intención y disposición de mejorar dicha atención según las necesidades que se requieran.

29. APORTE EMPRESA NAVIDAD.

La empresa efectuará un aporte económico anual ascendente a la suma de \$9.900.000 por concepto de navidad, el cual será entregado al sindicato en el mes de noviembre de cada año.

30. SEGURO DE VIDA.

La empresa mantendrá los seguros vigentes con que cuenta al día de hoy, sin generar un detrimento en los beneficios de los mismos.

31. SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD.

La empresa cancelará el 100% del seguro complementario de salud que asciende a 0,6 UF mensual por trabajador, por consiguiente, desde el mes siguiente a la celebración de este contrato, al trabajador no se le descontará el actual copago de 0,1 UF mensual, siendo en definitiva el mes de mayo de 2019 el último mes de descuento del copago.

Asimismo, se devolverá a cada trabajador, antes del 31 de diciembre de 2019, los descuentos adicionales efectuados sobre el copago establecido a cada uno de

ellos, por seguro complementario, realizados durante el periodo comprendido entre las fechas de sus ingresos a la compañía y el mes de septiembre de 2019.

32. IMPLEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL.

La empresa entregará los EPP certificados y adecuados para desempeñarse en las distintas áreas de trabajo. Además, semestralmente (meses de abril y diciembre) se entregará a cada trabajador vestuarios y calzados de seguridad. A su vez, se entregarán bloqueadores solares de foto protección total UVA & UVB, estipulados en ley sobre radiación solar.

33. SERVICIO DE BIENESTAR Y FONDO COMÚN.

La empresa no realizará aportes al servicio de bienestar, el cual es inexistente en la empresa. Sin perjuicio los comparecientes se comprometen a reunirse y en trabajar en la creación de este departamento de bienestar durante la vigencia de este instrumento

34. DÍAS ADMINISTRATIVOS.

La empresa no otorgará permisos especiales para faltar al trabajado, pero si concederá TRES días administrativos íntegros al año, para la realización de exámenes médicos o tramites particulares. Estos permisos no son acumulables y deberán ser solicitados por escrito al departamento de recursos humanos antes del término del turno anterior al que se utilice el permiso administrativo. Estos días de permiso serán con goce de remuneración integra.

35. BONO ANUAL DE VACACIONES.

La empresa estará a lo dispuesto en su plan de beneficios.

AB

OK

36. DIAS ESPECIALES.

La empresa continuará pagando el valor que señala la ley con los recargos respectivos, cuando se deban prestar servicios por sistema de turnos de la empresa, los días 1 de Mayo; 18 y 19 de Septiembre; 25 de Diciembre y 1 de Enero de cada año.

37. APORTE ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y SOCIALES.

La empresa otorgará al sindicato, los implementos necesarios para desarrollar el deporte FÚTBOL, mediante la entrega de dos equipamientos completos (30 personas) de camisetas, medias, short, 3 pelotas de fútbol, antes del 31 de diciembre de 2019. Este equipamiento será renovado cada 24 meses.

38. LICENCIAS MÉDICAS.

La empresa tramitará, todas y cada una de las licencias que se le sean presentadas y cancelará las que por ley les correspondan.

39. PAGO DE HORAS EXTRA.

Las horas extras serán canceladas con el recargo que establece la ley.

CAPÍTULO TERCERO

“DEL TÉRMINO DE LA RELACION LABORAL”

1) RESERVA LEGAL DE DERECHOS Y ACCIONES EN FINIQUITO.

La empresa no comunicará con ninguna antelación la desvinculación que deba efectuar de alguno de sus trabajadores, ya que esto se encuentra dentro del ámbito privado de la empresa y en su poder de dirección y ejecución. Sin perjuicio

OK

de lo anterior, una vez efectuada la comunicación de término de relación laboral al trabajador afectado, la empresa remitirá una copia de dicha comunicación al sindicato para que tomen conocimiento de la desvinculación.

2) CAUSAL DE TÉRMINO POR EL ARTÍCULO 160 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

La igual que el punto anterior, la empresa no comunicará con ninguna anticipación al sindicato ni a nadie que no sean los entes legales respectivos, cuando deba ejecutar estas acciones.

3) TÉRMINO DEL CONTRATO CIVIL O COMERCIAL SUSCRITO ENTRE MANDANTE Y EMPRESA.

En caso de que termine, por cualquier causa, el contrato comercial o civil, suscrito entre la empresa y su mandante, cada trabajador con contrato indefinido a esa fecha que este prestando servicios en dicha lugar, deberá ser trasladado a otra faena o dependencias en que la empresa desarrolle su actividad o giro comercial, con el objeto de garantizar la estabilidad en su empleo y su fuente laboral, salvo, que el trabajador renuncie expresamente a este derecho o la empresa acredite fehacientemente, no poseer vacantes disponibles.

4) BENEFICIO POR MUTUO ACUERDO O RENUNCIA VOLUNTARIA.

La empresa estará de acuerdo con lo dispuesto en la ley, sin perjuicio en caso de presentarse renuncia voluntaria cada trabajador podrá tratar y presentar ante la empresa su caso en particular, ya que otorgar esto en forma anticipada incentiva la falta de estabilidad y permanencia en la empresa.

OK

5) DESCUENTO DE SEGURO DE CESANTÍA.

Se estará a lo dispuesto en la ley, esto es que se aplicará el descuento del seguro de cesantía, solo en los casos de término de relación laboral por la causal de necesidades de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, para aquellos trabajadores que sean cesados de sus funciones por la causal de necesidades de la empresa y que lleven más de 6 años en la empresa, sólo se les descontará el 70% del seguro de cesantía.

CAPÍTULO CUARTO

“BENEFICIOS SINDICALES”

1) APORTE SINDICAL

La empresa aportará anualmente el monto de \$600.000 para efectos de las gestiones sindicales, lo cual será entregado en el mes de octubre cada año.

2) HORAS DE TRABAJO SINDICAL

La empresa otorgará a los dirigentes del Sindicato todas las condiciones necesarias para el adecuado ejercicio de sus horas de trabajo sindical, comprometiéndose los dirigentes a dar aviso oportuno del ejercicio de estas horas, por escrito, con una antelación de 48 horas, salvo que se trate de situaciones de intervención, gestión y/o presencia urgente e inminente ante lo cual los dirigentes sólo rendirán cuenta de dicha actividad.

3) CAPACITACIÓN DIRIGENTES

La empresa proporcionará las facilidades para que los dirigentes sindicales puedan realizar capacitaciones, sin que esto signifique costo alguno para la empresa.

OK

CAPÍTULO QUINTO

“BENEFICIOS A POR UNICA VEZ DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO”

1) APOORTE EXTRAORDINARIO SINDICATO

La empresa realizará como aporte único por cada trabajador afiliado a este contrato la suma de \$1.000.000, la que será entregada al sindicato dentro de los 08 días hábiles a la firma de este instrumento.

2) PRÉSTAMO DE EMERGENCIA

La empresa no realizará préstamos de emergencia, salvo situaciones extremas y puntuales que serán tratadas cada persona afectada en su respectiva oportunidad o acontecimiento, sin perjuicio, se establece como EMERGENCIA, aquella situación imprevisible, imponderable y urgente que requiere ser atendida en el menor tiempo posible.

Este préstamo de emergencia será asignado para atender situaciones que afecten al trabajador, sus hijos, conyugues y padres, tanto en tema de salud (operaciones inminentes y graves, no aquellas programadas o que no exista riesgo de vida o incapacidad), como en caso de catástrofe que afecte a la vivienda propia o en caso de arriendo para aquellos casos que se deba efectuar cambio de propiedad, atendido que el lugar actual no se encuentra en condiciones de habitar, ya sea por riesgos de caída o derrumbe que ponga en riesgos la vida del trabajador.

PARTES Y EXTENSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El presente contrato colectivo se suscribe en 3 ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes y otro será enviado a la Inspección del Trabajo.

DE LAS MATERIAS NO TRATADAS EN ESTE CONTRATO COLECTIVO

En todos aquellos aspectos legales a que no se refiera este Contrato Colectivo de Trabajo, las partes se someten al respecto, a lo señalado por el Código del Trabajo que norma las relaciones contractuales.

EJEMPLARES

El presente contrato colectivo se suscribe en tres ejemplares, con su respectivo anexo único y copias del mismo, de igual tenor y extensión, quedando uno de ellos en poder de la Inspección Provincial del Trabajo de Calama; otro, en poder del Sindicato y otro en poder de la Empresa.

SINDICATO N° 2
POWER TRAIN TECHNOLOGIES
65.180.067-6



FELIPE LEANDRO SEGOVIA NATIVIA

C.I. N° 18.792.947-4

Presidente

SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA POWER TRAIN

Inscripción Sindical N° 2020727



ANTONY ERNESTO LEDESMA TORO,

C.I. N° 11.722.065-6

Tesorero

SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA POWER TRAIN

Inscripción Sindical N° 2020727



OK



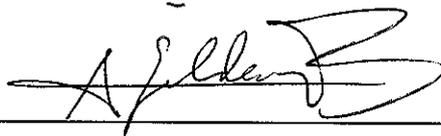
PATRICIO ALBERTO OCHOA MUÑOZ

C.I. N° 11.931.815-7

Secretario

SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA POWER TRAIN

Inscripción Sindical N° 2020727



ALEX JOACHIM GILDEMEISTER BURGOS

C.I. N° 12.043.746-1

POWER TRAIN TECHNOLOGIES CHILE S.A.

RUT N°96.849.300-0