

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2021 – 2024

En Talcahuano, a 30 de diciembre de 2020, entre la **COMPAÑÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO S.A.**, representada por los señores Pablo Pacheco Bastidas, Juan Carlos Ponti Cisternas, Eduardo Carrasco Buvinic y Alexis Mosquera Bórquez; y la **DIRECTIVA DEL SINDICATO N° 2 DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO S.A.** integrada por don Juan Mora Rodríguez, doña Solange Caamaño Alfaro, don Mario Morales Reyes, don Fernando Orellana Jara y don Carlos Ramírez Sánchez; se establece el siguiente Convenio Colectivo, con vigencia para el período comprendido entre el 1° de mayo de 2021 y 30 de abril de 2024.

PARTES A QUIENES AFECTAN

El presente Convenio de Trabajo afecta a la **COMPAÑÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO S.A.** y a los socios - en adelante los *“trabajadores”* - del **SINDICATO N° 2 DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO S.A.** individualizados en el **ANEXO III** del presente instrumento.

El cambio en la denominación o nombre social de la empresa o del sindicato, no alterará los efectos de las cláusulas acordadas en el presente Convenio Colectivo, las que mantendrán su vigencia y obligatoriedad.

CLÁUSULA PRIMERA: SUELDO BASE Y UNIDAD BASE DE BENEFICIOS

A. ESCALAS DE CATEGORÍAS

El sueldo base mensual del trabajador tendrá como referencia una escala de 18 categorías.

El monto de este sueldo base mensual, para la escala vigente al momento de suscripción del presente instrumento, es el que se indica en el Anexo N° 1 de este Convenio, denominado “Escala de Categorías”.

B. REAJUSTABILIDAD DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

Durante la vigencia del presente convenio el sueldo base será reajustado en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), cada seis meses. Los periodos de reajuste serán:

- 1° mayo 2021 al 30 de octubre de 2021

- 1° noviembre 2021 al 30 de abril 2022
- 1° mayo 2022 al 30 de octubre de 2022
- 1° noviembre 2022 al 30 de abril 2023
- 1° mayo 2023 al 30 de octubre 2023
- 1° noviembre 2023 al 30 de abril 2024

Para estos efectos la base de cálculo para determinar la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor, corresponderá al periodo comprendido entre el último día del mes inmediatamente anterior al mes que sirve de base y hasta el último día del mes anterior a la fecha de pago del reajuste.

En caso que para cualquiera de los periodos antes indicados la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) sea negativa, la reajustabilidad del periodo será igual a cero. Sin embargo, para el periodo inmediatamente siguiente, en caso que la variación del referido índice fuese positiva, se le aplicará la suma del periodo negativo anterior.

C. UNIDAD BASE DE BENEFICIOS (UBB)

1. Es la expresión monetaria de los beneficios formulados en este denominador, cuyo valor ha sido determinado por los contratantes en la suma de \$ 181.999, al momento de la suscripción del presente instrumento.

2. La UBB será reajustada en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), cada doce meses, en los siguientes periodos:

- 1° de mayo 2021 al 30 de abril 2022
- 1° de mayo 2022 al 30 de abril 2023
- 1° de mayo 2023 al 30 de abril 2024

Para estos efectos la base de cálculo para determinar la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor corresponderá al periodo comprendido entre el último día del mes inmediatamente anterior al mes que sirve de base y hasta el último día del mes anterior a la fecha de pago del reajuste.

3. Además, la UBB tendrá un componente variable asociado al EBITDA de la Compañía, que se aplicará en los mismos periodos indicados en el numeral anterior, conforme a las siguientes reglas:

- Si el EBITDA de la Compañía supera el Tramo Cinco (Operación Sustentable), establecido en la cláusula octava "Bono Cumplimiento Metas Anuales" del presente convenio, la UBB para el periodo siguiente incrementará su valor en un 10%.

- Si el EBITDA de la Compañía es igual o inferior al Tramo Uno (Riesgo Operacional de Corto Plazo), establecido en la cláusula octava "Bono Cumplimiento Metas Anuales" del presente convenio, la UBB para el período siguiente disminuirá su valor en un 8%.

La variabilidad de la UBB regulada en el párrafo anterior se sujetará además a las siguientes condiciones:

- Sólo se aplicará exclusivamente respecto de la UBB que se utilice para determinar el valor de pago del Aguinaldo de Fiestas Patrias (cláusula décima), Aguinaldo de Navidad (cláusula décimo primera) y la Asignación Especial y Vacaciones (cláusula décimo segunda).
- La variabilidad positiva (UBB incrementa su valor en un 10%), regirá a contar de la vigencia del convenio, cuando concurren los requisitos establecidos en la presente cláusula.
- La variabilidad negativa (UBB disminuye su valor en un 8%), regirá solo después de tres ejercicios financieros consecutivos que hayan activado la aplicación de la variabilidad positiva. Una vez activada la variabilidad negativa por primera vez, la cláusula se aplicará normalmente en los años siguientes.

D. REMUNERACION PERSONAL COMPLEMENTARIA

Todo trabajador que a la fecha de vigencia del presente convenio cuente con Remuneración Personal Complementaria (RPC), la mantendrá y su valor será reajustado en conformidad a la cláusula de reajustabilidad del sueldo base.

Todo trabajador que sea contratado en forma indefinida por la Compañía, contará con Remuneración Personal Complementaria (RPC), en razón de su nivel de responsabilidad, especialización y desempeño.

E. IMPUTABILIDAD

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciere, en virtud de una ley o de otra norma de carácter general obligatorio, un reajuste de remuneraciones que fuere aplicable a los trabajadores afectos a este Convenio, los aumentos precedentemente convenidos serán imputados a dicho reajuste.

CLÁUSULA SEGUNDA: BENEFICIOS SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA

Los trabajadores que se desempeñen efectivamente en un cargo afecto al sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, autorizados por la autoridad, tendrán derecho a los siguientes beneficios:

- A) Bonificación mensual denominada Bonificación por Jornada Excepcional, equivalente a un 1,167 % del sueldo base mensual devengado de cada trabajador. Su pago se efectuará en la liquidación de sueldo respectiva.
- B) En caso de reemplazo efectuado por un trabajador de jornada ordinaria, éste percibirá el equivalente a un 1,167 % de su sueldo base diario por cada día de reemplazo.
- C) El descanso compensatorio correspondiente a cada día festivo trabajado en régimen de jornada excepcional, será compensado en dinero en conformidad con la Cláusula Tercera titulada Sobretiempo del presente instrumento. Para los efectos de esta letra el día domingo no se considerará festivo.

CLÁUSULA TERCERA: SOBRETIEMPO

Se considera sobretiempo las horas efectivamente trabajadas en exceso de la jornada diaria o en día de descanso. No se considerará como trabajado el tiempo destinado a descanso dentro de la jornada de trabajo.

Se tendrá derecho al pago de sobretiempo sólo si éste ha sido autorizado expresamente por el supervisor correspondiente.

El sobretiempo trabajado durante la primera quincena de cada mes se liquidará y pagará junto con el sueldo del mismo mes, y el trabajado durante la segunda quincena se liquidará y pagará junto con el sueldo del mes siguiente. Su valor se calculará sobre el sueldo convenido al momento del pago.

Para determinar el valor de cada hora de sobretiempo se considerará el respectivo sueldo convenido mensual, dividido por:

- 1. Trabajadores en jornada ordinaria : 192,8
- 2. Trabajadores en régimen de excepción : 168,4

El porcentaje de recargo por sobretiempo será el establecido en la Ley.

A. Trabajadores en Sobretiempo por Emergencia:

En los casos en que ocurra una situación de emergencia, que requiera la presencia de un trabajador, el supervisor respectivo procederá a requerir la concurrencia del trabajador que corresponda.

Si el trabajador llamado se encuentra fuera de su horario normal, tendrá derecho al pago de las horas trabajadas, calculadas como sobretiempo, más una bonificación de 0,135 UBB por cada concurrencia.

B. Trabajo a Distancia:

Los trabajadores que en situación de emergencia laboren en forma remota, es decir, accionen o intervengan en algunos de los sistemas de gestión, control o administración de la Empresa, percibirán por cada evento de esta naturaleza una bonificación de 0,038 UBB, la que se pagará y liquidará al mes siguiente de la ocurrencia, con el valor de la UBB correspondiente al mes de pago.

CLÁUSULA CUARTA: BONIFICACIÓN POR TURNOS

Se establece para los trabajadores en régimen de turno una bonificación de 1,333% de su sueldo base mensual por cada primer turno trabajado y de 0,667% de su sueldo base mensual, por cada tercer turno trabajado. Para estos efectos, se considerará el sueldo base del mes en que se pague esta bonificación. Para tener derecho a ella, deberá trabajarse el turno completo, entendiéndose como tal el que cubra una jornada igual o superior a cinco horas de trabajo efectivo.

La bonificación ganada en un mes se pagará junto con la liquidación del sueldo del mes siguiente. Durante el feriado anual la Bonificación por Turnos se pagará como si el trabajador hubiere seguido cumpliendo su programa normal de trabajo.

Cuando el trabajador con horario administrativo cumpla un reemplazo en una ocupación con régimen de turnos tendrá derecho a percibir esta bonificación.

CLÁUSULA QUINTA: BONIFICACIÓN POR REEMPLAZOS

Se establece una bonificación a favor de aquellos trabajadores que por disposición de la Supervisión deban efectuar reemplazos en un cargo de categoría superior a la correspondiente a su sueldo base. Dicha Bonificación consistirá en una suma fija por cada día completo de reemplazo efectivamente trabajado. Su monto será igual a un 5,133% de la diferencia entre el sueldo base mensual correspondiente a la categoría del cargo reemplazado y el sueldo base mensual del reemplazante, considerando los valores vigentes a la fecha del pago.

CLÁUSULA SEXTA: BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DOMINGO

Se pagará a los trabajadores que se desempeñen en Sistema Excepcional de Distribución de Jornada, una bonificación cuyo monto es 0,044 UBB por cada turno trabajado en día domingo, y se reajustará al igual que las remuneraciones.

CLÁUSULA SÉPTIMA: GRATIFICACIÓN LEGAL.

La Empresa mensualmente pagará, de acuerdo a lo que establece la ley, \$129.240 (ciento veintinueve mil doscientos cuarenta), por este concepto. Dicho monto será reajustado en el porcentaje y oportunidad que la autoridad reajuste el Ingreso Mínimo Mensual.

CLÁUSULA OCTAVA: BONO CUMPLIMIENTO METAS ANUALES

La Empresa pagará un bono por cumplimiento de metas anuales a los trabajadores con contrato vigente a la fecha de pago del bono y con antigüedad igual o superior a seis meses al 1° de enero del año del pago del bono.

El bono se pagará en la liquidación mensual del mes de febrero de cada año y se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$BCMA = (0,65 SB \times S) + (0,35 SB \times K) \times R$$

Donde:

BCMA: bono cumplimiento metas anuales.

SB: 8,333 % del total ganado por el trabajador por concepto de Sueldo Base Mensual en el año anterior, a la fecha de pago del bono.

S: corresponde al cumplimiento de las metas anuales en materia de seguridad, accidentes fatales y accidentes con tiempo perdido superior a 30 días, esta última establecida en el Plan Anual de Actividades.

- Este factor "S" tendrá los valores: 0; 0,5 ó 1.
- En caso de accidente fatal, S = 0.
- En caso de la no existencia de accidente fatal y el no cumplimiento de la meta de accidentes con tiempo perdido, S = 0,5

- En caso de la no existencia de accidente fatal y el cumplimiento de la meta de accidentes con tiempo perdido superior a 30 días, $S = 1$

K: Su valor es función del EBITDA del año calendario anterior. El cálculo del EBITDA es:

- $EBITDA = \text{RESULTADO OPERACIONAL} + \text{DEPRECIACION}$
- Este factor "K" tendrá los valores 0,00; 0,30; 0,50; 0,80 o 1,00, según los siguientes tramos:

Tramo	Nombre	RANGO EBITDA EN MMU\$	"K"
1	Riesgo Operacional Corto Plazo	Si EBITDA es menor o igual a US\$ 18.000.000.-	0
2	Riesgo Operacional Mediano Plazo	Si EBITDA es mayor a US\$ 18.000.000.- y menor a US\$ 20.000.000.-	0,10
		Si EBITDA es mayor a US\$ 20.000.000.- y menor a US\$ 38.000.000.-	0,20
3	Equilibrio sin crecimiento	Si EBITDA es mayor a US\$ 38.000.000.- y menor o igual a US\$ 43.000.000.-	0,50
4	Perspectivas de crecimiento	Si EBITDA es mayor a US\$ 43.000.000.- y menor o igual a US\$ 65.000.000.-	0,80
5	Operación sostenible	Si EBITDA es mayor a US\$ 65.000.000.-	1,0

- Los tramos antes indicados y que determinan el valor del factor "K", serán revisados por las partes en cada proceso de negociación de colectiva (reglada o anticipada), para reflejar fielmente la configuración operacional de la Compañía y su relación con los indicadores financieros.

R: Es el factor amplificador de "K" y sus valores podrán ser de 1,0; 1,5; 2,5 o 4,0; dependiendo de la calificación de cada trabajador como resultado del proceso anual de la evaluación del desempeño.

CLÁUSULA NOVENA: PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES

Por cada 1% en que exceda de 5% el porcentaje anual de las utilidades obtenidas de los productos de la Compañía Siderúrgica Huachipato S.A., respecto del monto de las ventas de esos mismos productos efectuadas en el año financiero respectivo, de acuerdo a lo indicado en el Balance, se pagará una Participación, que se cargará a costo, cuyo monto será el equivalente al 1,389% del total ganado por el trabajador por concepto de sueldo base mensual en el mismo año. El valor de la participación calculada en conformidad con esta letra, no podrá exceder de 1,5 sueldos base por cada trabajador.

CLÁUSULA DECIMA: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

En la liquidación de sueldo de agosto se pagará un Aguinaldo de Fiestas Patrias equivalente a 1,465 UBB y lo percibirá el personal con contrato vigente a esa fecha.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA: AGUINALDO DE NAVIDAD

Se pagará en la liquidación de sueldo de noviembre un Aguinaldo de Navidad a todo el personal con contrato vigente a esa fecha. Su monto equivale a 1,465 UBB.

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA: ASIGNACIÓN ESPECIAL Y VACACIONES

Todo trabajador con contrato vigente tendrá derecho a una Asignación Especial y Vacaciones de un valor equivalente a 2,932 UBB, la que se pagará en la liquidación de remuneraciones mensual que el trabajador decida a su elección o en la oportunidad que el procedimiento de la empresa determine dentro del año calendario.

La presente asignación no será fraccionable y será pagada en la liquidación de remuneraciones del mes de noviembre, en caso que el trabajador no haya solicitado su pago con anterioridad a esa fecha. Este pago extingue el derecho a percibir la presente asignación por el resto del año calendario.

En el evento de terminación del contrato de trabajo por Renuncia Voluntaria Justificada, Mutuo Acuerdo o causal Necesidades de la Empresa, esta asignación será pagada en la Liquidación de Servicios y Finiquito, si su pago se encontrare pendiente a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

En caso de terminación del contrato de trabajo por causales distintas a las antes indicadas, la presente asignación no será pagada en la Liquidación de Servicios y Finiquito.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA: ASIGNACIÓN DE MATRÍCULA Y ESTUDIOS

Se establece una Asignación de Matrícula y Estudios para los trabajadores con contrato vigente a la fecha de su pago, por cada hijo causante de asignación familiar, considerando para ello la edad de los menores al 30 de junio de cada año.

Su monto equivale a 1,700 UBB para los menores entre 2 y 13 años, y de 2,400 UBB para los menores entre 14 y 18 años.

Dicha asignación se pagará en el mes de noviembre de cada año, junto con la liquidación de remuneración mensual.

Los hijos mayores de 2 años de edad que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vean obstaculizada en a lo menos dos tercios su capacidad educativa o de integración social debidamente certificada por la COMPIN, tendrán derecho a Asignación de Matrícula y Estudios de un monto de 2,400 UBB, en la medida que no se encuentren recibiendo Ayuda para Estudios Superiores.

Los trabajadores y/o su cónyuge que comprobadamente sigan estudios normales en 6º, 7º y 8º Año Básico, o en Enseñanza Media, tendrán también derecho a esta Asignación. En estos casos, el monto de dicha Asignación será la correspondiente a la de hijos de 13 años o a la de hijos de 14 años, respectivamente.

La asignación regulada en la presente cláusula no estará sujeta a ningún tipo de anticipo.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA: AYUDA PARA ESTUDIOS SUPERIORES

Se pagará mensualmente a los trabajadores, entre marzo y diciembre, una ayuda económica por cada hijo que curse estudios regulares diurnos o vespertinos de pre grado en alguno de los siguientes niveles:

- A. Con un valor de 1,0 UBB para la Educación Superior en carreras que tengan a lo menos 4 semestres de duración y cuyo requisito de ingreso corresponda a Educación Media completa. Esta formación puede ser impartida por Universidades, por Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica reconocidos por el Ministerio de Educación y por las Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas.
- B. Con un valor de 0,280 UBB para la Enseñanza Media Técnico Profesional.

Para tener derecho a la presente asignación deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Solicitarla por escrito en los formularios establecidos por la Empresa.
- b) Presentar certificado que acredite la matrícula respectiva u otros documentos en que conste la continuación de los estudios que el hijo está efectuando.

Los requisitos indicados en las letras a) y b) precedentes, deberán cumplirse a más tardar al mes siguiente de iniciado el período de estudio (semestre) correspondiente. En caso contrario, se extinguirá el derecho a percibir la asignación para dicho período.

- c) Que el hijo sea carga familiar reconocida por un Instituto Previsional. No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá el derecho a la Ayuda de Estudios Superiores que estuviere percibiendo, respecto de los hijos de hasta 26 años de edad que acrediten, durante el mismo año calendario, que continúan los estudios por los cuales se les había otorgado el beneficio y que no perciban ningún tipo de renta.

La presente asignación será incompatible con la Asignación de Matrícula de Estudios regulada en el presente instrumento.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA: ASIGNACIÓN DE MATRIMONIO O ACUERDO DE UNION CIVIL

Los trabajadores que contraigan matrimonio o celebren acuerdo de unión civil tendrán derecho a una asignación especial por esta causa. El monto de la asignación equivale a 1,750 UBB.

Para recibir esta asignación el trabajador deberá acreditar el hecho del matrimonio o la celebración del acuerdo dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su celebración y su pago se efectuará en la liquidación de sueldo más próxima, de acuerdo al valor de la asignación vigente a la fecha del matrimonio.

Si los contrayentes fueren trabajadores de la Empresa, ambos tendrán derecho a esta asignación.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA: ASIGNACIÓN DE NACIMIENTO

Los trabajadores tendrán derecho a una asignación con motivo del nacimiento de sus hijos.

El monto de la asignación equivale a 1,750 UBB.

Dicha asignación se pagará en la liquidación de sueldo más próxima a la fecha de presentación del certificado de nacimiento, la que deberá efectuarse dentro de los dos meses siguientes a la fecha del nacimiento, de acuerdo al valor de la asignación vigente a la fecha del mismo.

Si los padres son trabajadores de la Empresa, esta asignación se pagará a ambos.

CLÁUSULA DÉCIMO SEPTIMA: CUOTA MORTUORIA

La Empresa pagará una Cuota Mortuoria en el caso de fallecimiento del trabajador, cónyuge, hijos, padres, sean causantes o no de asignación familiar, u otros causantes de asignación familiar.

El monto de la asignación equivale a 2,450 UBB.

Esta cuota se pagará a cada trabajador de la Empresa que tenga con el fallecido los vínculos familiares antes indicados, de acuerdo al valor de la cuota vigente a la fecha del fallecimiento.

En caso de fallecimiento del trabajador, la cuota se pagará a la persona que acredite haberse hecho cargo de los gastos de funeral y sepultación.

Para impetrar este beneficio, en todos los casos señalados, deberá presentarse el respectivo certificado de defunción a más tardar dentro de los dos meses siguientes a la fecha del fallecimiento.

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVA: LICENCIAS Y PERMISOS

Las licencias y permisos por defunción, nacimiento, matrimonio y acuerdo de unión civil se regirán por las regulaciones contenidas en el Código del Trabajo y las leyes respectivas.

Permiso Administrativo.

Se establece como beneficio para todo el personal tres días anuales por concepto de Permiso Administrativo, fraccionables por día completo y uno de ellos por medio día.

Sin embargo, para los trabajadores recién contratados se aplicará durante el año de su contratación, la siguiente regla:

- contratados entre enero y abril: 3 días anuales de permiso administrativo
- contratados entre mayo y agosto: 2 días anuales de permiso administrativo
- contratados entre septiembre y diciembre: 1 día anual de permiso administrativo

El permiso regulado en la presente cláusula deberá ser convenido en forma previa a su utilización y no será acumulable para el período siguiente.

Los días de permiso administrativo a los que se refiere esta cláusula se considerarán como efectivamente trabajados para todos los efectos legales y convencionales.

CLÁUSULA NOVENA: FERIADO ANUAL LEGAL

Se establece en favor de los trabajadores de la Empresa un régimen de Feriado Anual Legal, cuya duración se determinará de acuerdo a las disposiciones legales vigentes para este concepto.

Todo trabajador, al hacer uso de su feriado, podrá solicitar por una sola vez en cada año un anticipo del 50% de su sueldo base, el que se descontará en ocho cuotas iguales de los pagos de las liquidaciones de marzo a octubre del año calendario siguiente al año en que hizo uso de su feriado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: ALMUERZO Y COLACIÓN

A. En Jornada Ordinaria:

La Empresa proporcionará de lunes a viernes en el casino un almuerzo a los trabajadores que se desempeñen en cargos con horario administrativo.

Al personal en régimen de turno, cuando se encuentre trabajando en segundo o tercer turno, se le proporcionará una colación caliente.

Al personal en régimen de turno que se encuentre trabajando en el primer turno se le proporcionará una colación fría.

B. En Sobretiempo y en prolongación de jornada:

El personal que trabaje sobretiempo recibirá una colación fría y/o caliente de acuerdo a las normas que se detallan en el Anexo Nº 2 "Normas para el Otorgamiento de Colaciones por Sobretiempo".

CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERA: ZAPATOS DE SEGURIDAD Y CHAQUETA

Anualmente en el mes de mayo, durante la vigencia del presente convenio, se entregará a cada trabajador con contrato vigente, un par de zapatos de seguridad estándar de operación, foliado y sujeto a reposición dentro de los doce meses siguientes a su entrega, en caso de falla o desgaste prematuro, conforme a procedimiento acordado entre las partes.

Además, en los meses de mayo de 2021 y 2023, se entregará a cada trabajador con contrato vigente un par de zapatos de seguridad estándar de tránsito y una chaqueta.

El trabajador que, a la fecha de las entregas reguladas en la presente cláusula, se encuentre con licencia médica superior a seis meses, no podrá efectuar el retiro de las mismas, sino hasta la reincorporación a sus funciones, oportunidad en que se realizará la entrega correspondiente a dicho periodo, sin efecto retroactivo respecto a zapatos y/o chaqueta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: COMPRA DE MATERIALES

A aquellos trabajadores que adquieran barras para hormigón producidas por la Empresa, para destinarlo a la construcción, ampliación o reparación de su casa propia, se les restituirá un 25% del costo total de la compra, previa presentación de la factura correspondiente.

Al solicitar el pago de esta bonificación la Empresa se reserva el derecho de comprobar que los materiales adquiridos hayan sido utilizados para el fin expresado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

La terminación del contrato de trabajo y, por consiguiente, la indemnización por años de servicio, desde la entrada en vigencia del presente instrumento, se regirá en su integridad por las normas legales que la regulan, por lo cual, se pagará la correspondiente indemnización en los casos que dispone la ley y en los montos que establece la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, se establecen las siguientes excepciones aplicables exclusivamente a los trabajadores con contrato vigente al 1° de mayo de 2015.

A. Renuncia voluntaria justificada

En caso que la terminación del contrato de trabajo tenga lugar por renuncia voluntaria del trabajador, motivada por jubilación, por accidente del trabajo o por salud incompatible con el cargo que deriven en una declaración de invalidez total o parcial de acuerdo a la legislación vigente, la empresa pagará una indemnización que se regulará y determinará de acuerdo a las reglas que se exponen enseguida:

- a) El monto de la indemnización será equivalente a 22 días del sueldo base mensual correspondiente y vigente a la fecha en que tenga lugar la terminación del contrato, por cada año de servicio y fracción igual o superior a seis meses. Las fracciones inferiores a seis meses se calcularán y pagarán en forma proporcional a los meses que conformen tal fracción.

b) El trabajador que labore en régimen de jornada de excepción o en régimen de tres turnos rotativos, tendrá derecho a un abono de un año de antigüedad por cada cinco años continuos y completos trabajados en dicho régimen.

El trabajador que labore en régimen de dos turnos rotativos tendrá derecho al abono de un año de antigüedad por cada ocho años continuos y completos trabajados en tal régimen.

Para los efectos de esta cláusula se entiende que ha habido continuidad de servicios si durante cinco u ocho años, según sea el caso, el trabajador ha mantenido contrato en una ocupación afecta al sistema de jornada de excepción, tres o dos turnos, respectivamente.

c) El monto de la indemnización que resulte de aplicar las reglas de las letras a) y b), según sea el caso, se incrementará en un 30%.

d) Además, la indemnización determinada de la forma indicada en las tres letras anteriores se incrementará en función de la edad del trabajador al terminar su contrato de trabajo, según la siguiente tabla:

Hombres		Mujeres	
58 y 59 años	19%	53 y 54 años	19%
60 años	18%	55 años	18%
61 años	14%	56 años	14%
62 años	10%	57 años	10%
63 años	5%	58 años	5%
64 años	2%	59 años	2%

e) Para acogerse a esta indemnización el trabajador deberá, conjuntamente con la renuncia voluntaria, ratificada ante ministro de fe, presentar los documentos emanados de las respectivas instituciones de previsión que acrediten la jubilación, la declaración de invalidez total por accidente del trabajo o por salud incompatible.

B. Renuncia voluntaria no justificada

En caso que la terminación del contrato se origine en renuncia voluntaria del trabajador, pero que no se encuentre motivada por acogerse a jubilación, por accidente del trabajo o por salud incompatible con el cargo que deriven en una declaración de invalidez total de acuerdo a la legislación vigente, la empresa pagará una indemnización por años de servicio, determinada de conformidad a las reglas que se indican a continuación:

a) El monto de la indemnización será equivalente a 22 días del sueldo base mensual correspondiente y vigente a la fecha en que tenga lugar la terminación del contrato, por cada año

de servicio y fracción igual o superior a seis meses. Las fracciones inferiores a seis meses se calcularán y pagarán en forma proporcional a los meses que conformen tal fracción.

Para los efectos de determinar el monto de la indemnización, sólo se considerarán los años trabajados hasta el 31 de octubre del año 2013, cualquiera sea la fecha de terminación del contrato de trabajo.

b) El trabajador que labore en régimen de jornada de excepción o en régimen de tres turnos rotativos, tendrá derecho a un abono de un año de antigüedad por cada cinco años continuos y completos trabajados en dicho régimen.

El trabajador que labore en régimen de dos turnos rotativos tendrá derecho al abono de un año de antigüedad por cada ocho años continuos y completos trabajados en tal régimen.

Para los efectos de esta cláusula se entiende que ha habido continuidad de servicios si durante cinco u ocho años, según sea el caso, el trabajador ha mantenido contrato en una ocupación afecta al sistema de jornada de excepción, tres o dos turnos, respectivamente.

Para los efectos de este abono, sólo se considerarán los años trabajados en las situaciones indicadas hasta el 31 de octubre del año 2013, cualquiera sea la fecha de terminación del contrato de trabajo.

c) El trabajador tendrá derecho a un recargo de su indemnización en razón de su antigüedad efectiva en la empresa según los años completos de servicios, conforme a la siguiente escala:

- De 10 a 14 años : 10%
- De 15 a 19 años : 15%
- De 20 años o más : 20%

Para los efectos de este recargo, solamente serán considerados los años trabajados en la empresa hasta el 31 de octubre del año 2013, cualquiera sea fecha en la que termine el contrato de trabajo.

d) Además, la indemnización determinada de la forma indicada en las tres letras anteriores se incrementará en función de la edad del trabajador al terminar su contrato de trabajo, según la siguiente tabla:

Hombres		Mujeres	
58 y 59 años	19%	53 y 54 años	19%
60 años	18%	55 años	18%
61 años	14%	56 años	14%

62 años	10%	57 años	10%
63 años	5%	58 años	5%
64 años	2%	59 años	2%

C. Terminación Contrato de trabajo por aplicación artículo 161 inciso primero Código del Trabajo

Los trabajadores contratados con anterioridad al 31 de octubre de 2013, cuyo contrato de trabajo termine por la causal de necesidades de la empresa regulada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo tendrán el siguiente derecho:

- Que se le pague la indemnización convencional correspondiente a la renuncia voluntaria no justificada regulada y calculada en conformidad con la letra B) de la presente cláusula, siempre que ésta fuere de un monto superior a la calculada en conformidad a la legislación vigente.

Para los efectos de la presente letra, el cálculo de la indemnización convencional regulada en la letra B) se realizará computando la totalidad de los años trabajados por el trabajador para la empresa, no considerando el límite del 31 de octubre de 2013 contenido en la referida letra B).

Lo anterior regirá en los casos que los despidos de socios del sindicato por la causal de necesidades de la empresa - artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo - no excedan del 8% del total de trabajadores de la empresa, con contrato vigente al 1° de enero del año en se produzcan los despidos.

El trabajador que haga ejercicio del derecho de opción regulado en esta cláusula, optando por la indemnización convencional regulada en letra B) de la presente cláusula, se entenderá que acepta los hechos fundantes de la causal de despido.

La indemnización determinada y pagada en conformidad con esta letra será en todo caso, incompatible con las indemnizaciones legales o judiciales a que eventualmente pudiere tener derecho el trabajador con motivo de la terminación de su contrato de trabajo

D. Muerte del trabajador

Si la terminación del contrato de trabajo se produce por muerte del trabajador, la empresa pagará a los herederos legales del dependiente una indemnización convencional determinada de conformidad a la letra A de esta cláusula.

Si el fallecimiento tuviere lugar por accidente del trabajo, la indemnización tendrá un mínimo garantizado equivalente a dos meses de sueldo base.

E. Descuentos

A la indemnización determinada de conformidad a las normas que se contienen en las letras A, B y C y D de esta cláusula le serán descontadas las deudas o saldos de deudas directas que el trabajador mantenga con la empresa y le serán practicados los demás descuentos legales o convencionales que procedan.

CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTA: SEGURO DE VIDA

Se establece un Seguro de Vida para todos los trabajadores de la Empresa.

Este seguro se pagará en caso de fallecimiento del trabajador y su monto durante la vigencia del presente Convenio será equivalente a 39,2 UBB.

Serán beneficiarios de este seguro la o las personas que el trabajador designe por escrito. Si no efectuare dicha designación, el seguro será pagado a quienes acrediten su calidad de herederos conforme a la Ley.

CLÁUSULA VIGÉSIMO QUINTA: DURACIÓN Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, suscrito de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 314 del Código del Trabajo, tendrá vigencia a contar del 1° de mayo de 2021 y regirá hasta el 30 de abril 2024.

CLAUSULA VIGÉSIMO SEXTA DE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

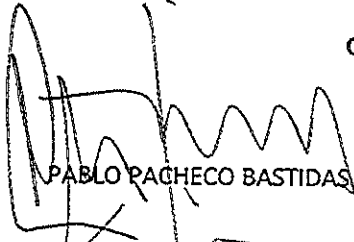
Las partes acuerdan que la empresa se obliga a extender los beneficios del presente contrato a todos los trabajadores que se afilien a la organización sindical y que no se encuentra a esa fecha sujetos a otro instrumento colectivo.

Para lo anterior, el sindicato deberá informar dentro de los diez días siguientes la afiliación del nuevo socio y éste deberá declarar su aceptación por escrito. Al ser socio del sindicato, pagará la totalidad de la cuota sindical correspondiente.

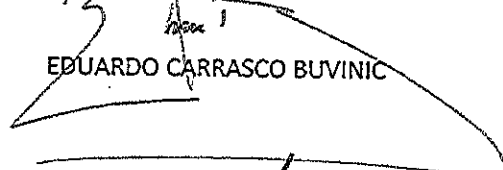
Se deja constancia que en caso de un trabajador que ya tenga un convenio colectivo vigente y cambie su afiliación sindical, seguirá sujeto al anterior instrumento colectivo.

PARA CONSTANCIA FIRMAN:

COMPañÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO S.A.

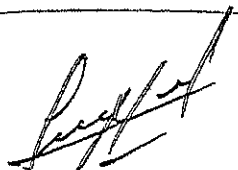


PABLO PACHECO BASTIDAS

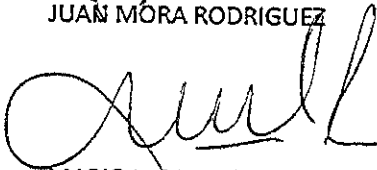


EDUARDO CARRASCO BUVINIC

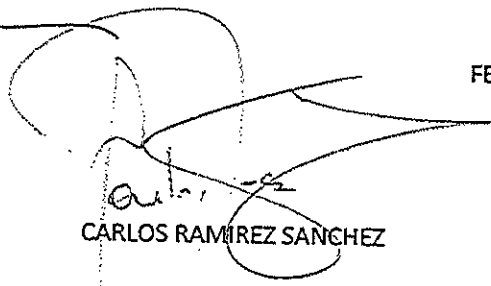
DIRECTIVA SINDICAL



JUAN MORA RODRIGUEZ



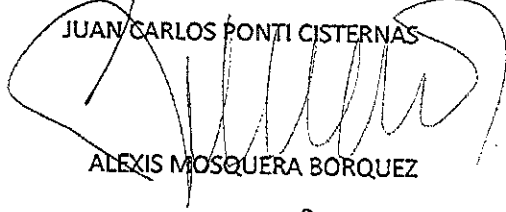
MARIO MORALES REYES



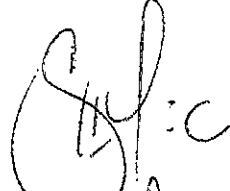
CARLOS RAMIREZ SANCHEZ



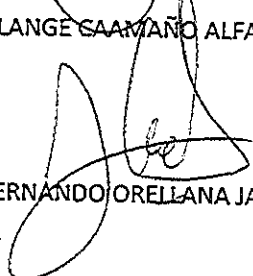
JUAN CARLOS PONTI CISTERNAS



ALEXIS MOSQUERA BORQUEZ



SOLANGE SAAMANO ALFARO



FERNANDO ORELLANA JARA

ANEXO Nº 1: ESCALA DE CATEGORIAS

Categorías	Al 30 de ABRIL del 2021
1	475.729
2	524.618
3	571.436
4	621.661
5	668.596
6	728.146
7	789.816
8	859.896
9	940.644
10	1.013.355
11	1.106.490
12	1.212.053
13	1.329.393
14	1.458.446
15	1.598.631
16	1.754.524
17	1.965.608
18	2.157.254

**ANEXO Nº 2: NORMAS PARA EL OTORGAMIENTO
DE COLACIONES POR SOBRETIEPO**

1. Personal Administrativo:

- Por trabajar desde las 6:00 horas: una Colación Fría.
- Por prolongación de la jornada hasta las 19:00 horas: una Colación Fría.
- Si la prolongación de la jornada excediere más allá de las 20:00 horas: recibirá además una Colación Caliente.
- Por trabajar más de 6 horas en día de descanso: una Colación Caliente.

2. Personal en Turnos Rotativos:

a) Personal en 1º Turno:

- Por prolongación de la jornada a todo evento hasta las 10:00 horas: una Colación Fría.
- Por prolongación de la jornada más allá de las 12:00 horas: recibirá además una Colación Caliente.
- Por trabajar en el 3º turno del día anterior: una Colación Fría y una Colación Caliente.

b) Personal en 2º Turno:

- Por prolongación de la jornada a todo evento hasta las 18:00 horas: una Colación Fría.
- Por prolongación de la jornada más allá de las 20:00 horas recibirá, además, una Colación Caliente.

c) Personal en 3º Turno:

- Por prolongación de la jornada hasta las 2:00 horas del día siguiente: una Colación Fría, que deberá solicitarse al Casino durante el 3º Turno.
- Por trabajar en el 2º Turno: una Colación Fría y una Colación Caliente.

- d) El personal que por cualquier motivo debiera trabajar el 2º y el 3º Turno de un mismo día y al día siguiente deba iniciar su labor en 2º Turno: recibirá una Colación Fría, que deberá solicitarse al Casino al inicio del turno.