CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2015 – 2019.

En Talcahuano, a 10 de diciembre de 2014, entre la **COMPAÑÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO S.A.**, representada por los señores Pablo Pacheco Bastidas, Daniel González Correa y Eduardo Carrasco Buvinic; y la **DIRECTIVA DEL SINDICATO DE PROFESIONALES, SUPERVISORES Y ADMINISTRATIVOS DE LA COMPAÑÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO S.A. (SINDICATO N° 2)** integrada por los señores Pedro Gutiérrez Díaz, Mario Morales Reyes, Jorge Olavarría Ortiz, Carlos Ramírez Sánchez y Dani Morales Ruiz; se establece el siguiente Convenio Colectivo, con vigencia para el período comprendido entre el 1° de mayo de 2015 y 30 de abril de 2019.

PARTES A QUIENES AFECTAN

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a la **COMPAÑÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO S.A.** y a los socios - en adelante los *“trabajadores”* - del **SINDICATO DE PROFESIONALES, SUPERVISORES Y ADMINISTRATIVOS DE LA COMPAÑÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO S.A.**, que a la fecha de suscripción del presente instrumento se encuentren percibiendo los beneficios del Convenio Colectivo suscrito el 17 de septiembre de 2013 - para el periodo 1° de noviembre de 2013 y 31 de octubre de 2015 - y que para mayor claridad y certeza se incluyen en Anexo N° 3.

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 16 categorías.

El monto de este sueldo base mensual, vigente al 30 de abril de 2015, es el que se indica en el Anexo N° 1 de este Contrato, denominado *“Escala de Categorías”*.

B. REAJUSTABILIDAD DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

Durante la vigencia del Convenio el sueldo base vigente al 30 de abril de 2015, se reajustará a partir del 1° de mayo de 2015 en el 100% de la variación experimentada por el Índice de

Precios al Consumidor (IPC) en el período que va desde el 1º de Noviembre de 2014, al 30 de abril de 2015.

El mismo mecanismo aplicará para los siguientes períodos anuales de vigencia del presente instrumento:

- 1º de mayo de 2015 al 30 de abril de 2016,
- 1º de mayo de 2016 al 30 de abril de 2017 y
- 1º de mayo de 2017 al 30 de abril de 2018.

C. UNIDAD BASE DE BENEFICIOS (UBB)

Es la expresión monetaria de los beneficios formulados en este denominador, cuyo valor ha sido determinado por los contratantes en la suma de \$ 155.692 (ciento cincuenta y cinco mil seiscientos noventa y dos pesos) al 30 de abril de 2015. La UBB será reajustada en la misma forma y periodos que el sueldo base, según se señala en la letra B precedente.

E. REMUNERACION PERSONAL COMPLEMENTARIA

Se establece una nueva Remuneración Personal Complementaria, la que estará conformada por los siguientes haberes: la remuneración personal complementaria del trabajador; un 0,153 del sueldo base del respectivo trabajador y la bonificación personal cuando corresponda, considerando tales haberes al valor que tengan a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio.

A partir de la vigencia del presente convenio, la Remuneración Personal Complementaria regulada en esta letra se reajustará en la oportunidad y en la forma establecida en la letra B) de la presente cláusula.

F. 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 0,076 UBB por el solo hecho de concurrir al llamado.

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.

C. Turno sujeto a Llamado:

Los trabajadores que por disposición de la supervisión queden en condición de turno sujeto a llamado percibirán por cada día sábado, domingo y festivo en esta condición, una bonificación de 0,060 UBB, la que se pagará y liquidará al mes siguiente de la ocurrencia, con el valor de la UBB correspondiente al mes de pago.

En caso que el trabajador efectivamente concurra a la planta, el tiempo trabajado se remunerará conforme a las normas generales.

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 día trabajado, y se reajustará al igual que las remuneraciones.

CLÁUSULA SÉPTIMA: GRATIFICACIÓN LEGAL.

La Empresa mensualmente pagará, de acuerdo a lo que establece la ley, \$ 89.063 (ochenta y nueve mil sesenta y tres pesos), 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:

$$\text{BCMA} = (0,6 \text{ SB} \times \text{S}) + (0,4 \text{ SB} \times \text{K}) \times \text{R}$$

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 superior a 30 días, 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:

$$\text{EBITDA} = \text{RESULTADO OPERACIONAL} + \text{DEPRECIACION}$$

Este factor "K" tendrá los valores 0,00; 0,30; 0,50; 0,80 ó 1,00

Si EBITDA es menor o igual a US\$ 12.000.000, K = 0

Si EBITDA es mayor a US\$ 12.000.000 pero menor a US\$ 37.000.000, K = 0.30

Si EBITDA es mayor o igual a US\$ 37.000.000 pero menor a US\$ 50.000.000, K = 0.50

Si EBITDA es mayor o igual a US\$ 50.000.000 pero menor a US\$ 75.000.000, K = 0.80

Si EBITDA es mayor o igual a US\$ 75.000.000, K = 1

- **R**: Es el factor amplificador de "K" y sus valores podrán ser de 1,0; 1,5; 2,5 y 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 DÉCIMO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

En la liquidación de agosto de cada año 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 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: BONIFICACION VACACIONES

Con la liquidación de marzo se pagará a los trabajadores con contrato vigente a esa fecha una bonificación equivalente a 1,790 UBB.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA: ASIGNACION ESPECIAL

Cada año, junto con la liquidación de diciembre, se pagará a cada trabajador con contrato vigente a esa fecha una Asignación Especial. El monto de dicha asignación será de 1,142 UBB.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA: 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 diciembre de cada año, junto con el anticipo de remuneración mensual.

Los hijos menores de 14 años de edad con retraso mental u otra condición similar que reciban preparación escolar en establecimientos especializados, tendrán derecho a la asignación del tramo 14 años, previa presentación de los certificados correspondientes.

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.

Esta asignación no estará sujeta a ningún tipo de anticipo.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA: 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. 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. Enseñanza Media Técnico Profesional

El monto de la ayuda dependerá del tipo de estudios antes señalados y del lugar donde éstos se efectúen.

a)	Educación Superior fuera de la Provincia en que el trabajador presta servicios	1,830 UBB
b)	Educación Superior en la Provincia en que el trabajador presta servicios	0,800 UBB
c)	Enseñanza Media Técnico Profesional	0,280 UBB

Para tener derecho a la ayuda antes señalada, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Solicitarla por escrito en los formularios establecidos por la Empresa, a más tardar al mes siguiente de iniciados los estudios correspondientes.
- Presentar certificado que acredite la matrícula respectiva u otros documentos en que conste la continuación de los estudios que el hijo está efectuando.
- Que el hijo sea carga familiar reconocida por un Instituto Previsional.

No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá el derecho a la ayuda respecto de los hijos de hasta 26 años de edad que, habiendo dejado de ser cargas familiares reconocidas, acrediten que continúan los mismos estudios por los cuales se les había otorgado el beneficio y que no perciban ningún tipo de renta.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA: ASIGNACIÓN DE MATRIMONIO.

Los trabajadores que contraigan matrimonio 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 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 SEPTIMA: 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 OCTAVA: 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 NOVENA: LICENCIAS Y PERMISOS

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

A. Permiso Administrativo:

Se establece como beneficio para todo el personal 3 días anuales por concepto de Permiso Administrativo, fraccionables por días completos. Este permiso deberá ser convenido en forma previa a su utilización y no será acumulable para el periodo siguiente.

El permiso para exámenes médicos regulados en la legislación, será imputable al permiso administrativo normado en esta cláusula.

Los días de permiso administrativo no utilizados por el trabajador serán compensados en dinero, en base a 1,300 sueldo base mensual y se cancelarán en la liquidación del mes de enero del año siguiente.

Los días de duración de todas las licencias y permisos a los que se refiere esta cláusula se considerarán como efectivamente trabajados para todos los efectos legales y convencionales.

CLÁUSULA VIGÉSIMO: 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 VIGÉSIMO PRIMERA: 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:

El personal que trabaje sobretiempo recibirá una colación fría y/o caliente de acuerdo a las normas que se detallan en el Anexo N° 2 "Normas para el Otorgamiento de Colaciones por Sobretiempo".

CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDA: ZAPATOS DE SEGURIDAD Y CHAQUETA

Anualmente se entregará a cada trabajador en régimen de turno dos pares de zapatos de seguridad. El primer par se entregará en el mes de mayo y el segundo en noviembre.

Cada dos años la empresa proporcionará a los trabajadores con horario administrativo, en los

años impares:

- un par de zapatos de seguridad, en el mes de marzo
- una chaqueta de invierno, en el mes de junio;
- una chaqueta de verano, en el mes de noviembre.

Este último beneficio será incompatible con la entrega de ropa de trabajo.

CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERA: 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 VIGÉSIMO CUARTA: 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 a la fecha de suscripción del presente instrumento: 10 de diciembre de 2014.

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 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 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 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:

1. 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.

El trabajador que haga ejercicio del derecho antes indicado, 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

COMPLEMENTACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2015-2019

En Talcahuano, a 8 de septiembre de 2015, se acuerda la siguiente modificación al Convenio Colectivo suscrito el 10 de diciembre de 2014:

1. Se modifica la Cláusula Vigésima Cuarta del referido Convenio Colectivo denominada "Indemnización por Años de Servicios", en su Letra C titulada "Terminación Contrato de Trabajo por aplicación artículo 161 primero Código del Trabajo", la que pasa a tener a contar de esta fecha la siguiente redacción:

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:

- a) 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 C).

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

El trabajador que haga ejercicio del derecho antes indicado, 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.

2. Las partes dejan constancia que las demás cláusulas del Convenio Colectivo suscrito el 10 de diciembre de 2014, mantienen su tenor y no son modificadas por el presente instrumento.

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 QUINTA: 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 SEXTA: 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 2015 y regirá hasta el 30 de abril 2019.

PARA CONSTANCIA FIRMAN:

COMPAÑÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO S.A.

PABLO PACHECO BASTIDAS

DANIEL GONZÁLEZ CORREA

EDUARDO CARRASCO BUVINIC

DIRECTIVA SINDICAL

PEDRO GUTIERREZ DÍAZ

MARIO MORALES REYES

JORGE OLAVARRÍA ORTIZ

DANI MORALES RUIZ

CARLOS RAMIREZ SANCHEZ

ANEXO N° 1: ESCALA DE CATEGORIAS

Categorías	Al 30 de abril del 2015
1	\$406.966
2	\$448.789
3	\$488.842
4	\$531.806
5	\$571.958
6	\$622.901
7	\$675.658
8	\$735.608
9	\$804.685
10	\$866.886
11	\$946.561
12	\$1.036.867
13	\$1.137.246
14	\$1.247.646
15	\$1.367.569
16	\$1.500.930

ANEXO Nº 2: NORMAS PARA EL OTORGAMIENTO DE COLACIONES POR SOBRETIEMPO

1. Personal Administrativo:

- Por trabajar desde las 6:00 hrs.: una Colación Fría.
- Por prolongación de la jornada hasta las 19:00 hrs.: una Colación Fría.
- Si la prolongación de la jornada excediere más allá de las 20:00 hrs.: 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 hasta las 10:00 hrs. 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 hasta las 18:00 hrs: una Colación Fría.
 - Por prolongación de la jornada más allá de las 20:00 hrs. recibirá, además, una Colación Caliente.
- c) Personal en 3º Turno:
 - Por prolongación de la jornada hasta las 2:00 hrs. 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.