

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a **01 de septiembre de 2025**, entre la empresa **KAUFMANN S.A. VEHICULOS MOTORIZADOS**, RUT 92.475.000-6, representada por Macarena Buzeta Valenzuela, Gerente de Personas y Gonzalo Moreno Readí, Gerente de División Administración y Finanzas, por una parte, y por la otra, el **SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES DE KAUFMANN S.A. VEHICULOS MOTORIZADOS, R.S.U. 1311.0511** representado por su directiva, compuesta por los señores Mario Hidalgo Gutiérrez, Presidente; Wenceslao Tobar Lizana, Tesorero; Sebastián Rojas Erices, Secretario; Bastián Osorio Bernal, Director; Maximiliano Zorrilla Lobos, Director; todos domiciliados en Avda. Gladys Marín N° 5830, Estación Central, Santiago, se ha convenido el siguiente **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**:

PRIMERO: PARTES A QUIENES AFECTA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo afectará a la Empresa ya individualizada, y a los trabajadores socios del referido Sindicato, cuyos nombres se indican en el Anexo N°1 del presente instrumento, que se entiende formar parte integrante del mismo para todos los efectos legales.

SEGUNDO: REAJUSTE SEMESTRAL DE SUELDO BASE

A contar de enero de 2026 y durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, los sueldos base se reajustarán cada seis (6) meses, en el porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.), en los seis (6) meses inmediatamente anteriores. De esta forma los reajustes se efectuarán en las siguientes fechas: enero 2026, julio 2026, enero 2027, julio 2027, enero 2028 y julio 2028.

Sin perjuicio de lo anterior, si la variación del IPC de los 3 (tres) meses inmediatamente anteriores a octubre y abril de cada año, fuese igual o superior a **3 (tres) por ciento**, entonces el reajuste, en ese sólo período, se aplicará al inicio de dicho mes (octubre y/o abril). El siguiente reajuste se realizará en el mes que corresponda de acuerdo con el párrafo anterior. Es decir, 01 de julio o 01 de enero del año respectivo, con la suma del IPC de los meses que comprenda la reajustabilidad semestral no incluyendo la correspondiente al eventual reajuste trimestral que se hubiere efectuado en los meses de octubre y abril. En este sentido, las partes dejan constancia que ningún caso se duplicará la reajustabilidad.

TERCERO: FECHA DE PAGO DE REMUNERACIONES

Las remuneraciones mensuales se liquidarán y pagarán el penúltimo día hábil de cada mes.

CUARTO: GRATIFICACIÓN LEGAL

La Empresa dará cumplimiento a la norma sobre gratificación legal establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo. Para estos efectos la Empresa pagará, cuando corresponda, el 25 % (veinticinco por ciento) de lo pagado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales.

La gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4.75) Ingresos Mínimos Mensuales al año. Esta gratificación legal, de corresponder, será pagada en el mes de abril del año 2026, abril del año 2027 y abril de 2028 por los años 2025, 2026 y 2027, respectivamente.

Cada trabajador tendrá la opción voluntaria de que la Gratificación Legal que le pueda corresponder conforme a lo dispuesto en esta cláusula se liquide y anticipe mensualmente, en conjunto con la liquidación de remuneraciones de cada mes, siendo cada anticipo equivalente a la doceava parte de la gratificación legal anual que le pueda corresponder al trabajador. Esta opción deberá ser informada por el trabajador a la Empresa, mediante comunicación escrita, durante el mes de diciembre de cada año. De no recibir la citada comunicación, se pagará en la oportunidad señalada en el párrafo primero de esta cláusula.

QUINTO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

La Empresa pagará por concepto de Asignación de Movilización a cada trabajador la suma de **\$ 2.500.- (dos mil quinientos pesos)** por cada día efectivamente trabajado.

Para los trabajadores que se desempeñen en las sucursales de Quilicura, Cantagallo, Chicureo, La Dehesa, CLK, San Bernardo, Osorno, Coyhaique y Llanquihue que no cuenten con servicio de buses de acercamiento, la Asignación de Movilización tendrá un valor de **\$3.600.- (tres mil seiscientos pesos)** por día efectivamente trabajado, durante el período que cumplan ambas condiciones. En caso de dejar dichos trabajadores de desempeñar sus funciones en las sucursales antes mencionadas o bien, en el evento que se implemente en dichas sucursales un sistema de buses de acercamiento, dejarán inmediatamente de percibir dicho monto por asignación de movilización y pasarán a percibir, por este concepto, la suma indicada en el primer párrafo de esta cláusula.

Este monto se reajustará cada (6) seis meses, en el porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) de acuerdo con la segunda cláusula de este Contrato Colectivo de Trabajo.

SEXTO: ASIGNACIÓN ESPECIAL

La Empresa pagará a cada trabajador, por cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo y proporcional al tiempo trabajado durante el referido período, lo que sigue:

- 6.1 Mes de octubre de 2025, 2026, 2027: el 50% (cincuenta por ciento) del sueldo base vigente a esa fecha, con un tope máximo de **\$ 3.778.553.-** (tres millones setecientos setenta y ocho mil quinientos cincuenta y tres pesos), y se liquidará y pagará juntamente con la liquidación de remuneraciones del citado mes.
- 6.2 Mes de febrero de los años 2026, 2027 y 2028, el 50% (cincuenta por ciento) del Sueldo Base vigente a esa fecha con un tope máximo de **\$ 3.778.553.-** (tres millones setecientos setenta y ocho mil quinientos cincuenta y tres pesos), y se liquidará y pagará juntamente con la liquidación de remuneraciones del citado mes.

Cada trabajador tendrá la opción voluntaria de que las cantidades a que se refieren las cláusulas 6.1 y 6.2, se liquiden y anticipen mensualmente, en forma conjunta con la liquidación de remuneraciones de cada mes del año, siendo cada anticipo equivalente a la doceava parte de las sumas que le puedan corresponder al trabajador conforme a lo expuesto en esta cláusula. Esta opción deberá ser informada por el trabajador a la Empresa, mediante comunicación escrita, durante el mes de diciembre de cada año. De no recibir la citada comunicación, se pagará en la oportunidad señalada en las cláusulas anteriores, esto es, en los meses de octubre y febrero.

- 6.3** Un Sueldo Base al año al salir de vacaciones con un mínimo de 10 (diez) días hábiles seguidos, el cual tendrá un tope máximo **\$ 3.778.553.-** - (tres millones setecientos setenta y ocho mil quinientos cincuenta y tres pesos), el cual se pagará y liquidará con el sueldo base vigente al mes de aprobada la solicitud de vacaciones.
- a)** Si el trabajador sale de vacaciones, 10 (diez) días hábiles seguidos en la denominada **"Temporada Baja"**, el monto asignado por este concepto (Bono de Vacaciones) aumentará en un **25% (veinticinco por ciento)**, con un mínimo de **\$250.000.-** (doscientos cincuenta mil pesos) y un máximo de **\$700.000.-** (setecientos mil pesos) a lo que corresponda por aplicación del primer párrafo del punto 6.3.

Para estos efectos se entiende por Temporada Baja el periodo comprendido entre 1° de abril y el 15 de diciembre de cada año, excluidos los meses de julio y septiembre.

- b)** Si el trabajador durante la **"Temporada Media"** sale de vacaciones durante 10 (diez) días hábiles seguidos, de los cuales, a lo menos 5 (cinco) días corresponden al mes de julio, el monto asignado por este concepto (Bono de Vacaciones) aumentará en un **18% (dieciocho por ciento)**, con un mínimo de **\$180.000.-** (ciento ochenta mil pesos) y un máximo de **\$500.000** (quinientos mil pesos) a lo que corresponda por aplicación del primer párrafo del punto 6.3.

Para estos efectos se entiende por Temporada Media el período comprendido entre el 1° y el 31 de Julio de cada año.

A contar del 01 de enero de 2026, el tope máximo establecido en los puntos 6.1, 6.2 y 6.3 se reajustará anualmente en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), de los últimos doce (12) meses, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.).

SÉPTIMO: AGUINALDOS

Los trabajadores involucrados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, cuyo vínculo laboral con la Empresa se encuentre vigente a la fecha del respectivo pago, tendrán derecho a los Aguinaldos que seguidamente se indican:

7.1 Aguinaldo de Fiestas Patrias

Con ocasión de Fiestas Patrias, la Empresa otorgará a cada trabajador un aguinaldo equivalente a **\$400.000.- (cuatrocientos mil pesos)**, el que se pagará juntamente con las remuneraciones del mes de agosto de cada año.

7.2 Aguinaldo de Navidad

Con ocasión de Navidad, la Empresa otorgará a cada trabajador un aguinaldo equivalente a **\$800.000.- (ochocientos mil pesos)**, el que se pagará juntamente con las remuneraciones del mes de noviembre de cada año.

Los montos establecidos en los puntos 7.1 y 7.2 se reajustarán anualmente a partir del año 2026, en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), de los últimos doce (12) meses determinados por el Instituto Nacional de Estadísticas. El reajuste anual se efectuará en el mes de pago de cada uno de los Aguinaldos.

OCTAVO: HORAS DE PERMISO PAGADAS

8.1 Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Empresa otorgará 4 (cuatro) horas mensuales de permiso pagadas para los trabajadores de la Empresa, que se encuentren sujetos a jornada de trabajo y control de asistencia.

Estas horas mensuales podrán acumularse para los 3 (tres) meses siguientes, venciendo trimestralmente en los meses de septiembre, diciembre de 2025; marzo, junio, septiembre y diciembre de 2026; marzo, junio, septiembre y diciembre de 2027 y, marzo y junio de 2028.

La acumulación de horas que permitan hacer uso de 1 (un) día, dentro de un mismo período, no podrán hacerse efectiva los lunes, viernes y entre feriados.

El mínimo de tiempo a imputar por cada salida será de 1 (una) hora.

8.2 Respecto de los Trabajadores que presten servicio en el Centro Logístico Kaufmann (CLK) sujetos a jornada de trabajo y control de asistencia, no se les aplicará el permiso antes señalado en esta cláusula (8.1), sino que única y exclusivamente el Permiso de Horas Pagadas que les corresponderá será equivalente a 2 (dos) días por trimestre, no acumulable conforme se expone en cuadro siguiente:

Trimestre		Permiso CLK
Desde	Hasta	
oct-25	dic-25	2 días
ene-26	mar-26	2 días
abr-26	jun-26	2 días
jul-26	sept-26	2 días
oct-26	dic-26	2 días
ene-27	mar-27	2 días
abr-27	jun-27	2 días
jul-27	sept-27	2 días
oct-27	dic-27	2 días
ene-28	mar-28	2 días
abr-28	jun-28	2 días



Este permiso se puede otorgar sólo por un día, no pudiendo solicitar los 2 (dos) días correspondiente a cada trimestre en días hábiles consecutivos. Adicionalmente, este permiso no podrá hacerse efectivo entre feriados.

El trabajador deberá solicitar el día de permiso con a lo menos 48 horas de anticipación a su jefatura directa.



NOVENO: CASINO

La Empresa proporcionará a los trabajadores que laboren en las plantas y/o oficinas que cuenten con instalaciones de casino servicios de almuerzo y desayuno, sin costo para el trabajador.

En aquellas plantas y/o oficinas en que la Empresa no otorgue servicio de alimentación vía la operación de un casino, se le otorgará al trabajador una Asignación de Colación por un monto de **\$6.500.- (seis mil quinientos pesos)** diarios, por día efectivamente trabajado.

Esta Asignación de Colación puede ser reemplazada por la Empresa por un sistema de Cheque Restaurant o equivalente, a su elección.

A contar del 01 de enero de 2026, el monto de la Asignación de Colación se reajustará anualmente en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), de los últimos doce (12) meses determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.).

DÉCIMO: ATENCIÓN MÉDICA

La Empresa destinará un médico para la atención de los trabajadores del Área Metropolitana y sus cargas familiares, en el lugar, días y horarios que ella determine.

DÉCIMO PRIMERO: PROGRAMAS DE BENEFICIO

Las partes acuerdan financiar el Servicio de Bienestar, con aportes obligatorios de ambas, que consisten en un 2 % (dos por ciento) de las remuneraciones imponibles mensuales (tope máximo 10 Ingresos Mínimos Mensuales) por parte de cada uno de los trabajadores afiliados al Bienestar, y en un 2% (dos por ciento) de las mismas remuneraciones imponibles mensuales (tope máximo 10 Ingresos Mínimos Mensuales) por parte de la Empresa por cada afiliado al Bienestar.

Las partes acuerdan financiar el Programa de Beneficios denominado Vive OK, con aportes obligatorios de ambas, que consisten en un 2 % (dos por ciento) de las remuneraciones imponibles mensuales (tope máximo 10 Ingresos Mínimos Mensuales) por parte de cada uno de los trabajadores afiliados al programa de beneficios denominado Vive OK. y en un 2 % (dos por ciento) de las mismas remuneraciones imponibles mensuales (tope máximo 10 Ingresos Mínimos Mensuales) por parte de la Empresa por cada trabajador afiliado al programa de beneficios denominado Vive OK.

Se deja constancia que en ningún caso la Empresa financiará por un trabajador ambos aportes a la vez.

DÉCIMO SEGUNDO: PERMISOS

12.1 Horas de Permiso Sindical

El tiempo de horas de trabajo sindical que otorga el artículo 249 del Código del Trabajo a los dirigentes del Sindicato para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, será de cargo de la Empresa en lo que respecta a sus remuneraciones. Esto es, la Empresa asumirá el costo de 8 (ocho) horas semanales por cada director sindical.

12.2 Permisos Especiales

La Empresa otorgará permisos especiales a trabajadores, con goce de remuneraciones, cuando corresponda ante la ocurrencia de los siguientes eventos:

- a) **Defunción de padres, cónyuge, hijos o hermanos**, 7 (siete) días corridos, iniciándose éste al día siguiente de ocurrido el deceso. Dentro de estos días estarán incluidos los que señala el artículo 66 del Código del Trabajo. En el caso que hubiese unión de hecho (conviviente), el trabajador deberá hacer llegar a la Gerencia de Personas el nombre de la persona, que en el evento que trata esta cláusula, será la causante del beneficio. Dicha notificación deberá haber sido registrada por el interesado, a lo menos, 30 (treinta) días antes de la ocurrencia del hecho que origina el beneficio.
- b) **Defunción de abuelo o abuela**. 1 (un) día, iniciándose éste al día siguiente de ocurrido el deceso. En el caso que el funeral se efectuare fuera de la Región en que se desempeña el trabajador, dicho permiso será de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa. Dentro de estos días están incluidos los que señala el artículo 66 del Código del Trabajo
- c) **Matrimonio civil, religioso o Acuerdo de Unión Civil**, el trabajador dispondrá de un permiso de 5 (cinco) días hábiles, dentro de estos días se encuentran incluidos los que señala el Código del Trabajo. Se iniciarán el día del acontecimiento si éste es hábil o el inmediatamente siguiente. En todo caso, este beneficio no es acumulable y sólo podrá ser utilizado en uno de los eventos indicados, esto es, el matrimonio civil, religioso o Unión Civil, debiendo el trabajador optar por hacer uso de este permiso en uno u otro evento.
- d) **Nacimiento**, el trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de **7 (siete)** días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. El permiso antes indicado no aumentará en caso de nacimientos o partos múltiples. Asimismo, en el presente permiso se entienden incluidos los días señalados en el artículo 195 inciso 2° del Código del Trabajo. Conforme lo anterior, no son acumulables.

Estos permisos deberán ser justificados con los respectivos certificados.

DÉCIMO TERCERO: INDEMNIZACIONES

Las partes convienen en el siguiente régimen de indemnización convencional por años de servicio:

- a) Si el contrato de trabajo termina por renuncia voluntaria, artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo, debido a que el trabajador se acoge a pensión de invalidez o jubilación en conformidad a la ley, se otorgará una indemnización correspondiente a un sueldo base por cada año de servicio y fracción superior a 6 (seis) meses trabajados continuamente para la Empresa con un tope máximo de 11 (once) años.

- b) Si el contrato de trabajo termina por fallecimiento del trabajador, artículo 159 N° 3 del Código del Trabajo, se otorgará una indemnización correspondiente a un sueldo base por cada año de servicio y fracción superior a 6 (seis) meses trabajados continuamente para la Empresa, con un tope máximo de 11 (once) años. Esta indemnización será pagada conforme a lo estipulado en el artículo 60 del Código del Trabajo.
- c) Si el contrato de trabajo termina por "Necesidades de la Empresa", artículo 161, inciso 1°, del Código del Trabajo, se otorgará una indemnización correspondiente a un sueldo base por cada año de servicio y fracción superior a 6 (seis) meses trabajados continuamente para la Empresa con un tope máximo de 11 (once) años.

Estas indemnizaciones serán incompatibles con cualquier otra que se establezca en este Contrato Colectivo de Trabajo, Contrato Individual de Trabajo o en la ley, optando el trabajador por la que resultare mayor.

DÉCIMO CUARTO: SERVICIO FUNERARIO

En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa cancelará una Asignación de Fallecimiento de **80 UF** (ochenta unidades de fomento) a las personas que señala el artículo 60 del Código del Trabajo y en el orden que éste indica.

DÉCIMO QUINTO: ASIGNACION DE PÉRDIDA CAJA

La Empresa pagará una Asignación de Pérdida de Caja a los trabajadores que se desempeñen en el cargo de Cajero ascendente a un monto de **\$ 50.000 (cincuenta mil pesos)** mensuales, él que se liquidará y pagará juntamente con la remuneración del mes respectivo.

En el evento de producirse una pérdida de dinero en caja, el descuento correspondiente deberá efectuarse de la asignación respectiva al período más inmediato de su cancelación y si el monto de la pérdida excediere a la asignación, dicho exceso será descontado de la Asignación de Pérdida de Caja siguiente y así sucesivamente, hasta cubrir íntegramente el valor de la pérdida.

DÉCIMO SEXTO: BENEFICIOS SOCIALES

16.1 Licencias por salud o Accidente del Trabajo:

En la eventualidad de licencias médicas por salud o accidentes del trabajo, debidamente certificadas que afecten al trabajador, la Empresa se hará cargo de la parte de la remuneración no cubierta por los subsidios legales vigentes que autorice y cancele la entidad respectiva, sólo por los días autorizados o los que determine con posterioridad el COMPIN (Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez) o el organismo que lo reemplace, por un plazo máximo de 6 meses dentro de un período de un año. Es decir, la Empresa dejará de otorgar este beneficio en el caso de aquellos trabajadores a quienes se extiendan licencias médicas por un plazo total que exceda de seis meses en un período de un año contado desde el inicio de la primera licencia. Para el cálculo de este período de 6 meses, no se considerarán las licencias médicas prenatal, post natal y permiso parental.

16.2 Subsidio por enfermedad

La Empresa cancelará, por un máximo de 3 (tres) veces en 1 (un) año calendario, los 3 (tres) primeros días de licencia médica por enfermedad, debidamente acreditada por Licencia Médica, siempre que no estén cubierto por el Instituto de Salud respectivo u otro organismo.

En los casos que la Empresa aplique los topes establecidos en los dos puntos anteriores, considerando la opinión del médico empresa, se podrá analizar las condiciones personales del trabajador y evaluar la aplicación de dichos topes.

DÉCIMO SÉPTIMO: COMISIONES DE SERVICIO

La Empresa cancelará los gastos ocasionados por concepto de alojamiento, alimentación y movilización del trabajador que salga en comisión de servicio, en la medida que estén debidamente justificados con los respectivos comprobantes y que tengan relación con la comisión.

DÉCIMO OCTAVO: VISITA SUCURSALES

Las partes acuerdan que, con el objeto de apoyar las actividades sindicales en las sucursales de la Empresa, ésta se compromete a realizar un aporte de **\$ 7.500.000.- (siete millones quinientos mil pesos)** exclusivamente en el mes de septiembre de 2025, 2026 y 2027.

DÉCIMO NOVENO: CHAQUETA CORPORATIVA

La Empresa entregará por única vez, a más tardar en abril de 2026, una chaqueta corporativa al trabajador que lo solicite en el mes de noviembre de 2025. El costo de la chaqueta corporativa será 100% (cien por ciento) de la Empresa.

VIGÉSIMO: BONO BUEN ACUERDO

La Empresa en el mes de septiembre de 2025 pagará a los trabajadores por única vez y sólo con motivo de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, un Bono de Buen Acuerdo ascendente a la suma de **\$ 400.000** (cuatrocientos mil pesos) brutos, el cual se liquidará y pagará junto a la remuneración de dicho mes.

VIGÉSIMO PRIMERO: PRÉSTAMO REFINANCIAMIENTO

La Empresa, por única vez en el mes de octubre 2025 y sólo con motivo de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, otorgará a los trabajadores con más de 1 (un) año de antigüedad que lo soliciten, un préstamo sin intereses a **30 (treinta) meses**, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad	Monto Préstamo	Cuota Mensual
Entre 1 año y 4.9	\$ 1.200.000	\$ 40.000
5 años o más	\$ 1.500.000	\$ 50.000

Para determinar la antigüedad se considerará el período desde la fecha de ingreso del trabajador a la Empresa hasta el 30 de septiembre de 2025.

El trabajador deberá pagar el monto del préstamo en 30 (treinta) cuotas mensuales sin interés a partir del mes de noviembre de 2025.

La entrega del préstamo estará sujeta a la revisión por parte de la Empresa de la capacidad de pago del trabajador y el máximo del 15% de descuento de las remuneraciones establecido en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo.

En el caso que la relación laboral termine antes del pago de todo o parte del préstamo a que se refiere esta cláusula, el trabajador autoriza a la Empresa para efectuar el descuento de todo lo adeudado de las eventuales indemnizaciones por término de contrato de trabajo y demás conceptos que le pudieren corresponder con motivo al término de la relación laboral.

VIGESIMO: IMPUTABILIDAD

Queda expresamente establecido que, si durante la vigencia de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Empresa tuviere que pagar beneficios o aumentos de ellos, de naturaleza similar de los estipulados en el presente instrumento, por la aplicación de alguna disposición de carácter legal o administrativa, éstos se imputarán a los ordenados por las referidas disposiciones.

A su vez, las partes acuerdan, declaran y expresan que este es el único instrumento colectivo de trabajo que se encuentra vigente entre las mismas.

VIGESIMO PRIMERO: VIGENCIA DEL CONTRATO

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigencia el 01 de septiembre de 2025 y se prolongará hasta el 31 de agosto de 2028, ambos días inclusive.

VIGÉSIMO SEGUNDO: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes acuerdan que la Empresa extenderá a los trabajadores no sindicalizados los conceptos y beneficios del presente Contrato Colectivo de Trabajo. Dichos trabajadores para acceder a los beneficios deberán aceptar dicha extensión por escrito.

Las partes convienen que, de existir la extensión de beneficios, y sólo desde el momento que esta se efectúe, el trabajador a quien se le extienden los beneficios pagará al Sindicato hasta la fecha de término de este Contrato Colectivo de Trabajo el monto de **\$7.500 (siete mil quinientos)** pesos mensuales.

A su vez, la Empresa extenderá los beneficios a los trabajadores que se afilien al Sindicato en forma posterior a la suscripción del presente Contrato Colectivo de Trabajo y que no se le hayan extendido beneficios de cualquier instrumento colectivo previamente a su afiliación. Para estos efectos, la cuota sindical comprenderá el aporte señalado en el párrafo anterior de manera que dichos trabajadores no paguen al mismo monto de \$7.500.- (siete mil quinientos) pesos más la cuota sindical.

Las partes dejan constancia que sólo podrán acceder a la extensión de beneficios establecida en la presente cláusula los **trabajadores con contrato de trabajo de vigencia indefinida**.

Las partes dejan constancia que en ningún caso un trabajador podrá acceder a la extensión de beneficios de más de un instrumento colectivo ni recibir en forma duplicada los beneficios de un instrumento colectivo con motivo de la extensión de beneficios.

Previa lectura ratifican y firman.

p. Kaufmann S.A. Vehículos Motorizados

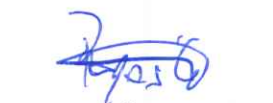

GONZALO MORENO R.


MACARENA BUZETA V.

p. Sindicato N°1 de Trabajadores de Kaufmann S.A. Vehículos Motorizados


MARIO HIDALGO G.


WENCESLAO TOBAR L.


SEBASTIÁN ROJAS E.


MAXIMILIANO ZORRILLA L.


BASTIÁN OSORIO B.





