En Santiago, 28 de marzo de 2025.

Estimados

Comisión Negociadora

SINDICATO DE EMPRESAS STARBUCKS COFFEE CHILE

Presente

De nuestra consideración:

Con el ánimo de avanzar hacia el acuerdo de un contrato colectivo y término de la huelga, informamos que la empresa presenta en este acto una nueva oferta, en virtud de lo dispuesto en el artículo 356 del Código del Trabajo, la cual recoge y formaliza los beneficios que han sido materia de conversación con la Comisión Negociadora y la Dirección del Trabajo.

Esta nueva propuesta deberá ser sometida a votación por los trabajadores involucrados en el proceso de negociación, mediante votación secreta y ante ministro de fe, dentro del plazo legal de cinco días contados desde esta fecha.

Reiteramos nuestra voluntad de diálogo y confiamos en que esta oferta es un paso para construir un acuerdo que permita retomar la actividad laboral en un marco de respeto y colaboración:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2025-2028

STARBUCKS COFFEE CHILE S.A.

Y

SINDICATO DE EMPRESAS STARBUCKS COFFEE CHILE

En Santiago de Chile, a **01 de marzo de 2025**, entre **STARBUCKS COFFEE CHILE S.A.** RUT [redacted], representada en este acto por don **MARCELO ROJAS PANELO**, cédula de identidad [redacted], Director Legales, Relaciones Laborales y Asuntos Corporativos, por doña **MARÍA JOSÉ UGALDE VÁSQUEZ**, cédula de identidad N° [redacted] Gerente de Recursos Humanos y por don **JAN ALEXANDER NARR CANCINO**, cédula de identidad N[redacted], Subgerente de Relaciones Laborales, todos domiciliados en [redacted] y por la otra, los trabajadores afiliados al **SINDICATO DE EMPRESAS STARBUCKS COFFEE CHILE,** RSU N° 13.22.0414, que son parte de esta Negociación Colectiva y que se individualizan en listado adjunto, en adelante los trabajadores, representados en este acto por sus dirigentes sindicales: **ANTONIO PÁEZ AGUILAR**, Presidente, **DEBORATH JOFRE,** Secretaria, **CAMILO TREJO,** Director, **BELÉN ESTAY,** Directora, **ROMANETT OJEDA**, Directora, **JAVIERA AVALOS,** Directora, y **CLAUDIA PINO,** Directora, todos domiciliados para estos efectos en calle

[redacted], se acuerda el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, en conformidad a las disposiciones contenidas en el Libro IV, Título I, artículos 327 y siguientes del Código del Trabajo, el que consta de las siguientes cláusulas:

I. CONSIDERACIONES GENERALES:

CLAUSULA PRIMERA: PARTES INVOLUCRADAS.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, contiene las estipulaciones de naturaleza colectiva sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que acuerdan por una parte **STARBUCKS COFFEE CHILE S.A.** (La Empresa, El Empleador o Starbucks) y, por la otra parte los Trabajadores afiliados al **SINDICATO DE EMPRESAS STARBUCKS COFFEE CHILE** (El Sindicato o La Organización Sindical), los que se individualizan en el Anexo N° 1 adjunto, representados por la respectiva Directiva Sindical.

Las partes dejan constancia que, en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se han acordado las condiciones comunes de trabajo, asignaciones y beneficios que regirán a los trabajadores adscritos al presente instrumento. La aplicación adecuada de este Contrato permitirá promover durante su vigencia un dialogo permanente entre los trabajadores de la empresa representados por el Sindicato y Starbucks.

CLAUSULA SEGUNDA: DEFINICIONES.

Para efectos de la aplicación e interpretación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, las partes acuerdan que cada vez que se utilicen las expresiones que a continuación se definen, debe dárseles a éstas el significado que para cada caso se indica:

a) Starbucks Coffee Chile S.A., Starbucks, Empresa o Empleador: Cada vez que, en este Contrato Colectivo, se mencione alguna de las palabras señaladas se entenderá referida a la empresa Starbucks Coffee Chile S.A.

b) Trabajador, trabajadora, trabajadores, trabajadoras: Cada vez que este Contrato Colectivo se mencione alguna de estas expresiones, se entenderá que se aluden a todas aquellas personas involucradas en la Negociación Colectiva efectuada entre las partes, y que prestan servicios a la Empresa en virtud de un contrato de trabajo a plazo fijo o indefinido en los cargos de barista, supervisor y asistente de gerente, cualquiera sea la denominación que estos cargos tengan en el futuro, cargos de similar naturaleza o funciones que se creen en el futuro, y cualquier cargo que por ley no estén excluidos de negociar colectivamente. Los gerentes de tiendas, y cargos de superior jerarquía al gerente de tienda, quedan excluidos expresamente del presente Contrato.

c) Sueldo Base: Cuando se mencione el concepto anterior, se entenderá que es el monto que corresponde al fijado para cada trabajador en su respectivo contrato individual de trabajo. Asimismo, este sueldo base corresponde al que hace referencia el artículo N° 42, letra a) del Código del Trabajo.

CLAUSULA TERCERA: REEMPLAZO DE BENEFICIOS E IMPUTABILIDAD.

Las estipulaciones del presente instrumento colectivo reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que forman parte de este.

Las partes declaran que los derechos y obligaciones regulados en los contratos individuales de trabajo o beneficios que la Empresa entrega en la actualidad, que no sean incompatibles o no sean expresamente derogados con el presente Contrato, seguirán rigiendo para sus beneficiarios según sus condiciones pactadas, salvo acuerdo individual en contrario.

Todas aquellas materias que no se encuentren expresamente reguladas en el presente instrumento, se regirán por las normas legales, y acuerdos contractuales, vigentes, a la fecha de su entrega.

Todos los beneficios que se señalan en el presente instrumento colectivo serán aplicables a los trabajadores con contrato a plazo fijo o indefinido y se encuentran contemplados en montos brutos, imponibles y tributables para todos los efectos que corresponda de acuerdo con la legislación vigente, salvo que expresamente se indique lo contrario.

Los beneficios en dinero o en especie pactados en el presente instrumento colectivo serán imputables en lo pertinente, a aquellos individuales, institucionales y/o los establecidos en la legislación vigente, así como los que establezcan por legislación futura, o producto de la declaración de la autoridad, ya se administrativa o judicial, de igual o similar naturaleza, debiendo otorgarse el de monto superior, salvo en aquellas cláusulas en que se indique que no existe imputabilidad.

II. BENEFICIOS REMUNERACIONALES:

CLAUSULA CUARTA: INCREMENTO SUELDO BASE.

La empresa otorgará a los trabajadores de la presente nómina negociadora, cualquiera sea su jornada de trabajo, a partir del 01 de marzo de 2025, un incremento total en el sueldo base de $20.000 brutos, el que se verá reflejado en la liquidación de remuneración de dicho mes. Este incremento será reajustado en marzo de 2026 y marzo 2027, quedando el respectivo monto total del beneficio en:

- Marzo 2026 a febrero 2027: total de $20.800 brutos.
- Marzo 2027 a febrero 2028: total de $21.650 brutos.

Los incrementos reales pactados (marzo 2026 y marzo 2027) no se entenderán como acumulativos, sino como reajustes del monto inicial de $20.000.

Este beneficio se pagará proporcionalmente a los días efectivamente trabajados en base a 30 días.

Se deja constancia que este incremento no es imputable a ningún reajuste legal de ingreso mínimo mensual y el aumento por meritocracia deberá calcularse sobre el nuevo sueldo base, por lo que no será absorbido por estos aumentos a los que pueda acceder el trabajador durante la vigencia del presente instrumento. El nuevo sueldo base lo será para todos los efectos legales y contractuales.

Este incremento se garantizará para todos los trabajadores de la nómina que suscribe el presente convenio colectivo, cuyo número máximo es 1.250 personas. En el supuesto de que se produzca una disminución en el número de trabajadores afectos al presente convenio: (1) sea por renuncia voluntaria (159 N°2 del Código del Trabajo), despido o término de la relación laboral, respecto de quienes son parte de la nómina negociadora; y, (2) por renuncia voluntaria (159 N°2 del Código del Trabajo), despido, término de relación laboral y/o desafiliación al presente Sindicato, respecto de quienes gocen del presente beneficio sin ser parte de la nómina negociadora y mientras estén afiliados, estos podrán ser únicamente reemplazados por otros trabajadores afiliados al sindicato, hasta completar el número de trabajadores firmantes del anexo N° 1, quienes accederán a esta remuneración según el monto aumentado a la fecha de la nómina beneficiada.

Los trabajadores del caso número (2) que se desafilien al Sindicato y mantengan su relación laboral, perderán este incremento de sueldo base, con sus respectivos incrementos reales, volviendo al Sueldo Base anterior, de haberlo recibido.

Los cambios en la nómina garantizada sólo ocurrirán una vez el Sindicato le informe a la Empresa de dicho movimiento y en caso de que algún trabajador lo siga percibiendo por falta de dicha comunicación, en ningún caso se entenderá por voluntad o mera liberalidad de la Empresa, a efectos

que no se pueda entender en ningún caso como situación habilitante de cláusula tácita respecto de aquellos trabajadores. Para estos efectos la Empresa informará mensualmente al Sindicato sobre la disminución de trabajadores de la nómina inicial del presente beneficio.

<u>CLAUSULA QUINTA</u>: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN CONTRATO COLECTIVO.

Las partes acuerdan y la empresa se obliga a entregar a los trabajadores afectos al presente Contrato, a contar del 1 de marzo de 2025, una asignación denominada *"asignación de colación contrato colectivo"* y otra llamada *"asignación de movilización contrato colectivo"* por un monto único de $10.000 cada una, cuya naturaleza es no imponible, las que se reflejarán en las liquidaciones de remuneración a contar del mes de marzo de 2025.-

El valor de la "asignación de colación contrato colectivo" y de la "asignación de movilización contrato colectivo", será reajustado por un incremento real en marzo 2026 y marzo 2027, quedando el monto total a pago en:

- Marzo 2026 a febrero 2027: $10.400
- Marzo 2027 a febrero 2028: $10.850

Estas asignaciones se pagarán proporcionalmente a los días efectivamente trabajados en base a 30 días.

La presente asignación de *"colación y movilización contrato colectivo"* no será imputable a la actual asignación que paga la Empresa a sus trabajadores individualmente por colación y movilización. En todo caso, sí será imputable a cualquier cambio legal o administrativo que imponga el pago de un beneficio de igual o similar naturaleza, principiando con el beneficio de naturaleza individual.

La Empresa declara que a esta fecha paga por contrato individual de trabajo a sus trabajadores una asignación de "colación" y otra de "movilización", de acuerdo con el detalle de valores que se indican en anexo II adjunto. En este sentido, la Empresa informa que dichos beneficios, al menos en el valor que se pagan actualmente, se seguirán entregando a sus trabajadores, actuales y futuros, durante la vigencia del presente contrato colectivo. La naturaleza de las asignaciones de "colación" y "movilización" es de carácter individual y no colectiva.

<u>CLAUSULA SEXTA</u>: BONO SEPTIEMBRE.

La empresa otorgará a los trabajadores afectos al presente instrumento y durante la vigencia del mismo, en la quincena del mes de septiembre de cada año un bono denominado "bono septiembre".

El valor del "bono septiembre", será de $30.000 brutos en el año 2025, el cual será reajustado con un incremento real en marzo 2026 y marzo 2027, quedando el monto total a pago en:

-Septiembre 2026: total de $31.200 brutos.

-Septiembre 2027: total de $32.450 brutos.

El presente *"Bono Septiembre"* no será imputable al actual beneficio que paga la Empresa a sus trabajadores individualmente por *"aguinaldo fiestas patrias"*. En todo caso, sí será imputable a cualquier cambio legal o administrativo que imponga el pago de un beneficio de igual o similar naturaleza, principiando con el beneficio de naturaleza individual.

La Empresa declara que a esta fecha paga por contrato individual de trabajo a sus trabajadores un "aguinaldo de fiestas patrias" por el monto de $50.000 (cincuenta mil pesos). En este sentido, la Empresa informa que dicho beneficio, al menos en el valor que se paga actualmente, se seguirá entregando a sus trabajadores, actuales y futuros, durante la vigencia del presente contrato colectivo. La naturaleza del "aguinaldo de fiestas patrias" es de carácter individual y no colectiva.

CLAUSULA SEPTIMA: BONO NOCHE CONTRATO COLECTIVO.

La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo y que realicen labores durante todo el mes calendario en jornadas nocturnas con posterioridad a las 02:00 horas, un bono denominado "bono noche contrato colectivo" cuyo monto será de $16.500 brutos. Este bono será pagado conjuntamente con las remuneraciones del mes, en que se realicen los trabajos en horario nocturno.

Este beneficio será reajustado en marzo de 2026 y marzo 2027, quedando el respectivo monto total del beneficio en:

- Marzo 2026 a febrero 2027: total de $18.000 brutos.
- Marzo 2027 a febrero 2028: total de $19.000 brutos.

El presente *"Bono Noche contrato Colectivo"* no será imputable al actual beneficio que paga la Empresa a sus trabajadores individualmente por *"Bono Noche".* En todo caso, sí será imputable a cualquier cambio legal o administrativo que imponga el pago de un beneficio de igual o similar naturaleza, principiando con el beneficio de naturaleza individual.

La Empresa declara que a esta fecha paga por contrato individual de trabajo a sus trabajadores un "Bono Noche" por el monto de $50.000 (cincuenta mil pesos). En este sentido, la Empresa informa que dicho beneficio, al menos en el valor que se paga actualmente, se seguirá entregando a sus trabajadores, actuales y futuros, durante la vigencia del presente contrato colectivo. La naturaleza del "Bono Noche" es de carácter individual y no colectiva.

CLAUSULA OCTAVA: HORAS TRABAJADAS FERIADO IRRENUNCIABLE.

La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente Contrato colectivo y que presten servicios en días que la ley ha declarado como feriados irrenunciables, esto es 1 de enero, 1 de mayo (para los casos excepcionales que exista apertura de tienda), 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre, las horas trabajadas en tales días con un recargo del 75 % sobre estas horas, considerando como base de cálculo el sueldo base convenido para la jornada contractual del día feriado irrenunciable trabajado, debiendo liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período.

CLAUSULA NOVENA: 1° DE MAYO.

Durante la vigencia del presente instrumento colectivo, el 1ero de mayo de cada año, la empresa cerrará sus tiendas para otorgar un día de descanso efectivo para todos sus trabajadores, con pago de remuneración íntegra de acuerdo con la jornada de trabajo habitual de cada trabajador.

De forma excepcional, la empresa se verá obligada a mantener en funcionamiento aquellas tiendas que por contratos u obligaciones comerciales deben operar en dicho día.

En aquellas tiendan que no abran un primero de mayo, el descanso mínimo semanal o contractual de dichos trabajadores no podrá coincidir con el primero de mayo, salvo que este feriado recayere en domingo.

Por su parte, los trabajadores que excepcionalmente trabajen en locales que deban abrir el primero de mayo, se les otorgará compensatoriamente un día libre y remunerado adicional correspondiente a 8 o 10 horas, según corresponda, durante el mes de mayo.

CLAUSULA DECIMA: BONO DICIEMBRE.

La empresa otorgará a los trabajadores afectos al presente instrumento y durante la vigencia del mismo, en la quincena del mes de diciembre de cada año un bono denominado "bono diciembre".

El valor del “bono diciembre”, será de $30.000 brutos en el año 2025, el cual será reajustado con un incremento real en marzo 2026 y marzo 2027, quedando el monto total a pago en:

-Diciembre 2026: total de $31.200 brutos.

-Diciembre 2027: total de $32.450 brutos.

El presente *“Bono Diciembre”* se pagará únicamente a aquellos trabajadores contratados a partir del 01 de enero de 2023 y/o que no sean beneficiarios del Bono Partner. El presente beneficio será adicional al *“aguinaldo navidad”* que pagará la empresa individualmente en el mes de diciembre.

En todo caso, el beneficio será imputable a cualquier cambio legal o administrativo que imponga el pago de un beneficio de igual o similar naturaleza, principiando con el beneficio de naturaleza individual.

La Empresa declara que a partir de diciembre 2025 pagará por contrato individual de trabajo a sus trabajadores contratados a partir del 01 de enero de 2023 y/o que no sean beneficiarios del Bono Partner, un “aguinaldo de navidad” por el monto de $70.000 (setenta mil pesos). En este sentido, la Empresa informa que dicho beneficio, al menos en el valor que se pagará en diciembre de 2025, se seguirá entregando a sus trabajadores, actuales y futuros, durante la vigencia del presente contrato colectivo. La naturaleza del “aguinaldo de navidad” es de carácter individual y no colectiva.

III. BENEFICIOS NO REMUNERACIONALES:

CLAUSULA DECIMA PRIMERA: DESCANSOS DENTRO DE LA JORNADA.

Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo tendrán derecho a los siguientes descansos de acuerdo a lo que se indica en la siguiente tabla:

Jornada diaria trabajador/a	Descansos	Oportunidad descanso
Hasta 4 horas	10 minutos	A las 2 horas
4.5 horas	10 + 10 minutos	A las 2 y 4 horas
Desde 5 hasta 6.5 hrs.	10 +30 (colación) minutos	A las 2 y 4 horas
Desde 7 hasta 8.5 hrs.	10+30 (colación) +10 minutos	A las 2,4 y 6.5 horas
Desde 9 horas	10+30 (colación) +10+10	A las 2, 4, 6.5, y 8.5 horas

Por “jornada diaria trabajador/a” se entiende las horas de turno programado, desde la hora de inicio hasta la de término. Cuando la tabla refiere a 10 minutos de descanso, esos son descansos otorgados por la empresa con cargo a la jornada de trabajo. Solo respecto de los descansos de 30 minutos con glosa “colación” estos NO serán considerados con cargo a la jornada de trabajo.

Si por razones operativas que se presenten en la tienda, no se hace posible otorgar el descanso en la oportunidad señalada en la tabla precedente, se otorgará a la brevedad posible. Con aprobación de su jefatura, el trabajador podrá tomarse los breaks en otro momento durante su jornada o acumularlos para tomárselos todos juntos.

La empresa declara en relación a los supervisores de tienda que:

1. Continuará comunicando y transmitiendo la importancia de tomar el tiempo de descanso, concientizando a los supervisores en tal sentido.

2. Continuará con su campaña comunicacional, para incentivar el respeto al uso del descanso efectivo por parte de los supervisores.

3. Continuará capacitando a los supervisores mediante cursos entregados a través de empresas externas. (administración efectiva del tiempo).

4. Mantendrá implementado a través de TI que otro trabajador de la tienda con un mayor grado de antigüedad, asuma la responsabilidad de supervisión de la tienda durante el tiempo de descanso del supervisor, quedando a cargo de las autorizaciones en la caja.

La empresa informará de los avances de lo comprometido al Sindicato en las reuniones quincenales que realizan habitualmente las partes.

CLAUSULA DECIMA SEGUNDA: UNIFORME.

La empresa garantizará una vez al año que otorgará a todos los trabajadores afectos al presente Contrato colectivo una vez que su contrato pase a ser indefinido las siguientes prendas de vestir para ser utilizadas en el trabajo, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Trabajador 40 horas -2 poleras manga corta/ 1 polera manga larga/ 2 pecheras/1 pantalón opcional.
- Trabajador 30 horas -2 polera manga corta/ 1 polera manga larga/ 2 pechera/1 pantalón opcional.
- Trabajadores 20 y 16 horas -1 polera manga corta/ 1 polera manga larga/ 1 pechera/1 pantalón opcional.

La Empresa establecerá un procedimiento de entrega al efecto.

Posteriormente y una vez al año durante la vigencia del Contrato, al cumplir su anualidad en la empresa, el trabajador recibirá de acuerdo con la jornada para la cual está contratado, a través del mismo procedimiento, el uniforme para sus labores.

CLAUSULA DECIMA TERCERA: BREAK OFF CUMPLE FELIZ Y JORNADA PROMEDIO.

Si por razones de carácter operativo imputables a la empresa el trabajador no ha podido ejercer el beneficio de break off del primer semestre, podrá hacerlo entre el 1 y el 31 de julio del mismo año. Asimismo, si por razones de carácter operativo imputables a la empresa, el trabajador no ha podido ejercer el beneficio break off el segundo semestre, podrá hacerlo entre el 1 y el 31 de enero del año siguiente y el beneficio de cumple feliz podrá ser tomado dentro del mes calendario inmediatamente siguiente.

Conforme la política actualmente vigente de break off y cumple feliz, estos no se podrán conceder u otorgar acumulados al período de vacaciones, ni acumulados dentro de un mismo mes. Tampoco podrán ser tomados en forma consecutiva dos días de break off ni acumular del break off con el cumple feliz.

Cuando un trabajador haga uso del beneficio break off y cumple feliz, este permiso, será equivalente a un turno de 8 horas o de 10 horas (en caso de trabajadores que laboren dos días a la semana o turnos nocturnos). Con todo, este beneficio no podrá ser compensado en dinero ni con otro día de descanso, ni podrá modificarse la jornada de trabajo semanal con el objeto de reducirlo.

Respecto al beneficio cumple feliz, será responsabilidad de la empresa mantener un registro de las fechas de cumpleaños de los trabajadores, para la programación de turnos, no siéndole exigible al trabajador aviso previo.

CLAUSULA DECIMA CUARTA: DESCANSO ENTRE JORNADAS.

La empresa se compromete a garantizar que todo trabajador sujeto a jornada de trabajo tendrá derecho a gozar al menos de un período de 10 horas continuas de descanso entre el término de una jornada de trabajo diario y el inicio de la siguiente. No obstante, lo anterior, este derecho podrá ser renunciado por escrito por el trabajador(a) a través del documento que se disponibilizará para ello, cuando su decisión sea trabajar sin sujetarse al descanso mínimo antes señalado ya sea por motivos de disponibilidad de tienda, personales o cualquier otro.

CLAUSULA DECIMA QUINTA: PROPINAS.

Durante la vigencia del presente instrumento colectivo la empresa se compromete a implementar un nuevo sistema operativo.

CLAUSULA DECIMA SEXTA: PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES DE PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL.

La empresa se compromete a promover y a realizar actividades tendientes a dar a conocer los beneficios que la Caja de Compensación, Mutualidad y Seguro de Salud Complementario de Salud otorga a los trabajadores. Del mismo modo promoverán el uso en beneficio de los trabajadores y sus familias. Las partes revisarán sobre la suficiencia de las prestaciones proporcionadas por los prestatarios antes señalados, al objeto de evaluar la pertinencia de proporcionar nuevos beneficios o prestaciones por parte de la empresa.

La empresa otorgará, durante la vigencia del presente contrato colectivo, a la organización sindical 5 cupos semestrales para acceder al Programa de Apoyo en Salud Mental que otorga servicios de Primeros Auxilios Psicológicos e Intervenciones en Crisis. La administración y condiciones de acceso al programa se establecen en el procedimiento que la empresa definió para este.

CLAUSULA DECIMA SEPTIMA: PERMISOS FALLECIMIENTO.

La empresa otorgará dos días adicionales de permiso con goce de remuneración en caso de permisos legales por fallecimiento. Estos días deberán utilizarse de manera continua junto con el permiso legal correspondiente, de lo contrario, se perderá el beneficio.

Si el permiso legal establece días hábiles, los días adicionales también serán hábiles. Si el permiso legal establece días corridos, los días adicionales serán igualmente corridos.

Adicionalmente, en caso de fallecimiento de un abuelo o abuela del trabajador, o de quien hubiere ejercido en su vida el rol de padre o madre no biológico del trabajador, la empresa otorgará un permiso especial de cinco días hábiles contados desde la fecha del fallecimiento.

En el caso de los padres no biológicos, el trabajador deberá acreditar dicho vínculo mediante antecedentes formales que den cuenta de una relación de crianza o afectividad equiparable a la parental, y siempre que el padre o madre no biológico conste en la ficha de ingreso laboral del trabajador previo al fallecimiento.

CLAUSULA DECIMA OCTAVA: PROTOCOLO ALTAS TEMPERATURAS.

La empresa implementará un protocolo de altas temperaturas en tiendas, el cual la empresa revisará una vez al semestre para realizar adecuaciones y/o mejoras que se vayan detectando en su aplicación.

CLAUSULA DECIMA NOVENA: MESA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

La empresa implementará una mesa de trabajo sobre diversidad e inclusión que tendrá como propósito abordar temas relacionados a la igualdad y equidad como para fomentar ambientes inclusivos, diversos y respetuosos dentro de la organización, promoviendo la integración de personas de diferentes orígenes, culturas, identidades de género, capacidades, edades y orientaciones sexuales, garantizando la igualdad de oportunidades para todos. El funcionamiento de la mesa será abordado en un protocolo realizado por la empresa para estos efectos.

IV. CRIANZA PROTEGIDA:

CLAUSULA VIGESIMA: PERMISO POR ENFERMEDAD DEL HIJO(A).

Las trabajadoras afectas al presente contrato y que a su vez sean madres de niños de un año un día y hasta 4 años de edad, tendrán dos días (dos jornadas laborales completas) de permiso sin goce de remuneraciones, los que idealmente se tomarán de forma no consecutiva, aun cuando se podrán tomar de forma consecutiva, para ausentarse en caso de enfermedad de su hijo menor. Para ello la trabajadora deberá dar aviso al Gerente de Tienda con la mayor anticipación que sea posible a fin de no afectar el normal funcionamiento de la tienda, este beneficio no será acumulable de un año a otro, por lo que si no se utiliza en el respectivo año calendario -enero -diciembre- se extingue. La Gerencia de recursos humanos definirá los documentos que deberán suscribirse para hacer uso de este permiso.

CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: PERMISO DE CRIANZA COMPARTIDA.

Con la finalidad de propender y fomentar el cuidado y la crianza compartida de los hijos, la empresa otorgará a los padres, parejas homoparentales o persona en quien recae la crianza conjunta, indistintamente de su género, un descanso post natal de un mes con goce íntegro de remuneraciones el que deberá hacerse efectivo dentro de los dos primeros meses contados desde el nacimiento del hijo, para lo cual bastará remitir el respectivo certificado de nacimiento del menor a la gerencia de recursos humanos y completar la respectiva solicitud.

Este beneficio no se imputa al permiso especial del artículo 195 inciso segundo del Código del Trabajo, sino que es adicional al mismo.

De no utilizarse el beneficio en el período mencionado, el trabajador o trabajadora perderá el derecho a ejercerlo.

CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: SALA CUNA UNIVERSAL

La empresa otorgará acceso a sala cuna a los trabajadores cuyos cónyuges, convivientes civiles o parejas de hecho sean padres o madres de hijos en común menores de dos años, siempre que no trabajen en la empresa ni tengan derecho al beneficio de sala cuna conforme a la legislación vigente.

Asimismo, podrán acceder a este beneficio los trabajadores respecto de los hijos menores de dos años de su cónyuge o conviviente civil, siempre que el padre o madre biológico no tenga derecho al beneficio de sala cuna conforme a la legislación vigente.

Este beneficio estará sujeto a un máximo de 8 cupos y se otorgará exclusivamente a través de la sala cuna con la que Starbucks Coffee Chile S.A. mantenga convenio vigente, sin que exista

alternativa de cumplimiento por otro medio, ni tampoco será exigible el bono compensatorio sala cuna o bono cuidadora.

Para acceder al beneficio, deberá acreditarse previamente:

- La calidad de cónyuge o conviviente civil, mediante certificado emitido por el Registro Civil.
- La relación de filiación con el hijo en común o del padre o madre biológica con el hijo, mediante certificado emitido por el Registro Civil.

V. BENEFICIOS ORGANIZACIONALES:

CLAUSULA VIGESIMA TERCERA: CAPACITACIÓN.

Las partes acuerdan que, la empresa otorgará anualmente, durante la vigencia del presente instrumento al Sindicato **$4.800.000** para realizar cursos mediante franquicia Sence, cuyo costo no forma parte del contrato colectivo. Con este presupuesto la organización sindical podrá organizar cursos de capacitación, para los trabajadores que forman parte del presente instrumento.

Es requisito esencial que el o los cursos sean impartidos por un ente externo autorizado, certificado y con código del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo "Sence", a elección del Sindicato y sean aprobados por los participantes del mismo.

Este curso será puesto a disposición del Directorio del Sindicato, siendo la organización quien se hará cargo de las coordinaciones necesarias y definirá la fecha, lugar y trabajadores que se beneficiarán con el curso de capacitación, sin afectar los procesos productivos de la empresa.

Por su parte, la empresa tomará las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores inscritos puedan asistir a las capacitaciones planificadas con la debida antelación. Las capacitaciones podrán realizarse dentro de la jornada de trabajo, con un máximo de 8 horas diarias si la capacitación tiene una duración máxima de una jornada y de 3 horas diarias si la capacitación se realizará en más de una jornada. En todo caso, el trabajador deberá informar con la mayor antelación posible este hecho a su Gerente de Tienda.

En la reuniones quincenales que se realizan entre las partes se desarrollará en conjunto un procedimiento para el uso de este beneficio.

CLAUSULA VIGESIMA CUARTA: APELACIÓN UNIVERSAL EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

La empresa otorgará a la organización sindical durante cada año calendario y en tanto se encuentre vigente el presente instrumento colectivo 20 cupos para apoyar a trabajadores afectos al presente instrumento a realizar apelaciones a la evaluación de desempeño y que hayan obtenido en dicho instrumento de medición una calificación superior a “debe mejorar”. El límite de 20 cupos se mantendrá mientras las partes no negocien uno superior o la ley o autoridad administrativa obliguen a un cupo superior o total.

CLAUSULA VIGESIMA QUINTA: VACANTES ASCENSOS.

La empresa se compromete a mantener un sistema de postulaciones abiertas en la plataforma ED para vacantes de ascensos al interior de la empresa, en el que se considerarán en igualdad de condiciones para postular a todos los candidatos internos que cumplan con los requisitos técnicos, de antigüedad, de desempeño e idoneidad que exija el cargo.

La empresa hará seguimiento a que los requisitos exigidos o la implementación del sistema de ascensos no afecten de manera especial al personal sindicalizado, caso en el cual se revisará las situaciones que pudieran estar incidiendo en dicho resultado.

.

CLAUSULA VIGESIMA SEXTA: CUPOS POR MUTUO ACUERDO.

A partir del mes de abril de 2025, la empresa proporcionará 3 cupos trimestrales para pagar a socios del sindicato, que presenten su decisión de terminar la relación laboral con la empresa, una indemnización por cada año de servicio, de acuerdo con los siguientes requisitos y topes:

La intención del trabajador de poner término a su contrato de trabajo y el ejercicio de este beneficio se materializará mediante solicitud del sindicato por correo electrónico en representación del trabajador beneficiario que solicite la celebración de un mutuo acuerdo de las partes, según la causal de término establecida en el artículo 159, n°1 del Código del Trabajo.

Los primeros 3 trimestres de vigencia del presente beneficio, durante el año 2025 (abril-diciembre), y el primer trimestre del año 2026 (enero-marzo), el sindicato dispondrá de un monto de $7.400.000 por trimestre los que son acumulativos durante el respectivo año calendario. Estos montos podrán ser distribuidos por el sindicato en los trabajadores que se acojan al beneficio de mutuo acuerdo según el procedimiento que la organización sindical establezca al efecto.

Durante el primer año de vigencia del convenio el trabajador que solicite el término de la relación laboral y acceda a este beneficio podrá recibir hasta el equivalente de lo que le habría correspondido recibir por indemnización por años de servicios.

En los dos años restantes de vigencia del convenio las reglas a aplicar son las siguientes:

El aporte que la empresa realizará al sindicato trimestralmente (desde abril de 2026 y hasta el término del convenio colectivo) será de $5.550.000, y el sindicato podrá a aquellos trabajadores que soliciten el término de la relación laboral, pagar indemnizaciones que cubran hasta ese monto. El sindicato deberá elaborar un procedimiento e informarlo a la Empresa a fin de evitar discriminaciones entre posibles beneficiarios.

Si durante un trimestre no se utiliza el total del aporte este se acumula para el siguiente y también será posible a solicitud del sindicato en casos excepcionales solicitar adelantos de aportes.

En todo caso el total de los aportes, acumulados o anticipados, debe ser utilizado durante el año calendario respectivo (31 de diciembre) ya que de lo contrario se pierde.

El Sindicato informará a la empresa los trabajadores(as) que harán uso de dicho beneficio y acordarán una fecha para que se concrete la salida del trabajador.

CLAUSULA VIGESIMA SEPTIMA: FACILITACIÓN DE COMUNICACIONES.

La empresa informará mensualmente al sindicato una vez efectuado el cierre de las contrataciones del período, el nombre, apellido y tienda de los nuevos trabajadores que se han incorporado a Starbucks. El Sindicato por su parte, se compromete a no divulgar esta información a terceros y ocuparla estrictamente para fines informativos.

CLAUSULA VIGESIMA OCTAVA: APORTE A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

La empresa, otorgará al Sindicato un aporte mensual de $1.500.000, por cada mes de vigencia del presente Instrumento Colectivo, a partir de marzo de 2025, para el financiamiento de las actividades propias de éste.

El valor del aporte a la organización sindical será reajustado con un incremento real en marzo 2026 y marzo 2027, quedando el monto mensual a pago en:

- marzo de 2026 a febrero de 2027: $1.600.000

- marzo de 2027 a febrero de 2028: $1.700.000

CLAUSULA VIGESIMA NOVENA: HORAS DE TRABAJO SINDICAL.
Los 7 directores sindicales podrán hacer uso de las horas de trabajo sindical establecidas en los artículos 249 y 250 del Código del Trabajo.

Serán de cargo de la empresa las remuneraciones correspondientes al tiempo que abarquen los permisos establecidos en el artículo 249 del Código del Trabajo.

CLAUSULA TRIGESIMA: PERMISO ESPECIAL PARA DELEGADOS DE TIENDA.

La empresa otorgará 6 días libres al año a los delegados (1 por tienda) y al Directorio del Sindicato para realizar una reunión sindical. Esta reunión deberá ser anunciada por el sindicato con 30 días de anticipación para organizar turnos.

Los 6 días de permisos indicados en el párrafo anterior serán pagados por la empresa.

Las asambleas serán máximo 3 presenciales y 3 remotas. Estas últimas en horario lunes o miércoles, de 11:00 a 18:00 por un máximo de 3 horas.

A los trabajadores que tengan jornadas de 16 o 20 horas, se les otorgará por parte de la empresa un día de descanso en compensación al día que se desarrolla la reunión. Dicho día de descanso se deberá otorgar dentro del mismo mes en que se efectúe la reunión.

El sindicato informará la nómina de asistentes a los que deberá pagar el permiso. En caso de ausencia al hito convocado por parte de un trabajador(a) que recibió el día libre adicional, no habrá obligación de pago para la empresa.

CLAUSULA TRIGESIMA PRIMERA: USO DE TRAINING CENTER.

La empresa permitirá una vez al año el uso del Training Center para que la organización sindical pueda realizar reuniones con sus afiliados.

Se deja expresamente establecido que los daños o perjuicios que puedan producirse durante dichas reuniones son de exclusiva responsabilidad y costo de la organización sindical.

VI. DISPOSICIONES FINALES:

CLAUSULA TRIGESIMA SEGUNDA: APLICACIÓN DE BENEFICIOS POR AFILIACIÓN AL SINDICATO.

Las partes manifiestan que los beneficios pactados en el presente instrumento y sus respectivas obligaciones se aplicarán a todos los trabajadores que se afilien al sindicato, con excepción de aquellos contenidos en la cláusula cuarta del presente instrumento (que aplica sólo hasta 1.250 socios y según las reglas especiales de reemplazo) y de aquellos que se extinguen con su solo devengamiento.

La extensión por afiliación queda limitada a lo regulado y definido en la cláusula segunda (definiciones), letra b (Trabajador, trabajadora, trabajadores, trabajadoras).

CLAUSULA TRIGESIMA TERCERA: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS SIN AFILIACIÓN AL SINDICATO.

Las partes manifiestan que harán extensivos los beneficios pactados en el presente instrumento y sus respectivas obligaciones, con excepción de aquellos contenidos en la cláusula cuarta del presente instrumento y de aquellos que se extinguen con su solo devengamiento.

La extensión de que trata esta cláusula será aplicable a aquellos trabajadores de la empresa con contrato a plazo fijo e indefinido que detenten los cargos de baristas, supervisores, asistentes de gerentes de tiendas Starbucks, ya sean presentes o futuros, sindicalizados o no, que acepten la extensión de beneficios.

La extensión sin afiliación queda limitada a lo regulado y definido en la cláusula segunda (definiciones), letra b (Trabajador, trabajadora, trabajadores, trabajadoras).

El trabajador no sindicalizado que acepte esta extensión de beneficios aportará el 85% de la cuota ordinaria sindical vigente a la fecha de la extensión.

CLAUSULA TRIGESIMA CUARTA: VIGENCIA.

El presente contrato colectivo de trabajo tendrá una vigencia de tres años (3). Se inicia el 1 de marzo de 2025 y termina el 29 de febrero de 2028.

Firmas representantes Starbucks Coffee Chile S.A.

Marcelo Rojas Panelo

Jan Alexander Narr Cancino

María José Ugalde Vásquez

Firmas representantes Sindicato Starbucks Chile S.A.

ANTONIO PÁEZ
Presidente

DEBORATH JOFRE
Secretaria

CAMILO TREJO
Director

BELÉN ESTAY
Directora

ROMANETT OJEDA
Directora

JAVIERA AVALOS
Directora

CLAUDIA PINO
Directora

Anexo II:

Baristas y Supervisores					
Horas Semanales	**44**	**40**	**30**	**20**	**16**
Movilización	$ 30,600	$ 30,600	$ 30,600	$ 21,420	$ 18,360
Colación Contratos Indefinidos y segundo plazo fijo	$ 40,000	$ 40,000	$ 33,333	$ 22,888	$ 19,111

Asistente de Gerente de Tienda	
Horas Semanales	**44**
Movilización	$ 30,600
Colación Completa	$ 40,000