CONVENIO COLECTIVO

2022-2025

STARBUCKS COFFEE CHILE S.A.

Y

SINDICATO DE EMPRESAS STARBUCKS COFFEE CHILE

En Santiago de Chile, a 28 de febrero de 2022, entre **STARBUCKS COFFEE CHILE S.A.** RUT [redacted] representada en este acto por don **MARCELO ROJAS PANELO**, cédula de identidad [redacted], Gerente Regional de Legales, RRLL y Asuntos Públicos, por doña **MARÍA JOSÉ UGALDE VÁSQUEZ**, cédula de identidad N° [redacted] Subgerente de Recursos Humanos y por don **JAN ALEXANDER NARR CANCINO**, cédula de identidad N° [redacted] Jefe 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: don **ANTONIO PÁEZ AGUILAR**, cédula de identidad N° [redacted] Presidente, doña **DEBORATH JOFRE JARA,** cédula de identidad N° [redacted] Secretaria, don **VICENTE RIQUELME GÁLVEZ**, cédula de identidad N° [redacted] Tesorero, y los directores doña **FRANCISCA CAYULEN BUSTAMANTE**, cédula de identidad N° [redacted] doña **FRANCISCA SOTO AGUIRRE**, cédula de identidad N° [redacted] doña **LESLIE MUÑOZ SOLÍS**, cédula de identidad N° [redacted] don **RICARDO VÁSQUEZ ABURTO**, cédula de identidad N° [redacted] doña **CAROLINA VARGAS BASTÍAS**, cédula de identidad número [redacted] y don **ALONSO FERNÁNDEZ CEDEÑO**, cédula de identidad N° [redacted] todos domiciliados para estos efectos en [redacted] se conviene el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo, en conformidad a las disposiciones contenidas en el Libro IV, Título I, artículos 314 del Código del Trabajo, el que consta de las siguientes cláusulas:

I. CONSIDERACIONES GENERALES:

CLAUSULA PRIMERA: PARTES INVOLUCRADAS.

El presente Convenio 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 Convenio 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 convenio 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 Convenio 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 Convenio 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 Convenio 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 convenio.

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 convenio, 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 1 de marzo de 2022, un incremento en el sueldo base de $15.000 brutos, el que se verá reflejado en la liquidación de remuneración de dicho mes. Este incremento será aumentado en marzo de 2023 en $1.000 y aumentado finalmente en marzo de 2024 en $1.000.

Así a modo de ejemplo, un trabajador afiliado al sindicato recibirá en la remuneración del mes de marzo de 2022, un incremento en su sueldo base de $15.000, en el mes de marzo de 2023 un incremento de $1.000, llevando el incremento de sueldo base a $16.000, y en el mes de marzo de 2024 otro incremento de $1.000, para llegar a un incremento del sueldo base a $17.000.

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 700 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 aumentos de $1.000 o $2.000, 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 CONVENIO COLECTIVO.

Las partes acuerdan y la empresa se obliga a entregar a los trabajadores afectos al presente convenio a contar del 1 de mayo de 2022, una asignación denominada "asignación de colación convenio colectivo" y otra llamada "asignación de movilización convenio colectivo" por un monto único de $ 5.000 cada una, cuya naturaleza es no imponible, las que se reflejarán en las liquidaciones de remuneración a contar del mes de mayo de 2022.

Ambas asignaciones durante la vigencia de este instrumento serán incrementadas en los siguientes términos:

En mayo de 2023 aumentan en $500 las asignaciones de colación y movilización convenio colectivo respectivamente.

En mayo 2024 aumentan en $500 las asignaciones de colación y movilización convenio colectivo respectivamente.

Así las cosas, a modo de ejemplo un trabajador afecto al presente convenio recibirá en mayo de 2023 una asignación de colación convenio colectivo, de $ 5.500 y la misma cantidad por asignación de movilización convenio colectivo. Producto del incremento que se realizará en mayo de 2024, cada una de sus asignaciones será de $ 6.000.-

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

La presente asignación de *"colación y movilización convenio 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 convenio 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" cuyo valor será para cada uno de los años que se indican, el siguiente:

-Año 2022: $12.500

-Año 2023: $13.500

-Año 2024: $14.500

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 convenio colectivo. La naturaleza del "aguinaldo de fiestas patrias" es de carácter individual y no colectiva.

CLAUSULA SEPTIMA: BONO NOCHE CONVENIO 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 convenio colectivo" cuyo monto será de $12.500. Este bono será pagado conjuntamente con las remuneraciones del mes, en que se realicen los trabajos en horario nocturno.

Esta cantidad será aumentada en $1.000 en marzo de 2023 y en otros $1.000 adicionales en marzo de 2024.

El presente *"Bono Noche Convenio 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 convenio 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 convenio 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.

III. BENEFICIOS NO REMUNERACIONALES:

CLAUSULA DECIMA: DESCANSOS DENTRO DE LA JORNADA.

Los trabajadores afectos al presente convenio 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

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 realizará a más tardar en un plazo de 6 meses contados desde la entrada en vigencia del presente instrumento las siguientes gestiones, partiendo por aquellas cuya ejecución resulta más sencilla.

1. Comunicar y transmitir la importancia de tomar el tiempo de descanso, concientizando a los supervisores en tal sentido.

2. Organizar una campaña comunicacional, para incentivar el respeto al uso del descanso efectivo por parte de los supervisores.

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

4. Implementar 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 PRIMERA: UNIFORME.

A partir del año 2023, la empresa garantizará una vez al año que otorgará a todos los trabajadores afectos al presente convenio 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/2 pecheras/1 pantalón opcional
- Trabajador 30 horas -2 polera/2 pechera/1 pantalón opcional
- Trabajadores 20 y 16 horas -1 polera/1 pechera/1 pantalón opcional

La Empresa establecerá un procedimiento de entrega al efecto.

Posteriormente y una vez al año durante la vigencia del convenio, 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 SEGUNDA: 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 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 TERCERA: 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 CUARTA: PROPINAS.

La empresa se compromete a implementar un sistema operativo que permita que los clientes que compran productos con Tarjetas Rewards en las tiendas estén habilitados con este medio de pago a dejar propinas a los trabajadores sin límite de monto para estas. Este sistema operativo estará activo con anterioridad al 31 de diciembre de 2022 y con anterioridad al 31 de octubre de 2022 se realizará una reunión entre las partes a fin de informar los avances de esta implementación.

CLAUSULA DECIMA QUINTA: 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 a contar del año 2023.

IV. CRIANZA PROTEGIDA:

CLAUSULA DECIMA SEXTA: PERMISO POR ENFERMEDAD DEL HIJO(A).

Las trabajadoras afectas al presente convenio y que a su vez sean madres de niños de un año un día y hasta 4 años de edad, tendrán durante los años 2022, 2023 y 2024 respectivamente, 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 DECIMA SEPTIMA: 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.

V. BENEFICIOS ORGANIZACIONALES:

CLAUSULA DECIMA OCTAVA: CAPACITACIÓN.

Las partes acuerdan que, la empresa otorgará anualmente durante la vigencia del presente instrumento al Sindicato $2.500.000 para realizar cursos mediante franquicia Sence, cuyo costo no forma parte del convenio 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 las reuniones quincenales que se realizan entre las partes se desarrollará en conjunto un procedimiento para el uso de este beneficio.

CLAUSULA DECIMA NOVENA: 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 10 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 10 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: VACANTES ASCENSOS.

La empresa se compromete a implementar en el segundo semestre del año 2022 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.

Una vez implementado el sistema de postulaciones en la plataforma ED, la empresa tendrá un mes de marcha blanca para poder realizar ajustes y/o mejoras.

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.

Los avances del proceso se irán informando al Sindicato en las reuniones quincenales que se realizan con la organización sindical.

CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: RENUNCIAS VOLUNTARIAS.

A partir del mes de abril de 2022, la empresa proporcionará 3 cupos trimestrales para pagar a socios del sindicato, que presenten su renuncia voluntaria a la empresa, una indemnización por cada año de servicio, de acuerdo con lo siguiente:

Los primeros 3 trimestres de vigencia del presente beneficio, durante el año 2022 (abril-diciembre), y el primer trimestre del año 2023 (enero-marzo), el sindicato dispondrá de un monto de $6.000.000 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 renuncia voluntaria de acuerdo con el procedimiento que la organización sindical establezca al efecto.

Durante el primer año de vigencia del convenio el trabajador que solicite su renuncia 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 2023 y hasta el término del convenio colectivo) será de $4.500.000, y el sindicato podrá a aquellos trabajadores que soliciten su renuncia 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 SEGUNDA: 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 TERCERA: APORTE A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

La empresa, otorgará al Sindicato un aporte mensual de $ 1.000.000 por cada mes de vigencia del presente instrumento colectivo, a partir de marzo de 2022, para el financiamiento de las actividades propias de éste.

El aporte antes mencionado será incrementado en $100.000 en marzo de 2023 y en $100.000 en marzo de 2024, en consecuencia, el aporte al sindicato durante los años de vigencia del convenio será el siguiente:

- marzo de 2022 a febrero de 2023: $1.000.000
- marzo de 2023 a febrero de 2024: $1.100.000
- marzo de 2024 a febrero de 2025: $1.200.000

CLAUSULA VIGESIMA CUARTA: HORAS DE TRABAJO SINDICAL.
Los 5 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 dichos permisos.

CLAUSULA VIGESIMA QUINTA: PERMISO ESPECIAL PARA DELEGADOS DE TIENDA.

La empresa otorgará 4 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 15 días de anticipación para organizar turnos.

Los 4 días de permisos indicados en el párrafo anterior serán pagados por la empresa.

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 VIGESIMA SEXTA: 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.

CLAUSULA VIGESIMA SEPTIMA: MESAS DE TRABAJO.

- **Continuidad mesa junio 2019.**

Las partes continuarán con la mesa de trabajo implementada a contar de junio de 2019 en virtud de acuerdo anterior, en la cual se abordan los temas que digan relación con el Sindicato y sus afiliados, y de serlo necesario, las partes solicitarán la intervención de la Dirección del Trabajo.

Esta mesa de trabajo tiene como objetivo abordar las consultas e inquietudes que tanto el Sindicato como la Administración de la empresa consideren necesario evaluar, para evitar posibles conflictos que digan relación con la organización sindical y sus afiliados.

Las partes declaran que el objetivo planteado para implementar esta mesa de trabajo es la creación y mantención de una relación de trabajo armoniosa y que permita una buena relación entre ellas.

Esta mesa de trabajo es sin perjuicio de las reuniones periódicas que tengan las partes. El Sindicato por su parte se obliga a plantear, en una primera instancia, en estas reuniones todos los hechos que a su juicio pueden ser constitutivos de una práctica antisindical o vulnerador de derechos fundamentales. En estas reuniones las partes harán sus más amplios esfuerzos para dar una solución directa a estas denuncias e inquietudes.

- **Mesa para materias específicas.**

Las partes acuerdan la creación de una mesa especial de trabajo, integrada por representantes de cada uno, con el objeto de abordar en específico ciertas materias que a su juicio requiere un mayor estudio para una correcta implementación.

En específico, dicha mesa abordará las siguientes materias:

1. Revisar cómo operan las solicitudes de permiso sin goce de sueldo pactado en la cláusula decimosexta del convenio colectivo, su suficiencia y eventual aumento de los días de permiso o su forma de otorgamiento.

2. Correcciones a la política de descuento o pérdida de bonos vigentes, por incumplimiento de requisitos de asistencia y amonestaciones.

VI. DECLARACIONES:

CLAUSULA VIGESIMA OCTAVA: DECLARACIÓN SOBRE INGRESO MÍNIMO.

La empresa propenderá en la medida de lo posible, de forma voluntaria, y siempre de manera responsable, con la finalidad de mantener un crecimiento sostenible que permita mantener el empleo y crear nuevos puestos de trabajo, en ir acercándose progresivamente a un ingreso superior al mínimo legal para jornadas de 45 horas, con el objetivo de brindar mejores oportunidades y calidad de vida a los trabajadores que forman parte de nuestra organización.

VII. DISPOSICIONES FINALES:

CLAUSULA VIGESIMA NOVENA: 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 700 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).

CLÁUSULA TRIGESIMA: 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 PRIMERA: VIGENCIA.

El presente convenio colectivo de trabajo tendrá una vigencia de tres años (3) a partir del 1 de marzo de 2022, terminando este el 28 de febrero de 2025.

Marcelo Rojas Panelo **María José Ugalde Vásquez** **Jan Narr Cancino**

pp. STARBUCKS COFFE CHILE S.A.

Antonio Páez Aguilar **Deborath Jofre Jara** **Vicente Riquelme Gálvez**

Francisca Cayulen Bustamante Francisca Soto Aguirre Leslie Muñoz Solís

Ricardo Vásquez Aburto Carolina Vargas Bastías Alonso Fernández Cedeño

pp. SINDICATO DE EMPRESA DE STARBUCKS COFFEE CHILE

Anexo II:

Baristas y Supervisores					
Horas Semanales	**45**	**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
Colación primer Plazo Fijo	$ 20,000	$ 20,000	$ 16,667	$ 11,444	$ 9,556

Asistente de Gerente de Tienda	
Horas Semanales	**45**
Movilización	$ 30,600
Colación Completa	$ 40,000
Colación primer Plazo Fijo	$ 20,000