



CONTRATO COLECTIVO
PERIODO Julio 2017 – JUNIO 2020
GRUPO DE SINDICATOS.

**Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Empresa Nestlé Chile SA Fábrica
Graneros**

(RSU N° 06010014),

Sindicato N° 2 de Trabajadores Fábrica de Graneros Nestlé Chile S.A.

(RSU N° 0601018);

Sindicato de Trabajadores Empresa Nestlé Chile SA Fábrica Los Angeles

(RSU N° 08030036)

FCAS LOS ANGELES – GRANEROS

En Santiago, a **5 de Julio del 2017**, entre;

- 1.- **NESTLÉ CHILE S.A.**, representada por su Director de Recursos Humanos Sr. Juan Esteban Dulcic y Azar Patricio Manzur, Gerente de Relaciones Laborales, en adelante “**NESTLE**” o “**NESTLE CHILE**”, por una parte; y por la otra,
- 2.- Las siguientes organizaciones sindicales:
 - 2.1.- **Sindicato de Trabajadores Empresa Nestlé Chile SA Fábrica Los Angeles (RSU N° 08030036)**, representado por su directiva: Presidente, Sr. Patricio Valenzuela Sepúlveda; Tesorero Sr. Miguel Rojas Navarro, y su Secretario, Sr. Claudio Cerda Cerda:
 - 2.2.- **Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Empresa Nestlé Chile SA Fábrica Graneros (RSU N° 06010014)**, representado por su directiva: Presidente, Sr. Nelson Fuentes Ortiz; Secretario, Sr. Alex Carrasco Gonzalez y su Tesorero, Sr. Julio Valdivia Caviedes, y sus directores Srs. Mario Flores Reyes y Luis Garate Perez.
 - 2.3.- **Sindicato N° 2 de Trabajadores Fábrica de Graneros Nestlé Chile S.A. (RSU N° 0601018)**, representado por su directiva: Presidente, Sr. Blas De Mir Pidal González; Secretario, Sr. Ricardo Oyarce Perez y su Tesorero, Sr. Carlos Palma Rivadeneira, y sus directores Srs. Fernando Morales Bravo y Eduardo Fuenzalida Reveco.

Todos en su calidad de Comisión Negociadora y en representación de los Trabajadores de Planta, Sindicalizados de la Plana General de las Fábricas ya indicadas de NESTLE CHILE, en adelante todos denominados como “**Los Sindicatos**” o “**Las Organizaciones Sindicales**”, plenamente autorizados por los trabajadores en referencia; han acordado el presente Contrato Colectivo, dejando al mismo tiempo expresa constancia de lo siguiente:

- A.- Los Sindicatos firmaron con Nestlé Chile un Contrato Colectivo con vigencia entre el 1° de julio de 2013 al 30 de junio de 2017, en adelante “***El Contrato Colectivo 2013-2017***”.
- B.- Que con fecha 15 de Mayo del presente año, los Sindicatos presentaron un Proyecto de Contrato Colectivo a objeto de dar inicio a un proceso de negociación colectiva no reglada, ello en conformidad a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, el cual ha concluido en conformidad al Contrato cuyas estipulaciones constan en las cláusulas siguientes.
- C.- El presente Contrato Colectivo y sus estipulaciones reemplazan en su totalidad al ya anteriormente citado Contrato Colectivo quedando en consecuencia sin efecto a partir de 1° de julio de 2017 la totalidad de las condiciones de trabajo y remuneraciones, beneficios, regalías y demás estipulaciones en ellos convenidas, las que se reemplazan en su totalidad por las que a continuación se consignan.
- D.- Este nuevo Contrato Colectivo y sus estipulaciones rige a contar del **1° de Julio de 2017 y hasta el 30 de Junio de 2020**.
- E.- El presente Contrato Colectivo se aplica exclusivamente a los ya citados trabajadores sindicalizados o no, según su caso, de Planta adscritos a la Plana General de Nestlé de las Fábricas ya indicadas, **cuyas nóminas se incluyen en Anexos A, B y C**, en lo que respecta y se señala en cada caso, firmadas por las partes y que se entienden forman parte de este instrumento y constituye el único documento que rige las condiciones de trabajo y de remuneraciones, beneficios y derechos comunes entre Nestlé y los trabajadores ya indicados, sin perjuicio de lo establecido en los respectivos Contratos Individuales de Trabajo y sus Anexos.

Para todos los efectos de este Contrato se entiende por trabajador de Planta Plana General, aquellos que específicamente han sido contratados con este carácter, que pertenecen a la dotación permanente de Nestlé y respecto de los cuales, ésta no ha ejercido la facultad conferida en el Código del Trabajo, en el sentido de excluirlos de la Negociación Colectiva; como lo hace con el Personal de Plazo Fijo.

1.- **REAJUSTE DE SUELDO BASE.**

A contar del 1° de Julio del 2017 se establece el siguiente sistema y calendario de reajuste de sueldos bases mensuales:

- 1.1. A partir del 1° de Julio de 2017 los sueldos bases mensuales vigentes al 30 de Junio de 2017, se reajustarán en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor, con un decimal, en el período 1° de Julio de 2016 y el 30 de Junio de 2017.

Si la aplicación de este reajuste diera como resultado un monto inferior a **\$ 29.500.-**, se adicionará la diferencia al sueldo base, de tal forma que ningún trabajador recibirá un reajuste inferior a dicho monto.

- 1.2. A partir del 1° de Julio de 2018, los sueldos, bases mensuales vigentes al 30 de Junio del mismo año, se reajustarán en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, con un decimal, en el período 1° de Julio de 2017 y el 30 de Junio de 2018, **más un 1,5%**. La suma de estos dos porcentajes será el reajuste total a aplicar a contar del 1° de Julio de 2018.
- 1.3. A partir del 1° de Julio de 2019, los sueldos bases mensuales vigentes al 30 de Junio del mismo año se reajustarán en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, con un decimal, en el período 1° de Julio de 2018 y el 30 de Junio de 2019, **más un 2,0%**. La suma de estos dos porcentajes será el reajuste total a aplicar a contar del 1° de Julio del 2019.

Se deja expresa constancia que es voluntad de las partes que en caso que el Índice de Precios al Consumidor (IPC) acumulado anual usado para la reajustabilidad de los sueldos base mensuales estipulados en los puntos 1.2 y 1.3 del presente contrato colectivo se considerará como base cero si este valor es negativo, siendo considerado solo para estos efectos la reajustabilidad de los incrementos acordado en los punto 1.2 y 1.3 de este contrato colectivo.

Las referencias hechas al Índice de Precios al Consumidor que determina el Instituto Nacional de Estadísticas, se aplicarán también al indicador que eventualmente lo sustituya o reemplace legalmente en el futuro y que tenga la misma finalidad.

- 1.4. Es voluntad de las partes que, en caso que durante la vigencia de este Contrato Colectivo se estableciere cualquier aumento o reajuste de carácter legal que resultare aplicable a los trabajadores del sector privado con contrato individual o contrato colectivo vigente y que por ésta u otra razón, de acuerdo a la ley, obligue a Nestlé Chile, en términos que tal reajuste legal tuviere que aplicarse en los períodos de reajuste establecidos en los números 1.1., 1.2. y 1.3., precedentes, los aumentos y reajustes totales estipulados en el presente Contrato Colectivo se imputarán al pago del reajuste legal que la ley establezca en términos que resulten obligatorios para Nestlé.

En consecuencia, se deja expresa constancia que es voluntad de las partes que en ningún caso los reajustes totales estipulados en este Contrato Colectivo puedan aplicarse de manera alguna en forma paralela o conjuntamente o acumularse con un reajuste legal o que se produzcan duplicaciones, ya sea en relación con los reajustes o con el

total o cualquier parte del período a que el presente Contrato Colectivo se refiere.

2.- **BONO CARESTÍA DE VIDA.**

Se establece un Bono Carestía de Vida equivalente al 100% del deterioro acumulado producido por efecto de la variación del Índice de Precios al Consumidor, o el que haga sus veces según lo señalado en el número anterior, referido a cada uno de los siguientes períodos y en relación al sueldo base mensual vigente en cada uno de estos mismos períodos:

- 1° de Julio de 2017 al 30 de Junio de 2018
- 1° de Julio de 2018 al 30 de Junio de 2019
- 1° de Julio de 2019 al 30 de Junio de 2020

En cada ocasión que, por efecto de la variación del Índice de Precios al Consumidor, el deterioro acumulado en los sueldos bases mensuales por efecto de la inflación alcance a un mínimo de 25% (o múltiplo de 25) se pagará a los trabajadores un 100% de dicho 25% (o un 100% del 50%, 100% del 75% ó 100% del 100%, etc., según corresponda) sobre el monto de sus respectivos sueldos bases mensuales.

El monto de este Bono que se considera pagar en un mes, corresponderá a un 100% del porcentaje de inflación mensual acumulada hasta dicho mes en relación a la base desde donde se ha iniciado el respectivo período, descontando los porcentajes de pagos que se hubieren practicado dentro del mismo período (100% del 25%, 100% del 50%, etc.).

Si eventualmente y como consecuencia del mecanismo de variación del Índice de Precios al Consumidor de un mes a otro, el deterioro acumulado fuere superior al mencionado 25% (o múltiplo correspondiente), pero inferior al múltiplo siguiente, el pago se limitará al 100% de dichos porcentajes (25%, 50%, 75%, etc.) y el saldo que quedare entre ambos múltiplos se acumulará para la contabilidad del mes siguiente y así sucesivamente. El saldo que pudiere existir al final del período que cubre la cuenta cualquiera que sea el porcentaje, es decir, incluido el excedente sobre el porcentaje múltiplo de 25, se pagará en un 100% de su totalidad dentro del mes siguiente al de término de dicho período.

Para los efectos de la computación acumulativa del deterioro que origina este Bono, la cuenta respectiva corresponderá a los períodos ya indicados precedentemente.

La fecha de pago del Bono Carestía de Vida, será junto al pago de la remuneración del mismo mes donde se da a conocer la variación del IPC del mes en que se cumplen las condiciones de su pago.

En enero de cada año se liquidará la pérdida acumulada entre el 1 de Julio y el 31 Diciembre del año anterior. Al porcentaje de inflación que resulte



definitivamente al completarse el periodo, se le descontará lo ya liquidado en el mes de enero.

El saldo que pudiere existir al final del periodo que cubre la cuenta cualquiera que sea el porcentaje, es decir, incluido el excedente sobre el porcentaje múltiplo de 25, se pagará en un 100% de su totalidad dentro del mes siguiente al del termino de dicho periodo, esto es el mes de Julio de cada año.

En caso de egreso del trabajador, se le pagará el saldo pendiente de la cuenta respectiva habida al último día del mes inmediatamente anterior a la fecha efectiva de egreso y cualquiera sea esta última.

Finalmente, las partes dejan constancia que este beneficio no tiene calidad de cláusula de reajuste.

3.- **RECARGOS ESPECIALES Y BONO POR TURNO NOCTURNO.**

3.1. **Recargos Especiales.**

Nestlé pagará, cuando proceda y según lo que se señala en el presente número, los recargos especiales que a continuación se establecen:

3.1.1. **Hora ordinaria diurna de día hábil.**

No tiene ningún tipo de recargo.

3.1.2. **Hora ordinaria nocturna de día hábil.**

No tiene ningún tipo de recargo. Por tratarse de trabajo nocturno, corresponderá el Bono por Turno Nocturno establecido en el número 3.2.

3.1.3. **Hora ordinaria de Domingo o Festivo diurna.**

Las horas ordinarias diurnas trabajadas en Domingo o Festivo se pagarán con un incremento del 25% de la hora ordinaria.

3.1.4. **Hora ordinaria de Domingo o Festivo Nocturna.**

Tiene el mismo tratamiento que la "Hora ordinaria de Domingo o Festivo Diurna" pero por desempeñarse en el Turno Nocturno, le corresponderá además el Bono por Turno Nocturno contemplado en el número 3.2.

3.1.5. **Hora ordinaria día festivo.**

Las partes acuerdan que las horas ordinarias trabajadas en días festivos se pagarán en base a la siguiente alternativa:

- A.- Como horas ordinarias con el respectivo monto establecido en los números 3.1.3 y 3.1.4. precedentes, esto es, con un incremento del **25% de la hora ordinaria** y el correspondiente día libre en compensación; o
- B.- Compensar el día libre, pagando a los trabajadores las horas ordinarias como horas extraordinarias según los recargos establecidos para este



tipo de horas en días festivos diurnas o nocturnas, esto es, al valor de la hora ordinaria más **150%** o **al valor de la hora ordinaria más 200%**, **respectivamente**.

La alternativa de pago y compensación de las horas ordinarias trabajadas en día festivo será comunicada por la Empresa, en la semana anterior a aquella en que exista día festivo.

La alternativa se indicará y comunicará en la forma en que habitualmente se comunican los turnos, indicando:

- Día festivo con recargo, si la alternativa elegida es la de la letra A.-
- Día festivo extraordinario, si la alternativa elegida es la de la letra B.

En todos los centros de trabajo las horas trabajadas por acuerdo de las partes en día hábil, domingo o festivo en compensación a las horas que deberían trabajarse en un día hábil puente anterior a un festivo, no generarán pago de recargo alguno.

3.1.6. Hora extraordinaria de día hábil diurna o nocturna.

Las horas extraordinarias trabajadas en día hábil, diurno o nocturno, se pagarán con el valor de la hora ordinaria, más el recargo que se expresa a continuación:

Si son trabajadas en horario diurno el recargo será de **50% del valor** de una hora ordinaria, por cada hora extraordinaria trabajada.

Si son trabajadas en horario nocturno, el recargo será de **75%** del valor de una hora ordinaria, por cada hora extraordinaria trabajada.

A las horas extraordinarias nocturnas trabajadas en día hábil, no les corresponderá el Bono por Turno Nocturno establecido en el número 3.2.

3.1.7. Hora extraordinaria de Domingo o Festivo diurna o nocturna.

Las horas extraordinarias trabajadas en Domingo o Festivo, diurnas o nocturnas, se pagarán con el valor de la hora ordinaria, más el correspondiente recargo que se expresa a continuación:

Si son trabajadas en horario diurno, el recargo será de **150%** del valor de una hora ordinaria, por cada hora extraordinaria trabajada.

Si son trabajadas en horario nocturno, el recargo será de **200%** del valor de una hora ordinaria, por cada hora extraordinaria trabajada.

A las horas extraordinarias trabajadas en día Domingo o Festivo nocturnas, no les corresponde el Bono por Turno Nocturno contemplado en el número 3.2

3.1.8. Hora "Llamada Especial de Emergencia" o simplemente "Llamada Especial";

Se entenderá como horas de "*Llamada Especial de Emergencia*" o "*Llamada Especial*", aquellas cumplidas por los trabajadores dentro del horario de Turno Nocturno definido como tal en el punto 3.2. siguiente, originadas por situaciones de emergencia o casos fortuitos que requieran una labor o trabajo impostergable, y que se formalicen mediando una citación expresa escrito o que, originadas en las mismas circunstancias antes indicadas, impliquen continuación de la jornada de trabajo a cuyo término se da inicio al turno nocturno.

En caso que el tiempo que abarca la "Llamada Especial " sea inferior a una hora, ésta se computará con el mínimo de una hora.

Las horas extraordinarias previamente convenidas, por lo menos con una hora de antelación al término de la jornada habitual, para ser trabajadas dentro del lapso del turno nocturno, se considerarán como horas extraordinarias y por lo tanto se pagarán como tales y no como "*Llamada Especial*".

3.1.8.1.- Hora "Llamada Especial" de día hábil, Domingo o Festivo diurna

No existen. En caso de producirse un llamado de emergencia en estas circunstancias, deben tratarse como horas extraordinarias en día hábil, domingo o festivo diurna, según corresponda.

3.1.8.2.- Hora "Llamada Especial" de día hábil, Domingo o Festivo nocturna

Las horas trabajadas como "Llamada Especial" se pagarán con el valor equivalente a una hora ordinaria, más un recargo del **300% del valor de una hora ordinaria**, por cada hora de "Llamada Especial" trabajada.

A las horas de "Llamada Especial" no les corresponde Bono por Turno Nocturno establecido en el número 3.2.

El sistema de Recargos establecido en los números precedentes se pagarán conforme a la siguiente **TABLA DE RECARGOS**.

<u>HORA ORDINARIA</u>	Día hábil/diurna	Sin recargos
	Día hábil/nocturna	Sin recargo. Solo BONO TURNO NOCTURNO
	Dgo. o Fest./diurna	25% de recargo
	Dgo. o Fest./nocturna	25% de recargo y BONO TURNO NOCTURNO
<u>HORA EXTRAORDINARIA</u>	Día hábil/diurna	Número de horas extraordinarias y éstas con 50% de recargo
	Día hábil/nocturna	Número de horas extraordinarias y éstas con 75% de recargo
	Dgo. o Fest./diurna	Número de horas extraordinarias y éstas con 150% de recargo
	Dgo. o Fest./nocturna	Número de horas extraordinarias y éstas con 200% de recargo
<u>HORA LLAMADA ESPECIAL</u>	Día hábil/diurna	No existen
	Día hábil/nocturna	Número de horas llamadas especiales y éstas con 300% de recargo
	Dgo. o Fest./diurna	No existen
	Dgo. o Fest./nocturna	Número de horas llamadas especiales y éstas con 300% de recargo.

3.2. **Bono por Turno Nocturno.**

Los trabajadores que se desempeñen en turno nocturno, esto es, de 22:00 a 06:00, 22:00 a 07:00, de 00:00 a 06:00, o de 00:00 a 08:00. horas, y demás turnos nocturnos establecidos en el Reglamento Interno de la Empresa, percibirán un Bono por Turno Nocturno.

El citado Bono se pagará por turno nocturno completo y para el caso que el trabajo efectuado en dicho turno sea inferior a ocho horas, el bono se pagará en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado, con mínimo de una hora.

En caso de turnos especiales, cuyo inicio o término coincida en parte con el horario correspondiente al turno nocturno ordinario, ya señalado, las horas que incidan en dicho horario de turno nocturno ordinario, generarán derecho al pago de la proporcionalidad del Bono por Turno Nocturno y con mínimo de una hora.

A contar del 1° de Julio de 2017, el monto del Bono por Turno Nocturno será de **\$ 9.000.-**; A partir del 1° de Julio de 2018 y 1° de Julio de 2019, el monto del Bono se reajustará en los mismos porcentajes y con las modalidades establecidas en los números 1.2 y 1.3 precedentes.

3.3.- Período, fecha de cierre y pago de Recargos Especiales y Bono por Turno Nocturno y remuneraciones variables en general.

Es la voluntad de las partes que las remuneraciones variables efectivamente trabajadas tales como, Recargos Especiales, Horas Extraordinarias, Llamadas Especiales, Bonos por Turno Nocturno y en general todo beneficio establecido en esta cláusula o en otras y que tienen carácter eventual y/o variable, se paguen cubriendo el periodo de 30 días y su fecha de cierre para cálculo sea lo más cercana posible al pago del resto de las remuneraciones. En consecuencia, las partes acuerdan que el periodo de 30 días será desde el 11 de un mes hasta el 10 del mes inmediatamente siguiente en que se pagarán conjuntamente con las otras remuneraciones.

3.4.- Las partes dejan expresamente establecido que todos los recargos y bonos acordados en esta cláusula, en especial aquellos recargos por horas ordinarias trabajadas en días domingos y/o festivos, y los Bonos por Turno Nocturno, son obligatorios para la Empresa sólo en la medida que la distribución de la jornada semanal de trabajo incluya los días domingos, festivos y turnos nocturnos.

Concordante con lo anterior, la distribución de la jornada semanal de trabajo dependerá única y exclusivamente de las necesidades de producción y de los medios materiales y humanos con que se cuente para ello. Si estas necesidades de producción y los medios materiales y humanos disponibles, no justifican el trabajo en días domingos, festivos y/o turno nocturno, la Empresa queda facultada para distribuir la jornada semanal de trabajo, sin incluir los ya citados días domingos y/o festivos ni turnos nocturnos. Todo cambio en este sentido se comunicará oportunamente.

3. BONO POR REEMPLAZO.

3.1. Procederá el pago de Bono de Reemplazo cuando un trabajador asume la totalidad de las funciones de un cargo de nivel superior al propio, con abandono total o parcial de este último, por los períodos de tiempo que aquí se establecen y siempre que concurren copulativamente las siguientes condiciones:

- 1º Un trabajador (“el reemplazado”), conservando su calidad de titular del cargo de que se trata, interrumpe totalmente y en forma transitoria el ejercicio de sus funciones.
- 2º Otro trabajador que ocupa un cargo de nivel inferior (“el reemplazante”), asume total y en forma integral las funciones del reemplazado, abandonando, a su vez total o parcialmente sus propias funciones.
- 3º Los cargos, tanto del reemplazado como del reemplazante deben estar claramente definidos y debidamente clasificados.

En consecuencia, los reemplazos en cargos de igual o inferior nivel, sean totales o parciales, no quedan afectos al pago del Bono que aquí se establece, ya que no está presente el siguiente elemento determinante: absorción total e integral de las funciones de un cargo de nivel superior.

4.2. El reemplazo termina automáticamente por cualquiera de las siguientes causas:

- 1° Por el reintegro del titular al ejercicio de las funciones inherentes al cargo objeto del reemplazo.
- 2° Por el retorno del reemplazante al ejercicio de la función propia o por cese del reemplazo debido a causa fundada.

Cumplíndose los requisitos enunciados precedentemente y demás establecidos en la globalidad de este número 4., procederá el pago de Bono por Reemplazo respecto del trabajador que efectúe un reemplazo **por un período mínimo de 10 días discontinuos en el mes respectivo, durante el mes calendario; ó 7 días corridos ininterrumpidos.** No se pagará el Bono de Reemplazo por períodos inferiores a los ya señalados.

Para computar el número de días que generan el derecho al bono, se consideran los sábados, domingos y festivos que incidan en el período de que se trate.

Cumplido el ya señalado requisito de duración del reemplazo, el correspondiente bono procederá a contar del primer día de reemplazo y se pagará conjuntamente con la más próxima liquidación de sueldo que corresponda, una vez finalizado el reemplazo.

4.3. El Bono de Reemplazo se pagará bajo la siguiente formula:

Sueldo Base del Reemplazante / 30 = (A)
(A) / 3 = (B) valor diario para cálculo.
(B) x N° Días de Reemplazo = (C) valor total a pagar.

Con todo, el valor total de bono de reemplazo mensual, no podrá exceder **del 25% del Sueldo Base del Reemplazante.**

- 4.4. El Bono por Reemplazo en referencia constituye una asignación transitoria, separada del sueldo base del trabajador reemplazante y no representa, por tanto, razón de variación para ningún otro concepto remunerativo, beneficio o regalía, que se determine en base o en función al sueldo base.

- 4.5. No percibirán Bono de Reemplazo en ninguna circunstancia, los trabajadores especialmente contratados para realizar reemplazos.
- 4.6. Ante una necesidad de reemplazo, la Jefatura de Departamento que corresponda seleccionará un reemplazante, de preferencia, entre los trabajadores que pertenezcan a la misma unidad y que ocupe un cargo ubicado en el nivel inmediatamente inferior al del cargo en que se debe efectuar el reemplazo.
- 4.7. Para que proceda el pago del Bono por Reemplazo se requiere que el mismo haya sido autorizado previamente, al inicio del reemplazo, por escrito por el Gerente de Fábrica, a solicitud de la correspondiente Jefatura de Departamento.

5.- **AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS y AGUINALDO DE NAVIDAD.**

5.1.- **TRABAJADORES DEL ANEXO A y C:**

Exclusivamente para aquellos trabajadores enlistado en el **ANEXO A y C**, se establece un Aguinaldo de Fiestas Patrias y un Aguinaldo de Navidad, equivalente, cada uno, a un mes de Sueldo Base Mensual vigente al 31 de Agosto y 30 de Noviembre inmediatamente precedente a la fecha de pago.

Estos Aguinaldos se pagarán en conjunto con las remuneraciones de Agosto y Noviembre del respectivo año, según corresponda.

El sueldo base mensual a considerar para el sólo efecto de estos Aguinaldos, se reajustará, en cada caso, en el porcentaje de variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre la fecha del último reajuste general de sueldos bases mensuales y el último día del mes inmediatamente anterior a la respectiva fecha de pago.

Para el caso de trabajadores que a las correspondientes fechas de pago tengan menos de un año completo de servicios, contado desde la fecha de ingreso y hasta el 31 de Diciembre, tratándose del Aguinaldo de Fiestas Patrias y 31 de Diciembre en relación al Aguinaldo de Navidad, se pagará la proporción que corresponda en base a tantos 365 avos como días hayan transcurrido entre la fecha de ingreso del trabajador y el 31 de Diciembre del respectivo año.

Tratándose de trabajadores que por cualquier causa cesen sus servicios en Nestlé Chile, habrá derecho a percibir las correspondientes proporciones en base a tantos 365 avos como días hayan transcurrido entre el último 1 de Enero o su posterior fecha de ingreso, en el caso del Aguinaldo de Fiestas Patrias, o el último 1 de Enero o su posterior fecha de ingreso respecto del Aguinaldo de Navidad, y la fecha efectiva del cese de los servicios.



Las proporciones a que se aluden en los dos párrafos inmediatamente precedentes, también se pagarán reajustadas en el porcentaje de variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre la fecha del último reajuste general de sueldos bases mensuales y el 31 de Agosto ó 30 de Noviembre, según corresponda o, el último día del mes inmediatamente anterior a la fecha efectiva del cese de los servicios en Nestlé Chile.

Cualquier exceso que se cancele por el solo hecho de que la fecha de pago de cualquier aguinaldo sea anterior a la fecha de retiro, será descontado de cualquier otro haber. Para aquellos casos de trabajadores que ingresen a la empresa con posterioridad a la fecha de pago del Aguinaldo de FF PP o de Navidad, la proporción de tantos 365 avos, desde la fecha de ingreso al 31 de Diciembre del año correspondiente, se cancelará en Enero de cada año.

5.2.- TRABAJADORES DEL ANEXO B:

Exclusivamente para los trabajadores enlistados en el ANEXO B, las partes acuerdan pagar un Aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad correspondiente a una suma única y total de **\$ 177.000.- en cada caso**, menos los descuentos legales.

Estos Aguinaldos se pagarán conjuntamente con la remuneración del mes de agosto y de noviembre respectivamente de cada año, para aquellos trabajadores que se encuentren con contrato vigente en el mes anterior al pago. NESTLÉ ajustará estos Aguinaldos en la misma forma y fechas establecidas en el numeral 1.2 y 1.3.-.

6.- GRATIFICACIÓN LEGAL.

6.1.- Los trabajadores del ANEXO A y C, tendrán derecho a una Gratificación Legal de acuerdo y con los límites establecidos en el artículo 50 y siguientes del Código del Trabajo, gratificación que se pagará en una sola cuota en el curso del mes de febrero de cada año. Para aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo termine antes de dicha fecha, se les hará el cálculo proporcional a objeto de ser pagado e incluido en su respectivo finiquito

6.2.- Para los trabajadores enlistados en el ANEXO B, Nestlé pagará una gratificación anual equivalente al 25% (veinticinco por ciento) del total de las remuneraciones mensuales que éste hubiere percibido en el año, **con tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales**. Esta gratificación se calculará, liquidará y anticipará mensualmente en forma coetánea con la remuneración del mes respectivo, siendo cada abono equivalente a la doceava parte de la gratificación anual.

La gratificación así convenida es incompatible y sustituye a la que resulte de la aplicación de los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.

6.3.- Para los efectos de cotejar la gratificación convenida en esta cláusula con la que, según la ley, eventualmente podría corresponder al trabajador, los valores anticipados mensualmente se reajustarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, y se entenderá que fueron abonados con carácter de anticipos de dichas gratificaciones legales. Con todo, si las sumas anticipadas a título de gratificación convencional resultaren mayores que las que legalmente correspondieren al Empleador, el exceso se consolidará en su beneficio”.

6.4.- CAMBIO SISTEMA DE PAGO DE GRATIFICACIÓN ANUAL POR PAGO MENSUALIZADO- TRABAJADORES ANEXO A y C.

Para aquellos trabajadores enlistados en el Anexo A, que hayan optado por la liquidación y pago de su Indemnización por Años de Servicios (“IAS”)según se señala en la cláusula transitoria de este Contrato Colectivo (Termino del sistema del acápite 9.), y para los trabajadores enlistados en el Anexo C que hayan solicitado el cambio de sus bonos de navidad y Fiestas Patrias y bono vacaciones según se señala en el acápite 7.7, pasarán a contar de dicha fecha a tener el sistema de pago de gratificación del acápite 6.2. y 6.3., liquidándoseles la gratificación que se haya devengado hasta la fecha del cambio.

Para absoluta claridad de la fórmula de cambio y liquidación de esta gratificación anual, se incorpora en ANEXO D un ejemplo de la fórmula de cálculo y liquidación, el cual firmado por las Partes, se entiende formar parte de este Contrato.

7.- FERIADO.

7.1. Bono de Vacaciones.

7.1.1.- **Exclusivamente para los trabajadores enlistados en el ANEXO A y C,** Nestlé pagará a los trabajadores que tengan legalmente derecho a Feriado Anual y en el momento en que efectivamente hagan uso de él, un Bono de Vacaciones de monto equivalente al **Sueldo Base Mensual** vigente al momento ya indicado y con un tope máximo que a contar del 1° de **Julio de 2017 será de \$ 1.315.000.-**

Para tener derecho al pago de este Bono y al Complemento por Carga Familiar a que se refiere el número 7.2., siguiente, el trabajador deberá completar a lo menos 10 días hábiles de vacaciones y que correspondan al feriado que origina el Bono.

En caso de terminación del Contrato Individual de Trabajo, por cualquier causa, habrá derecho a percibir el Bono y el Complemento

por Carga Familiar cuando el trabajador de que se trate tenga cumplido su derecho a feriado legal.

Si el trabajador a la fecha de término de su Contrato de Trabajo aún no hubiere cumplido el tiempo trabajado necesario para tener derecho a uso de feriado legal, se le pagará la proporción del Bono de Vacaciones y Complemento por Carga Familiar que corresponda en base a tantos 365 avos como días hayan transcurrido entre la fecha de contratación o la fecha en que enteró la anualidad que le origina derecho a feriado legal, según sea el caso y la fecha de término de su Contrato de Trabajo.

7.1.2.- Para los trabajadores enlistados en el ANEXO B, las partes acuerdan pagar un Bono de Vacaciones correspondiente a una suma única y total de **\$ 240.000.-** menos los descuentos legales, a todos aquellos trabajadores que tengan legalmente derecho a Feriado Anual y en el momento en que efectivamente hagan uso de él.

Para tener derecho al pago de este Bono y al Complemento por Carga Familiar a que se refiere el número 7.2., siguiente, el trabajador deberá completar a lo menos 10 días hábiles de vacaciones y que correspondan al feriado que origina el Bono.

7.1.3.- Los Bonos pendientes de un período correspondientes al año calendario anterior, en caso que el trabajador haya hecho uso de parte de sus vacaciones durante el año, se pagará conjuntamente con la **remuneración del mes de Enero de cada año.**

Nestlé ajustará este Bono en la misma forma y fechas establecida en el numeral 1.2 y 1.3.-.

7.2. Complemento por Carga Familiar.

Al Bono de Vacaciones establecido en el número anterior, **tanto para los trabajadores enlistados en el ANEXO A, B y C**, se adicionará un Complemento por cada Carga Familiar Legal que el trabajador tenga reconocida como tal al momento del pago del referido Bono. Se deja constancia que no procede el pago de este Complemento en casos de Asignación Maternal o Prenatal.

A contar del 1° de Julio de 2017 este Complemento por Carga Familiar será de **\$ 75.600.-, menos los descuentos legales.** Nestlé ajustará este Complemento por carga familiar, en la misma forma y fechas establecidas en el numeral 1.2 y 1.3.-.

7.3. Remuneración Integral en caso de Feriado.

Se entenderá por remuneración íntegra durante el feriado, el sueldo base mensual más los recargos establecidos en los números 3.1.3. y 3.1.4. precedentes y los bonos por turnos nocturnos que les habrían correspondido,

en ambos casos, si hubieren trabajado normalmente, de acuerdo a los turnos fijados.

7.4. Fecha Pago Bono Vacaciones, Complemento por Carga Familiar y Anticipo Remuneraciones.

Los conceptos a que se refiere este número se pagarán en la remuneración del mes anterior al inicio del feriado por vacaciones, en tanto el trabajador las haya solicitado y hayan sido aprobadas.

7.5. Cómputo días que comprende el Feriado.

Para los efectos del cómputo de los días que comprende el Feriado Anual y su duración, el día sábado será considerado como festivo aun cuando legalmente no lo sea. En consecuencia, en aquellos casos en que el feriado concluya un día viernes, se extenderá hasta el día domingo inmediatamente siguiente, siempre que el feriado de que se trate sea igual o superior a 5 días hábiles seguidos. Si es menor, el trabajador con jornada de turnos rotativos de lunes a domingo o jornada de turnos rotativos de lunes a sábado y jornada discontinua de lunes a sábado, se reincorporará al trabajo el día inmediatamente siguiente del término de su feriado

7.6. Período preferencial, programación y adelanto de los Feriados.

La temporada de feriado tendrá lugar, de preferencia, entre los meses de Septiembre de un año y Abril del siguiente.

El programa anual de feriado se confeccionará al 30 de Septiembre de cada año, considerando las necesidades productivas y de funcionamiento de Nestlé. Los trabajadores podrán solicitar adelantar su feriado hasta en cuatro meses, ciñéndose a lo establecido en el párrafo precedente

7.7.- CAMBIO DE SISTEMA DE BONOS DE VACACIONES Y FIESTAS PATRIAS - ANEXO C.

Para aquellos trabajadores enlistados en el **Anexo C**, que opten por pasar de un sistema de pago de 12 sueldos base, 1 sueldo base de aguinaldo de Fiestas Patrias, un sueldo base de Navidad y un sueldo base de Bono de Vacaciones, a los aguinaldos de fiestas patrias y navidad y bono de vacaciones indicados en el acápite 5.2. y 7.1.2, se les aplicará el siguiente sistema de cambio:

7.7.1.- Tendrán plazo hasta el 20 de Enero de 2018 para solicitar este cambio, sin que pueden solicitarlo con posterioridad a esta fecha; y

7.7.2.- Para todos estos trabajadores, las Partes acuerdan que el remanente de los citados aguinaldos y bonos (constituidos por el sueldo base de cada uno y descontados los citados aguinaldos del 5.2. y bono de vacaciones del 7.1.2.), hasta completar el sueldo base vigente a la fecha de este ejercicio de este derecho, de cada trabajador, sea incorporado en sus respectivos sueldos



base, de forma tal que la suma de estos, se divida en 12 partes, aumentando así por única vez, los sueldos base de los trabajadores.

Para absoluta claridad de la fórmula de cálculo del nuevo sueldo base, en que se incorpora parte de los antiguos “Aguinaldos” y “Bono de Vacaciones”, en ANEXO D se establece un ejemplo de la fórmula de cálculo de estos, el cual firmado por las Partes, se entiende formar parte de este Contrato.

Las Partes dejan constancia que, en la redistribución de los actuales bonos y aguinaldos, así como aumento del sueldo base, estos trabajadores no se han visto perjudicados en cuanto a los montos anuales totales que percibían hasta esta fecha. Más aun, al visto aumentado su sueldo base, repercute en todos aquellos ingresos que se encuentran relacionados a este.

7.8.- CAMBIO DE SISTEMA DE BONOS DE VACACIONES Y FIESTAS PATRIAS - ANEXO A.

Para aquellos trabajadores enlistados en el **Anexo A**, que opten por cambiar el sistema de aguinaldos y bono de vacaciones según señalado en el acápite 7.7. anterior, sólo lo podrán hacer luego que hayan liquidado y finiquitado su sistema de Indemnización por Años de Servicio (“IAS”) según se señala en la cláusula transitoria de este Contrato Colectivo. Luego de ello, y en el mes inmediatamente posterior al cambio, se pasará al sistema de aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad y Bono de Vacaciones, según indicado en el acápite 5.2. y 7.1.1.

Las Partes dejan constancia que, en la redistribución de los actuales bonos y aguinaldos, así como aumento del sueldo base, estos trabajadores no se han visto perjudicados en cuanto a los montos anuales totales que percibían hasta esta fecha. Más aun, al visto aumentado su sueldo base, repercute en todos aquellos ingresos que se encuentran relacionados a este.

8.- BENEFICIOS SOCIALES.

8.1. Bono por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.

El trabajador tendrá derecho a percibir este Bono cuando contraiga Matrimonio Civil o Acuerdo de Unión Civil. Este Bono se pagará por una única vez por cada trabajador, y corresponderá al matrimonio civil o Acuerdo de Unión Civil que se celebre durante la relación laboral con Nestlé, a menos que el trabajador enviude o sea divorciado, en cuyo caso habrá derecho a solicitarlo por una única segunda vez.

8.2. Bono de Nacimiento y Legitimación Adoptiva.

Nestlé pagará al trabajador un Bono por Nacimiento de hijo, Carga Familiar Legal, sea que este se encuentre reconocido como tal por el trabajador o por su cónyuge.



Igualmente se pagará un Bono por Legitimación Adoptiva. En todo caso habrá un plazo de sesenta días corridos dentro del cual podrá cobrarse este Bono, contado desde la fecha de la respectiva legalización. Transcurrido este plazo se perderá el derecho al beneficio.

8.3. Bono por Fallecimiento de Familiares.

Habrá derecho a percibir este Bono por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos e hijos no natos, además de hermanos y suegros del colaborador. En el caso de los hijos éstos deben estar reconocidos como Carga Familiar Legal del trabajador o de su cónyuge.

Tratándose de hijos estudiantes que estén cursando Enseñanza Profesional Superior o Universitaria que por razones de edad no puedan legalmente seguir teniendo la calidad de carga familiar legal del trabajador o de su cónyuge, que sean solteros y que vivan a expensas de sus padres; procederá también el pago de este Bono, siempre que a la fecha de su fallecimiento no hayan cumplido los veintiocho años de edad.

El pago de estos Bonos se realizará contra presentación de los certificados correspondientes. En todo caso a contar de la fecha del Matrimonio Civil, Nacimiento o Fallecimiento, en su caso, habrá un plazo de sesenta días corridos dentro del cual podrá cobrarse el Bono de que se trate. Transcurrido este plazo se perderá el derecho a estos beneficios.

Para el caso que alguno de estos Bonos pudiere ser invocado por dos o más trabajadores, tendrán derecho a los mismos esos dos o más trabajadores.

El monto de cada uno de los Bonos indicados precedentemente será de **\$ 270.000.- a contar del 1° de Julio del 2017** respecto de matrimonios, acuerdos de unión civil, nacimientos, legitimaciones adoptivas. Para fallecimientos que se produzcan a contar de esa fecha, el valor a considerar será de **\$ 350.000.-**

A contar del 1° de Julio del año 2017, 1° de Julio del año 2018 y 1° de Julio del año 2019 el monto de cada uno de los Bonos en referencia se reajustarán en los mismos porcentajes totales y con las modalidades establecidas en los números 1.2. y 1.3. precedentes.

8.4. Bono Escolar Anual

Nestlé pagará un Bono Escolar Anual por cada hijo estudiante reconocido como Carga Familiar Legal del trabajador y cuyos montos a contar del 1° de Enero del 2018 son los siguientes:

- Pre Kínder **\$ 177.000.-**
- Pre-Universitario **\$ 351.000.-**

A contar del 1° de Enero de 2019, los Bonos Escolares, se reajustarán en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor,



con un decimal, en el período 1° de Enero y el 31 de Diciembre de 2018, más el incremento real establecido en el acápite 1.2. y 1.3. en el respectivo periodo.

8.4.1. Para que proceda el pago de la beca en el caso de matrícula de Kindergarten, ésta deberá hacerse en establecimientos educacionales reconocidos por el Ministerio de Educación que no sean Parvularios o Jardines Infantiles.

8.4.2. Para que proceda el pago del Bono en el caso de matrícula a Pre-universitarios, el hijo estudiante deberá estar cursando el cuarto medio o haber terminado dicha enseñanza.

Este bono se pagará por una sola vez, por cada hijo estudiante que cumpla las condiciones señaladas precedentemente.

8.4.3. Los Bonos en referencia se pagarán en carácter de anticipo junto a la remuneración del mes de Enero de cada año, contra presentación del "*Formulario Solicitud de Bono Escolar*". No obstante, hasta el día 15 de Abril de cada año se deberá presentar el o los certificados de alumno regular respectivos; en caso contrario, los montos anticipados por este concepto serán descontados por planilla de las remuneraciones del mes de Abril, perdiéndose el derecho a este beneficio.

8.4.4. No tendrán derecho a estos Bonos, los trabajadores que ingresen a Nestlé Chile S.A. con posterioridad al 31 de Marzo de cada año, salvo que se trate de matrícula que deban pagar por el segundo semestre académico del año, situación en la cual si habrá derecho a impetrar el pago del respectivo Bono en la Fecha correspondiente y contra presentación del Certificado de Matrícula o comprobante de pago pertinente en cuyo caso el monto a pagar será equivalente al 50% de las cantidades indicadas en el número 8.4. precedente.

8.5. Beca Anual de Estudio.

Nestlé pagará a los hijos estudiantes de sus trabajadores que a su respecto estén reconocidos como Carga Familiar Legal, una Beca Anual de Estudio por:

- Kindergarten
- Enseñanza Básica
- Enseñanza Media
- Estudiantes con Capacidades Especiales, Ciegos, Sordos y Mudos.
- Enseñanza Profesional Superior, Enseñanza Universitaria y Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas y de Orden
- Enseñanza Profesional Superior y Universitaria fuera de la ciudad de residencia del padre o madre (trabajador(a)).



Las Partes aclaran que bajo el concepto de “*menores con capacidades diferentes*”, quedan comprendidos aquellos niños con síndromes, discapacidades y/o malformaciones absolutamente inhabilitantes.

Asimismo, Nestlé pagará al Trabajador Estudiante:

Una Beca Anual de Estudios por Enseñanza Profesional Superior o Enseñanza Universitaria, en carreras con duración de cuatro semestres o más y que tengan directa relación con las actividades operacionales y/o el giro del negocio de la empresa, la cual será calificada en su momento por Nestlé.

La procedencia y formalidades para el otorgamiento de estas becas se establece en el "Reglamento para el Otorgamiento de Becas Anuales de Estudio", el que se entiende forma parte integrante del presente Contrato Colectivo y que se agrega como anexo al final de este documento.

8.6. Alimentación Infantil Gratuita.

Las partes recomiendan la alimentación con leche materna y hacen suyos los postulados que indican los beneficios y ventajas de este tipo de alimentación. Concordante con lo anterior y exclusivamente a título de complemento y sólo bajo receta o prescripción médica como requisito indispensable, Nestlé provee, en base a los productos que ella elabora una adecuada alimentación infantil gratuita a los hijos de los trabajadores durante su primer año de vida.

Esta alimentación se entrega mensualmente y de acuerdo a una "Tabla de Alimentación Gratuita para Hijos de los Trabajadores de Nestlé Chile S.A." que se establece científicamente y en forma exclusiva por Nestlé Chile S.A.

Para modificar el régimen de Alimentación Infantil siempre será necesaria una nueva prescripción del Médico o del Servicio Asistencial que controla el desarrollo del niño. La obligación de Nestlé de proporcionar este beneficio se refiere exclusivamente a los productos que por ella estén siendo elaborados y que se incluyan en la respectiva "Tabla de Alimentación Gratuita para los Hijos de los Trabajadores de Nestlé Chile S.A." y no respecto de aquellos cuya fabricación se discontinúe o que por razones científicas Nestlé Chile S.A. determine excluir de la citada Tabla.

8.7. Servicios Médicos Sociales.

Se conformará una comisión por cada fábrica, entre representantes de la empresa y de los **Sindicatos de Fca Graneros y Sindicatos Fca Los Angeles**, a objeto de implementar la creación de una “**Corporación de Bienestar**” para los empleados de cada lugar de trabajo y/o un “**Seguro Complementario de Salud**”, que sustituya a los actuales “**Servicios Médicos Sociales**” existentes en las Fábricas ya indicadas. Las partes se comprometen, en la medida de la posible, a implementar esta medida a más tardar el tercer trimestre de 2018.



El tipo de Corporación y/o Seguro Complementario de Salud, será el que mejor se adecue a la realidad de cada Centro de Trabajo y tiene por finalidad buscar un sistema de mayor eficiencia y eficacia en la administración de los beneficios complementarios de salud y otros para los colaboradores.

En tanto esto ocurra, continuarán funcionando y rigiéndose por el "*Estatuto de los Servicios Médicos Sociales de Trabajadores de Nestlé Chile S.A.*" de Enero de 1986 y sus modificaciones posteriores y en el que se establecen sus objetivos y las normas relativas a los afiliados; a la dirección y administración del Sermeso; el financiamiento; los beneficios y prestaciones; los beneficiarios y las demás normas generales pertinentes.

8.8. Sala Cuna y Jardín Infantil.

Las trabajadoras de las Fábricas ya individualizadas, no obstante que, por el número de personal femenino no corresponde este beneficio legal, tendrán derecho al mismo en la forma y condiciones establecidas en el presente número.

La concurrencia de los menores al nivel Sala Cuna y hasta los dos años de edad será completamente financiada por Nestlé.

Transcurridos los ya referidos dos años de edad que contempla la legislación vigente, los hijos de las trabajadoras podrán seguir asistiendo al nivel Jardín Infantil, cuyo valor será financiado por Nestlé en un 50% entre los dos y tres años de edad y en un 25% entre los tres y cuatro años de edad. Cumplidos los cuatros años de edad, cesa automáticamente el financiamiento en referencia.

Este beneficio se hará efectivo sólo en los servicios de Sala Cuna y Jardín Infantil contratados y/o con Contrato con Nestlé y a ese único establecimiento concurrirán los menores hijos de las trabajadoras que deseen hacer uso del beneficio. Es acuerdo de las partes que la no concurrencia de un menor a la Sala Cuna y/o Jardín Infantil no da derecho a ningún tipo de compensación económica o de otra naturaleza por este concepto

Sin perjuicio a lo anterior, si alguna de las organizaciones sindicales obtiene una autorización fundada de la respectiva autoridad laboral, en cuanto a que este beneficio sea sustituido por un pago mensual a la madre, Nestlé se compromete a analizar la situación particular a objeto de sustituir este beneficio en dicho caso. En este evento, la compensación en dinero tendrá como tope la suma de **\$ 350.000.- brutos mensuales** a pagar en la remuneración, según los porcentajes ya indicados en el párrafo 3° del presente artículo.

Las Partes declaran que las circunstancias en que esto se podrá llevar a cabo dicen relación con ausencia o lejanías de Sala Cunas o Jardines Infantiles del respectivo centro fabril, enfermedad del menor u otras graves o fundadas.

9.- **SISTEMA DE INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS PARA TRABAJADORES ENLISTADOS EN EL ANEXO A.**

9.1. **Exclusivamente para los trabajadores enlistados en el ANEXO A**, en razón del término de su Contrato de Trabajo, se establece una Indemnización por Años de Servicios equivalente a un mes del último sueldo base mensual por cada año completo y continuo de servicios y fracción superior a seis meses, derecho que tendrán exclusivamente los trabajadores que forman parte de este Contrato Colectivo y enlistados en anexo al mismo. **Las Partes dejan expresa constancia que no gozan de este beneficios aquellos trabajadores que hayan ingresado a Nestlé Chile a partir del 1° de julio del año 2013**, quienes al igual que el resto de los trabajadores, se rigen exclusivamente por el sistema y requisitos para la indemnización por años de servicio regulado en el Código del Trabajo vigente.

Para los trabajadores que se encontraban en servicio al 1° de Marzo de 1981, el sueldo base a considerar para efectos de la presente Indemnización por Años de Servicios incluirá el "Incremento Previsional" establecido en el Decreto Ley N° 3.501 de 1980.

9.2.- Habrá derecho a esta indemnización en los siguientes casos y con las modalidades que en ellos se indican:

9.2.1. Trabajadores que se retiren de Nestlé Chile por haber cumplido los requisitos legales para acogerse a jubilación.

9.2.2. Trabajadores que fallezcan encontrándose vigente su Contrato de Trabajo. En estos casos se garantiza la percepción de un monto total equivalente a veinticuatro veces el último sueldo base mensual, en caso que de la aplicación del sistema contemplado en el número 9.1. precedente resultare un monto inferior a veinticuatro veces el último sueldo base mensual.

En caso de fallecimiento del trabajador la indemnización se pagará al cónyuge sobreviviente. A falta de éste, en partes iguales, a los hijos que a la fecha del fallecimiento del trabajador estén reconocidos como Carga Familiar Legal. A falta de cónyuge e hijos de los ya indicados, la indemnización se pagará, en partes iguales, a las personas que a la fecha de la muerte del trabajador estén a su respecto reconocidas como Cargas Familiares Legales. No existiendo ninguna de las personas

indicadas precedentemente, la indemnización se pagará en partes iguales a quienes figuren en el auto de posesión efectiva.

Para que procedan estos pagos a cualquiera de los beneficiarios ya señalados, se deberá acreditar la calidad de herederos del trabajador difunto, mediante copia autorizada y debidamente inscrita del auto de posesión efectiva de la herencia. No habiendo sido solicitado el pago de la Indemnización por Años de Servicios, dentro del plazo de dos años contados desde la fecha de fallecimiento del trabajador, por cualquiera de las personas anteriormente indicadas, el monto de la indemnización pasará a incrementar los fondos del Servicio Médico Social de Trabajadores de la Fábrica al cual perteneció el colaborador fallecido.

Pagada la Indemnización por Años de Servicios a cualquiera de los beneficiarios anteriormente señalados, ningún otro podrá impetrar dicho pago, alegando igual o mejor derecho.

- 9.2.3.- Los trabajadores, adscritos en las nóminas del presente contrato colectivo que se hayan incorporado a Nestlé Chile entre el 01 de Julio de 2009 y el 30 de Junio de 2013 tendrán derecho a Indemnización por Años de Servicios por simple retiro voluntario, siempre y cuando sometan su renuncia a todas las formalidades y requisitos legales; b) cuenten con ochenta y cuatro meses completos y continuos de servicios en Nestlé Chile y c) suscriban el correspondiente finiquito total y definitivo, sin que quede asunto pendiente alguno entre las partes.

Para el pago de esta Indemnización por Años de Servicios por simple retiro voluntario, será requisito indispensable que a la terminación del Contrato de Trabajo, se suscriba un finiquito total y definitivo.

- 9.2.4. Trabajadores cuyos contratos individuales de trabajo terminen por cualquier causa que no sean de aquellas que le sean directamente imputables al trabajador de conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo y disposiciones que lo modifiquen, complementen o reemplacen en el futuro.

- 9.3. Para los casos contemplados en los números 9.2.1., 9.2.2., 9.2.3. y 9.2.4., precedentes, tanto el monto resultante de la Indemnización por Años de Servicios como la suma garantizada para casos de fallecimiento, según corresponda, se pagarán debidamente reajustadas en el porcentaje de variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre la fecha del último reajuste general de sueldos bases mensuales y el último día del mes inmediatamente anterior a la fecha del retiro efectivo del trabajador o de su fallecimiento, según sea el caso.

9.4.- La indemnización por Años de Servicios tendrá como base de cálculo, única y exclusivamente el **Sueldo Base Mensual** que el trabajador tenga al momento del término de su contrato de trabajo. En consecuencia, las partes convienen en dejar expresamente establecido que al citado sueldo base mensual, no le será agregado o sumado, para efectos de determinar la indemnización por Años de Servicios, ningún otro beneficio, de ninguna otra naturaleza, sean fijos o variables y cualquiera sea su carácter o procedencia, esto es, contractual o legal.

La Indemnización por Años de Servicios a que hubiere lugar en conformidad al presente número 9, se pagará conjuntamente con cualquier otro beneficio total o parcial, a que tenga derecho el trabajador con motivo del cese de sus servicios y se hará contra un único total y definitivo finiquito ratificado y firmado con las formalidades que legalmente correspondan.

9.5. Para el caso que por disposición legal o de cualquier otro origen se establezca, con cargo a Nestlé Chile, un beneficio que parcial o íntegramente esté contemplado en el presente número relativo a Indemnización por Años de Servicios, Nestlé Chile solamente quedará obligada a pagar como única Indemnización aquella que sea más favorable al trabajador.

10.- PLAN DE AHORRO PARA LA PENSION TRABAJADORES ANEXO B y C:

Exclusivamente para aquellos trabajadores del ANEXO B y C, y a contar de Abril de 2018, NESTLE implementará un sistema de incentivo al ahorro previsional de los colaboradores, cuya finalidad es apoyarlos en su jubilación futura mediante un aporte anual mediante el sistema de Depósito Convenido para sus jubilaciones, teniendo como requisito esencial el que el trabajador realice igual aporte.

Este Sistema de Plan de Ahorro será definido por Nestlé Chile y será regido por un “*Reglamento Plan de Ahorro para la Pensión Colaboradores Plana General de Planta de Nestlé Chile S.A.*”, en adelante indistintamente “*El Reglamento*” o “*El Plan de Ahorro*”. Este sistema se mantendrá vigente en tanto se mantenga vigente este Contrato Colectiva.

Las partes convienen en que Nestlé Chile les reconocerá a los trabajadores enlistados en el **Anexo B** todos los años de antigüedad que llevan en la empresa para los efectos de la maduración de los aportes que esta haga y porcentaje de los mismos.

Las partes dejan expresa constancia que, para los efectos de los aportes de Nestlé, sólo se considerarán los realizados por el trabajador a contar de la

suscripción del anexo al contrato de trabajo, donde este exprese su intención de incorporarse al Plan de Ahorro ya señalado.

El tope anual máximo que aportará NESTLE en la respectiva cuenta del trabajador, será el equivalente al 3% del sueldo base anual del trabajador.

11. INDEMNIZACION ESPECIAL EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR ENCONTRÁNDOSE VIGENTE SU CONTRATO DE TRABAJO Y PAGO DE SERVICIO FUNERARIO POR FALLECIMIENTO TRABAJADOR.

Exclusivamente para aquellos trabajadores materia del anexo B y C, NESTLE les garantiza el pago de un monto total bruto equivalente a 24 (veinticuatro) veces el último sueldo base mensual, debidamente actualizado según la variación del IPC aplicado desde el último ajuste hasta la fecha de fallecimiento, pagadero en los casos y a las personas que se pasan a señalar:

- 11.1.- En caso de fallecimiento del trabajador la indemnización se pagará al cónyuge sobreviviente. A falta de éste, en partes iguales, a los hijos que a la fecha del fallecimiento del trabajador estén reconocidos como Carga Familiar Legal.
- 11.2.- A falta de cónyuge e hijos de los ya indicados, la indemnización se pagará, en partes iguales, a las personas que a la fecha de la muerte del trabajador estén a su respecto reconocidas como Cargas Familiares Legales.
- 11.3.- No existiendo ninguna de las personas indicadas precedentemente, la indemnización se pagará, en partes iguales, a quienes acrediten la calidad de herederos del trabajador difunto, mediante copia autorizada y debidamente inscrita del auto de posesión efectiva de la herencia.
- 11.4.- No habiendo sido solicitado el pago de la Indemnización Especial en caso de Fallecimiento del Trabajador, dentro del plazo de dos años contados desde la fecha de fallecimiento del trabajador, por cualquiera de las personas anteriormente indicadas, el monto de la indemnización pasará a incrementar los fondos del Servicio Médico Social de Trabajadores de la Fábrica al cual perteneció el colaborador fallecido, o la Corporación de Bienestar respectiva.
- 11.5.- Será condición indispensable para hacer acreedor de este beneficio, el que la cónyuge sobreviviente y/o hijos o herederos del causante presenten dentro de los 90 días siguientes de ocurrido el fallecimiento, la documentación requerida por Nestlé a efectos de acreditar la calidad de cónyuge y/o hijos herederos del trabajador fallecido, suscribiendo el respectivo finiquito que de cuenta de su pago.

11.6.- Pagada la Indemnización Especial en caso de Fallecimiento del Trabajador, a cualquiera de los beneficiarios anteriormente señalados, ningún otro podrá impetrar dicho pago, alegando igual o mejor derecho”.

12.- PERMISOS.

12.1. Permiso por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.

A contar de esta fecha, al contraer matrimonio el trabajador tendrá derecho a **10 días corridos e ininterrumpidos de permiso pagado**, incluidos los días festivos que en el período de diez días incidan. Este permiso se otorgará por una única vez por cada trabajador, y corresponderá al matrimonio civil o Acuerdo de Unión Civil que se celebre durante la relación laboral con NESTLE.

A contar de la fecha del matrimonio civil o acuerdo de unión civil, habrá un plazo de noventa días corridos dentro del cual podrá hacerse uso del permiso. Transcurrido este plazo se perderá el derecho al beneficio.

12.2. Permiso Fallecimiento Familiares.

Por fallecimiento del cónyuge, hijos no natos, hijos del trabajador, o hijos de su cónyuge, el trabajador tendrá derecho a **15 días corridos de permiso pagado**.

Por fallecimientos de padres, hermanos o suegros del trabajador, éste tendrá derecho a **5 días hábiles de permiso pagado** si el deceso acaece dentro de la región en que el trabajador desempeña sus funciones y **6 días hábiles** si ocurre fuera de la mencionada región. En casos justificados determinados por la lejanía del lugar del deceso y previa calificación de Nestlé, habrá derecho a un día hábil adicional de permiso.

Estos permisos serán incompatibles con la ausencia del trabajador por vacaciones, descanso maternal, enfermedad o permiso por matrimonio.

En todo caso si el fallecimiento de que se trata se produce en períodos en que el trabajador esté ausente de sus labores por las circunstancias señaladas precedentemente, este permiso se imputará a los días que le restan para reintegrarse al trabajo, de tal modo que en este caso, sólo tendrá derecho a la diferencia que eventualmente se produzca de esta imputación.

12.3. Permiso por Nacimiento de Hijo.

Los trabajadores tendrán derecho a **10 días corridos de permiso pagado**, para efectuar trámites derivados del nacimiento de su hijo. A contar de la fecha de nacimiento habrá un plazo de treinta días corridos dentro del cual podrá hacerse uso del permiso. Transcurrido este plazo se perderá el derecho a este beneficio.



Estos permisos serán incompatibles con la ausencia del trabajador por vacaciones.

En todo caso si el nacimiento se produce en períodos en que el trabajador esté ausente de sus labores por vacaciones, este permiso se imputará a los días que le restan para reintegrarse al trabajo, de tal modo que en este caso sólo tendrá derecho a la diferencia que eventualmente se produzca de esta imputación.

12.4. Permisos Sindicales Directores Sindicatos.

Será de cargo de Nestlé el pago del tiempo que abarquen los permisos sindicales establecidos en la legislación vigente, a que tienen derecho cada dirigente de los Sindicatos Bases mencionados, las cesiones de estos permisos ordinarios, que los citados dirigentes se hagan entre sí y las ampliaciones de los permisos ordinarios que requieran en caso de citación de Autoridad Pública.

12.5. Permisos Sindicales Directores de Organización Superior de Sindicatos de Trabajadores de Nestlé Chile S.A.

Será de cargo de Nestlé el pago del tiempo que abarquen los permisos sindicales de los Directores de la Organización de grado superior a que se encuentren adscritas las organizaciones sindicales que suscriben este instrumento, según lo establecido en la legislación vigente.

13.- ADELANTO DE REMUNERACIONES Y ANTICIPOS.

13.1. Adelanto de Remuneraciones para Casos de Emergencia.

Por razones debidamente justificadas los trabajadores podrán solicitar a Nestlé la concesión de Adelanto de Remuneraciones para Casos de Emergencia. Los principios que regularán la procedencia de esta asistencia financiera serán el imprevisto, la fuerza mayor, el caso fortuito o la emergencia social.

13.2.- Anticipo de Remuneraciones para Fines Habitacionales Complementarios.

Los trabajadores que estén en condiciones de iniciar una operación concreta de adquisición de casa habitación y que tengan capacidad económica suficiente podrán solicitar a Nestlé el otorgamiento de Adelantos de Remuneraciones para Fines Habitacionales Complementarios.

El objeto de estos adelantos es el de concurrir en ayuda de trabajadores que habiendo realizado un esfuerzo personal en ahorro no han podido concretar la compra, construcción de casa habitación y también de aquellos que se



encuentren en posición de hacer un esfuerzo final que, junto al Anticipo complementario de Nestlé., consigan concretar igual operación.

Es requisito indispensable para proceder a solicitar el otorgamiento de este Anticipo complementario cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

- a) que el trabajador documente la operación no sólo con documento de “**Anticipo de Remuneraciones**” sino con un pagaré que permita a NESTLE el cobrar el saldo total en caso de término de la relación laboral,
- b) que él ni su cónyuge hayan sido con anterioridad o sean actualmente propietario de una vivienda.

Para este caso, el reintegro del anticipo de remuneraciones para fines habitacionales será devuelto en un plazo máximo de sesenta meses.

13.3. Anticipos.

Por razones debidamente justificadas, tales como imprevistos, fuerza mayor, caso fortuito o emergencia social, los trabajadores podrán solicitar anticipos de sueldo. Estos anticipos, en todos los casos, serán descontados del sueldo correspondiente al mismo mes en que se han solicitado.

La procedencia, normas específicas y el procedimiento conforme a los cuales se tramitarán y concederán los Adelantos de Remuneraciones para Casos de Emergencia, los Adelantos de Remuneraciones para Fines Habitacionales Complementarios y los Anticipos, competen exclusivamente a Nestlé Chile S.A.

14.- VENTAS AL PERSONAL.

Productos Fabricados por Nestlé Chile S.A.

Exclusivamente para su consumo y el de su núcleo familiar, los trabajadores podrán adquirir, a precio de lista al comercio **menos veinte por ciento**, productos que Nestlé Chile esté comercializando, suma que será descontada de la remuneración del trabajador dentro del mes siguiente o subsiguiente.

La determinación de los productos, así como las normas correspondientes a la forma o modalidad de las ventas, pagos y demás aspectos operativos, serán establecidos exclusivamente por la Empresa, y con los topes por trabajador de acuerdo a la legislación vigente para los efectos de los descuentos de sus remuneraciones.

Las Partes declaran que este beneficio se podrá otorgar mediante un sistema de compra física en una Sala de Ventas o vía electrónica bajo un sistema de E-Commerce a implementar por Nestlé. Cuando este sistema se implemente, Las Partes declaran que Nestlé procederá a eliminar el sistema de compra física en la Sala de Venta del centro fabril en donde se haya implementado.

Para el ejercicio de este beneficio, será de responsabilidad y cargo de cada trabajador el tener acceso expedito a Internet y correo electrónico.

Las partes acuerdan que se presume de pleno derecho que, por el solo hecho que un trabajador adscrito a este Contrato Colectivo haya hecho uso de este beneficio, es que autoriza a Nestlé Chile para descontarlo de su remuneración el total de las compras efectuadas, según ya se ha indicado.

15.- MOVILIZACIÓN.

15.1. Hacia y desde el trabajo.

Los trabajadores serán transportados de ida y regreso al trabajo en microbús particular contratado por Nestlé Chile a un transportista y con horarios y recorridos fijados por cada una de las Fábricas.

15.2. Escolares hijos de los trabajadores.

Los escolares hijos de los trabajadores tendrán acceso a los microbuses indicados en el número 15.1, precedente, en las mismas condiciones y modalidades que para ellos en su calidad de escolares se encuentren vigentes al 30 de Junio de 2017, en cada una de las Fábricas.

Las partes acuerdan durante la vigencia de este Contrato, evaluar este beneficio atendido a las exigencias en materia de transporte que significa el traslado de escolares menores de edad.

15.3. Funerales.

En caso de fallecimiento de trabajadores, de su cónyuge, conviviente civil, padres, hijos e hijos no natos, suegros, se pondrá a disposición un bus para el funeral y con un recorrido máximo de hasta ochenta kilómetros de ida y ochenta kilómetros de regreso, contados desde el centro de la ciudad en que está ubicada la respectiva Fábrica.

15.4. Casos urgentes de accidentados y enfermos.

Cada Fábrica cuenta con los medios y procedimientos necesarios, a fin de que en caso de necesidad traslade a trabajadores accidentados o enfermos, desde la Fábrica al centro asistencial de salud correspondiente, o a su domicilio, según lo determine el carácter de la afección.

La administración de los beneficios indicados precedentemente compete exclusivamente a Nestlé Chile.

16.- COLACIÓN AL PERSONAL.

16.1.- Fábricas Graneros y Los Angeles:

Los trabajadores de estas Fábricas tienen derecho a colación consistente en productos de su propia elaboración, siendo complementados por fruta,



yogurt u otros componentes, teniendo, pan, cecinas, queso, mantequilla, que deberán ser consumidos dentro del recinto de la Sala de Colación.

El personal que trabaja jornada continua o turnos, dispone de 30 minutos, pagados, para servirse la colación en el comedor de la Fábrica.

Los trabajadores que laboran en doble jornada disponen, dentro de la jornada de trabajo, de 15 minutos para que concurran al comedor de la Fábrica a servirse la colación. En este caso, el tiempo se mide desde el momento en que abandonen su labor hasta que se reincorporen a ella.

16.2.- Cambio en el sistema de colación:

En aquellos centros fabriles que se encuentran en etapa de proyecto o construcción de un casino, se aplicará lo dispuesto en esta cláusula a contar de dicha fecha **en el horario de almuerzo (para Jornada Administrativa) y cena opcional para el turno rotativo de noche**, manteniéndose el beneficio del acápite anterior del 16.1. que no opten por la cena.

Para los trabajadores que se **adscriban al almuerzo o cena del casino** de la Fábrica, NESTLE les hará una contribución mensual consistente en un aporte equivalente al **80% del valor de las colaciones ordinarias** consumidas por los trabajadores de NESTLE en el mes respectivo. **El otro 20 %** será financiado por cada trabajador, y descontado de su remuneración mensual.

Si el precio de la colación variase en proporción distinta y superior a la tomada como referencia, o por consideraciones de otra índole, en modo alguno tal circunstancia importará elevar la cifra absoluta mensual de la contribución a que se obliga NESTLE.

El personal que trabaja jornada continua o turnos, dispone de 30 minutos, pagados, para servirse la colación en el comedor de la Fábrica.

17.- PAGO DÍAS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD, DIFERENCIAS DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL.

Las Licencias Médicas independiente de su duración, deben presentarse en los formularios establecidos por el correspondiente Organismo de Salud y dentro del plazo legal.

El Trabajador deberá presentar la Licencia debidamente extendida, completa en todas sus secciones y firmada.

Cuando el trabajador se encuentre acogido a Licencia Médica por un lapso igual o inferior a 10 días, Nestlé le pagará los 3 primeros días que no dan derecho a subsidio por incapacidad laboral según lo establecido en la legislación vigente.

En el caso en que legalmente el trabajador devengue subsidio desde el primer día de la correspondiente Licencia Médica, no procederá pago alguno por este concepto de parte de Nestlé.

Se pagarán las horas de permiso requeridas para concurrir a tratamientos médicos o controles médicos debidamente certificados. Además, se pagarán las horas de permiso requeridas para exámenes médicos que necesiten preparación previa para realizarlos, siempre que estos exámenes deban efectuarse impostergerablemente en horas de trabajo y hayan sido prescritos o certificados por la respectiva Institución de Salud o Médico tratante.

Las Partes analizarán anualmente el historial de ausentismo y sus causas.

18.- EVENTOS SOCIALES, CULTURALES, DEPORTIVOS Y DE INTEGRACIÓN.

18.1. Fiesta Anual.

En cada una de las Fábricas ya individualizadas, Nestlé realizará una Fiesta Anual en la que participarán todos los trabajadores. Este evento podrá organizarse bajo la forma de paseo campestre, día o tarde deportiva, almuerzo o cena de camaradería.

18.2. Fiesta Infantil de Navidad.

Anualmente y con ocasión de Navidad, se efectuará en el mes de Diciembre una Fiesta para los hijos de los trabajadores que al respectivo 31 de Diciembre no hayan cumplido los trece años de edad. En la ocasión se les obsequiará juguetes, golosinas, bebidas y helados.

18.3. Fondos para Actividades Culturales, Deportivas y Recreativas en cada Centro de Trabajo.

Nestlé concurrirá paritariamente al financiamiento de la organización que a nivel de cada fábrica agrupe a los respectivos trabajadores y que tengan por objeto la práctica y el fomento de actividades culturales, deportivas y recreativas del personal. En este sentido, Nestlé entregará mensualmente un aporte económico a las respectivas organizaciones, un aporte económico de igual monto al que realizan los socios trabajadores.

Nestlé así como cada sindicato según sus afiliados, tendrá el derecho de auditar el uso y destino que se hace de estos recursos, a objeto que se garantice el cumplimiento de su finalidad.

18.4. Fondos para Eventos de Integración Social en cada Centro de Trabajo.

Nestlé se obliga a entregar en Enero de 2018, Enero de 2019 y Enero de 2020, la suma de \$ 3.000.000.- (tres millones) a cada Sindicato adscrito a este Contrato Colectivo.

Adicionalmente, y en el evento que los Sindicatos que suscriben este Contrato Colectiva se constituyan como una organización de grado superior, y para los efectos de solventar sus gastos, NESTLE le hará un aporte anual a esta organización para capacitación de sus dirigentes, de la suma de **\$ 4.000.000.- (cuatro millones) a contar del año de su constitución.** La fecha de pago será en Enero de cada año, a contar del año 2018.

19.- **CLÁUSULAS ESPECIALES PARA ESTE CONTRATO COLECTIVO.**

19.1.- **BONO DE BUEN TERMINO DE NEGOCIACION PARA TRABAJADORES ANEXO A, B y C.**

Para los trabajadores del **Anexo A, B y C**, Nestlé se compromete a pagar un *“Bono de Buen Término de Negociación”* por los siguientes valores y fechas:

- **\$ 500.000.- brutos**, en el pago de las remuneraciones del mes de julio del presente año.
- **\$ 500.000.- brutos** en el pago de las remuneraciones del mes de marzo de 2018.
- **\$ 350.000.- brutos**, en el pago de las remuneraciones del mes de marzo de 2019.

19.2.- **ANTICIPO DE REMUNERACIONES PARA TRABAJADORES ANEXO A, B y C.**

Para los trabajadores del **Anexo A, B y C**, Nestlé se compromete a otorgar un anticipo de remuneraciones a los trabajadores que lo estimen conveniente por un valor de **\$ 1.000.000.- (un millón)** en el mes de Julio del presente año. Se podrá cursar esta solicitud a contar de esta fecha y hasta el 15 de Julio de 2017, a objeto que el anticipo les sea otorgado a más tardar el **30 de Julio de 2017.**

Este anticipo se descontará en un máximo de 36 cuotas de la liquidación mensual, expresadas en unidades de fomento (UF) para su devolución. La procedencia, normas específicas y el procedimiento conforme a los cuales se tramitará este anticipo competen exclusivamente a Nestlé, teniendo como fundamento el no transgredir las normas sobre topes máximos de descuentos.

19.3.- **BONO DE PRODUCTIVIDAD.**

Las Partes declaran que se comprometen de buena fe a establecer en el curso del año 2018, un *“Bono de Productividad”* el cual debe considerar distintos factores de carácter objetivo que permitan su evaluación, tales como disminución de mermas, reducción consumo de agua, ausentismo u otros a analizar por las partes. Este bono podrá tener diferencias en cuanto a los parámetros, considerando la especificidad de cada fábrica.

19.4.- ACUERDO DE EXTENSION DE BENEFICIOS.

PRINCIPIO GENERAL DE EXTENSION:

Las Partes declaran en forma previa, que reconocen que en NESTLE existen varios instrumentos colectivos que agrupan a más de 7.000.- trabajadores, los cuales tienen beneficios similares, que han sido o no negociados entre otros, por las 16 organizaciones sindicales actualmente existentes. Por tanto, la gran mayoría de los beneficios aquí estipulados, ya se encuentran otorgados por NESTLE, variando sólo los montos de estos.

Considerando lo anterior, es que las Partes declaran para los efectos de la ejecución de esta cláusula, el que no se podrá considerar **per se** “Extensión de Beneficios” el que NESTLE otorgue o no a un trabajador algunos de los beneficios aquí estipulados.

Expuesto lo anterior, Las Partes viene en acordar y regular la forma y requisitos para extender los beneficios y estipulaciones de este Contrato Colectivo:

19.4.1.- TRABAJADORES SINDICALIZADOS O NO DE FABRICAS TRADICIONALES U OTROS CENTROS DE TRABAJO:

A.- En el caso de los trabajadores no sindicalizados, el requisito para optar a la extensión de beneficios, será el que tengan contrato indefinido con Nestlé, en cuyo caso se les aplicarán las mismas disposiciones y beneficios de Contrato Colectivo, **a excepción** del i) “*Bono de Buen Término*”, materia en la cual no tendrán derecho; ii) El Anticipo de remuneraciones materia del acápite 19.2.; iii) El incremento real de remuneraciones del acápite 1.2. y 1.3.

En este caso, el trabajador extendido deberá pagar el 100% de la cuota sindical a la organización sindical suscriptora de este Instrumento a que el trabajador opte.

B.- En el caso de los trabajadores que se asocien a alguno de los sindicatos suscriptores, el requisito para incorporarse como parte de este Contrato Colectivo, será el que tengan contrato indefinido con Nestlé, en cuyo caso se les aplicarán las mismas disposiciones y beneficios de este Contrato Colectivo, **a excepción** del i) “*Bono de Buen Término*”, materia en la cual no tendrán derecho; ii) El Anticipo de remuneraciones materia del acápite 19.2.

LIMITACION DE EXTENSION: Las Partes declaran que bajo ninguna circunstancia podrá interpretarse que a los trabajadores a los cuales se les haga extensivo este Contrato, tendrán el beneficio del acápite N° 9 sobre “*Indemnización por Años de Servicio*”, el cual queda limitado exclusivamente a los trabajadores enlistados en el **Anexo A.**

CLAUSULA TRANSITORIA: LIQUIDACION Y PAGO DE BENEFICIO DE INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS A TODO EVENTO.

- 1.- Las Partes acuerdan que, a contar del 1° de Febrero de 2018, NESTLE y los trabajadores enlistados exclusivamente en el ANEXO A adjunto, correspondiente a aquellos trabajadores que aún mantienen el derecho a un sistema de Indemnización por Años de Servicio (“IAS”) en base a 1 (un) sueldo base por simple renuncia voluntaria, acuerdan que, para aquellos trabajadores que lo soliciten antes del 20 de Enero de 2018, anticipar, liquidar y pagar la totalidad de la IAS que se haya generado hasta el día **31 de Enero de 2018**, terminando con el sistema vigente de IAS a todo evento materia del acápite 9.- de este Contrato Colectivo.
- 2.- Las partes acuerdan que a los trabajadores del ANEXO A y que forman parte de este Contrato Colectivo, y lo soliciten, se les liquidarán todos los años de servicio que hayan transcurrido hasta la fecha indicada en el párrafo 1 anterior, haciéndoles pago al contado de su IAS en base al promedio de su remuneración constituida solamente por:

Sueldo base mensual al 31 de Enero de 2018 + promedio de los tres últimos meses de Bono por Turno Nocturno, por cada año completo y continuo de servicios y fracción generada hasta el 31 de Enero de 2018.

Para los trabajadores que se encontraban en servicio al 1° de Marzo de 1981, el sueldo base a considerar para efectos de la presente IAS incluirá el "Incremento Previsional" establecido en el Decreto Ley N° 3.501 de 1980.

Para efectos del cálculo, el sueldo base mensual se reajustará de acuerdo a la variación del IPC, existente entre el último reajuste y el **31.01.2018**. El pago se realizará al contado y hasta el **28 de Febrero de 2018**, contra suscripción de los documentos de pago respectivos según se pasará a señalar:

- 3.- El pago de esta indemnización se hará contra suscripción ante notario por parte del trabajador de la respectiva liquidación y finiquito que dé cuenta de esta liquidación y pago, según documento tipo que se anexa al presente contrato colectivo como **ANEXO D**, el que será preparado por NESTLE y suscrito por el trabajador ante notario.

Será condición indispensable para acceder a este beneficio, el que el trabajador acepte que se descuente de su liquidación de IAS el total de las sumas que a dicha fecha adeude a Nestlé por cualquier concepto, ya

sea por: Anticipo Remuneraciones por Feriado, Adelanto de Remuneraciones para Casos de Emergencia, Adelanto de Remuneraciones para Fines Habitacionales Complementarios y anticipos de licencias médicas o por cualquier otro motivo u origen. **Se excluye de los descuentos el anticipo de remuneraciones que se ha pactado en el acápite 19.2. de este Instrumento Colectivo.**

Cada Servicio Médico deberá analizar la situación de deuda de cada trabajador, para proponer el pago de sus compromisos pendientes, lo cual será informado a Nestlé para el eventual descuento y transferencia de dichos fondos al Servicio Médico correspondiente, las partes dejan expresa constancia que para efectos de este último descuento, será decisiva la manifestación de voluntad del trabajador mediante la correspondiente autorización de descuento firmada.

Las partes dejan expresa constancia que para efectos del cálculo y pago de la indemnización por años de servicio, se calculará y pagará contabilizando no sólo 1 sueldo base por año y fracción superior a 6 meses, sino que también se pagará proporcionalmente por el período de tiempo transcurrido hasta el día **31 de Enero del año 2018**, aun cuando no se haya cumplido una fracción superior a los 6 meses.

- 4.- Por tanto, las partes acuerdan que **a contar del 1° de Febrero de 2018**, para aquellos trabajadores que lo hayan solicitado, comenzará nuevamente a contabilizarse su período de tiempo trabajado para efectos de un eventual pago de indemnización por años de servicio, todo ello en conformidad a las normas de las cláusulas siguientes, esto es, **exclusivamente con las limitantes de montos, plazos y causales que se señalan en el Código del Trabajo.**
- 5.- Por tanto, a contar de la fecha indicada, los trabajadores que tengan derecho al pago de la indemnización por años de servicio, lo será sólo en caso que la causal de término de la relación laboral sea la de ***“necesidades de la empresa” o “desahucio del empleador”*** en conformidad a la legislación laboral vigente, en ambos casos con los topes en cuanto a tiempo y montos.

Los trabajadores enlistados en el ANEXO A que no hayan querido ejercer el derecho a solicitar este pago y liquidación hasta la fecha indicada, conservarán el beneficio de IAS a todo evento, bajo las mismas modalidades, requisitos y condiciones establecidos en la cláusula 9.1 y siguientes del presente Contrato Colectivo 2017 – 2020.

De la misma manera, atendido a que las partes han sustituido este sistema de pago de IAS a todo evento, entre otros beneficios, por el pago de 24 sueldos en caso de fallecimiento, los trabajadores del ANEXO A que no hayan querido ejercer el derecho a solicitar este pago y liquidación, **no tendrán derecho a los beneficios de las cláusulas 10, 11 y otras que se exija como requisito el haber solicitado su pago y liquidación.**

- 6.- Para aquellos trabajadores del ANEXO A que no ejerzan este derecho de pago y liquidación anticipado de su IAS **antes del 20 de Enero de 2018**, y quisieran ejercerlo con posterioridad, NESTLE se reserva el derecho de acceder o no a dicha solicitud, dependiendo de su disponibilidad presupuestaria, sin que el trabajador pueda reclamar de la negativa atendido a que no ejerció su derecho dentro del plazo estipulado.
- 7.- Para aquellos trabajadores del ANEXO A que ejerzan el derecho de pago y liquidación anticipado de su IAS **antes del 20 de Enero de 2018**, tendrán el derecho a contar de dicha fecha, de inscribirse en el sistema “Plan De Ahorro Para La Pensión” materia del acápite 10.- de este Contrato Colectivo.
- 8.- Para el caso que por disposición legal o de cualquier otro origen se establezca, con cargo a Nestlé Chile, un beneficio que parcial o íntegramente esté contemplado en el presente número relativo a IAS, Nestlé Chile solo quedará obligada a pagar la Indemnización que sea más favorable al trabajador.

20. **CLÁUSULAS DE APLICACIÓN GENERAL.**

- 20.1. Mediante el presente Contrato Colectivo y a contar de la fecha de su vigencia, es acuerdo expreso de las partes dejar sin efecto la totalidad de los Contrato Colectivos o Convenios Colectivos, Actas de Constancia y en general cualquier documento o instrumento colectivo acordado entre Nestlé Chile S.A., sus organizaciones sindicales y otros grupos representativos de los trabajadores y en los que se encuentren comprendidos trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, sean estos instrumentos de aplicación general en Nestlé o para alguno o algunos de sus Centros de Trabajo o sectores de trabajadores.

Quedan asimismo sin efecto alguno y en relación con los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo y a contar de la fecha de vigencia del mismo, la totalidad de los Fallos Arbitrales, Aclaraciones de Fallos Arbitrales y las resoluciones de cualquier organismo que en el pasado haya intervenido en los procesos de negociación colectiva habidos en Nestlé Chile S.A., sea que ellos se

refieran a la generalidad de Nestlé Chile S.A. o de alguno o algunos Centros de Trabajo o sectores de sus trabajadores.

- 20.2. Consecuentes con lo expresado en los números precedentes, las partes dejan expresa y especial constancia que a contar de la fecha de vigencia del presente Contrato Colectivo, las condiciones de trabajo y de remuneraciones, beneficios y derechos en él establecidos serán única y exclusivamente las aplicables a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo; sea a nivel de todos ellos en su conjunto o de alguna o algunas Fábricas o sectores de trabajadores según lo establezcan las cláusulas pertinentes.

Lo anterior implica que a partir de la vigencia de este Contrato Colectivo, quedan expresa y automáticamente eliminadas y sin efecto alguno, todas aquellas condiciones de trabajo y de remuneraciones, beneficios, regalías, derechos, prácticas y modalidades que taxativamente no estén establecidas en el presente Contrato Colectivo, incluso aquellas emanadas de la sola voluntad de Nestlé Chile S.A.

- 20.3. Es acuerdo expreso de las partes que durante la vigencia de este Contrato Colectivo, los trabajadores o sectores de trabajadores afectos a él, por si o por intermedio de representantes, sean éstos organizaciones sindicales, comisiones negociadoras, grupos de representación o personas representativas, no podrán presentar proyectos de Contratos Colectivos ni formular ningún otro tipo de peticiones o requerimientos colectivos en relación con la totalidad de los trabajadores de Nestlé Chile S.A. involucrados en este Contrato Colectivo, o de alguno o algunos de sus Centros de Trabajo o uno o más sectores de trabajadores.

La prohibición indicada en el párrafo precedente se refiere no sólo a lo establecido en el presente Contrato Colectivo, sino también respecto de Proyectos de Contratos Colectivos, peticiones o requerimientos que digan relación con nuevas y/o distintas condiciones de trabajo y de remuneraciones, beneficios o derechos o el restablecimiento de otros suprimidos.

Finalmente y sin perjuicio de todo lo anterior, es también acuerdo expreso de las partes que frente a cualquier petición colectiva a nivel general de Nestlé Chile S.A. o de alguno o algunos Centros de Trabajo o de uno o más sectores de trabajadores y en la que se encuentren involucrados trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo y que sea contraria a los acuerdos aquí estipulados, Nestlé Chile S.A. tendrá derecho a cesar inmediata y automáticamente la aplicación de los reajustes, mejoramientos, compensaciones, beneficios, etc., convenidos en el presente Contrato Colectivo y en el pago de todas o de cualquiera de las condiciones de remuneraciones y/o beneficios, respecto de los trabajadores afectos a este Contrato



Colectivo que figuren como peticionarios en alguna de las formas señaladas en este número.

- 20.4. Por último, las partes dejan expresa constancia que es su plena voluntad e intención que, por ningún motivo, exista duplicación, paralelismo o acumulación en el pago de aumentos, reajustes, beneficios o remuneraciones entre los estipulados en el presente Contrato Colectivo y lo dispuesto por la ley u otras disposiciones obligatorias aplicables a Nestlé Chile S.A.

En todo caso, es acuerdo de las partes que si, en relación con las remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones de este Contrato Colectivo, se dictaran durante la vigencia de él disposiciones legales obligatorias para Nestlé Chile S.A. en términos que afecten a los trabajadores a que este Contrato Colectivo se refiere, los reajustes, beneficios, remuneraciones o pagos aquí estipulados se imputarán al cumplimiento de la norma legal u obligatoria pertinente, salvo que ésta expresamente establezca obligatoriedad, sin consideración a lo establecido en el presente Contrato Colectivo

EN SEÑAL DE CONSTANCIA Y ACUERDO: FIRMAN LAS PARTES

POR NESTLE CHILE S.A.

Juan Esteban Dulcic Rodriguez

Head of Human Resources

Azar Patricio Manzur Valdebenito

Gerente de Relaciones Laborales

POR LOS TRABAJADORES

Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Empresa Nestlé Chile SA Fábrica Graneros.

Nelson Fuentes Ortiz

Presidente

Julio Valdivia Caviedes

Tesorero



Alex Carrasco González

Secretario

Mario Flores Reyes y Luis Garate Perez
Directores

Sindicato de Trabajadores Empresa Nestlé Chile SA Fábrica Los Angeles.

Patricio Valenzuela Sepúlveda

Presidente

Sr. Claudio Cerda Cerda

Secretario

Miguel Rojas Navarro

Tesorero



Sindicato N° 2 de Trabajadores de Fábrica Graneros Nestlé Chile SA

Blas De Mir Pidal González

Presidente

Carlos Palma Rivadeneira

Tesorero

Ricardo Oyarce Perez

Secretario

Fernando Morales Bravo y Eduardo Fuenzalida Reveco.

Directores

ANEXO A: Exclusivamente trabajadores con el sistema de 15 sueldos; gratificación anual; e IAS a todo evento.

ANEXO B: Exclusivamente trabajadores con sistema nuevo; 12 sueldos; sin IAS; gratificación mensualizada y aguinaldos fijos.

ANEXO C: Exclusivamente trabajadores con sistema de 15 sueldos; sin IAS; gratificación anual.



NESTLÉ CHILE S.A.

REGLAMENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE BECAS ANUALES DE ESTUDIO

1.- OBJETIVO

Considerando la importancia de la educación en el desarrollo de las personas, y como una manera de contribuir al financiamiento de parte de los gastos que esta origina, Nestlé Chile S.A. ha establecido a partir del 1° de Julio del 2009, un sistema de Becas Anuales de Estudio en favor de los trabajadores y de los hijos cargas familiares de ellos, en las condiciones y modalidades que se expresan en el presente Reglamento.

2.- SISTEMA DE APLICACIÓN DE LAS BECAS

Nestlé Chile S.A. pagará a los trabajadores y en su caso, a los hijos estudiantes de sus trabajadores que a su respecto estén reconocidos como carga familiar legal, y representados por su padre o madre trabajadores de la Empresa, una Beca Anual de Estudio y cuyos montos, a contar del 1 de Enero de 2018 y hasta el 30 de Junio de 2020, son los que se indican respecto de cada uno de los siguientes tipos de educación:

A. Trabajadores

Enseñanza Profesional Superior y Universitaria \$ 900.000.-

B. Hijos Estudiantes

Kindergarten \$ 177.000.-

Enseñanza Básica \$ 236.000.-

Enseñanza Media \$ 413.000.-

Estudiantes con capacidades especiales, ciegos, sordos,
mudos \$ 500.000.-

Enseñanza Profesional Superior, Universitaria y FFAA \$ 944.000.-

Enseñanza Profesional Superior, Universitaria y FFAA
con sede en otras ciudades \$1.100.000.-

A contar del 1 de Enero del año 2019, las Becas Escolares, se reajustarán en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor,



con un decimal, en el período 1 de Enero del 2018 y el 31 de Diciembre del año 2018, más el incremento real del acápite 1.2.

A partir del 1 de Enero del año 2020 las Becas Escolares, se reajustarán en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor con un decimal, en el período 1 de Enero del 2019 y el 31 de Diciembre del año 2019, más el incremento real del acápite 1.3.

La postulación a las Becas en referencia y, en definitiva, su otorgamiento individual al trabajador y a los hijos carga familiar legal del trabajador, se regirá por la siguiente reglamentación:

- 2.1. Es requisito para el pago de la Beca en el caso de estudiantes con capacidades especiales, ciegos, sordos o mudos, que el establecimiento a que concurra el hijo sea un establecimiento educacional de cualquier tipo y la enseñanza de cualquier nivel y siempre que no se trate de una situación exclusiva de internado en una institución puramente de salud o de beneficencia.
- 2.2. Para que proceda el pago de la Beca en el caso de la Enseñanza Profesional Superior, el trabajador, o en su caso el hijo estudiante deberá estar matriculado en una carrera que cumpla como mínimo con las siguientes exigencias copulativas.
 - a) Que la carrera tenga como requisito previo de ingreso, estar en posesión de Licencia de Educación Media. En el caso del trabajador estudiante, la carrera deberá tener una duración de 4 semestres o más y que tengan directa relación con las actividades operacionales y/o el giro del negocio de la Empresa, la cual será calificada en su momento por Nestlé Chile S.A.
 - b) Que se trate de una carrera impartida por un establecimiento reconocido por Decreto Supremo del Ministerio de Educación u otros Ministerios.
 - c) Que los planes, programas y el título de término de la carrera estén específicamente reconocidos por Decreto Supremo del Ministerio de Educación u otros Ministerios.

Tratándose de este caso de Enseñanza Profesional Superior habrá derecho al pago de la Beca aún cuando el hijo estudiante, por razones de edad, no pueda legalmente seguir teniendo la calidad de carga familiar legal del trabajador. En todo caso, se establece como tope máximo de edad con derecho a esta Beca que el hijo estudiante no haya cumplido los 26 años de edad al 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior al que corresponde la Beca, que sea soltero y que viva a expensas de sus padres.

- 2.3. Para que proceda el pago de la Beca en el caso de la Enseñanza Universitaria, el trabajador o en su caso el hijo estudiante deberá estar matriculado en una carrera universitaria regular conducente al título o grado otorgado por la Universidad y que tenga como requisito previo de ingreso la Prueba de selección universitaria (PSU) o la que la reemplace en el futuro. En el caso del trabajador estudiante, además, la carrera universitaria deberá tener una duración de 3 años o más.

En relación con este caso de Enseñanza Universitaria habrá derecho al pago de la Beca aun cuando el hijo estudiante, por razones de edad, no pueda legalmente seguir teniendo la calidad de carga familiar legal del trabajador. En todo caso, se establece como tope máximo de edad con derecho a esta Beca que el hijo estudiante no haya cumplido los 28 años de edad al 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior al que corresponde la Beca, que sea soltero y que viva a expensas de sus padres.

- 2.4. Para que proceda el pago de la Beca en el caso del hijo estudiante de Enseñanza Profesional Superior y Universitaria con sede en otra ciudad diferente a la ciudad de residencia del padre o madre trabajador de Nestlé Chile S.A., el trabajador deberá acreditar mediante declaración escrita y firmada, que el hijo vivirá en la ciudad sede de la Institución de Enseñanza respectiva. Corresponderá a Nestlé Chile S.A. calificar y determinar el pago de esta Beca.
- 2.5. La Beca Anual de Estudio podrá ser solicitada por el trabajador para sí mismo o, actuando en representación de su hijo estudiante, durante el mes de Enero de cada año, a más tardar el día de dicho mes que Nestlé Chile S.A. establezca en el formulario ad-hoc que estará a disposición del personal en el sistema intranet.

En esta Solicitud de Beca Anual de Estudio se deberá indicar, a lo menos, los siguientes datos:

- Nombre completo del trabajador solicitante.
- Departamento / Sección donde labora.
- Centro de Trabajo.
- Nombres y apellidos completos del o los hijos estudiantes que representa.
- Edad del hijo(s).
- Nivel educacional del trabajador o hijo(s) estudiante(s) durante el año al cual corresponde la Beca.
- Curso al que asiste el trabajador estudiante o el hijo dentro del nivel educacional.
- Nombre del establecimiento educacional.
 - Fecha presentación de la solicitud.
 - Firma del trabajador.

- 2.6. Las Becas a los trabajadores estudiantes se pagarán directamente a ellos y las Becas a los hijos estudiantes en referencia, se pagarán a los mismos beneficiarios representados por su padre o madre trabajador de Nestlé Chile S.A.. El pago de estas Becas se efectuará durante la primera quincena del mes de Febrero de cada año, contra la presentación de la Solicitud de Beca Anual de Estudio establecida en el número 2.5., precedente. Hasta el día 15 de Abril de cada año deberá el beneficiario de la beca, en su caso, representado por su padre o madre trabajador de la Empresa presentar el o los Certificados de alumno regular respectivos.

En caso de incumplimiento, los valores pagados por concepto de estas Becas deberán ser reembolsados por el trabajador o por el hijo estudiante beneficiario por intermedio de su representante legal, esto es, su padre o madre trabajador de Nestlé Chile S.A. y concretamente mediante el descuento por planilla, en el mes de Abril de dichos valores pagados, perdiéndose el derecho a la Beca. Casos especiales de presentación de certificados de alumnos regulares con dificultad para obtenerlos por causas justificadas, podrán ser considerados por Nestlé Chile S.A.

Los casos excepcionales de Becas solicitadas fuera del plazo establecido en el formulario Solicitud de Beca Anual de Estudio, se cancelarán en el mes de Abril, siempre que se de cumplimiento oportuno a la entrega de los certificados de alumno regular.

No se aceptarán simples "certificados de matrícula" o "comprobantes de pago" para acreditar la calidad de alumnos regulares, solo reconociéndose validez al certificado de alumno regular, según lo expresado más arriba.

- 2.7. No tendrán derecho a estas Becas los trabajadores ni los hijos estudiantes de los trabajadores que ingresen a Nestlé Chile S.A. con posterioridad al 31 de Marzo de cada año, salvo que se trate de matrícula que deba pagarse por el segundo semestre académico del año, situación en la cual si habrá derecho a solicitar el pago de la respectiva Beca en la fecha correspondiente y contra presentación del certificado de alumno regular, en cuyo caso el monto de la Beca a pagar al estudiante será equivalente al 50% de las cantidades indicadas como valor de la Beca completa.

Igual porcentaje del valor de la Beca de Estudios, se cancelará en aquellos casos de trabajadores o hijos estudiantes de trabajadores ingresados a la Empresa antes del 31 de Marzo de cada año, que inicien sus estudios el segundo semestre, por razones justificadas.

3.- **OTORGAMIENTO DE LAS BECAS**



El Departamento de Administración de Recursos Humanos, será el encargado de la aplicación de este Reglamento y del otorgamiento de las Becas, reservándose Nestlé Chile S.A. el derecho, en caso de no cumplirse los requisitos exigidos para su aplicación de acuerdo a lo expuesto en esta reglamentación, de denegar el otorgamiento de la Beca.

Asimismo, este Departamento verificará el cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de estas Becas de Estudio y controlará tanto la efectividad de la realización de los estudios, como el destino de los valores de las Becas, que únicamente deban servir al pago de los gastos de estudio.
