



CONVENIO COLECTIVO ENTRE POLLA CHILENA
DE BENEFICENCIA S.A. Y EL SINDICATO DE
TRABAJADORES DE LA EMPRESA POLLA
CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.

JUNIO 2014 - JUNIO 2018



**CONVENIO COLECTIVO ENTRE POLLA
CHILENA DE BENEFICENCIA S.A. Y
EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA EMPRESA POLLA CHILENA DE
BENEFICENCIA S.A.**

JUNIO 2014 - JUNIO 2018

CONVENIO COLECTIVO ENTRE POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.

En Santiago de Chile, a **27 de marzo de 2014**, entre **Polla Chilena de Beneficencia S.A.**, en adelante “La Empresa”, o “Polla Chilena”, representada por su Gerente General señor **Edmundo Dupré Echeverría**, Ingeniero Comercial, por una parte, y por la otra, los trabajadores afiliados al **Sindicato de Trabajadores de la Empresa Polla Chilena de Beneficencia S.A.** que se mencionan e individualizan en nómina anexa, denominado “Anexo”, que se debe entender parte integrante de este Convenio, representados, en calidad de comisión negociadora por el Directorio del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Polla Chilena de Beneficencia S.A., integrado por los señores **Roberto Briones Avaria**, Presidente, **Florinda Castillo López**, Secretaria, y **Carlos Mella Celedón**, Tesorero, todos domiciliados para estos efectos en Compañía 1085, Santiago, se ha acordado el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo:

EFFECTOS DEL CONVENIO: El presente Convenio Colectivo afecta a la Empresa Polla Chilena de Beneficencia S.A. como empleador, y a los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Polla Chilena de Beneficencia S.A., facultados para negociar colectivamente y que se individualizan en el listado que se adjunta como anexo a este Convenio y que forma parte de él para todos los efectos legales.

PRIMERO: REAJUSTE DE SUELDOS

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los sueldos base se reajustarán cada seis meses, es decir, en diciembre y junio de cada año, en el mismo porcentaje de variación del índice de Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha en que corresponde aplicar el aumento. De esta forma el primer reajuste futuro, corresponderá en el mes de diciembre del 2014 y así sucesivamente.

Respecto de las asignaciones y/o beneficios pactados en dinero en el presente Convenio Colectivo, y que no se encuentren expresados en Unidades de Fomento, a contar del 01 de diciembre del 2014, se reajustarán en la misma proporción que haya experimentado el IPC en el semestre anterior.

Posteriormente se reajustarán cada seis meses, es decir, en diciembre y junio de cada año, en el mismo porcentaje de variación del índice de Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha en que corresponde aplicar el reajuste. De esta forma el primer reajuste futuro, corresponderá en el mes de diciembre del 2014 y así sucesivamente.

SEGUNDO: ASIGNACIÓN DE FIN DE AÑO

La Empresa continuará pagando a los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año



en la Empresa, en el mes de diciembre de cada año, una asignación imponible y tributable, equivalente a dos meses del sueldo base que le corresponda a cada trabajador. Se entenderá que esta asignación se devenga mes a mes y se pagará en proporción al tiempo servido.

Para el sólo efecto del cálculo de esta asignación, se tendrá como base el sueldo bruto, aumentado por una sola vez con el promedio mensual de las horas extraordinarias pagadas por la Empresa al respectivo trabajador durante el ejercicio comercial. En el caso específico de los Ejecutivos de Ventas, formará parte de la base de cálculo el sueldo bruto y los incentivos mensuales permanentes, según lo señalado en la cláusula vigésimo octavo.

Esta asignación se pagará a todo evento, el día 15 de diciembre de cada año y, a solicitud del trabajador, se anticipará un sueldo con cargo a esta asignación en la liquidación de remuneraciones del mes de junio de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se deja constancia que esta asignación tiene su origen en resoluciones N° 5 de 1956, N° 3 de 1957 y N° 6 de 1960.

TERCERO: ASIGNACIÓN DE CAJA

La Empresa pagará una asignación mensual de caja a contar de la vigencia del presente Convenio Colectivo de 4,5 Unidades de Fomento imponibles y tributables a los trabajadores que desempeñen labores de cajeros. A los suplentes, se les pagará esta asignación en proporción al tiempo trabajado en estas funciones, solamente por días completos trabajados, sin que el titular pierda su derecho a esta asignación.

CUARTO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

A contar de la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa pagará mensualmente a los trabajadores una asignación de movilización que a la fecha presente asciende a **\$1.577.-** por cada día efectivamente trabajado.

Posteriormente se reajustará cada seis meses, es decir en diciembre y junio de cada año, en el mismo porcentaje de variación del índice de Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas. De esta forma el primer reajuste futuro, corresponderá en el mes de diciembre del 2014 y así sucesivamente.

QUINTO: COMISIÓN DE SERVICIOS FUERA DE LA REGIÓN METROPOLITANA

La Empresa reembolsará los gastos incurridos por el trabajador en alimentación y alojamiento con motivo de comisiones de servicios realizadas fuera de la Región Metropolitana, hasta un monto diario de \$ 63.107.- si el trabajador debe pernoctar fuera de su domicilio.

En los casos que la alimentación deba consumirse en lugar distinto de donde está alojado el trabajador, y cuando éste no deba pernoctar fuera de su domicilio, la Empresa reembolsará hasta un máximo de \$10.097.- por almuerzo y por comida, con un límite de tres comidas diarias incluyendo dentro de éstas el desayuno, por un valor máximo de \$3.786.-

Los gastos incurridos deberán rendirse adjuntando la documentación correspondiente.

La Empresa pagará además los gastos originados por movilización y otros conceptos, debidamente acreditados, que no correspondan a alojamiento y comida.

Respecto de comisiones de servicio fuera del país, la Empresa tiene implementado un sistema que cubre todos los gastos incurridos, en base a rendición de cuentas.

SEXTO: ESCOLARIDAD

La Empresa pagará mensualmente a los trabajadores, contra presentación de comprobante, una asignación de escolaridad equivalente a 3 Unidades de Fomento líquidas por cada hijo del trabajador, que asista a Jardín Infantil, debidamente empadronado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, de acuerdo a lo estipulado en la ley vigente, y a Enseñanza Prebásica.

La Empresa pagará anualmente a los trabajadores en el mes de marzo, previa certificación de matrícula, una asignación de escolaridad equivalente a 3 Unidades de Fomento líquidas por cada hijo del trabajador, estudiante hasta la edad de 26 años, incluyendo Jardín Infantil y Enseñanza Prebásica.

En caso de tratarse de hijos de trabajadores que sean estudiantes de nivel técnico superior o universitarios, y cuyas carreras sean de, a lo menos seis semestres, cursadas en instituciones debidamente acreditadas por la Comisión Nacional de Acreditación, la Empresa pagará anualmente 3 Unidades de Fomento líquidas adicionales.

SÉPTIMO: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

1. Trabajadores contratados hasta el día 31 de mayo de 2001

En caso de retiro del trabajador por aplicársele el Artículo 161 del Código del Trabajo; o por despido declarado injustificado por sentencia judicial ejecutoriada; o cuando concurra la causal de terminación de contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, contemplada en el N° 6 Art. 159 del Código del Trabajo; o en caso de renuncia pactada entre trabajador y la Gerencia de la Empresa; y en los siguientes casos: retiro por jubilación y/o retiro por declaración de invalidez total permanente del trabajador, en alguna institución de seguridad social o previsional, y siempre que ponga término a su contrato de trabajo dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que haya cumplido la edad que dé derecho a pensión de vejez; como también por muerte del trabajador, la Empresa pagará al trabajador o a sus herederos, en su caso, una indemnización por años de servicio que se determinará y pagará de la siguiente forma:

- a) Por el período comprendido desde el ingreso del trabajador a la Empresa y hasta el 31 de mayo de 2003, siempre y cuando haya suscrito el contrato colectivo firmado con fecha 31 de mayo de 2001, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a cuarenta y cinco días de sueldo por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.



b) Para determinar la indemnización correspondiente a los primeros 30 días de indemnización por cada año de servicio prestado, se estará a los límites de días indemnizables establecidos en el Código del Trabajo, según corresponda. Para la parte restante, se considerará la antigüedad real del trabajador, pero esta parte adicional de la indemnización en ningún caso excederá del monto equivalente a 11 meses de remuneración o 330 días de remuneración.

c) Por el período comprendido desde el 1 de junio de 2003 y hasta la fecha del término de su contrato, tendrá derecho a una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración devengada a la fecha del término de su contrato, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses. No obstante, dado que para el cálculo del rubro indicado en la letra a) precedente ya se han reconocido años completos de servicio, para el cálculo de la parte de la indemnización indicada en esta letra c) se contarán los años de servicio y su fracción a partir del 1 de junio de 2003, no pudiendo exceder, en conjunto con el período previo al 1 de junio de 2003, a 11 meses de remuneración o 330 días de remuneración, según corresponda.

d) Para los efectos de la determinación de la base de cálculo de la indemnización, no se aplicará el tope máximo de 90 Unidades de Fomento a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, para los cálculos considerados en los puntos a) y b) precedentes, considerándose los topes establecidos en el Código del Trabajo para el período señalado en el punto c), según corresponda.

e) Para el pago de las indemnizaciones establecidas en esta cláusula, y con los límites establecidos en los párrafos precedentes se considerarán, en los casos que proceda aplicarlos, los servicios prestados por el trabajador en la misma Empresa con anterioridad al 8 de marzo de 1990, fecha en que Polla Chilena se transformó en Sociedad Anónima.

f) Para el pago de las indemnizaciones, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y los beneficios y asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como la asignación de fin de año, gratificaciones y aguinaldo de navidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 42 del Código del Trabajo.

Para el cálculo de la indemnización indicada se excluyen, también, los Beneficios correspondientes a vestuario, colación, locomoción, atención médica y dental, bonos de mercadería, lentes ópticos, audífonos, aparatos ortopédicos y cualquier otro beneficio que no esté determinado en dinero y con fecha de pago preestablecida.

2. Trabajadores contratados con posterioridad al día 31 de mayo de 2001

En caso de retiro del trabajador por aplicársele el Artículo 161 del Código del Trabajo; o por despido declarado injustificado por sentencia Judicial Ejecutoriada; o cuando concurra la causal de terminación de contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, contemplada en el N° 6 Art. 159

del Código del Trabajo; o en caso de renuncia pactada entre trabajador y la Gerencia de la Empresa; y en los siguientes casos: retiro por jubilación y/o retiro por declaración de invalidez total permanente del trabajador, en alguna institución de seguridad social o previsional, y siempre que ponga término a su contrato de trabajo dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que haya cumplido la edad que dé derecho a pensión de vejez; como también por muerte del trabajador, la Empresa pagará al trabajador o a sus herederos legales, en su caso, una indemnización por años de servicio de acuerdo a lo estipulado en el Código del Trabajo, cuya base de cálculo tendrá un límite máximo de 90 Unidades de Fomento por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados a la Empresa y con un máximo de 330 días de remuneración, de acuerdo a lo previsto en el Código del Trabajo.

OCTAVO: VESTUARIO

La Empresa otorgará anualmente, sin cargo para el trabajador, lo siguiente:

a) Personal Femenino:

2 trajes de verano o vestidos;

2 trajes de invierno o vestidos; y

2 pares de zapato, con un valor tope de 3,125 Unidades de Fomento imponible y tributable por cada par, o su equivalente en dinero.

Para el cálculo de la Unidad de Fomento se considerará la fijada para el primer día del mes correspondiente al pago.

El vestuario femenino de invierno se entregará al personal con más de un año de antigüedad contratado hasta el 15 de marzo del mismo año, y se entregará a más tardar el 1 de abril de cada año. El vestuario femenino de verano se entregará al personal con más de un año de antigüedad contratado hasta el 01 de noviembre de cada año, y se entregará a más tardar el 15 de noviembre de cada año.

El valor del vestuario femenino de invierno y verano podrá ser inferior al convenio de la Empresa con el proveedor del año anterior, si su calidad así lo justifica

Para la compra de los uniformes femeninos se crearán comisiones paritarias, de carácter consultivo.

b) Personal que se desempeña en trabajo de carga y traslado de bultos:

La Empresa les proporcionará dos guardapolvos y dos jeans. Este beneficio se hace extensivo a personal de bodega, debiendo en el caso que corresponda, implementar el uso obligatorio de faja lumbar

La ropa de trabajo que se señala en el punto b) se entregará al personal a más tardar el día 01 de abril de cada año.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa entregará zapatos de seguridad para el personal que



habitualmente realiza labores de carga, independiente de su lugar de desempeño, durante el primer semestre de los años 2015, y 2017.

Para la compra de zapatos de seguridad y ropa o elementos especiales de trabajo se podrán crear comisiones paritarias, de carácter consultivo, conformadas por un representante de la Empresa, un representante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Empresa y el Asesor en Prevención de Riesgos de Polla Chilena de Beneficencia.

c) Personal Masculino:

Se pagará al personal masculino con más de un año de antigüedad contratado hasta el 15 de marzo de cada año, un bono de vestuario imponible y tributable, en el mes de abril del mismo año de \$ 213.088.-, y al personal con más de un año de antigüedad que esté contratado hasta el 15 de octubre de cada año, un bono de \$ 213.088.- que se pagará en el mes de noviembre del mismo año.

NOVENO: COLACIÓN

La Empresa, de su cargo, proporcionará en casino ubicado en sus dependencias o, cuando no sea hora de atención de éste, en los locales con convenio (vales), las siguientes colaciones a los trabajadores:

● Almuerzo

- Comida nocturna, cuando se trabaje después de las 22:00 horas
- Cheque Restaurante (Vales), los días sábados, domingos y festivos, si los trabajadores realizan trabajos extraordinarios y/o turnos:
 - Entre las 9:00 y las 14:00 hrs Vale de Almuerzo
 - Entre las 9:00 y las 19:00 hrs Vale de Almuerzo y Once
 - Entre las 14:00 y las 19:00 hrs Vale de Once
 - Si excede a las 22:00 hrs Vale de comida

Asimismo, la Empresa proporcionará de lunes a viernes sándwich y bebidas al personal que se encuentre trabajando en turnos de los sistemas de juego o funciones determinadas por la Empresa, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que estos turnos impliquen trabajar, a lo menos, una hora de anticipación a la jornada o una hora después de ésta.

La Empresa otorgará 1 litro de leche diaria a la funcionaria embarazada, durante el período que labore en este estado, en días hábiles.

Los valores de los vales a la fecha presente ascienden a \$ 4.614.- para almuerzos y/o cena y para once un valor de \$ 2.501.-

Posteriormente se reajustarán cada seis meses, es decir en diciembre y junio de cada año, en el mismo porcentaje de variación del índice de Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas. De esta forma el primer reajuste futuro, corresponderá en el mes de diciembre del 2014 y así sucesivamente.

DÉCIMO: BONO DE MERCADERÍA

La Empresa otorgará a cada trabajador en los meses de marzo y agosto, durante la vigencia del Convenio, un bono en dinero imponible y tributable por un monto equivalente a 5 Unidades de Fomento en el mes de marzo y de 4 Unidades de Fomento en el mes de agosto. Para el cálculo de la Unidad de Fomento se considerará la fijada para el primer día del mes correspondiente al pago.

DÉCIMO PRIMERO: SEGURO DE VIDA, COMPLEMENTARIO DE SALUD Y DENTAL

La Empresa mantendrá para todos los funcionarios el seguro de vida por 700 Unidades de Fomento, cuyo costo es de cargo de la Empresa. Mantendrá asimismo el seguro complementario de salud y catastrófico a favor de sus trabajadores, cargas legales e hijos estudiantes de hasta 26 años, cuyo financiamiento será en un 100% de cargo de la Empresa, modificando lo establecido en dicha parte en el Acta de Acuerdo firmado entre las partes el 14 de agosto de 1996.

La Empresa mantendrá un seguro dental de su cargo, el que cubrirá el 100% de los gastos con un tope de 30 Unidades de Fomento anuales por trabajador, los cónyuges, las cargas legales y los hijos estudiantes de hasta 26 años.

● Préstamo de salud de emergencia

En caso de una intervención de salud de un trabajador afecto al presente Convenio Colectivo, sus cargas legales y cónyuge en una clínica u hospital, sea esta de emergencia o ambulatoria, pero considerada y calificada como necesaria, competente y procedente, Polla Chilena de Beneficencia, otorgará a solicitud escrita y expresa del trabajador, un préstamo de emergencia para pagar la clínica u hospital que haya prestado el servicio, por el saldo de la factura no cubierto por la Institución de Salud Previsional a que se encuentre afiliado el trabajador y el programa de Seguro Complementario de Salud vigente de conformidad a las cláusulas del presente Convenio, hasta por un monto equivalente al total de la indemnización por años de servicios que a dicha fecha pudiere corresponder al trabajador, descontados los préstamos y adelantos que estén pendientes de descuento con cargo a esa misma indemnización. En caso que el copago del trabajador, una vez utilizado su sistema de Salud Previsional a que se encuentre afiliado y el Seguro Complementario de Salud, sea superior al monto en que Polla Chilena de Beneficencia S.A. pueda otorgar el préstamo, el trabajador deberá pagar el monto faltante.

El Cónyuge del trabajador, para tener derecho a este beneficio debe ser carga Legal del Trabajador o estar afiliado a una Institución de Salud Previsional y ser beneficiaría del Seguro Complementario de Salud de Polla Chilena de Beneficencia S. A.

El monto pagado por Polla Chilena de Beneficencia S.A. será considerado un préstamo de salud de emergencia de la Empresa al trabajador, con garantía de su indemnización.

El monto del préstamo, es decir, lo cancelado por Polla Chilena de Beneficencia S.A. deberá ser pagado y restituido por el trabajador por medio de descuentos mensuales de su remuneración mensual, a contar de 60 días de superada la emergencia de salud y hasta en un plazo de 6 meses. Para los efectos de cálculo del monto a reembolsar, este será convertido en unida-



des de fomento al momento de pagar a la institución de salud, y será nuevamente convertido a pesos para los efectos del cálculo del descuento de la remuneración mensual, sirviendo la presente cláusula como suficiente autorización para realizar el descuento mensual.

Se deja expresamente establecido que, para que se otorgue el préstamo de salud de emergencia, necesariamente la intervención en cuestión debe ser cubierta por su sistema de Salud Previsional, el Seguro Complementario de Salud, Fonasa o Plan AUGE, toda vez que en caso de no serlo, no corresponderá la aplicación de esta cláusula.

No obstante ello, Polla Chilena de Beneficencia S.A. se reserva el derecho de calificar la procedencia de la entidad de salud para otorgar el préstamo de que trata la presente cláusula. En ningún caso cubrirá cirugías por motivos estéticos.

En todo caso, si el trabajador dejare de pertenecer a la Empresa por cualquier causa, la Empresa estará facultada para retener el monto total de la deuda por el presente concepto o el saldo a que se encuentre reducida, de la última remuneración, indemnizaciones o cualquier pago a que tuviere derecho el trabajador, sirviendo la presente cláusula como suficiente autorización para realizar el descuento. En el evento que los haberes del trabajador al término de la relación laboral no sean suficientes para cubrir el monto del saldo adeudado del préstamo, el trabajador deberá suscribir el documento mercantil que fuere pertinente para garantizar la restitución y pago del mismo.

DÉCIMO SEGUNDO: DESCANSOS

Si el trabajador debe realizar turnos nocturnos a partir de las 22 horas y superiores a cinco horas, o desempeñarse en comisiones de servicio, en día festivo que no sean sábados y domingos, se considerarán días trabajados para todos los efectos legales y serán compensados con un día de descanso por cada uno de tales días feriados trabajados.

Los trabajadores que cumplan horario pasadas las 24:00 horas, su ingreso a trabajar al día siguiente será a las 10:00 horas.

Los trabajadores que cumplan horario pasadas las 03:00 horas, podrán hacer uso de su día de descanso a continuación de la jornada realizada.

DÉCIMO TERCERO: TRASLADOS

La Empresa proveerá gratuitamente el traslado del personal en los siguientes casos:

- a. Comisión de Servicios. Traslado de ida y vuelta.

- b. Trabajos nocturnos, entendiéndose por tales: en primavera y verano, los que se realicen después de las 22 horas; y en otoño e invierno, los que se realicen después de las 20 horas. En ambos casos, la Empresa proveerá traslado desde el lugar de trabajo al domicilio.

c. Si la Empresa cita al trabajador en turnos de horario especial antes de las 7:30 horas y después de las 23 horas, ésta proveerá traslado desde su domicilio al lugar de trabajo que determine la Empresa. Este beneficio se otorgará también al trabajador si la citación ocurre en día domingos y festivos, antes de las 8:30 horas.; y,

d. Todo traslado de turnos fuera de la Empresa será de costo de ella, antes del inicio del turno y final del turno.

DÉCIMO CUARTO: LICENCIAS MÉDICAS

En caso de licencias médicas, la Empresa pagará al trabajador las diferencias de remuneraciones que no sean cubiertas por los sistemas o instituciones de salud, de seguridad social o de salud previsional, siempre y cuando la respectiva licencia médica haya sido aceptada por la institución de salud correspondiente o por las instancias de apelación del COMPIN o Superintendencia de ISAPRES, dentro del plazo de 60 días. En caso de rechazo definitivo, los montos que hubiere abonado la Empresa serán descontados de las próximas tres liquidaciones de remuneración, o de la indemnización, en su caso.

Para aquellas trabajadoras afectas al presente Convenio Colectivo que hagan uso de licencia maternal prenatal y que su sueldo base sea inferior al tope legal imponible, se pagará por una sola vez un “Bono de Maternidad”, imponible y tributable equivalente a la diferencia que se produzca entre su sueldo base mensual y el tope legal imponible vigente a la fecha de otorgamiento de la licencia maternal. El pago se realizará una vez presentada la licencia prenatal.

DÉCIMO QUINTO: FERIADO LEGAL

Los trabajadores de Polla se regirán en esta materia por el sistema que existía con anterioridad al 8 de marzo de 1990, sin distinción de fecha de ingreso del trabajador a la Empresa.

DÉCIMO SEXTO: JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de lunes a viernes y el trabajador podrá optar por uno de los siguientes horarios

- 08:15 a 17:15 hrs
- 08:30 a 17:30 hrs
- 09:00 a 18:00 hrs

Sin perjuicio de lo anterior, en atención a que la empresa desarrolla sus actividades durante los siete días de la semana y las 24 horas del día, se establecerán jornadas de trabajo con horario diferido y sistemas de turnos, de conformidad al Reglamento Interno y a la legislación vigente.

DÉCIMO SÉPTIMO: HORAS EXTRAORDINARIAS

A contar de la vigencia del presente Convenio, la Empresa pagará a sus trabajadores las horas



extraordinarias efectivamente autorizadas y trabajadas, de acuerdo al Código del Trabajo. Los trabajadores que deban realizar horas extraordinarias ocasionalmente fuera de su horario normal de trabajo y que no correspondan a turnos de los juegos, deberán ser autorizados por su jefe directo y estar en conocimiento del Gerente de Área respectivo y ser informadas oportunamente al Subgerente de Recursos Humanos.

- Personal en comisión de servicios

Se considerarán horas extraordinarias efectivamente realizadas, previo visto bueno de su jefe superior, a los trabajadores que se encuentren en Comisión de Servicios, fuera del Área Metropolitana, en los días sábados, domingos y festivos, acreditadas con la documentación respectiva.

DÉCIMO OCTAVO: PERMISOS

La Empresa otorgará los siguientes permisos con goce de remuneraciones imputables a los legales:

- Por contraer matrimonio: 5 días hábiles.
- Por nacimiento de un hijo: 5 días hábiles.
- Por fallecimiento de un hijo o cónyuge: 7 días hábiles.
- Por fallecimiento de padres: 3 días hábiles, pudiéndose ampliar en un día más si ocurriere fuera de la Región Metropolitana.
- Por fallecimiento de hermanos: 2 días hábiles, pudiéndose ampliar en un día más si ocurriere fuera de la Región Metropolitana.
- Por cambio de residencia: 1 día hábil.

DÉCIMO NOVENO: LENTES ÓPTICOS, AUDÍFONOS Y APARATOS ORTOPÉDICOS

La Empresa, a contar de la vigencia del presente Convenio Colectivo, pagará hasta 2 Unidades de Fomento líquidas para la adquisición de lentes ópticos, audífonos o aparatos ortopédicos que requiera cada trabajador, por cada uno de estos aparatos, y por las diferencias no cubiertas por las instituciones de salud previsional y/o el seguro complementario de salud. El presente beneficio podrá ser utilizado por cada trabajador afecto al presente Convenio Colectivo, una vez durante cada año de vigencia del presente Convenio.

Estos beneficios se respaldarán con la correspondiente certificación médica y comprobantes respectivos.

VIGÉSIMO: FIESTA DE NAVIDAD

La Empresa organizará una fiesta de navidad con un costo máximo para la Empresa de 160 UF, para trabajadores, cónyuges e hijos de los funcionarios, sin excepción, como ha sido tradicional. Para estos efectos, se designará una comisión integrada por dos personas del Sindicato y por dos personas nombradas por la Gerencia General.

VIGÉSIMO PRIMERO: PREMIO DE UTILIDAD CONTABLE

Durante la vigencia del presente Convenio si la Empresa tuviere utilidades contables, pagará a cada trabajador, una vez aprobado su balance por la Junta de Accionistas, un bono equivalente a 6,25 Unidades de Fomento brutas.

Si las utilidades contables excediesen en un 10% a las registradas el año anterior, se pagará a cada trabajador, en reemplazo del anterior, un bono equivalente a 8 Unidades de Fomento brutas.

Este premio en conjunto, no excederá al 30% de la utilidad del balance anual de la empresa. Si lo excediere, se pagará hasta la concurrencia del porcentaje indicado.

Este beneficio es compatible y no imputable a la gratificación legal.

VIGÉSIMO SEGUNDO: PREMIO POR VENTAS

Si las ventas semestrales de la Empresa, considerando períodos de enero a junio y julio a diciembre, fueran superiores en un 3% real a las registradas en igual semestre del año calendario anterior, es decir, reajustadas conforme a la variación del IPC de los últimos doce meses, cada trabajador percibirá un bono adicional equivalente a 3,125 (tres coma ciento veinticinco) Unidades de Fomento brutas.

Si las ventas semestrales superan el 10% real, este bono ascenderá a 6 Unidades de Fomento brutas, en reemplazo del anterior.

Si las ventas semestrales superan el 15% real, este bono ascenderá a 10 Unidades de Fomento brutas, en reemplazo del anterior.

Si las ventas semestrales superan el 20% real, este bono ascenderá a 13 Unidades de Fomento brutas, en reemplazo del anterior.

Este premio se pagará junto con la liquidación del mes siguiente de finalizado el semestre respectivo.

Este beneficio es compatible y no imputable a la gratificación legal.

VIGÉSIMO TERCERO: BONO POR VACACIONES

Durante la vigencia de este Convenio la Empresa pagará a sus trabajadores, una vez devengado el derecho al feriado legal correspondiente, un bono de \$ 134.055.-. El bono se pagará con un máximo de cuatro veces dentro de la vigencia del Convenio, y con la condición de que además hayan transcurrido al menos doce meses entre el pago de uno y otro bono para cada trabajador.



Este bono se hará efectivo conjuntamente con el anticipo de remuneraciones del día 14 de enero de cada año durante la vigencia de este Convenio, exceptuando a los trabajadores que hagan uso de su feriado legal antes de la fecha anteriormente señalada, a quienes se les anticipará un día antes de la fecha del inicio de sus vacaciones, previa solicitud.

VIGÉSIMO CUARTO: PRÉSTAMO HABITACIONAL

La Empresa ha establecido un sistema de préstamo habitacional conforme a lo señalado en la Resolución N° 96 del 15/09/94. El monto establecido se ajustará a un máximo de 800 Unidades de Fomento anuales, en su totalidad. El préstamo se otorgará en Unidades de Fomento sin intereses. Este beneficio preferentemente se destinará a la compra de vivienda y para reparación de viviendas; y excepcionalmente, para cancelación del saldo de un crédito hipotecario.

El préstamo tendrá un límite de 100 Unidades de Fomento por beneficiario. El trabajador beneficiario deberá tener a lo menos tres años de antigüedad en la Empresa para postular a este préstamo y se garantizará la restitución del mismo con la indemnización por años de servicios a que tenga derecho el trabajador, descontado los préstamos y adelantos que estén pendientes de descuentos con cargo a esa misma indemnización.

VIGÉSIMO QUINTO: SEGUROS EN VIAJE

La Empresa contratará una póliza de accidentes personales cada vez que al trabajador se le asigne una comisión de servicio fuera de la Región Metropolitana, como asimismo sí el trabajador viajara al extranjero, hasta por un tope de 2.500 Unidades de Fomento.

VIGÉSIMO SEXTO: BECAS DE ESTUDIO

La Empresa mantendrá el beneficio que se está otorgando sobre Becas de Estudio y de acuerdo al reglamento imperante a esta fecha para su otorgamiento, dejándose expresa constancia por las partes que las carreras de pregrado, que dan derecho a postular a la beca en cuestión y a que se refiere el Reglamento de becas de Estudio aprobado por Resolución de Gerencia General N° 42, de fecha 02.04.2008, deben ser cursadas en instituciones debidamente acreditadas por la Comisión Nacional de Acreditación.

La Beca no podrá ser otorgada por más años que la duración de la carrera que se curse.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: PREMIO POR AÑOS DE SERVICIOS

Se pagará un premio bruto de \$ 261.638.- a los trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan 20, 25, 30, 35 y 40 años de servicios en Polla Chilena de Beneficencia S.A., y se otorgará en el mes aniversario de ésta.

VIGÉSIMO OCTAVO: EJECUTIVOS DE VENTAS

Para los efectos de determinar y pagar la asignación pactada en la cláusula segunda, el feriado legal, las licencias médicas, la indemnización por años de servicio y todos aquellos beneficios que otorgue la Empresa en que la base de cálculo sea el sueldo base, tratándose de aquellos trabajadores que laboren como Ejecutivos de Ventas, sujetos a remuneración variable por incentivos; la base de cálculo será el promedio de lo percibido por el respectivo trabajador en los últimos tres meses calendario por conceptos de sueldo base, asignación de vehículo, incentivo territorial, incentivo total, incentivos por visitas, incentivos por mix de productos, incentivos por puntos de venta o cualquier incentivo mensual permanente.

VIGÉSIMO NOVENO: PRÉSTAMO A LOS TRABAJADORES

La Empresa otorgará a cada trabajador que lo solicite un préstamo de hasta 50,40 Unidades de Fomento dentro de los diez días siguientes a la suscripción del presente Convenio por una sola vez durante la vigencia del presente Convenio. El trabajador deberá restituir dicho préstamo en cuotas mensuales, iguales y sucesivas, a contar del mes de junio 2014. Si el trabajador solicitare este préstamo con fecha posterior a junio del 2014, la restitución y descuento se aplicará a contar del mes siguiente a la fecha del otorgamiento del préstamo. En todo caso el préstamo deberá quedar íntegramente pagado a más tardar en mayo de 2018, cualesquiera sea la fecha de su otorgamiento.

La Empresa quedará facultada para deducir de las remuneraciones mensuales respectivas el monto de la cuota correspondiente a dicho préstamo.

En todo caso, si el trabajador dejare de pertenecer a la Empresa por cualquier causa, la Empresa estará facultada para retener el monto total de la deuda de la última remuneración, indemnizaciones o cualquier pago a que tuviere derecho el trabajador, debiendo el trabajador suscribir el documento mercantil que fuere pertinente para garantizar la restitución y pago del mismo.

Para el cálculo de la Unidad de Fomento se considerará la fijada para el primer día de cada mes.

TRIGÉSIMO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

La Empresa pagará a sus trabajadores durante la vigencia del Convenio, un aguinaldo en dinero, imponible y tributable, por un monto equivalente a 10,5 Unidades de Fomento, en el mes de Septiembre. Para el cálculo de la Unidad de Fomento se tomará la fijada para el primer día del mes y se pagará junto con la quincena de septiembre de cada año.

TRIGÉSIMO PRIMERO: BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACION


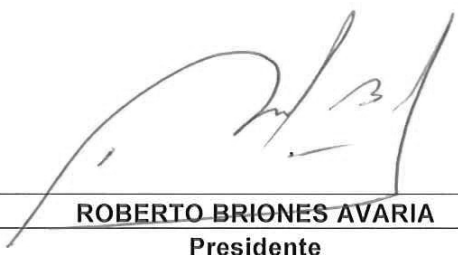
La Empresa pagará a cada trabajador afecto al presente Convenio, dentro de los diez días siguientes a la fecha de su suscripción, por una sola vez un bono y/o asignación imponible y tributable, por término de negociación de \$ 2.000.000.-.





TRIGÉSIMO SEGUNDO: VIGENCIA DEL CONVENIO

Este Convenio Colectivo tendrá una duración y vigencia de cuatro (4) años, a contar del **5 de junio de 2014**. En consecuencia, terminará el 05 de junio del 2018.

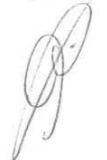
El presente Convenio Colectivo de trabajo se suscribe y extiende en tres ejemplares de un mismo tenor y fecha, quedando uno en poder de cada parte y el tercero se depositará en la Inspección del Trabajo correspondiente.

	
EDMUNDO DUPRE ECHEVERRIA	ROBERTO BRIONES AVARIA
Gerente General	Presidente
Polla Chilena de Beneficencia S. A.	Sindicato de Trabajadores

	
FLORINDA CASTILLO LOPEZ	CARLOS MELLA CELEDON
Secretaria	Tesorero
Sindicato de Trabajadores	Sindicato de Trabajadores











ANEXO

Trabajadores afectos a Convenio Colectivo Año 2014 - 2018

Nº.	SINDIC	RUT	NOMBRE
1	SI	11391948-5	ACEVEDO CALDERON PAOLA
2	SI	9228947-8	ALFARO BARRIOS MARIANO
3	SI	12469004-8	ALVEAR GREENE PEDRO A.
4	SI	6975675-1	AVILA DIAZ ANDRES
5	SI	7357406-4	BENAVENTE CONCHA JORGE ALBERTO
6	SI	9577231-5	BERNAL MARTINEZ ALEJANDRO W.
7	SI	6865534-K	BRAVO REYES SERGIO
8	SI	7116317-2	BRIONES AVARIA ROBERTO A.
9	SI	15375499-3	BRUNETTO ARMIJO LUIGI PAOLO
10	SI	8285423-1	CARMONA SEPULVEDA TERESA
11	SI	9142250-6	CASTILLO GONZALEZ LORETO DEL CARMEN
12	SI	9473926-8	CASTILLO LOPEZ FLORINDA DEL CARMEN
13	SI	7851293-8	ESCOBAR MORENO GUILLERMO
14	SI	8008766-7	ESPINOSA ZUÑIGA SAMUEL
15	SI	6694708-4	FUENTES SANCHEZ MARIA A.
16	SI	8431155-3	GAJARDO LAVIN PEDRO ANDRES
17	SI	11474219-8	GONZALEZ CAÑETE ELSA
18	SI	8343498-8	GONZALEZ DIAZ JIMENA
19	SI	5720504-0	JARA PACHECO MANUEL
20	SI	8547753-6	JARAMILLO HERMAN ALEJANDRA
21	SI	10956458-3	JELDRES VICHUNANTE MARCO
22	SI	7546204-2	LAZO JULIEN JORGE
23	SI	9709458-6	MATURANA TRUJILLO PAZ
24	SI	9806879-1	MEDINA OSORIO CECILIA MAGDALENA
25	SI	8047364-8	MELLA CELEDON CARLOS
26	SI	10996286-4	MENARES LABRA MARIO
27	SI	6867702-5	MIKACIC HURTADO PEDRO
28	SI	9678476-7	MUÑOZ BASCOURT OLFA HORTENSIA
29	SI	10945019-7	MUÑOZ MELIMAN JOSE RICARDO
30	SI	6347566-1	OSORIO PINTO SERGIO
31	SI	10346888-4	PINTO CONCHA CRISTIAN
32	SI	8347065-8	PINTO HERNANDEZ VERONICA
33	SI	7078802-0	PUELMA CABRERA GRACIELA
34	SI	8013305-7	QUEZADA QUEZADA FERNANDO
35	SI	8039651-1	QUINTANA MUÑOZ HUGO
36	SI	15475193-9	RIQUELME SAAVEDRA M. CECILIA
37	SI	8535473-6	ROJAS OLMEDO OSVALDO
38	SI	11415876-3	SALAS HERNANDEZ MILENE
39	SI	9486169-1	SANTIBAÑEZ VALDES DANISA
40	SI	6629108-1	SEPULVEDA CERECEDA SERGIO
41	SI	12467440-9	SEPULVEDA MORENO VICTOR MANUEL
42	SI	8860597-7	SOLE RAMIREZ LORENZO O.
43	SI	7201498-7	TORO CLAVEAU LEDDA
44	SI	6637444-0	VARAS CASTRO NANCY
45	SI	10951135-8	VASQUEZ ZUÑIGA HECTOR
46	SI	11186105-6	VILLARROEL VALDIVIA JANET
47	SI	12635755-9	VIVAR URTUBIA MAURICIO

