

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
ENTRE
SINDICATO N° 1 DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA SALINAS Y FABRES
SOCIEDAD ANÓNIMA
Y
EMPRESA SALINAS Y FABRES SOCIEDAD ANONIMA

En Santiago, a **15 de marzo de 2024**, entre la empresa Salinas y Fabres S.A., RUT 91.502.000-3, en adelante "la empresa", correo electrónico ntoledo@salfa.cl, representada por los señores, Vanessa Natalia Toledo Cabezas, Cristián Salinas Carvallo y Felipe Cristi Labra, domiciliados para estos efectos en Rondizzoni #2130, Santiago, por una parte y por la otra, el Sindicato N°1 de trabajadores Salinas y Fabres S.A., oficina Santiago, en adelante el sindicato, representado por su Comisión Negociadora compuesta por los señores; Rodrigo Gerardo Riveros Del Canto, en su calidad de presidente, Luis Enrique Gaete Quinteros, en su calidad de Tesorero, Luiggi Estefano Bersezio Carrillo, en su calidad de Secretario e Isaac Benjamin Lizama y Ángel Mauricio Moreno Burgos, en calidad de Directores, en adelante el "Sindicato", correo electrónico sindicatodesalfa@salfa.cl, actuando en representación de los trabajadores afiliados a dicho sindicato, cuyas nóminas se acompañan en anexo conjunto a esta presentación.

PRIMERO: Partes y Objetivos.

Las partes del presente Contrato Colectivo de Trabajo son Salinas y Fabres S.A. y Los colaboradores socios del Sindicato N°1 de Trabajadores de Salinas y Fabres S.A., que se individualizan en nómina adjunta del presente Contrato Colectivo. El presente contrato tiene como objeto establecer las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, beneficios y otras prestaciones entre la empresa y los referidos trabajadores.

SEGUNDO: Vigencia.

El presente Contrato Colectivo tendrá una vigencia de 36 meses que comenzará a regir el día 31 de marzo de 2024 hasta el 30 de marzo de 2027, ambas fechas inclusive.

TERCERO: Valores.

Todos los valores expresados en este Contrato Colectivo son imponibles, salvo los que la ley indica expresamente.

CUARTO: Reajuste de Sueldos Base y Beneficios Pactados en Dinero.

La empresa reajustará conforme a lo siguiente:

4.1.- El reajuste se aplicará de acuerdo a un período trimestral según el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) acumulado del trimestre anterior a la fecha de reajuste, siempre que el resultado acumulado de dicho período no sea negativo. En tal caso, el reajuste se postergará y no se acumulará para el período siguiente.

4.2.- La reajustabilidad trimestral se aplicará a los sueldos base y beneficios pactados en sumas fijas expresadas en dinero establecidos en el presente Contrato.

4.3.- De acuerdo a la mecánica descrita anteriormente, a contar del 1 de mayo del año 2024, se reajustarán los sueldos base y beneficios pactados en sumas fijas expresadas en dinero, en un porcentaje equivalente al 100% de la variación que experimente IPC entre el 1 de Febrero del año 2024 y el 30 de Abril del año 2024.

QUINTO: Licencias Médicas.

La empresa pagará a los colaboradores con un mínimo de 1 año de antigüedad los tres primeros días de licencia médica, sólo una vez al año en el período entre el 1 de enero y 31 de diciembre del año respectivo. Lo anterior es aplicable para el caso de que una licencia no supere los 10 días y que no sea pagada por un organismo de salud competente.

La forma de cálculo para el pago de los tres primeros días señalados corresponde a la remuneración imponible mensual según el promedio de los últimos tres meses trabajados.

SEXTO: Aguinaldos, Asignaciones y Bonos.

1. Aguinaldos.

Los colaboradores tendrán derecho a percibir los siguientes aguinaldos:

1.1.- Los colaboradores contratados antes del 30 de septiembre de 1995 tendrán derecho a percibir los siguientes aguinaldos imponibles:

Rango de Antigüedad	Fiestas Patrias	Navidad
De 20.01 en adelante	\$ 375.000.-	\$ 550.000.-

1.2.- Los colaboradores contratados después del 30 de septiembre de 1995 tendrán derecho a percibir los siguientes aguinaldos imponibles:

Rango de Antigüedad	Fiestas Patrias	Navidad
De 11 meses hasta 3.00 años	\$ 148.000.-	\$ 168.000.-
De 03.01 años en adelante	\$ 292.000.-	\$ 355.000.-

2. Asignación Colación.

Los colaboradores tendrán derecho a percibir una asignación de colación, no constitutiva de remuneración, de **\$ 4.108.-** por cada día efectivamente trabajado y que no será descontada si el colaborador se encuentra en su periodo vacaciones.

3. Asignación Movilización.

Los colaboradores tendrán derecho a percibir una asignación de movilización, no constitutiva de remuneración, de **\$2.349.-** por cada día efectivamente trabajado y que no será descontada si el colaborador se encuentra en su periodo vacaciones.

4. Bono de Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.

El colaborador que contraiga matrimonio o Acuerdo de Unión Civil y que a esa fecha tenga una antigüedad en la empresa de por lo menos un año, tendrá derecho a recibir una suma de **\$230.000.- brutos**.

Para hacer efectivo el bono indicado, es necesario acompañar el certificado de matrimonio o acuerdo respectivo. En ese sentido, si ambos trabajadores se encuentran afectos al presente Contrato Colectivo, el referido bono se pagará sólo a uno de ellos, entendiéndose por tal cumplida la obligación de la Empresa.

5. Bono de Natalidad.

La empresa pagará a cada colaborador que corresponda un bono por nacimiento de **\$350.000.- brutos**, por hijo (a), según sea nacimiento o adopción legal, que sea reconocido legalmente y que esté acreditado con certificado de nacimiento. En ese sentido, si ambos padres se encuentran afectos al presente Contrato Colectivo, el referido bono se pagará sólo a uno de ellos, entendiéndose por tal cumplida la obligación de la Empresa.

6. Bono de Vacaciones.

Los colaboradores recibirán el pago de un bono de vacaciones cuya suma dependerá de la antigüedad del colaborador, esta cantidad se pagará en la liquidación de remuneraciones del mes de diciembre de cada año según la siguiente tabla:

Rango antigüedad	Monto Bruto (\$)
1 año a 3 años	\$ 235.000.-
3,01 años en adelante	\$ 409.554.-

Para hacer efectivo el pago del bono, el colaborador no podrá tener más de dos periodos acumulados de vacaciones.

7. Bono de Estudios.

7.1.- Los colaboradores percibirán en el mes Marzo de cada año, por cada hijo estudiante debidamente reconocido como carga familiar, un bono de estudio de acuerdo a lo siguiente:

Nivel de Estudios	Valor Bono Bruto (\$)
Medio, Mayor, Pre - Kinder, Kinder, Básica o Media	\$146.000.-
Superior (Técnica o Universitaria)	\$230.000.-

Las edades tope exigidas para tener derecho a este pago serán: 3 años mínimos cumplidos para Medio Mayor y 24 años máximo para estudios Superiores. Los colaboradores deberán acreditar estos estudios entregando durante el mes anterior al pago los respectivos comprobantes de matrícula y/o certificados de alumno regular que exija la empresa.

7.2.- Se otorgará bono en el mes de marzo de cada año a colaboradores que estén cursando enseñanza superior (técnicos o universitarios) de **\$145.000.- brutos**. Los colaboradores deberán acreditar estos estudios entregando el mes anterior al pago los respectivos comprobantes de matrícula y/o certificados de alumno regular que exija la empresa.

7.3.- Para los bonos indicados en el punto 7.1. y 7.2., en el caso de que en el mes de marzo no se cuente con comprobantes de matrícula y/o certificados de alumno regular, se procederá a un segundo y único ciclo de pago que será durante el mes de Julio para los casos rezagados.

8. Bono de Fallecimiento / Repatriación

Los colaboradores recibirán un bono por fallecimiento, el cual se otorgará de acuerdo a las siguientes normas:

8.1.- En caso de fallecimiento de un colaborador, la empresa entregará por una única vez, al familiar más cercano (según respectiva acreditación de cónyuge o conviviente civil sobreviviente, hijos, padres o hermanos, en ese orden) y. previa acreditación mediante certificados de defunción, el valor de **\$ 1.240.000.- brutos**.

8.2.- En caso de fallecimiento de un familiar de un colaborador, ya sea de cónyuge o conviviente civil sobreviviente, hijos, padres o hermanos (según respectiva acreditación de familiaridad) la empresa pagará al colaborador previa acreditación mediante certificados de defunción, el valor de **\$ 760.000.- brutos**.

8.3 Bono Repatriación:

En caso de fallecimiento de un trabajador extranjero, la empresa entregará por una única vez, un bono de repatriación de **\$400.000.-, brutos**, al familiar más cercano (según respectiva acreditación de cónyuge o conviviente civil sobreviviente, hijos, padres o hermanos, en ese orden), previa acreditación mediante certificados de defunción y repatriación correspondientes.

9. Bono por Reconocimiento de Antigüedad.

El bono por reconocimiento de antigüedad se pagará según lo siguiente:

9.1.- Los colaboradores tendrán derecho a percibir de acuerdo a su antigüedad según contrato de trabajo vigente a la fecha del pago, los siguientes montos brutos por concepto de bono por reconocimiento de antigüedad:

Antigüedad	Valor Bruto (\$)
5 años	\$ 98.000.-
10 años	\$ 220.000.-
15 años	\$ 270.000.-
20 años	\$ 380.000.-
25 años y mas	\$ 480.000.-

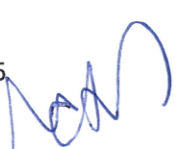
9.2.- El pago de este bono se hará en función de la fecha de ingreso a la Empresa según tabla precedente señalada en el punto 9.1. El citado bono se devengará en el año en que el colaborador cumpla con la antigüedad, pagándose el valor bruto correspondiente a cada tramo en junio y en diciembre del año correspondiente, sin que dicho bono se acumule en el caso de que el colaborador cumpla con distintos tramos de antigüedad.

9.3.- El bono se pagará en la liquidación de remuneraciones correspondientes al mes de junio y diciembre del año en el que el colaborador cumpla 5, 10, 15, 20, 25 años y más, es decir de acuerdo a un plazo quinquenal. El citado bono se devengará en el año en que el colaborador cumpla con la antigüedad, pagándose el valor bruto correspondiente a cada tramo.

SÉPTIMO: Indemnización por Años de Servicio Continuo.

Para los efectos del pago de indemnización por años de servicios continuos prestados a la empresa las partes dejan constancia que para establecer el monto de la indemnización que a cada trabajador le pudiera corresponder recibir llegado el momento, será determinante la condición de haber sido contratado antes de 14 de agosto de 1981; o desde el 14 de agosto de 1981 y hasta el 30 de septiembre de 1995; o después del 30 de septiembre de 1995; Y teniendo en cuenta las tres condiciones recién señaladas se acuerda lo siguiente:

1.- El personal contratado antes del 14 de agosto de 1981, tendrá derecho al pago de indemnizaciones por años de servicios continuos que se regirán por las siguientes normas:



5

1.1.- Se pagará una indemnización equivalente a un mes de remuneración promedio de los últimos seis meses por cada año de servicios continuos o fracción superior a seis meses, a todo el personal que sea despedido exclusivamente por necesidad de la empresa o deje de prestar servicios por: Jubilación común; muerte o jubilación por invalidez debidamente comprobada de acuerdo a la ley, entendiéndose que todas estas causales son incompatibles entre sí.

1.2.- En caso de retiro voluntario del trabajador la indemnización será de quince días de la remuneración promedio de los últimos seis meses, por cada año de servicios continuos o fracción superior a seis meses, a la que se agregará un día más por cada año de antigüedad sobre quince, hasta completar 30 días por año como máximo.

2.- El personal contratado a partir del 14 de agosto del 1981 y hasta el 30 de septiembre de 1995, tendrá derecho a percibir el pago de Indemnizaciones por años de servicios continuos que se regirán por las siguientes normas:

2.1.- Se pagará una indemnización equivalente a un mes de remuneración promedio de los últimos seis meses por cada año de servicios continuos o fracción superior a seis meses, a todo el personal que sea despedido exclusivamente por necesidad de la empresa, por la causal prevista en el artículo N° 161 del Código del Trabajo.

2.2.- Se pagará una indemnización equivalente a un mes de remuneración promedio de los últimos seis meses por cada año de servicios continuos o fracción superior a seis meses, a todo el personal que fallezca o sufra un accidente del trabajo que lo obligue a jubilar por invalidez.

2.3.- Se pagará una indemnización equivalente a quince días, calculados sobre la remuneración promedio de los últimos seis meses, por cada año de servicios continuos o fracción superior a seis meses, a todo el personal que se retire de la empresa por renuncia voluntaria.

2.4. - Todas las indemnizaciones señaladas en el grupo 2" de esta cláusula séptima, indicadas en los puntos: 2.1., 2.2. y 2.3., considerarán como tope máximo once años de servicios continuos en la empresa y la remuneración mensual que se considerará tendrá tope máximo de 90 UF (unidades de fomento).

Se entenderá entonces que las indemnizaciones establecidas en los puntos 2.1 y 2.2, contemplaran un pago máximo de 330 días y aquella por renuncia voluntaria en el punto 2.3, tendrá un pago máximo de 165 días.

3.- El pago de las indemnizaciones que le corresponda a todo el personal por concepto de jubilación por invalidez y renuncias voluntarias, según lo establecido en los puntos 1.1, 1.2., 2.2. y 2.3. de esta cláusula quedará regido por las siguientes normas:

La empresa en caso alguno estará obligada a pagar en cada año calendario más de seis indemnizaciones originadas por jubilación de invalidez. Iguaes limites tendrán las indemnizaciones por retiros voluntarios, cuyos pagos no podrán exceder de seis cada año.

El pago de las indemnizaciones recién señaladas, que excediere del límite anual de seis, se postergará para el año siguiente reajustándolo en la variación del IPC que corresponda entre la fecha que debió pagarse esa indemnización y la fecha real de su pago. Este procedimiento se aplicará indefinidamente y de año en año.

4.- El personal contratado después del 30 de septiembre de 1995, sólo tendrá derecho a percibir por concepto de indemnización por años de servicios continuos, aquella establecida para cuando proceda la causal a la que se refiere el artículo N° 161 del código del trabajo. Por consiguiente, ninguna otra causal le dará derecho a percibir indemnización alguna.

5.- Para los efectos del cálculo de las indemnizaciones se considerará "Remuneración" lo siguiente: El sueldo base, incentivos, tratos, comisiones y participaciones mensuales. Todo lo anterior sin perjuicio de lo que la ley establece.

6.- A las remuneraciones que se considerarán para pagar las indemnizaciones, no se les restará el recargo que contienen producto de la aplicación del inciso segundo del Artículo N°2 del decreto ley 3501.

OCTAVO: Caja de Fiestas Patrias y Navidad.

La empresa otorgará a los trabajadores una caja en Fiestas Patrias y otra en Navidad, manteniendo en ambos casos los estándares y valores equivalentes a lo entregado durante el año anterior.

NOVENO: Ropa de trabajo.

La empresa continuará otorgando a todos los colaboradores ropa de trabajo de acuerdo a los estándares de calidad y tiempos establecidos, entendiendo como entrega para la ropa de verano como plazo máximo el mes de noviembre y para la ropa de invierno como plazo máximo el mes de mayo. Esta ropa se entregará de acuerdo con las especificaciones por zona geográfica y climáticas de cada instalación. Adicionalmente el sindicato asignará un representante para poder participar en la comisión de ropa de trabajo para velar con la calidad y tiempos establecidos.

DÉCIMO: Proceso Postulación Salida Convenida.

La empresa mantendrá el beneficio de una salida como máximo convenidas al año calendario por el período que dure el presente Contrato Colectivo, por medio de las cuales los colaboradores pueden postular para poder optar a poner término a su contrato considerando lo siguiente:

10.1.- Para postular a dicho beneficio, el colaborador deberá tener cumplidos al menos 15 años continuos de trabajo con Contrato Indefinido en la empresa al momento de postular.

10.2.- Su última evaluación de desempeño anual debe ser calificada como "cumple" o "excepcional", u otra categoría que indique cumplimiento de 100% o más.

10.3.- La (s) persona (s) que se ajusten al proceso de postulación y que sean seleccionadas de acuerdo a lo establecido por la Empresa, podrán acceder al 100% de una indemnización por años de servicios, como si se hubiese dado término al contrato de Trabajo por alguna de las causales de término de relación laboral del artículo 161 del Código del Trabajo con los topes legales correspondientes.

Es decir, los trabajadores podrán acceder al 100% de una indemnización equivalente a una remuneración mensual, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente con Salinas y Fabres S.A.

La remuneración mensual para el cálculo de esta indemnización se calculará en conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo.

Además de lo anterior, esta indemnización se calculará con los correspondientes topes legales establecidos en el Código del Trabajo, es decir contabilizando un máximo de 11 años de antigüedad y, el tope máximo a pagar de 90 UF (Unidades de Fomento) por cada remuneración bruta.

10.4.- La postulación se realizará una vez al año (calendario) en la fecha que la empresa establezca.

10.5.- La empresa determinará una Comisión liderada por la (el) Gerente de Recursos Humanos, el Gerente General o a quién él designe y un Gerente de División. El Sindicato podrá proponer postulantes que cumplan con los requisitos para que postulen a este beneficio, no obstante, no intervendrá en la determinación de la elección ya que ello es de competencia exclusiva de la empresa y el colaborador.

10.6.- La empresa pondrá a disposición un procedimiento el cual se dará a conocer a los colaboradores.

10.7.- El trabajador que sea beneficiado con esta salida convenida, no podrá volver a ser contratado por la empresa.

Conforme al inciso cuarto del artículo 306 del Código del Trabajo, en ningún caso este beneficio supondrá una limitación para que la empresa, o inclusive un colaborador cualquiera, pueda poner término al contrato individual de trabajo de acuerdo con las causales contempladas en la ley.

DÉCIMO PRIMERO: Capacitación Laboral de los Colaboradores.

Serán de cargo de la empresa los gastos de capacitación necesarios para el desempeño laboral de los colaboradores. Estos deberán ser realizados en instituciones debidamente reconocidas por el Sence previa autorización de la empresa. Será requisito indispensable contar con asistencia mínima del 80% de parte del colaborador.

DÉCIMO SEGUNDO: Sala Cuna

La empresa entregará un aporte por concepto de Sala Cuna, a madres trabajadoras que tienen un hijo menor a dos años.

La empresa pagará el aporte directamente a la Institución, considerando establecimientos educacionales que cuenten con la autorización oficial del Ministerio de Educación. El monto será definido por el empleador considerando valores de mercado. En ningún caso la empresa estará obligada a pagar el total.

En los períodos de vacaciones, el aporte no se hará efectivo.

DÉCIMO TERCERO: Extensión de Beneficios.

Las partes vienen en acordar expresamente que todos los beneficios pactados en el presente Contrato Colectivo se harán extensivos a los trabajadores no sindicalizados, vigentes a la fecha de suscripción del presente Contrato Colectivo, como aquellos trabajadores no sindicalizados que sean contratados con posterioridad a la suscripción del presente Contrato Colectivo, y a su vez a los trabajadores sindicalizados que no hayan sido incluidos en el listado de trabajadores del anexo N°1 del presente Instrumento; siempre y cuando dichos trabajadores acepten expresamente dicha extensión de beneficios mediante un anexo individual de Contrato de Trabajo y se obliguen a pagar el 100% del valor de la cuota ordinaria vigente al momento de dicha aceptación.

DÉCIMO CUARTO: Permisos Sindicales.

La empresa facilitará los permisos que solicite la Directiva Sindical, por escrito y con anticipación de al menos 48 horas previas al uso de dicho permiso; los que se otorgarán con goce de sueldo y de acuerdo a los límites que establece el Código del Trabajo en su art. 249.-

Asimismo, se otorgarán 20 días hábiles para actividades sindicales en el año calendario, para permitir a los directores sindicales asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical.

DÉCIMO QUINTO: Aporte Sindical para Actividades Sociales y Recreativas.

La empresa aportará al Sindicato la suma de \$ **6.909.652.-** por cada año de duración del presente Contrato Colectivo. El referido monto, se pagará durante el mes de marzo de cada año calendario de vigencia del presente Contrato, por parte de la empresa a través de depósito en la cuenta corriente de la organización sindical.

Dicho aporte sindical, constituirá un fondo administrado por el sindicato que debe estar destinados a solucionar total o parcialmente actividades sociales y recreativas de los colaboradores afiliados, según lo establezca la respectiva Directiva.

En caso alguno dicho aporte debe ser usado por la organización sindical para beneficiar las remuneraciones de sus afiliados.

DÉCIMO SEXTO: Clausula Final y transacción.

Las partes declaran y acuerdan, expresa y formalmente, que el presente acuerdo constituye para ellas una ley y que no podrá dejarse sin efecto sino por consentimiento mutuo o por causas legales, y, además, que cada una y todas las cláusulas, estipulaciones y declaraciones de este Contrato Colectivo contienen la voluntad de las partes, sin que ninguna de estas cláusulas tenga naturaleza accidental, pues cada una y todas, constituyen los motivos y la razón de ser que han determinado su celebración.

Es por lo anterior, que las partes pactan una transacción, declarando que en todo el procedimiento de negociación colectiva ambas actuaron de buena fe y con respeto a los derechos sindicales establecidas en el Código del Trabajo. Es por esta razón y, al espíritu de lealtad que se mantuvo durante todo este periodo, que las partes declaran recíprocamente, que no tienen reclamo alguno que formular por sí mismo o mediante un tercero, sobre los hechos acaecidos durante el periodo de negociación colectiva.

DÉCIMO SÉPTIMO: Constancia y Domicilio.

Las partes dejan constancia que las cláusulas anteriores son las únicas que constituyen este Contrato Colectivo. En el caso de modificar, agregar y/o eliminar cláusulas al presente Contrato Colectivo, será mediante anexos acordados por las partes según normativa vigente. Para efectos legales las partes fijan su domicilio en la ciudad de Santiago.

Por empresa Salinas y Fabres S.A



Vanessa Natalia Toledo Cabezas
Gerente Recursos Humanos
p.p. Salinas y Fabres S.A.



Felipe Cristi Labra
Gerente Negocios
p.p. Salinas y Fabres S.A.

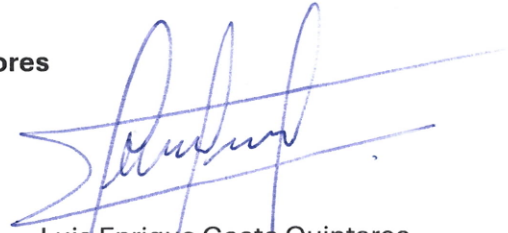


Cristián Salinas Carvallo
Subgerente General
p.p. Salinas y Fabres S.A.

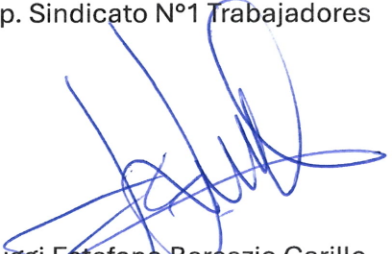
Por Sindicato N°1 de Trabajadores



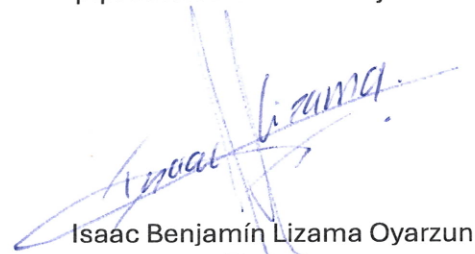
Rodrigo Gerardo Riveros del Canto
Presidente
p.p. Sindicato N°1 Trabajadores



Luis Enrique Gaete Quinteros
Tesorero
p.p. Sindicato N°1 Trabajadores



Luggi Estefano Bersezio Carillo
Secretario
p.p. Sindicato N°1 Trabajadores



Isaac Benjamín Lizama Oyarzun
Director
p.p. Sindicato N°1 Trabajadores



Ángel Mauricio Moreno Burgos
Director
p.p. Sindicato N°1 Trabajadores