

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCIÓN S.A. PLANTA VALDIVIA  
(2021-2024)**

En San José de la Mariquina, Valdivia a 03 de diciembre de 2021, entre Francisco Brito Jeldes, Superintendente de Personas y SSO., Ricardo Enrique Rodríguez Díaz, Subgerente de Mantenimiento y Manuel Alexis Vargas Sanhueza, Subgerente Producción, todos integrantes de la comisión negociadora del empleador, en representación de **Celulosa Arauco y Constitución S.A.**, Planta Valdivia, en adelante "**la Empresa**", y por la otra el Sindicato de Trabajadores de Empresa Celulosa Arauco y Constitución S.A. Planta Valdivia, representado por su comisión negociadora, integrada por don **Gustavo Anwandter Contreras**, don **Miguel Angel Ramos Alarcón**, don **Jorge Cerna Montecinos**, don **Cristobal Veloso Saavedra** y don **Marcelo Vega Conejeros**, en adelante "**los Trabajadores**" se celebra el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, el que se regirá por las estipulaciones que se pasan a expresar.

**PRIMERO: PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN**

El presente contrato colectivo establece las condiciones comunes de trabajo, de beneficio y de remuneración entre la Empresa y los trabajadores que se individualizan y firman en Anexo A, que forma parte del presente instrumento, con las excepciones que se expresarán en la cláusula trigésimo primera de este instrumento, declarándose y dejándose expresa constancia por las partes que el único documento que rige las condiciones de trabajo, remuneración y beneficios que existen entre ellas es el presente contrato colectivo, quedando sin efecto, en consecuencia, todo documento colectivo o pacto anterior destinado a regular las mismas relaciones.

**SEGUNDO: SUELDO BASE**

**a) Modificación de sueldos base:**

Durante la vigencia de este contrato colectivo, los sueldos base mensuales serán modificados en el 100% del porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, que determine el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace, en los períodos y oportunidades que se pasan a señalar:

- 1° de abril de 2022, en el porcentaje de la variación del índice referido que se produzca entre el 1° de octubre de 2021 y el 31 de marzo de 2022.
- 1° de octubre de 2022, en el porcentaje de la variación del índice aludido que se produzca entre el 1° de abril de 2022 y el 30 de septiembre de 2022.
- 1° de abril de 2023, en el porcentaje de la variación del índice referido que se produzca entre el 1° de octubre de 2022 y el 31 de marzo de 2023.
- 1° de octubre de 2023, en el porcentaje de la variación del índice aludido que se produzca entre el 1° de abril de 2023 y el 30 de septiembre de 2023.
- 1° de abril de 2024, en el porcentaje de la variación del índice referido que se produzca entre el 1° de octubre de 2023 y el 31 de marzo de 2024.
- 1° de octubre de 2024, en el porcentaje de la variación del índice aludido que se produzca entre el 1° de abril de 2024 y el 30 de septiembre de 2024.

**b) Anticipo de Sueldo Base:**

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo	
N° seguimiento: GDC-1403/2021/E225314	
N° expediente:	Creación: 06/12/2021 12:53
E225314/2021	Recepción: 06/12/2021 12:53
	Impresión: 06/12/2021 12:53

La Empresa otorgará un anticipo quincenal equivalente al 40% del sueldo base mensual, a los Trabajadores que expresamente lo soliciten, el que se pagará coetáneamente con el Incentivo de Producción que se fija más adelante.

c) Los sueldos base vigentes a contar del 01 de diciembre de 2021 son los que se indican en el ANEXO A.

### TERCERO: GRATIFICACIÓN

Durante la vigencia del presente contrato colectivo, la Empresa pagará una gratificación anual bruta equivalente a 4,75 Ingresos mínimos mensuales. Este pago se efectuará en 12 cuotas mensuales, de 1/12 de los 4,75 ingresos mínimos mensuales cada una. El monto de gratificación legal establecido en este acto, reemplazará y/o se imputará a cualquiera otro monto que por este concepto la ley establezca en el futuro.

La gratificación anual que se conviene en esta cláusula es imputable a lo establecido en el Código del Trabajo y a cualquiera otra que pudiera ser obligatoria por la ley, considerándose legal hasta la concurrencia de la que corresponda pagar por tal concepto y convencional en el exceso.

Se deja establecido que, salvo voluntades expresadas en contrario en el respectivo ejercicio, el Empleador opta desde ya por pagar la gratificación legal de conformidad con el artículo 50 del Código del Trabajo.

El aludido beneficio se pagará conjuntamente con la remuneración mensual respectiva, efectuándose los descuentos correspondientes por concepto de impuestos e imposiciones.

Los trabajadores que a esta fecha reciben el pago de esta gratificación devengada mensualmente en forma trimestral, podrán optar a partir de enero de 2019 por recibir el pago acumulado en 6 cuotas mensuales de 1/12 de los 4,75 ingresos mínimos mensuales cada una, los meses de julio y diciembre de cada año de vigencia del presente contrato colectivo. Para estos efectos, dichos trabajadores autorizan para que se les descuente un 80% del valor mensual de dichas cuotas, para que se le paguen en los meses antes indicados.

### CUARTO: BONO MENSUAL INCENTIVO DE PRODUCCIÓN

Con la finalidad de incentivar a los trabajadores a aumentar la eficiencia de la Planta cuando está en producción y de hacerlos partícipes de los beneficios que esto significa, la Empresa pagará un Incentivo de Producción a todos los trabajadores individualizados en Anexo A, que a la fecha de firma de este contrato colectivo, estuvieren percibiendo el Bono de Producción variable en su liquidación de remuneración mensual.

La Partes acuerdan que en el transcurso de los meses de diciembre 2021 a febrero 2022, se revisará la forma y cálculo del Bono de Producción. El resultado de esta revisión deberá quedar escriturado y firmado por ambas partes en el mes de febrero 2022. Durante el período señalado anteriormente se mantendrá un porcentaje fijo, siendo este un 30%, sobre el sueldo base pactado.

En el mes de marzo de 2022 el Bono de Producción se pagará con la nueva fórmula, considerando la producción del mes de febrero del mismo año. En caso, de no suscribirse la nueva fórmula en el mes anteriormente señalado, se mantendrá el porcentaje fijo hasta el mes siguiente, es decir marzo 2022; habiéndose terminado el plazo señalado y no habiendo concluido una nueva fórmula, las partes por mutuo acuerdo, ampliarán un último plazo con un máximo de un mes, es decir abril 2022, pagándose la producción de marzo 2022 con el factor del 30% o hasta abril de 2022, según sea el caso. Si terminado estos plazos no hubiera consenso en la nueva fórmula de pago del incentivo de Producción se continuará con el cálculo de incentivo de producción vigente en el contrato colectivo firmado con fecha 21 noviembre 2018.

Una vez definido el nuevo incentivo de producción se procederá el recálculo de lo pagado, en los meses de diciembre 2021 a febrero 2022 o hasta el mes siguiente es decir marzo 2022 y Abril 2022, si así que correspondiese y solo si el resultante del porcentaje alcanzado fuera mayor a 30%, se procederá pagar la diferencia entre el % garantizado durante el o los meses afectos y el % alcanzado en este recálculo.

**QUINTO: PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, PAGO DE HORAS ORDINARIAS CON RECARGO Y PACTO HORAS EXTRAORDINARIAS PARA EL PERSONAL QUE MARCA TARJETA A LA FECHA DE FIRMA DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

**a) Personal sujeto a jornada ordinaria de 45 horas semanales**

A los Trabajadores con control de asistencia, autorizados expresamente por su Supervisor de área para trabajar sobretiempo se les pagarán las horas extraordinarias con el recargo legal del 100% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, este recargo será también del 100% cuando corresponda trabajar en un día sábado o domingo.

Sin embargo, este recargo será de 150% sobre el sueldo convenido, en caso de que las horas extraordinarias se trabajen en días festivos, en los casos que la ley lo permita; Sin embargo, las horas extraordinarias trabajadas los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre, se pagarán con el recargo del 180% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, aun cuando estos días festivos caigan en domingo.

**b) Personal sujeto a jornada excepcional autorizada por la Dirección del Trabajo**

A los Trabajadores con control de asistencia, que se desempeñan en los puestos de trabajo contemplados en la última Resolución de la Dirección de Trabajo que autoriza el Sistema Excepcional de Jornada de Trabajo y Descansos ("Jornada Excepcional") actualmente vigente en Planta Valdivia y en las renovaciones de jornada siguientes a la actual, o en las nuevas que las partes soliciten y sean autorizadas por la Dirección del Trabajo y siempre que no sean modificadas por acuerdo posterior entre las partes, se les pagarán los siguientes recargos

1. Recargo de 180% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, las horas de jornada ordinaria trabajadas en el turno de 16:00 a 24:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre de cada año, y las horas de jornada ordinaria trabajadas entre las 00:00 a 24:00 horas de los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre de cada año.
2. Recargo del 170% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, las horas de jornada ordinaria trabajadas entre las 00:00 a 24:00 horas de los días festivos no incluidos en número 1 anterior, esto exclusivamente durante la vigencia del presente Contrato Colectivo.

A los Trabajadores autorizados expresamente por su Superior de área para trabajar sobretiempo se les pagarán las horas extraordinarias con el recargo legal del 100% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Sin embargo, este recargo será de 180% o 170%, sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, en caso de que las horas extraordinarias se trabajen en días festivos según lo establecido en el punto B) N°1 o 2 respectivamente.

**c) Pacto de horas extraordinarias:**

Se acuerda que cada vez que las necesidades urgentes o extraordinarias lo justifiquen, los Trabajadores podrán trabajar horas extraordinarias, las que se les pagará de la forma ya referida. En todo caso, esta jornada extraordinaria se prolongará por el tiempo que sea suficiente para solucionar la situación de que se trate, evitándose su prolongación innecesaria. Se entiende que son necesidades urgentes o extraordinarias, entre otras, las siguientes: la recepción de materias prima que llega fuera de la hora programada; la terminación de productos en proceso que no alcanzó a completarse dentro de la jornada ordinaria por motivos varios y que no puede postergarse para la jornada siguiente; el despacho de productos no programado o atrasado por falta de stock, por falla en los equipos o en el transporte o por otra causa; la toma de inventarios de grandes stock que impidan su término dentro de la jornada ordinaria y que no puede postergarse para la jornada siguiente; el retiro intempestivo o inasistencia al trabajo de un compañero, de igual o distinta sección o área, por enfermedad o incapacidad, caso fortuito, muerte, goce de vacaciones o de permisos; y en general, cualquier otra situación análoga o similar, dentro del proceso de producción y distribución, que haga necesario trabajar más allá de la jornada ordinaria.

Se acuerda que lo establecido en esta cláusula se llevará a un documento que se denominará pacto de horas extraordinarias, y que el respectivo trabajador y la Empresa firmarán cada tres meses, si fuere necesario, especialmente para su exhibición ante las autoridades u otra persona que lo solicite.

Para todos los efectos relativos a este contrato se entiende como sueldo convenido el sueldo base más asignación casa.

#### **SEXTO: ASIGNACIÓN DE LLAMADO DE URGENCIA Y MODIFICACIÓN DE JORNADA.**

Cuando un Trabajador sujeto a control de asistencia sea llamado de urgencia para que concorra a la Planta por requerimiento de sus servicios, se les pagará un bono equivalente a 3 horas extraordinarias con el recargo del 50%, por el hecho de concurrir al llamado. En caso de que el trabajador sea llamado de urgencia después de las 00:00 horas, el valor de este bono será 4 horas extraordinarias con un recargo del 100% por el hecho de concurrir al llamado; Lo anterior, sin perjuicio de su derecho al pago de las horas extraordinarias que efectivamente trabaje, en la forma convenida en la cláusula quinta "Sobresueldo".

La asignación también será obtenida en caso de que luego del llamado la empresa o sus representantes la dejen sin efecto. Se deja constancia que esta asignación no se devengará en caso que la empresa la deje sin efecto el llamado dentro de un plazo de 30 minutos.

#### **PAGO POR MODIFICACIÓN DE JORNADA:**

En el caso que se produzcan imprevistos operacionales de fuerza mayor, que hagan necesario que se modifique el horario de ingreso del trabajador sujeto a control de asistencia y que marcan tarjeta, se le pagará solo en el primer día en que ingresa en su nuevo turno, el monto equivalente a 3 horas extraordinarias con un recargo del 75% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. El pago anterior será sin perjuicio de los bonos, descansos compensatorios u otros, que cada trabajador o trabajadora reciba actualmente con motivo de la situación descrita en este párrafo. De igual forma se procederá cuando por iguales razones deba adelantarse el horario de ingreso al turno.

No procederá este pago en el caso de personas sujeto a jornada excepcional autorizada por la Dirección del Trabajo que pasa al turno administrativo y durante el periodo de vacaciones planificado (en bloque), finalmente, este pago tampoco aplica en periodo de Parada General de Planta (PGP).

#### **SÉPTIMO: ASIGNACIÓN POR TURNO.**

A los Trabajadores, que actualmente se desempeñan en los puestos de trabajo contemplados en la última Resolución de la Dirección de Trabajo que autoriza el Sistema Excepcional de Jornada de Trabajo y Descansos actualmente vigente en Planta Valdivia, y en las renovaciones de jornada siguientes a la actual, o nuevas que las partes soliciten y sean autorizadas por la Dirección del Trabajo, y siempre que no sean modificadas por acuerdos posteriores entre las partes y al personal administrativo, se les pagarán, conjuntamente con su remuneración del mes, las cantidades variables que se pasan a indicar por cada turno completo que laboren en el horario que se señala a continuación.

Primer Turno: de 20:00 a 08:00 \$ 19.000.- Bruto

#### **OCTAVO: ASIGNACIÓN ANUAL DE CALEFACCIÓN**

La empresa pagará a los Trabajadores afectos al presente contrato colectivo una asignación anual de Calefacción, por el monto en dinero de \$ 450.000.- Esta asignación será imponible y tributable. Esta asignación se pagará una vez al año durante el mes de noviembre o enero de cada año según corresponda y se anticipará en la primera quincena del mismo mes, a las personas con contrato de trabajo vigente a la fecha de pago de los años 2022, 2023 y 2024, y está destinado a la compra de leña y/u otros medios de calefacción necesarias durante el invierno.

Con todo, cada trabajador tendrá derecho a un máximo de tres pagos por concepto de Asignación Anual de Calefacción durante la vigencia del presente instrumento colectivo.

#### **NOVENO: ASIGNACIÓN CASA**

La Empresa otorgará una asignación casa, a todos los trabajadores que hayan percibido al 31 de octubre de 2021 y que estén afectos al presente Contrato Colectivo. Esta asignación será imponible y tributable, y se pagará conjuntamente con la remuneración mensual del trabajador beneficiario, por un monto bruto mensual de \$ 166.537.

#### DÉCIMO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

La Empresa pagará a cada Trabajador con contrato de trabajo vigente a la fecha de pago de los años 2022, 2023 y 2024, un Aguinaldo de Fiestas Patrias equivalente a \$ 160.000.- brutos en cada oportunidad. Se deja constancia que este no es un beneficio obtenido por los Trabajadores en la presente negociación colectiva, sino que es el mismo Aguinaldo de Fiestas Patrias que se les ha pagado desde el año pasado a los Trabajadores que son parte del presente contrato colectivo, tal como a todos los demás trabajadores dependientes de Celulosa Arauco y Constitución S.A. y de sus filiales.

El pago de este beneficio se efectuará durante la primera quincena de septiembre del año respectivo.

#### DÉCIMO PRIMERO: AGUINALDO DE NAVIDAD

La Empresa pagará a cada Trabajador con contrato de trabajo vigente a la fecha de pago de los años 2021, 2022 y 2023, un Aguinaldo de Navidad equivalente a \$ 160.000.- brutos. Se deja constancia que este no es un beneficio obtenido por los Trabajadores en la presente negociación colectiva, sino que es el mismo Aguinaldo de Navidad que se les ha pagado desde el año pasado a los Trabajadores que son parte del presente contrato colectivo, tal como a todos los demás trabajadores dependientes de Celulosa Arauco y Constitución S.A. y de sus filiales.

El pago de este beneficio se efectuará durante la primera quincena de diciembre del año respectivo.

#### DÉCIMO SEGUNDO: ASIGNACIÓN ANUAL DE ESTUDIOS.

La Empresa otorgará una Asignación de Estudios, de carácter anual, a Trabajadores con Contrato vigente al 1º de febrero de los años 2022, 2023 y 2024 y que acrediten tener hijos cursando estudios regulares, o aquellos que detentan legalmente el cuidado personal de niños y adolescentes se les pagará una asignación de estudios durante la primera quincena de febrero de cada año de vigencia del presente contrato colectivo acuerdo con la siguiente escala y montos.

- Pre Escolar, nivel transición y Pre-Kinder..... \$ 100.000.- brutos
- Kinder..... \$140.000.- brutos
- Estudiante de Educación Básica ..... \$320.000.- brutos
- Estudiante de Educación Media y Técnica.....\$320.000.- brutos
- Estudiante de Instituto Superiores de Educación Profesional, Universitaria y Fuerza armadas de orden y seguridad.....\$1.200.000.- brutos
- Perfeccionamiento del Trabajador con duración mínima de 2 semestre \$200.000.- brutos

En relación con los estudios que se cursen en Institutos Superiores de Educación Profesional y Universitaria, se deja establecido que esta asignación será pagada sólo hasta el año en que el estudiante cumpla 24 años de edad. Este beneficio se extinguirá en caso de que el estudiante repita el año académico en más de un periodo.

Para el caso que trabajen ambos padres en la Empresa, la Asignación de Estudios sólo podrá cobrarla quien registre al estudiante como carga familiar.

La Asignación de Estudios se pagará durante la primera quincena de febrero del año respectivo, previa presentación de certificado de matrícula correspondiente a los años 2022, 2023 y 2024.

Para los efectos del pago de las asignaciones señaladas, los estudios en las Escuelas de la Defensa Nacional se asimilarán a los tipos de enseñanza técnico profesional o universitaria, según corresponda.

#### DÉCIMO TERCERO: APOORTE POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL Y PERMISO

A cada uno de los Trabajadores que contraiga matrimonio o celebre un Acuerdo de Unión Civil (AUC), y para los efectos de contribuir a cubrir los gastos que dicho acto le signifique, se le pagará a título de asignación, la suma de \$ 100.000.- líquidos, que será aportada al Trabajador directamente por el Servicio de Bienestar de la Corporación Multibien, con la cual tiene convenio Celulosa Arauco y Constitución S.A. para estos efectos, o quien la suceda o reemplace en sus funciones.



Para recibir el aporte de esta asignación, el Trabajador deberá presentar previamente el certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil respectivo en el Área de Personas de la Empresa.

Si fueran dos los Trabajadores que, por un mismo matrimonio o acuerdo de unión civil, tuvieran derecho a recibir este aporte, éste se pagará a cada uno de ellos.

Los permisos para el Trabajador con ocasión del matrimonio o acuerdo de unión civil serán los establecidos en el Art. 207 bis del Código del Trabajo. Este permiso se podrá utilizar, a elección del Trabajador, en el día del matrimonio o acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El permiso correspondiente debe ser solicitado con a lo menos treinta (30) días de anticipación al uso del beneficio, al área de Personas de la Empresa, debiendo presentar el Trabajador el certificado de matrimonio o acuerdo de unión civil respectivo en un máximo de treinta (30) días de haber celebrado este acto.

#### **DÉCIMO CUARTO: APOORTE POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN Y PERMISO.**

Con ocasión del nacimiento o adopción de un hijo de un Trabajador, y para los efectos de contribuir a cubrir los gastos que este hecho le signifique al Trabajador, se le pagará a título de asignación, la suma de **\$130.000.-** líquidos, que serán aportados al Trabajador directamente por el Servicio de Bienestar de la Corporación Multibien. En el caso de un parto múltiple, el valor señalado se multiplicará por el número de hijos nacidos en el mismo parto.

Si con ocasión del nacimiento o adopción de un mismo hijo, fueran dos los Trabajadores que tuvieran derecho a percibir este beneficio, éste sólo se pagará a uno de ellos, a su elección.

Los permisos para el Trabajador padre, con ocasión del nacimiento o adopción de un hijo o hija, serán los establecidos en el Art. 195 del Código del Trabajo.

Con todo, los permisos que la ley le otorgue al Trabajador siempre se aplicarán por sobre los pactados en este acuerdo si éstos fueren inferiores, pero en ningún caso los permisos legales se acumularán a los pactados en este instrumento.

Para recibir el pago de este beneficio y acogerse al permiso establecido, el Trabajador deberá presentar previamente la solicitud de permiso y el certificado de nacimiento o adopción respectivo al encargado de personal

#### **DÉCIMO QUINTO: CUOTA MORTUORIA Y PERMISO.**

a) La Empresa pagará a sus Trabajadores la cuota mortuoria que más abajo se indica, en el momento en que acrediten el fallecimiento respectivo.

- Fallecimiento de padres .....\$ 401.000.- brutos.

Atendido que el presente beneficio tiene por finalidad cooperar en los gastos funerarios en que debe incurrir el Trabajador, para el caso que con ocasión de la muerte de una persona sean dos o más los Trabajadores que tuvieran derecho a cobrar el beneficio, éste sólo se pagará a uno de ellos.

Además de esta cuota mortuoria, el Trabajador tendrá derecho a los días de permiso con goce de remuneración que establece el Código del Trabajo, para los casos de fallecimiento del padre, madre, hijo, cónyuge o conviviente civil.

En caso de que el fallecimiento de uno o ambos padres, el permiso remunerado será de 5 días hábiles, contabilizando desde el día siguiente de ocurrido el fallecimiento. Estos permisos serán imputables a los establecidos en el Código del Trabajo por los mismos conceptos, o en futuras leyes.

#### **DÉCIMO SEXTO: ZAPATOS DE SEGURIDAD Y UNIFORMES DE TRABAJO**

Anualmente, la Empresa entregará a cada Trabajador, de acuerdo con el cargo que desempeñe, dos pares de zapatos de seguridad y dos uniformes de trabajo, adecuados a las necesidades específicas de las faenas correspondientes.

Los trabajadores que desarrollan trabajo en terreno (operadores de terreno y técnicos de mantención), recibirán una polera y un polerón adicional a los dos uniformes antes señalados.

Será obligatorio el uso de los uniformes y zapatos entregados por la Empresa.

Los elementos mencionados precedentemente, serán entregados antes del 30 de marzo de cada año, y no será necesario el recambio de los anteriores desgastados, los cuales quedarán a beneficio del Trabajador, sin embargo, el Trabajador será responsable, ante la Empresa, del buen uso y cuidado de estos.

#### **DÉCIMO SÉPTIMO: ALIMENTACIÓN**

Como el objetivo es que el Trabajador tenga una alimentación equilibrada, suficiente, sana y nutritiva durante su jornada de trabajo, la Empresa le entregará gratuitamente la alimentación en un casino por cada día efectivamente trabajado en forma presencial en Planta Valdivia, por un monto promedios de \$3.279.-

La Empresa podrá otorgar el beneficio anterior, ya sea para ser consumido en un casino propio o mediante la subcontratación de servicios de un concesionario. En cualquier caso, la Empresa velará por que la alimentación sea equilibrada, suficiente, sana y nutritiva.

No obstante, lo anterior, la modalidad de entrega de esta colación, tratándose de trabajadores pertenecientes a las Áreas de Producción Mantención y otras, que por sus funciones no pueden abandonar su lugar de trabajo, se implementará de modo tal que le sea trasladada al sitio mismo donde aquellos ejecutan sus labores

#### **DÉCIMO OCTAVO: MOVILIZACIÓN DEL PERSONAL**

La Empresa podrá a disposición de todos los trabajadores de la Planta Valdivia la movilización de acercamiento hacia y desde la Planta, a los Trabajadores que viven en la ciudad de Valdivia, Lanco y Loncoche, en buses con horarios y recorridos prefijados por la Empresa, a los que los Trabajadores deberán adecuarse para hacer uso de este beneficio.

Se deja establecido que el Trabajador ocupará la movilización solamente para trasladarse a la Planta en cumplimiento de su jornada de trabajo y que la movilización es de uso voluntario.

#### **DÉCIMO NOVENO: FERIADO ANUAL**

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa otorgará un feriado legal de 15 días hábiles, computados de lunes a viernes, a cada Trabajador que cumpla un año de trabajo, sin perjuicio de las normas que sobre feriado progresivo señala la ley.

Tratándose de Trabajadores que tengan distribuida su jornada semanal de lunes a sábado o en turnos rotativos, el día sábado se considerará como inhábil para los efectos del cómputo del feriado anual.

#### **VIGÉSIMO: ANTICIPO POR FERIADO ANUAL**

Con ocasión de hacer uso de su feriado anual, el Trabajador podrá solicitar un anticipo anual máximo equivalente a un mes de sueldo base, con un tope de \$ 1.500.000.-el que deberá ser restituido en hasta 10 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, a contar del mes siguiente a aquél en que el Trabajador se reintegre al trabajo.

Los requisitos copulativos que deberá cumplir el trabajador para optar este préstamo son los siguientes:

- a) Hacer uso del feriado por un mínimo de 8 días continuos;
- b) No tener deudas con la Empresa.

#### **VIGÉSIMO PRIMERO: ASIGNACIÓN POR FERIADO ANUAL**

Si un Trabajador hace efectivo su feriado anual por un mínimo de 08 días hábiles, entre el 01 de diciembre y el 31 de marzo de cada año, recibirá una Asignación de Feriado Anual de \$900.000.- brutos. Esta asignación beneficiará sólo las vacaciones devengadas desde el 1° de noviembre de 2021 en adelante.

Por otra parte, si un Trabajador hace efectivo su feriado anual, por un mínimo de 08 días hábiles, entre el 01 de abril y el 30 de noviembre de cada año, recibirá una asignación de feriado por \$1.071.000.- brutos. Esta asignación beneficiará sólo las vacaciones devengadas desde el 1° de noviembre de 2021 en adelante.

Asimismo, los trabajadores que laboren en Jornada Excepcional y que salgan por concepto de feriado anual en turnos completos, de acuerdo al calendario de vacaciones acordado con la Administración de la Planta, por un mínimo de ocho (8) días hábiles continuos, tendrá derecho al mismo monto bruto señalado en el párrafo segundo de esta cláusula; esto exclusivamente durante la vigencia del presente Contrato Colectivo.

Los valores de que trata esta cláusula y la precedente, serán pagados por la Empresa a los Trabajadores beneficiados, a más tardar el día hábil anterior a aquél en que den comienzo a su feriado. Los Trabajadores sólo podrán percibir una Asignación de Feriado por año calendario.

#### **VIGÉSIMO SEGUNDO: PERMISOS ESPECIALES**

Todo Trabajador que cumpla jornada ordinaria tendrá derecho a solicitar anualmente 2 días de permiso con goce de remuneración, a excepción de los Trabajadores que cumplan jornada administrativa, que tendrá derecho a 4 días, los que serán autorizados y calificados previamente por el Superintendente o Subgerente respectivo y que tienen como objetivo permitir a los trabajadores atender situaciones personales o familiares especiales que requieren de su presencia, tales como:

- Fallecimiento de familiares no contemplados en el punto décimo cuarto sobre cuotas mortuorias y permisos
- Trámites de medicina preventiva
- Citaciones a Juzgados
- Enfermedad grave comprobada de cónyuge, hijos o padres que requieran la presencia del Trabajador
- Accidentes en las mismas condiciones anteriores
- Casos especiales calificados por la Subgerencia respectiva
- Casos sociales informados por el Superintendente de Personas
- Cambio de casa

Los trabajadores administrativos podrán hacer uso de 1 día de forma fraccionada en 2 medios días. Estos días de permiso no se concederán

- a) Si entorpecen la buena marcha de la Empresa
- b) A inicio o término de vacaciones
- c) En días hábiles entre días festivos
- d) Si se solicitan ambos días continuados

En el caso del personal que trabaja en turnos y que tiene derecho a 2 días podrá vender, anualmente los días de permisos especiales que no haya utilizado, los cuales se pagarán con un recargo del 100% sobre sueldo convenido y asignación casa; De igual forma el personal que se desempeña permanentemente en jornada administrativa, tendrá derecho a vender 2 de los 4 días anuales de permisos especial que no hayan utilizado.

Estos días de permisos especiales no son acumulables de un año para otro así que en caso de no tomarse en el respectivo periodo anual comprendido entre el 1° de noviembre y el 31 de octubre de cada año de vigencia del presente contrato colectivo, se pagarán en la forma señalada.



### VIGÉSIMO TERCERO: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

En caso de terminación del contrato de trabajo por **mutuo acuerdo de las partes, renuncia o muerte del Trabajador**, la Empresa pagará al Trabajador una indemnización por sus años de servicio, conforme a las siguientes condiciones:

#### I.- Mutuo Acuerdo de la Partes o Renuncia:

1. El monto de la indemnización será el equivalente a un 100% de la remuneración del Trabajador (sueldo base, asignación de casa, gratificación y promedio de lo pagado en los últimos 6 meses por concepto de Incentivo de Producción y Bonos Turno Tarde y Noche), vigente a la fecha de terminación del contrato de trabajo, por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente a la Empresa con tope de 15 años.
2. Tendrán derecho al beneficio establecido en esta cláusula una cantidad máxima de 7 trabajadores por cada periodo anual comprendido entre el 21 de noviembre de los años 2021, 2022 y 2023, y el 21 de noviembre de los respectivos años siguientes a los señalados (2022, 2023 y 2024), y que tengan una antigüedad superior a 5 años de trabajo ininterrumpido en la Planta Valdivia. Si durante un año calendario no se usan los 7 cupos, los que no se hayan usado se pierden; no son acumulables de un año para otro.

Los Trabajadores que quieran acceder a este beneficio, deben solicitar por escrito acogerse a retiro por mutuo acuerdo o renuncia, con al menos 30 días de anticipación a la fecha de término de contrato, con el patrocinio de la dirigencia sindical con copia al Área de Personas de la Planta Valdivia. La renuncia deberá presentarse por escrito cumplimiento con las formalidades del artículo 159 N°2 y 177 del Código del Trabajo.

#### II.- Fallecimiento del Trabajador

1. El monto de la indemnización será el equivalente a un 100% de la remuneración del Trabajador (sueldo base, asignación de casa, gratificación y promedio de lo pagado en los últimos 6 meses por concepto de Incentivo de Producción y Bonos Turno), vigente a la fecha de terminación del contrato de trabajo, por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente a la Empresa sin tope de años.
2. En caso de muerte del Trabajador, la Empresa queda autorizada para pagar la indemnización que corresponda a los herederos legales de aquel.

#### III.- Disposiciones Generales

1. La indemnización por años de servicios, establecida en esta cláusula será imputable a cualquiera otra indemnización contractual, legal o judicial que se establezca o fije. Asimismo, será imputable a la indemnización legal que procede en caso de terminación del contrato de trabajo establecida en el Artículo 163 del Código del Trabajo o a la que se refiere el Artículo 168 de dicho cuerpo legal.
2. Igualmente, esta indemnización es incompatible con toda otra que tuviere derecho a percibir el Trabajador en razón del término de su contrato, a cuyo pago debe concurrir la Empresa. En consecuencia, el Trabajador no podrá percibir doble indemnización;
3. El pago de la indemnización que corresponda se hará contra la suscripción de amplio y total finiquito, ratificado ante ministro de fe.

### VIGÉSIMO CUARTO: APOORTE PARA SALUD

La Empresa se compromete a contratar un Seguro Catastrófico y un Seguro Complementario de Salud, para los Trabajadores de Planta Valdivia, a través de alguna Compañía de Seguros.

Con relación al Seguro Catastrófico, la Empresa aportará con el financiamiento de hasta el equivalente a 2/3 del valor de la prima para cada Trabajador que se inscriba en el seguro, siempre y cuando el Trabajador concurra con un aporte de 1/3 del valor de la prima, el que se descontará de las remuneraciones mensuales.

En el caso del Seguro Complementario de Salud, la Empresa aportará con el financiamiento de hasta el equivalente a 1/2 del valor de la prima para cada Trabajador que se inscriba en el seguro, siempre y cuando el Trabajador concorra con un aporte de 1/2 del valor de la prima, el que se descontará de las remuneraciones mensuales.

La contratación de las pólizas y la elección de la Compañía de Seguros quedará a exclusiva discreción de la Empresa.

La única obligación que contrae la Empresa es contratar las pólizas y aportar el financiamiento hasta el monto acordado. Por su parte, los Trabajadores deberán efectuar el aporte comprometido y respetar las normas, limitaciones y exenciones que contemplen las respectivas pólizas de seguro.

#### **VIGÉSIMO QUINTO: SUBSIDIO POR LICENCIA MÉDICA**

La Empresa pagará el 100% de la remuneración imponible de los tres primeros días de licencia médica del Trabajador cuando éstos no sean cubiertos por el subsidio por incapacidad laboral. Este beneficio se podrá impetrar hasta un tope de una licencia en el año calendario, por cada Trabajador. El pago de estos tres primeros días de licencia se hará efectivo, siempre que FONASA o las ISAPRE no subsidien al Trabajador los días mencionados.

#### **VIGÉSIMO SEXTO: ASIGNACIÓN POR COMISIÓN DE SERVICIO**

Aquel trabajador que deba concurrir a prestar servicios en alguna de las otras plantas de celulosa de la Empresa, o en alguna de las plantas industriales de cualquiera de sus filiales, siempre y cuando dichos servicios no impliquen actividades de capacitación, tendrá derecho a percibir una asignación de \$ 23.000.- brutos por cada día de trabajo que duren tales labores fuera de la Planta Valdivia, adicional a sus restantes remuneraciones.

Asimismo, se privilegiará que los traslados hacia la correspondiente Planta se hagan dentro de la jornada habitual de Trabajo del trabajador, pagándose esta asignación en caso de que el traslado sea por el día que exceda el periodo en que deba desempeñar las funciones en otro establecimiento.

#### **VIGÉSIMO SÉPTIMO: HORAS DE TRABAJO SINDICAL**

Serán de cargo de la Empresa en conformidad a lo establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo, los permisos sindicales. Tales permisos deberán ser solicitados por escrito con una anticipación de al menos 24 horas a la jefatura respectiva, e informados al Superintendente de Personas para su registro.

#### **VIGÉSIMO OCTAVO: EXTENSION DE BENEFICIOS**

De conformidad a lo dispuesto en el art 321 N° 4 del Código del Trabajo, las partes manifiestan que no han convenido acuerdo relativo a la extensión de beneficios, por lo anterior el alcance de este instrumento sólo aplica a los Trabajadores individualizados en el anexo A de este Contrato Colectivo.

#### **VIGESIMO NOVENO: REAJUSTABILIDAD DE BENEFICIOS**

Los beneficios pactados en dinero en las cláusulas séptimo (Bono por turno), noveno (Asignación Casa), décimo tercero (Aporte por matrimonio y acuerdo de Unión Civil), décimo cuarto (Aporte por nacimiento o adopción), décimo quinto (Cuota mortuoria), vigésimo (Anticipo por Feriado Anual), vigésimo primero (Asignación por feriado anual), vigésimo sexto (Asignación por comisión de Servicio) serán modificados en el 100% del porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, en iguales periodos y fechas que para los sueldos se estipulan en la letra a) de la cláusula segunda del presente Instrumento Colectivo

Los beneficios convenidos en dinero en las cláusulas, octavo (Asignación por Calefacción), décimo (Aguinaldo de Fiestas Patrias), décimo primero (aguinaldo de Navidad) y décimo segundo (Asignación de Estudios), se reajustarán en el 100% del porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el periodo comprendido entre el 1° de Octubre del 2021 y el último día del mes anterior al de su pago.

### TRIGÉSIMO: VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo de trabajo rige desde el 22 de noviembre de 2021 hasta el 22 de noviembre de 2024, ambas fechas inclusive.

### TRIGÉSIMO PRIMERO: ACUERDOS FINALES

Las partes aceptan y acuerdan que los beneficios establecidos en las cláusulas Novena "Asignación Casa" y Cuarta "Bono Mensual Incentivo De Producción" no le aplican a los siguientes trabajadores que han participado del proceso de negociación colectiva doña Susana Menares Perelli, RUT 12.748.586-0, doña Sandra Canto Filún RUT 13.815.912-4 y doña Marcela Sepúlveda Durán RUT 15.759.213-0.

Las partes aceptan y acuerdan que al personal sindicalizado actualmente excluido de jornada de trabajo (Art 22) y que labora diariamente en Planta Valdivia no les aplica ninguno de los beneficios, bonos, asignaciones, reajustes y/o remuneraciones del presente Contrato Colectivo.

Los reajustes, aumentos, beneficios y regalías que se otorguen de acuerdo a este instrumento y los eventuales voluntarios que conceda la Empresa, se imputarán a los que ordenen las leyes o resoluciones obligatorias durante su vigencia. Asimismo, no podrá pagarse ni otorgarse doble beneficio por un mismo concepto.

Las partes pactan y aceptan que los beneficios establecidos en el presente contrato colectivo solo aplican a los trabajadores que formaron parte del proceso de negociación colectiva del año 2021, con las excepciones acordadas en los incisos primero y segundo de esta.

Las partes dejan constancia y aceptan que este bono personal confianza o bono rol supervisor no es un beneficio del presente instrumento colectivo.

El personal correspondiente al rol supervisor afecto al presente instrumento colectivo, sea que estén o no excluidos del límite de jornada semanal, continuará percibiendo los mismos beneficios que actualmente tiene, incluyendo el Bono de Personal de Confianza o Bono Rol Supervisor Planta el que se paga en el mes de enero de cada año, en las mismas condiciones y montos que el resto del Rol Supervisor de Planta Valdivia, lo anterior por el periodo de vigencia del presente Contrato Colectivo. El bono personal de confianza o bono rol supervisor planta se incrementará en un 33% con respecto al valor pagado el año 2021 por única vez, quedando este en el valor fijo resultante a pagar en enero 2022, enero 2023 y enero 2024. En caso que la Empresa reajuste el bono personal de confianza o bono rol supervisor este reajuste también se aplicará al personal del rol supervisor afecto a la fecha del presente contrato colectivo.

### SUSCRIPCIÓN:

Una vez leído el presente documento por las partes comparecientes, es suscrito en señal de total aprobación y plena conformidad, dejándose constancia que con ello se pone fin a la negociación colectiva entre las partes.

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA CELULOSA ARAUCO Y  
CONSTITUCION S.A., PLANTA VALDIVIA.**

Jorge Cerma Montecino  
Presidente

Cristóbal Veloso Saavedra  
Tesorero

Marcelo Vega Conejeros  
Secretario

Gustavo Anwandter Contreras  
Director

Miguel Ángel Ramos Alarcón  
Director