

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago de Chile, a 16 de abril del año 2025, entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA ENVASES DEL PACÍFICO S.A.**, correo electrónico: sindicatoedelpa1985@gmail.com, en representación de sus socios que se individualizan en el Anexo N°1, representado por su Directorio que actúa en su calidad de Comisión Negociadora Sindical, integrado por los señores Rodrigo Roa Veliz, Marco Guerra Aguilera, Julio Cuminao Espinoza, Nelson Montecinos Badilla e Iván Ciudad Ramírez, por una parte, y por la otra, la empresa **ENVASES DEL PACIFICO S.A.**, representada por Francisco Gimeno Jiménez, cédula de identidad nacional N°9.907.501-5, Gerente General; Ricardo Díaz Contreras, cédula de identidad nacional N° 10.608.198-0, Gerente de Administración y Finanzas; Claudio González Vargas, cédula de identidad nacional N° 9.671.396-7, Gerente de Operaciones; Cristian Pinto Muñoz, cédula de identidad nacional N° 14.502.657-1, Gerente de Personas & SSOMA y; Ignacio Lara Soto, cédula de identidad nacional N° 13.332.979-k, Gerente Comercial, correo electrónico: RRLL@edelpa.cl, todos domiciliados para estos efectos en Camino a Melipilla N° 13.320, se ha convenido el siguiente contrato colectivo de trabajo.

TÍTULO I DE LAS PARTES, OBJETIVO, DEFINICIONES Y VIGENCIA

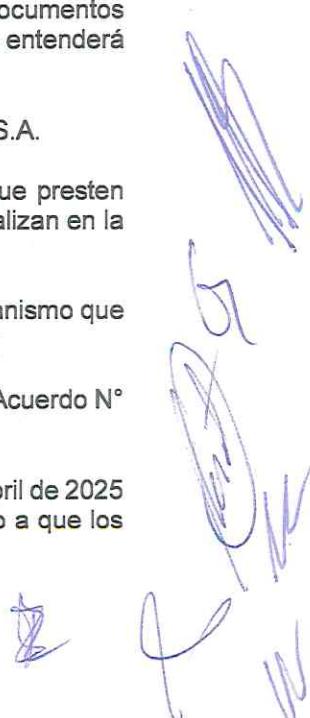
ARTÍCULO 1º: El presente contrato colectivo de trabajo, tendrá aplicación entre la empresa Envases del Pacífico S.A. por una parte, y por la otra, respecto de todos y cada uno de los socios del Sindicato de Trabajadores de Empresa Envases del Pacífico S.A., que se individualizan en el Anexo N°1, que debe entenderse como parte integrante del presente contrato colectivo de trabajo.

ARTÍCULO 2º: El objeto de este contrato colectivo de trabajo es establecer las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, beneficios, regalías y otras prestaciones entre la empresa y los trabajadores. Declaran las partes que el presente Contrato Colectivo de Trabajo es el único instrumento que rige las relaciones laborales, sin perjuicio de las estipulaciones de los contratos individuales.

ARTÍCULO 3º: Cada vez que en este contrato colectivo de trabajo o en los documentos adjuntos o anexos a él se usen las expresiones que a continuación se indican, se entenderá que se refiere a lo que en cada caso se señala:

- a) **Empresa o Empleador:** Se entenderá que se refiere a Envases del Pacífico S.A.
- b) **Trabajadores, Trabajador:** Se entenderá que se refiere a todos aquellos que presten servicios a Envases del Pacífico S.A., sin distinción de sexo y que se individualizan en la nómina mencionada en el Artículo N°1.
- c) **I.P.C.:** Índice de Precios al Consumidor determinado por el I.N.E. o por el Organismo que a futuro lo reemplace.
- d) **U.F.:** Unidad de Fomento, que es la unidad de reajustabilidad contenida en el Acuerdo N° 05-07 900105 del Banco Central de Chile, o la unidad que la reemplace.

ARTÍCULO 4º: El presente contrato colectivo de trabajo regirá entre los días 1º de abril de 2025 y 31 de marzo de 2028, ambas fechas inclusive. Sin perjuicio de lo anterior, debido a que los



trabajadores hicieron efectiva la huelga entre los días 10 y 15 de abril de 2025, la vigencia de este instrumento se contará a partir del día 16 de abril del mismo año.

TÍTULO II DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 5º: Reajuste Inicial de Sueldos Base. Incremento de Sueldo Base. Reajustabilidad de Sueldos Base y Remuneraciones, Asignaciones y Beneficios Adicionales Pactados en este Contrato Colectivo.

a) **Reajuste Inicial de Sueldos Base Mensuales.**

Los sueldos base mensuales de los trabajadores afectos a este instrumento, vigentes al 31 de marzo de 2025, se reajustarán a contar del 1º de abril del mismo año, en un porcentaje igual al 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC), durante el período comprendido entre los días 1º de octubre de 2024 y 31 de marzo de 2025.

b) **Incremento de Sueldos Base Mensuales.**

Los sueldos base de los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, ya reajustados de acuerdo a la letra a) precedente, se incrementarán, por única vez, a partir del 1º de abril de 2025, en la suma de \$20.000.

c) **Reajustabilidad de Sueldos Base y Remuneraciones, Asignaciones y Beneficios Adicionales Pactados en este Contrato Colectivo.**

Los sueldos base y las restantes remuneraciones, asignaciones y beneficios adicionales expresados en pesos, moneda de curso legal, convenidos en el presente contrato colectivo de trabajo, se reajustarán semestralmente durante su vigencia, en un porcentaje igual al 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor.

Por lo tanto, este reajuste se aplicará los días 1º de octubre de 2025; 1º de abril y 1º de octubre 2026, y 1º de abril y 1º de octubre 2027, conforme al 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en los seis meses anteriores a cada una de esas fechas.

ARTÍCULO 6º: Horas Extraordinarias.

La empresa pagará las horas extraordinarias con los siguientes recargos:

- a) Las horas extraordinarias trabajadas de lunes a sábado, ambos días inclusive, se pagarán con un recargo del 50% (cincuenta por ciento) sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y con un recargo del 100% (cien por ciento) las laboradas por estos dependientes durante los días domingos y festivos.
- b) Las horas extraordinarias trabajadas de lunes a sábado, que excedan de dos horas diarias, durante el período de feriado legal fijado anualmente por la Gerencia General, serán pagadas con un recargo del 75% (setenta y cinco por ciento) sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Además, en estas ocasiones, se les proporcionará a estos trabajadores un sándwich especial y una bebida.

ARTÍCULO 7º: Incentivo de Producción.

El presente sistema de incentivo se aplicará a los trabajadores que ejecutan sus labores en las áreas de producción y áreas de apoyo a la producción y respecto de los cargos que para cada caso se indica:

- Áreas de Producción: Impresión, Laminación, Sellado, Corte, Pesaje, Extrusión, Galvanoplastía, Tintas, Lavado de Bandejas, Mantención, Calidad, Bodegas, Movilizadores, Reciclaje.
- Cargos: Ayudante, Operador, Supervisor, Coordinador, Jefe de Turno, Gruero, Movilizador, Auditor de Calidad, Saneador, Técnico o similares dependientes de las áreas de producción.

Para cada una de estas variables, se establecerán metas incrementales que reflejen mejoras progresivas.

En el Anexo N° 2 se explicitan las condiciones y características de este incentivo de producción que se pagará a los trabajadores del Área de Producción y Áreas de Apoyo.

TÍTULO III DE LAS ASIGNACIONES Y AGUINALDOS

ARTÍCULO 8º: Aguinaldo de Fiestas Patrias.

La empresa pagará anualmente un Aguinaldo de Fiestas Patrias que asciende a la suma de \$217.982. Los trabajadores que tengan una antigüedad inferior a un año en la empresa recibirán este aguinaldo en proporción al tiempo de permanencia en la misma.

El Aguinaldo de Fiestas Patrias se pagará dentro de la segunda semana del mes de septiembre de cada año.

La jornada ordinaria de trabajo del 17 de septiembre de cada año, finalizará a las 14:30 horas, cualquiera sea el turno que corresponda trabajar a los trabajadores, y se considerará como día trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

El citado día 17 de septiembre de cada año no se entregará almuerzo ni tampoco colación a los trabajadores.

Aquellos trabajadores que les correspondiera trabajar en el turno de noche del día 19 de septiembre de cada año no desempeñarán funciones en el mencionado turno y, por ende, este día se considerará trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

ARTÍCULO 9º: Aguinaldo de Navidad.

La empresa pagará anualmente al trabajador un Aguinaldo de Navidad de \$357.603.- Los trabajadores que tengan una antigüedad inferior a un año en la empresa, recibirán este aguinaldo en proporción a su tiempo de permanencia en la misma.

El Aguinaldo de Navidad se pagará dentro de la segunda semana del mes de diciembre de cada año.

*S
B
H
W*

La jornada ordinaria de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre de cada año, finalizará a las 14:30 horas, cualquiera sea el turno que corresponda trabajar a los trabajadores, y se considerarán como días trabajados para todos los efectos legales y contractuales. Aquellos trabajadores que les correspondiere trabajar en el turno de noche del día 1º de enero de cada año, no desempeñarán funciones en el mencionado turno y, por ende, este día se considerará trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Los trabajadores citados en los días 24 y 31 de diciembre de cada año, no se les entregará almuerzo ni tampoco colación.

ARTÍCULO 10º: Becas de Escolaridad.

La empresa pagará una beca de escolaridad por cada hijo y/o carga legal de un trabajador afecto al presente contrato, que curse alguno de los siguientes niveles de estudio, cuyo monto único y total es el siguiente:

a)	Pre Kinder	\$65.536.-
b)	Kínder, Enseñanza Básica y Diferencial	\$170.965.-
c)	Enseñanza Media, Preuniversitario y Práctica Profesional	\$213.707.-
d)	Enseñanza Universitaria y Técnica Profesional	\$320.560.-

Se deja expresa constancia que son incompatibles las becas de la Enseñanza Media y la de Preuniversitario, pagándose en este caso solo una beca. Asimismo, se deja expreso testimonio que la beca correspondiente a un Preuniversitario se pagará por una sola vez.

Este beneficio se pagará contra presentación del certificado de matrícula correspondiente.

Tendrán derecho también a percibir esta beca los trabajadores que cursen niveles de Enseñanza Básica, Media, Técnica Profesional o Universitaria, con un mínimo de dos semestres académicos, previa certificación de tales estudios por la empresa.

La empresa otorgará en el mes de abril de cada año 50 becas por rendimiento escolar, las cuales serán presentadas por el sindicato a la empresa y tendrán un monto líquido total de \$227.954, cada una.

ARTÍCULO 11º: Ropa de Trabajo y Zapatos.

La empresa proporcionará a cada trabajador, en el mes de abril de cada año, los equipos, implementos de protección, ropa de trabajo, ropa de abrigo y zapatos necesarios, según lo ordena la ley. La elección de la ropa de trabajo y zapatos será realizada con participación del directorio sindical.

A los trabajadores(as) que laboran en bodegas, mantención y lavado de bandejas, la empresa entregará ropa de abrigo adecuada a sus funciones en el mismo mes señalado precedentemente. Además, la empresa entregará una tenida adicional en caso de deterioro bajo el criterio y autorización del Comité Paritario y/o el Gerente de Personas.

Además, a los trabajadores administrativos de producción que desempeñen habitualmente sus funciones dentro de la planta productiva, la empresa les entregará dos pantalones, en el mismo mes de abril indicado precedentemente.

La empresa entregará una parka adicional en caso de deterioro bajo criterio del Comité Paritario, y/o el Gerente de Personas.

ARTÍCULO 12º: Asignación de Natalidad.

Con ocasión del nacimiento de un hijo de un trabajador(a), la empresa le pagará una asignación de \$199.460.- líquidos, contra presentación del certificado de nacimiento respectivo. Además, la empresa otorgará al trabajador(a) un permiso conforme lo establece el artículo 195 del Código del Trabajo, con derecho a remuneración íntegra, los que se entenderán trabajados para todos los efectos legales y contractuales.

Cuando una trabajadora que tiene derecho a Sala Cuna de acuerdo con el artículo 203 del Código del Trabajo, no pueda llevar a su hijo por motivos de salud debidamente acreditados por un certificado médico, podrá optar por el pago de una asignación compensatoria de sala cuna por la suma de \$313.437.- mensuales. Esta asignación compensatoria de sala cuna no será tributable ni imponible.

ARTÍCULO 13º: Asignación de Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.

La empresa pagará al trabajador que contraiga Matrimonio o realice un Acuerdo de Unión Civil, una asignación de \$327.683.- líquidos. Asimismo, le otorgará siete días corridos de permiso con remuneración íntegra, los que se entenderán trabajados para todos los efectos legales y contractuales.

Se deja expresa constancia que el permiso legal de matrimonio o unión civil establecido en el artículo 207 bis del Código del Trabajo, es imputable al permiso convencional de matrimonio o acuerdo de unión civil pactado en esta cláusula.

ARTÍCULO 14º: Colación.

El descanso de media hora de colación no se entenderá trabajado para computar la duración de la jornada diaria. La colación será de cargo de la empresa y se proporcionará por día efectivamente trabajado a todos los trabajadores(as) afectos al presente contrato, con la sola excepción de aquellos que tienen pactado en su contrato individual de trabajo una Asignación de Colación.

Esta colación se proporcionará también el sábado y en el evento que el día trabajado corresponda a un domingo o festivo, la empresa pagará al respectivo trabajador, una suma equivalente al costo neto que la empresa paga por un servicio de colación.

Cuando por razones excepcionales, un trabajador cumpla una jornada diaria extraordinaria de 4 horas, la empresa le otorgará una colación suplementaria consistente en un sándwich y una bebida.

ARTÍCULO 15º: Feriado Legal.

Para todos los efectos del cómputo del feriado legal, el sábado se considerará inhábil. Además, cuando el trabajador haga uso efectivo de su feriado legal, la empresa le pagará una asignación por este concepto equivalente al 40% de su sueldo base mensual, con un mínimo de \$299.189.- y un máximo de \$641.121.-

El feriado se otorgará de preferencia en la temporada de verano, según las necesidades específicas de la empresa.

ARTÍCULO 16º: Ayuda Mortuoria.

En el caso de ocurrir el fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de un trabajador(a) afecto al presente contrato, la empresa le otorgará una ayuda única y total de \$455.909.- líquidos. Además, la empresa otorgará al trabajador una ayuda única y total de \$306.497.- líquidos por cada suegro (a) o hermano (a) que fallezca.

Los permisos que se otorgan en este artículo son los permisos establecidos en el artículo 66 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 17º: Asignación de Locomoción.

El beneficio señalado precedentemente, ascenderá a un valor mínimo equivalentes 4 pasajes ordinarios de la locomoción colectiva (sistema RED), informado por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.

ARTÍCULO 18º: Gratificación Anual Garantizada.

La empresa pagará, existan o no utilidades, una gratificación anual garantizada cuyo monto mensual, respecto de cada trabajador, será equivalente a 1/12 de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, conforme a su monto vigente en cada mes.

En cada oportunidad en que se incremente el valor del Ingreso Mínimo Mensual, la empresa reliquidará los montos pagados por concepto de gratificación anual garantizada en los meses precedentes del año, pagando a los trabajadores la diferencia que exista, de forma tal de actualizar su valor al monto del Ingreso Mínimo Mensual que corresponde aplicar para efectos de calcular el pago de la gratificación legal.

El pago de esta gratificación garantizada exime a la empresa de la obligación de pagar la gratificación legal, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere la empresa en su giro.

Este artículo 18 no rige ni se aplicará a los trabajadores que tienen pactado en su contrato individual de trabajo el pago de gratificación en porcentajes de su sueldo base.

ARTÍCULO 19º: Subsidio Habitacional.

La empresa pagará el equivalente a 45 Unidades de Fomento a cada trabajador(a) que acredite tener la compra de una vivienda. Este beneficio solo es aplicable para los trabajadores(as) interesados en obtener su primera vivienda, y que posean una antigüedad laboral en EDELPA de a lo menos un año al momento de solicitar este beneficio.

Este beneficio será descontado por parte de Edelpa en el caso que la permanencia del trabajador en la empresa no sea superior a un año de antigüedad después de haber sido otorgado. El empleador se encuentra facultado para realizar el descuento correspondiente en las remuneraciones mensuales del trabajador o de su finiquito de trabajo. Esta situación no será aplicable en el caso de término de relación laboral señalada en el Artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo y/o en caso de muerte del trabajador.

El pago de este subsidio se regirá por las normas que están contenidas en el Anexo N° 3 que se entiende forma parte integrante del presente contrato, no obstante, en todos los casos los trabajadores(as) interesados en hacer uso de este beneficio deberán firmar el correspondiente pagaré por la suma de 45 UF a nombre de Envases del Pacífico S.A.

ARTÍCULO 20º: Asignación por Trabajo en Turnos de Noche y Turno Nocturno de día Lunes Festivo.

Los trabajadores que laboren en un sistema de trabajo por turno percibirán una asignación por trabajo en turnos de noche, ascendente al 38% del valor de las horas efectivamente trabajadas en turno de noche en el mes respectivo.

Aquellos trabajadores que les corresponda iniciar su turno nocturno a las 00:00 horas de un martes siendo el lunes festivo, no laborarán dicho turno, por ende, este día se considerará trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

ARTÍCULO 21º: Indemnización por Años de Servicio.

La empresa pagará la indemnización por años de servicio en conformidad a la ley.

Sin embargo, en caso de que el contrato de trabajo termine por las causales contempladas en los Nos 2) y 3) del artículo 159 del Código del Trabajo, se pagará al trabajador una indemnización convencional única equivalente a 30 días de lo devengado por concepto de sueldo base, gratificación, locomoción, colación, bono cambio de vestuario y bono nocturno del promedio de los 3 últimos meses de vigencia del contrato, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente al empleador. Este beneficio se pagará a aquellos trabajadores cuyo contrato haya estado vigente un año o más.

En todo caso, esta indemnización tendrá un límite máximo de 330 días de sueldo base y será pagada solo a tres trabajadores en cada año por renuncia voluntaria sin expresión de causa; a dos trabajadores en cada año que presenten su renuncia para acogerse a jubilación y en todos los casos del deceso de trabajadores afectos al presente contrato colectivo.

En caso del fallecimiento de un trabajador, la indemnización se pagará sobre una base del 200% del sueldo bruto convenido.

La indemnización pactada en esta cláusula será incompatible con cualquiera otra indemnización que deba percibir el respectivo trabajador, debiendo pagarse a éste la indemnización por la que opte.

ARTÍCULO 22º: Seguro de Invalidez.

La empresa aportará un monto de \$3.561.- por cada trabajador al sindicato para financiar un seguro de invalidez que cubrirá los accidentes que pudieran afectar a los trabajadores.

ARTÍCULO 23º: Licencias Médicas.

La empresa pagará al trabajador las remuneraciones de los tres primeros días de licencia médica cuando ellos no sean pagados por la institución de salud correspondiente, siempre que

la licencia respectiva haya sido recibida en la empresa dentro de las 48 horas siguientes a la fecha de su emisión.

Al trabajador con licencia médica, la empresa le pagará el total de sus remuneraciones líquidas, como si se encontrare en actividad, otorgando mandato el trabajador, a través de convenio, a la Institución correspondiente para que ésta emita los documentos a nombre de Envases del Pacífico S.A. de los subsidios a que tenga derecho el trabajador. Este beneficio solo regirá para aquellos trabajadores que estén afiliados a alguna Isapre, con convenio colectivo vigente con la empresa o si la licencia se tramita en la Caja de Compensación que corresponda. El Sindicato de Trabajadores de Envases del Pacífico podrá objetar este subsidio en caso de que lo estime conveniente.

La empresa entregará copia del pago del subsidio al trabajador afectado.

ARTICULO 24º: Seguro Complementario de Salud.

Las partes convienen en contratar un seguro complementario de salud, con una compañía de seguros destinada a ayudar a financiar aquella parte de las prestaciones de salud no cubiertas por las instituciones de salud respectiva.

Este seguro complementario deberá poner especial énfasis en aquellas situaciones que pueda verse enfrentado el trabajador y que revistan el carácter de catastróficas.

Este beneficio se aplicará a todo trabajador que voluntariamente se incorpore a la póliza y que mantenga contrato indefinido con la empresa

La empresa aportará para el financiamiento de la prima los siguientes valores:

Trabajador sin hijo o carga	Aporte Empresa	UF	0,26
Trabajador con un hijo o cargas	Aporte Empresa	UF	0,45
Trabajador con dos hijos o cargas	Aporte Empresa	UF	0,56
Trabajador con tres o más hijos o cargas	Aporte Empresa	UF	0,74

Las partes de común acuerdo establecen que las pólizas deben ser emitidas a nombre de Envases del Pacífico S.A. y en el caso de que no contemplen IVA el aporte realizado por la empresa es el señalado en la tabla anterior.

ARTÍCULO 25º: Aporte Canasta Familiar.

El día 30 de noviembre de cada año, la empresa entregará al Directorio del sindicato una suma total equivalente a UF 2 por cada socio de la organización sindical, según el valor que tenga la Unidad de Fomento al momento del pago.

Este beneficio se otorga con el fin exclusivo de financiar la entrega de un paquete de mercaderías, a los trabajadores que tienen la calidad de parte del presente contrato, con motivo de las fiestas de fin año.

ARTÍCULO 26º: Capacitación.

La empresa permitirá al sindicato contratar cursos de capacitación para sus socios por un monto anual de hasta el 30 % de la franquicia tributaria Sence, una vez rebajada la comisión del OTIC.

La contratación de cursos por parte del sindicato podrá hacerse, en cada período anual, en la fecha y oportunidad en que el Directorio de la organización lo determine.

ARTICULO 27º: Paseo Anual.

La empresa otorgará un permiso a los trabajadores que laboran en el primer, segundo y tercer turno para realizar un paseo anual de confraternidad. El tiempo que abarque el permiso será de cargo de la empresa. Este paseo se hará efectivo un sábado del segundo semestre de cada año, fijado de común acuerdo entre la empresa y el directorio sindical.

La empresa aportará al sindicato a más tardar el 30 de octubre de cada año, la suma de \$9.972.985.- más IVA, para financiar este evento, considerando los gastos necesarios de la locomoción hasta una distancia no superior a 200 kilómetros de la ciudad de Santiago.

Corresponderá al directorio del sindicato entregar a la empresa, dentro de los 45 días siguientes de efectuado el paseo anual, una rendición de cuentas detallada de los gastos incurridos con motivo de dicho evento, de no cumplir con la fecha para presentar la documentación exigida, Envases del Pacífico deberá solicitar la devolución total del dinero al Sindicato o por las diferencias que no sean justificadas.

ARTÍCULO 28º: Fiesta de Navidad.

Con ocasión de la festividad de Navidad, los trabajadores organizarán una fiesta para sus hijos, de hasta 13 años y se les entregará los regalos que corresponda.

Para estos efectos, se formará una comisión integrada por tres representantes de la empresa y tres del sindicato para coordinar y organizar la fiesta en cuestión y decidir los aspectos relativos a la misma.

La empresa aportará al sindicato, a más tardar el 30 de noviembre de cada año, la suma de 1,7 UF más IVA, por cada niño participante. Este monto se repartirá en un 60% para regalos y 40% para la fiesta.

Corresponderá al directorio del sindicato entregar a la empresa, dentro de los 45 días siguientes de efectuada la fiesta de navidad, una rendición de cuentas detallada de los gastos incurridos con motivo de dicho evento, de no cumplir con la fecha para presentar la documentación exigida, Envases del Pacífico deberá solicitar la devolución total del dinero al Sindicato o por las diferencias que no sean justificadas.

ARTÍCULO 29º: Aporte Club Deportivo.

La empresa contribuirá al financiamiento del club deportivo, aportando mensualmente la suma de \$3.028.- por cada socio del club.

ARTÍCULO 30º: Permisos Sindicales.

La empresa pagará todas las horas de permiso sindical a que tengan derecho los directores sindicales, las que se considerarán trabajadas para todos los efectos legales y contractuales.

ARTÍCULO 31º: Préstamo.

En cada año de vigencia del presente contrato colectivo de trabajo, la empresa otorgará un préstamo expresado en Unidades de Fomento y sin intereses, a un máximo de 13 trabajadores, cuyo monto se determinará según la antigüedad del trabajador y conforme a la siguiente escala:

- a) De 05 años a 08 años de antigüedad del trabajador: 3 sueldos base.
- b) De 08 años a 11 años de antigüedad del trabajador: 6 sueldos base
- c) De 11 y más años de antigüedad del trabajador: 9 sueldos base.

La nómina de los trabajadores beneficiarios de estos préstamos será presentada por el directorio de la organización sindical a la Gerencia General de la empresa, la que resolverá sin ulterior recurso en un plazo máximo de diez días hábiles.

Los trabajadores beneficiarios deberán utilizar estos préstamos para solucionar problemas de salud y vivienda que les afecten.

Los trabajadores beneficiarios facultan desde ya a la empresa para que, una vez terminado el contrato de trabajo, les descuento el monto del préstamo de los haberes de sus finiquitos.

ARTÍCULO 32: Extensión de Beneficios.

1) Extensión y aplicación de beneficios a trabajadores sindicalizados.

La empresa extenderá y aplicará los beneficios pactados en las normas permanentes del presente contrato colectivo de trabajo a los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad al día 1º de abril de 2025 y una vez que cumplan 6 meses de permanencia ininterrumpida en la empresa, con la sola excepción de los beneficios pactados en la cláusula transitoria de este instrumento.

2) Extensión y aplicación de beneficios a trabajadores no sindicalizados.

Las partes acuerdan que la empresa podrá extender las estipulaciones pactadas en las normas permanentes del presente contrato colectivo de trabajo a los trabajadores de la empresa que no son sindicalizados, con la sola excepción de los beneficios pactados en la cláusula transitoria de este instrumento.

Los trabajadores no sindicalizados a quienes la empresa les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el presente contrato colectivo deberán aportar al Sindicato de Trabajadores de Empresa Envases del Pacífico S.A. la suma equivalente a un 110% de la cuota sindical ordinaria de la referida organización sindical, a contar de la fecha en que éste se les aplique, durante toda la vigencia del contrato colectivo de trabajo y los pactos modificatorios del mismo.

El monto del aporte deberá ser descontado por la empresa y entregado al sindicato del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias.

ARTÍCULO 33º: Asignación de Antigüedad.

La empresa pagará al trabajador que cumpla 10 años de servicio una asignación de 15 U.F.; al trabajador que cumpla 15 años de servicio una asignación de 35 U.F.; y a partir de los 15 años por cada 5 años adicionales el trabajador percibirá 5 UF adicionales a la asignación anterior.

Esta asignación se pagará en el mes en que el respectivo trabajador cumpla los años de prestación de servicios descritos en el párrafo anterior.

Se pagará igualmente este beneficio a todos aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo termine por decisión del empleador, faltando 6 meses o menos para cumplir la antigüedad que le da derecho a este premio, siempre que la causal invocada sea necesidades de la empresa.

ARTICULO 34º: Evaluación Anual de Desempeño.

La evaluación de desempeño anual se aplicará a todos los trabajadores durante el mes de enero de cada año, con cierre en el mes de febrero. Esta evaluación considerará los siguientes tres indicadores o variables de gestión para los trabajadores de las áreas de producción y de apoyo: a) Competencias (%); b) Rendimiento Productivo (%); y c) Conocimiento Operacional (%). Respecto de las áreas administrativas, los indicadores o variables de gestión serán los siguientes: a) Competencias (%); y b) Resultado Organizacional (%).

Cada indicador o variable de gestión se calificará en una escala del 1 al 5, teniendo cada una de ellas los siguientes porcentajes:

- 1: 25%.
- 2: 50%.
- 3: 75%.
- 4: 100%.
- 5: 125%.

El resultado se obtendrá mediante el promedio ponderado de los indicadores o variables de gestión evaluados. Según dicho promedio, se pagará un bono anual equivalente a un porcentaje del sueldo base mensual, conforme a la siguiente tabla:

- Entre 85,0% y 89,9%: 7%.
- Entre 90,0% y 94,9%: 8%.
- Entre 95,0% y 100%: 9%.
- Superior a 100%: 10%.

La empresa y el sindicato podrán revisar y ajustar esta tabla de tramos, porcentajes e indicadores de evaluación, de manera conjunta en cada renovación de contrato colectivo o cuando existan cambios significativos en el contexto económico o productivo.

Este bono se liquidará y pagará en la liquidación de remuneraciones del mes marzo de cada año.

ARTICULO 35º: Desarrollo de Carrera Personal Área de Producción.

El presente beneficio tiene por objetivo implementar un plan de acción concreto orientado al desarrollo profesional de aquellos trabajadores de la empresa que hoy se encuentran topados en materia de renta y que, además, sus posibilidades de crecimiento se van reduciendo dado la estructura organizacional o razones de diversa naturaleza

La participación en el presente programa de desarrollo es de carácter absolutamente voluntario para los trabajadores que cumplan con sus requisitos o características que el programa defina.

Es importante destacar que este plan de desarrollo contempla los siguientes componentes,

- a.- El desarrollo laboral y profesional del trabajador, y
- b.- Otorgar la posibilidad de mejorar sus ingresos económicos.

El detalle de este beneficio es explicitado en el Anexo N°4 que se entiende forma parte integrante el presente contrato colectivo.

Adicionalmente, este plan se encuentra articulado con la Escala de Rentas de Envases del Pacífico S.A., la cual establece los niveles de remuneración base y los criterios para movilidad dentro del sistema. Esta escala permitirá que los trabajadores que participen y destaque en el programa puedan ser considerados para ajustes salariales o incentivos complementarios, aun cuando su situación contractual actual los mantenga topados en renta. Cualquier ajuste derivado del programa deberá enmarcarse dentro de los rangos definidos por dicha escala.

Nivel	Rango A			Rango B		Rango C	
	A-	A+	B-	Promedio	B+	C-	C+
6	1.975.364	2.010.920	2.010.921	2.029.019	2.047.118	2.047.119	2.083.966
7	1.067.620	1.086.837	1.086.838	1.096.619	1.106.400	1.106.401	1.126.317
8	803.522	817.986	817.987	825.348	832.710	832.711	847.700
9	638.063	649.548	649.549	655.394	661.241	661.242	673.144
10	552.033	561.970	561.971	567.029	572.086	572.087	582.385
11	510.636	532.823	532.824	537.620	542.415	542.416	552.180

ARTICULO 36º: Asignación de Puntualidad y de Cambio de Vestuario y Aseo Personal.

Con el objeto de compensar a cada trabajador el tiempo que utiliza para el cambio de vestuario y aseo personal, la empresa pagará una asignación diaria por cada día efectivamente trabajado, cuyo monto será equivalente a 15 minutos del sueldo base mensual del respectivo trabajador, que se pagará como hora extraordinaria, siempre que se cumpla íntegramente la jornada diaria ordinaria, convenida en los respectivos contratos individuales de trabajo.

ARTICULO 37º: Jornada de Trabajo Áreas de Producción y Áreas de Apoyo a la Producción.

Las partes acuerdan que los trabajadores de las áreas de producción y áreas de apoyo a la producción, ejecutarán sus labores en un sistema de trabajo por turnos rotativos y de proceso continuo, con un promedio semanal de 42,5 horas, distribuidas en un ciclo de tres semanas, de acuerdo a los siguientes horarios:

- Turno de Mañana: Lunes a sábado de 07:00 a 14:30 horas.
- Turno de Tarde: Lunes a viernes de 14:30 a 22:00 horas.
- Turno de Noche: Lunes a viernes de 22:00 a 07:00 horas.

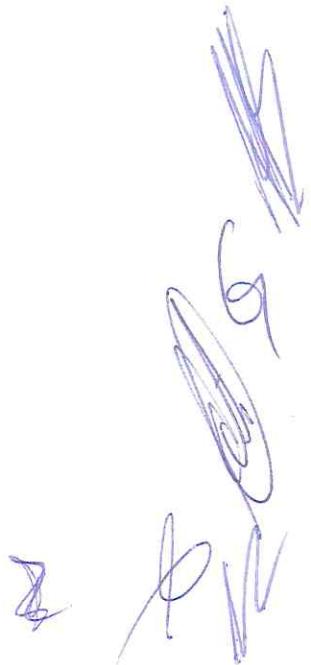
ARTICULO 38º: Ejemplares.

El presente contrato colectivo de trabajo se extiende en cinco ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando dos en poder de cada parte y el restante será enviado a la Inspección del Trabajo que corresponda.

ARTÍCULO TRANSITORIO: Beneficios Otorgados por la Firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

La empresa, con motivo de la firma del presente contrato colectivo de trabajo, hará entrega al Sindicato de Trabajadores de Empresa Envases del Pacífico S.A., por una sola vez, de un aporte de \$329.000.000 (trescientos veinte y nueve millones de pesos), para el cumplimiento de sus fines u objetivos sindicales.

Este aporte se entregará, a más tardar, el día 22 de abril del año 2025, mediante cheque extendido a nombre de la organización sindical.



Comisión Negociadora de Envases del Pacífico S.A.

~~Francisco Gimeno Jiménez~~
Gerente General

~~Ricardo Díaz Contreras~~
Gerente de Administración y
Finanzas

~~Claudio González Vargas~~
Gerente de Operaciones

~~Cristián Pinto Muñoz~~
Gerente de Personas &
SSOMA

~~Ignacio Lara Soto~~
Gerente Comercial

Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores de Empresa Envases del Pacífico S.A.

~~Rodrigo Roa Véliz~~

~~Marco Guerra Aguilera~~

~~Julio Cumínao Espinoza~~

~~Iván Ciudad Ramírez~~

~~Nelson Montecinos Badiña~~

ANEXO N°1

TRABAJADORES AFECTOS AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Nº	RUT	NOMBRE
1	13560477-1	Sandoval Hernandez, Freddy Antonio
2	18499153-5	Labarca Urrutia, Jacqueline Andrea
3	17293371-8	Huerta Guzman, Nicole Alejandra
4	17563631-5	Gonzalez Muñoz, Patricio Antonio
5	18881101-9	Veliz Palma, Carla Andrea
6	13446160-8	Inostroza Aliaga, Leonel Francisco
7	13339732-9	Esquivel Nuñez, Danilo Enrique
8	26799943-0	Cruz Curo, German Luis
9	9677917-8	Contreras Moya, Jose
10	13927043-6	Mendez Parra, Pedro Bernardo
11	14383415-8	Flores Loyola, Sandro
12	15649430-5	Urria Guajardo, Carlos Augusto
13	16915081-8	Carvajal Mezzano, Ricardo Rivelino
14	12314296-9	Canales Valenzuela, Boris Alberto
15	12646063-5	Troncoso Morales, Claudia Andrea
16	16082257-0	Rojas Nuñez, Cristian Andres
17	18547293-0	Meza Torrejon, Daniel Eduardo
18	9067869-8	Aguilar Martinez, Fabian
19	15737083-9	Pinchulef Caifucura, Rodrigo Alexis
20	9455715-1	Peñailillo Pizarro, Alfredo Antonio
21	20467740-9	Aravena Leon, Benjamin Antonio
22	13923046-9	Rodriguez Arancibia, Cristian Marcelo
23	14343144-4	Urbina Gomez, Cristian Ramon
24	16670489-8	Alegria Chavez, Daniel Alejandro
25	10396168-8	Zapata Marchant, Jaime Alfredo
26	14539195-4	Cartes Avila, Jose Antonio
27	15823038-0	Farias Carrasco, Jose Antonio
28	9158271-6	Ñancucheo Huaiquilaf, Juan Jose
29	9126761-6	Silva Rojas, Leonardo Gabriel
30	9062341-9	Garcia Carrillo, Manuel Ariel
31	9927141-8	Figueroa Leiva, Mario Antonio
32	19793661-4	Barboza Gutierrez, Matias Ignacio
33	14259497-8	Muñoz Vergara, Mauricio Rodrigo
34	11482602-2	Fuentes Astudillo, Sergio Miguel
35	14183342-1	Guzman Gonzalez, Aldo Andres

Nº	RUT	NOMBRE
166	20638024-1	Pavez Molina, Felipe Ignacio
167	17832082-3	Rojas Valenzuela, Felipe Isaac
168	19237388-3	Rumatz Cea, Felipe Matias
169	25919121-1	Meance ., Ghierson
170	12115672-5	Saez Martinez, Hector Fabian
171	21963774-8	Gonzales Chapiama, Janio Alfredo
172	21769528-7	Lara Ramirez, Louggee
173	26559334-8	Tapia Garro, Miguel Angel
174	18836302-4	Gonzalez Vargas, Oscar Fernando
175	12634183-0	Benavides Colilan, Pablo Marcelo
176	16746614-1	Bruna Canale, Sebastian Alejandro
177	18079245-7	Veloso Cerda, Sebastian Ignacio
178	9260656-2	Moya Diaz, Andres Eugenio
179	19092747-4	Contreras Riquelme, Ariel Alexander
180	10956874-0	Riquelme Opazo, Augusto
181	17630271-2	Parraguez Oyanedel, Camilo Sebastian
182	18081376-4	Sanchez Puebla, Christian Alejandro
183	13105021-6	Muñoz Fernandez, Cristian Eduardo
184	12580420-9	Urbina Zambrano, Cristian Francisco
185	18920995-9	Aguirre Mendez, Cristian Gabriel
186	16622257-5	Mallea Yáñez, Daniel Alejandro
187	13604172-K	Escobar Montero, Eduard Alejandro
188	9880008-5	Monsalve Lucumilla, Eduardo Antonio
189	12145282-0	Nahuel Quinchavil, Egidio Christian
190	16326697-0	Villalobos Palma, Fabian Arnaldo
191	12580872-7	Chacana Jerez, Fabian Jesus
192	18838909-0	Donoso Espinosa, Fernando Michael
193	17303999-9	Briones Diaz, Hector Daniel Alexis
194	7339350-7	Tello Hernandez, Heriberto
195	7503709-0	Norambuena Nunez, Humberto
196	17913481-0	Lagos Cruces, Jorge
197	12639034-3	Ayala Marambio, Juan
198	14321781-7	Romero Vargas, Juan Manuel
199	17122134-K	Ramirez Mejias, Luis Alejandro
200	25659023-9	Quiñones Quiñones, Luis Carlos

36	25596285-K	Arias Quinayas, Andres
37	18328338-3	Matamala Gutierrez, Angelica Maria
38	12614683-3	Parra Duran, Amaldo Guillermo
39	15356703-4	Mejias Duarte, Daniela Del Pilar
40	13327740-4	Paez Urbina, Freddy Andres
41	11487609-7	Risco Sazo, Iris Paola
42	25262856-8	Rodriguez Lanza, Jorge Meruan
43	26560139-1	Quilarque Lopez, Juan Carlos
44	11769001-6	Faundez Mendoza, Juan Carlos Ramon
45	9258550-6	Quijada Castro, Luis Oscar
46	26909236-K	Rodriguez Peña, Maryety
47	22606572-5	Pismante Godoy, Raul Eduardo
48	15741920-K	Murillo Oguin, Rodrigo Heman
49	20468541-K	Gutierrez Toledo, Yuraima Bettyna
50	19241983-2	Pereira Araya, Diego Alejandro
51	15700692-4	Yañez Espinoza, Patrick
52	20405046-5	Vallejos Puga, Bastian Ignacio
53	20752779-3	Caceres Mora, Maite Catalina
54	19847501-7	Carrasco Contreras, Paula Andrea
55	9099762-9	Reyes Andrades, Pedro Antonio
56	14621941-1	Rivera Alfaro, Alejandro Ramon
57	25468993-9	Orelus , Anesse
58	26279749-K	Noel, Bereau
59	7372737-5	Pinto Vera, Carlos Anibal
60	13894827-7	Saa Quiroz, Cristian Gonzalo
61	17003298-5	Padilla Alvarez, Cristian Osvaldo
62	19602212-0	Rodriguez Gonzalez, Cristobal
63	18059646-1	Guzman Becerra, Christopher Alejandro
64	20815043-K	Sepulveda Sanchez, Christopher Ismael
65	26728625-6	Noel, Daniel
66	20063679-1	Venegas Ovalle, Diego Alejandro
67	19748729-1	Rivera Parra, Diego Eduardo
68	15900143-1	Cordero Melillan, Eduardo Alejandro
69	19061095-0	Pacheco Bruna, Gabriel
70	14619986-0	Herrera Lucero, Gabriel Elias
71	17491041-3	Santibañez Bravo, Gonzalo Hemán
72	11437050-9	Espinosa Rives, Ivan Antonio
73	17762410-1	Espina Lopez, Jonathan Andres

201	9187204-8	Olivos Caceres, Manuel
202	20219070-7	Sierra Moran, Manuel Eduardo
203	9415237-2	Vergara Tapia, Marco
204	15443278-7	Veas Gutierrez, Marco Antonio
205	11286763-5	Duarte Campos, Nivaldo Del Transito
206	11856613-0	Vega Cabello, Oscar Isaias
207	16913946-6	Aguilera Mardones, Rodolfo Rene
208	10157037-1	Gajardo Carvajal, Ruben Ariel
209	11249061-2	Concha Contreras, Ruben Dario
210	9824079-9	Palma Ahumada, Sergio Antonio
211	11526230-0	Briones Cruz, Wilson Esteban
212	13835167-K	Guerrero Santander, Alejandro Andres
213	20973871-6	Sepulveda Poblete, Eduardo Francisco
214	20053151-5	Cid Yañez, Jean Pierre
215	20752943-5	Godoy Paredes, Jennifer Scarieht
216	20975006-6	Lucero Navarro, Jorge Eduardo
217	11640887-2	Tobar Orellana, Alvaro Benito
218	11589960-0	Jaramillo Martinez, Ariel
219	13666918-4	Caro Saldias, Carlos Antonio
220	10561579-5	Castro Aguilera, Celso Antonio
221	11404016-9	Carrasco Rojas, Claudio Alberto
222	17050085-7	Osorio Romo, Daniel Alberto
223	13546981-5	Acuña Miranda, Esteban Fabian
224	9750176-9	Poblete Lopez, Hugo Rene
225	8951228-K	Godoy Valle, Jorge Eduardo
226	10425320-2	Lopez Gomez, Jose Ernesto
227	17679229-9	Valenzuela Riquelme, Jose Ignacio
228	13758788-2	Mena Guajardo, Jose Miguel
229	14137750-7	Aguilera Zuñiga, Jose Rolando
230	7898967-K	Valencia Martinez, Luis Eugenio
231	11192185-7	Inostroza Maturana, Marcelo R.
232	19831530-3	Pineda Peña, Matias Mauricio Nicholas
233	13911362-4	Hidalgo Reyes, Maykel Aubert
234	22166343-8	Gomez Arraño, Nicolas Andres
235	9805300-K	Bustos Mateluna, Raul Angel
236	17527416-2	Morales Contreras, Rodrigo Alejandro
237	15346994-6	Perez Astorga, Rodrigo Alejandro
238	10168838-0	Lastre Alfaro, Rodrigo Arnaldo

74	7294101-2	Adasme Lara, Jose	239	9673863-3	San martin Soto, Rolando
75	12633126-6	Mellado Arteaga, Jose Andres	240	26194176-7	Pierre ., Sadrac
76	7857722-3	Velasquez Moya, Jose Antonio	241	9195531-8	Baez Aburto, Sergio Arturo
77	17272257-1	Quiñones Covarrubias, Jose Eduardo	242	15427430-8	Hernandez Huenchuan, Victor Manuel
78	26984185-0	Gonzalez Villalobos, Josting Enrique	243	16075455-9	Diaz Hidalgo, Yonathan Alexis
79	12139175-9	Martinez Galaz, Juan	244	19377069-K	Espinosa Prieto, Camilo Andres
80	7842194-0	Donoso Valdes, Juan Carlos	245	14302297-8	Quiroz Araya, Carlos Antonio
81	18961559-0	Catalan Aguirre, Juan Manuel Agustin	246	17661483-8	Lopez Aguirre, Cristian Antonio
82	11275897-6	Huerta Cespedes, Leonardo Enrique	247	9392715-K	Jara Campos, Ivan Hugo
83	26662945-1	Georges, Livenson	248	18839053-6	Gonzalez Ramirez, Michel Alejandro
84	15389097-8	Carrasco Lara, Luis Antonio	249	8190454-5	Poblete Vasquez, Pedro Fernando
85	15942977-6	Cerda Orellana, Luis Miguel	250	8220047-9	Fuentes Zuniga, Comelio
86	13906993-5	Silva Carrera, Luis Rumualdo	251	12264137-6	Ulloa Otarola, Cristian Enrique
87	11114980-1	Aguayo Ramirez, Mario Enrique	252	19063270-9	Constenla Luna, Diego Ignacio
88	9840829-0	Reyes Cabrera, Mauricio Ivan	253	13192302-3	Ramos Cortez, Diego Lazaro
89	10484782-K	Muñoz Salinas, Patricio Antonio	254	12314641-7	Contreras Gonzalez, Emilio
90	26741600-1	Toussaint ., Peterson	255	16398687-6	Ruiz Hernandez, Gonzalo Eduardo
91	11353840-6	Saldivia Chaura, Rafael	256	17961439-1	Salgado Corrales, Ignacio Aaron
92	12246334-6	Baeza Morales, Rafael Eduardo	257	10575027-7	Lopez Arancibia, Juan
93	15403169-3	Vache Ortiz, René Orlando	258	8543435-7	Sanchez Figueroa, Juan Esteban
94	27799264-7	Arias Quinayas, Sebastian	259	10088817-3	Arriaza Gutierrez, Juan Florentino
95	16022848-2	Marquez Bastias, Sergio Andres	260	15415613-5	Gonzalez Concha, Luis Esteban
96	25857144-4	Jean Baptiste, Wilfrid	261	9483475-9	Morel Nuñez, Marco Antonio
97	27148244-2	Ramirez Wilches, William	262	10613468-5	Jara Hernandez, Mauricio
98	13041586-5	Ibañez Puentes, Alvaro Danilo	263	9087045-9	Jara Galleguillos, Olaf Herman
99	13559657-4	Quijada Valdenegro, Juan Antonio	264	12314259-4	Trujillo Norambuena, Rafael Andres
100	15358530-K	Legue Salgado, Sergio Ernesto	265	8865564-8	Olavarria Silva, Ricardo
101	9487083-6	Ciudad Ramirez, Ivan Osvaldo	266	8302766-5	Bravo Guzman, Victor David
102	11263550-5	Cuminao Espinoza, Julio Enrique	267	7502551-3	Ramirez Duarte, Juan
103	12469694-1	Guerra Aguilera, Marco Antonio	268	26463814-3	Villanueva Marin, Rafael Willan
104	9482939-9	Montecinos Badilla, Nelson	269	11341036-1	Medina Torres, Carlos Mauricio
105	12238632-5	Roa Veliz, Rodrigo Andres	270	9277128-8	Bastias Pino, Dagoberto Servando
106	19985556-5	Galaz Fernandez, Constanza Nicole	271	19823798-1	Riquelme Riquelme, Daniel Armando
107	17839219-0	Melendez Toro, Pedro Antonio	272	15535514-K	Velasquez Galafe, Fernando Antonio
108	20425052-9	Rios Vergara, Agustin Alexis	273	13286366-0	Maldonado Hernandez, Giovanni Francisco
109	11812176-7	Cortes Pasten, Alejandro Enrique	274	13691146-5	Guerra Curinao, Jaime Andres
110	19118920-5	Vasquez Alvarez, Alvaro Patricio	275	9979373-2	Jerez Fernández, Gonzalo Exequiel
111	20120535-2	Contreras Espinoza, Bastian Ignacio	276	15385975-2	Mery Saavedra, Manuel Alejandro

112	19423225-K	Sossa Rodriguez, Bryan Alexis
113	16667583-9	Rivera Salas, Carlos Alberto
114	12872347-1	Gutierrez Gutierrez, Claudio Rene
115	13930279-6	Alvarado Quijano, Elias Abraham
116	15876569-1	Romero Peña, Eliezer Adolfo
117	26748128-8	Peña, Gerardo Gregorio
118	9937267-2	Montenegro Perez, Hector
119	9525553-1	Morales Otárola, Héctor Alejandro
120	26216271-0	Villanueva Carrion, Henrich Alexander
121	8956763-7	Parra Ossandon, Jorge Fernando
122	8824440-0	Mardones Muñoz, Jorge Luis
123	8808968-5	Castillo Olave, Jorge Luis
124	10515748-7	Ureta Herrera, Jose Miguel
125	11811793-K	Cortes Rojas, Julio Andres
126	18001259-1	Palomino Palomera, Kevin Richar
127	9868259-7	Salas Barros, Luis Alejandro
128	12360747-3	Riquelme Riquelme, Luis Gonzalo
129	13040739-0	Osses Aguilar, Luis Marcelo
130	17804064-2	Martinez Maldonado, Matias Alfonso
131	10578474-0	San martin Urra, Mauricio Esteban
132	10741754-0	Rodriguez Antil, Pedro Sebastian
133	9482686-1	Neira Silva, Ricardo Alfredo
134	12356967-9	Diaz Carrasco, Rodrigo
135	10938615-4	Roblero Lagos, Samuel Bernardino
136	12726987-4	Nuñez Diaz, Saul
137	10764994-8	Manriquez Henriquez, Sergio
138	9706984-0	Goytienda Lopez, Aldo Patricio
139	9308009-2	Tarzjan Olivera, Carlos
140	12466427-6	Arancibia Friz, Carlos Mauricio
141	11606879-6	Inostroza Aguirre, Claudio
142	18829399-9	Canio Ñancucheo, Cristian Fernando
143	18122125-9	Ibarra Olivero, Daniel Alejandro
144	16748069-1	Iturriaga Palavecino, David Nicolas
145	14232297-8	Rodriguez Avendaño, David Reinaldo
146	11271563-0	Martinez Armijo, Franklin Antonio
147	16520773-4	Lucero Contreras, Gabriel Jesus
148	10767499-3	Rivera Avila, Heman Exequiel
149	11630315-9	Aguilera Cristi, Ivan Rodrigo
150	8587949-9	Navarro Zavala, Julio

277	17397674-7	Contreras Fuentes, Robinson Leonardo
278	10444505-5	Sepulveda Gamboa, Santiago Rodrigo
279	20160284-K	Muñoz Arevalo, Constanza Daniela
280	17905202-4	Lincopi Hidalgo, Estrella Alejandra
281	9293382-2	Espinosa Zamorano, Luis Arturo
282	25318388-8	Diaz Rodriguez, Mayra Lisethe
283	19238774-4	Ñancupil Fouere, Rocio Andrea
284	20033573-2	Toro Montero, Yubitza Del Carmen
285	17280344-K	Poblete Herrera, Macarena Cecilia
286	17272244-K	Valenzuela Venandy, Mario Andres
287	17248681-9	Villalobos Muñoz, Nicolas Sebastian
288	17740893-K	Martinez Frey, Felipe Andres
289	17425863-5	Aros Mesa, Vicente Anibal
290	12671993-0	Urzua Hidalgo, Claudia Victoria
291	8822470-1	Silva Altamirano, Jeannete Emperatriz
292	14362887-6	Ceron Astudillo, Clara Beatriz
293	11883708-8	Vita Barrera, Gerardo Alejandro
294	9662542-1	Briones Cruz, Juan Carlos
295	9194466-9	Chavez Robles, Juan Joaquin
296	10514088-6	Donoso Donoso, Luis Antonio
297	8754911-9	Paredes Fierro, Luis Paublino
298	20968578-7	Betancurt Ramirez, Walter Alfonso
299	15887011-8	Escobar Guaringa, Alan Timoti
300	21008498-3	Plaza Canales, Claudia Denisse
301	13480319-3	Jara Reyes, Claudia Marilyn
302	26114264-3	Jeantine, Anel
303	27678826-4	Cuba Montoya, Antony Li
304	11244386-K	Alegria Tapia, Jose Carmelo
305	9528475-2	Valencia Diaz, Jose Miguel
306	14321604-7	Labbe Comejo, Jose Miguel
307	8919175-0	Saez Rubilar, Juan
308	9215425-4	Bustamante Barrera, Juan Andres
309	12176529-2	Sepulveda Rodriguez, Leonardo Antonio
310	27618952-2	Chinchilla Lopez, Maikel Randy
311	11563117-9	Lobos Toledo, Manuel Alejandro
312	22569216-5	Yovera Martinez, Manuel Alejandro
313	9832522-0	Trenquin Duran, Marco Antonio
314	8545910-4	Flores Vera, Mario Enrique
315	17245148-9	Rios Galvez, Matias

151	15964495-2	Lopez Montecinos, Luis Alberto	316	11338395-K	Berrios Carvajal, Mauricio
152	7313964-3	Osorio Donoso, Manuel	317	13786479-7	Yañez Rosales, Olaya Andrea
153	12079660-7	Muñoz Pavez, Marcelo	318	14005411-9	Aravena Sandoval, Victor Manuel
154	17876525-6	Contreras Bahamondes, Marco Antonio	319	19565309-7	Toro Villaman, Christopher Bryan
155	13684298-6	Sandoval Riveros, Mario Andres	320	19096819-7	Villalonga Vicuña, Camila Andrea
156	8847088-5	Chartier Rodriguez, Mario Modesto	321	17525049-2	Herrera Henriquez, Emilia Alejandra
157	15432281-7	Palma Lucero, Mauricio Alejandro	322	16412095-3	Gutierrez Gutierrez, Jonathan Alejandro
158	11638642-9	Toloza Gonzales, Nelson Andres	323	11361834-5	Ponce Hidalgo, Jose Luis
159	16796241-6	Burgos Perez, Raul Ignacio	324	25070576-K	Destine, Moise
160	12402204-5	Tapia Olivares, Ruben	325	19006493-K	Martel Mosquera, Nicolas Ignacio
161	11879220-3	Flores Uribe, Sandro Antonio	326	13052811-2	Cañete Ruiz, Ricardo Eduardo
162	21226255-2	Ayala Morales, Thomas Jesus	327	8749690-2	Foucher Della valle, Claudio Antonio
163	18475721-4	Veliz Perez, Alejandro Andres	328	8407508-6	Becerra Allende, Gustavo Adolfo
164	11269165-0	Leal Diaz, Claudio Patricio	329	11845554-1	Matus Vargas, Dennis Hector
165	7357041-7	Ortiz Diaz, Ernesto Leonel			

Z
G
R
H/W

ANEXO N°2

INCENTIVO DE PRODUCCIÓN

I. OBJETIVO DEL INCENTIVO DE PRODUCCIÓN.

El presente sistema de incentivo variable tiene por finalidad alcanzar y mantener niveles de productividad, calidad y merma, cuyo foco radica en las áreas involucradas directamente en el proceso productivo y en aquellas áreas de apoyo que concurran a los objetivos de mejora continua.

De alcanzar los objetivos de productividad esperados, el sistema propuesto considera una retribución y reconocimiento económico al personal involucrado.

II. CARACTERÍSTICAS Y ELEMENTOS DEL INCENTIVO DE PRODUCCIÓN.

Este sistema considera los siguientes Factores:

- **Productividad:** El cumplimiento del programa de producción, se calcula como el cociente entre Producción Real y Objetivo del programa mensual.
- **Calidad:** Medida como porcentaje sobre las notas de crédito a clientes por devoluciones (brutas y netas).
- **% Scrap:** Considera scrap general planta y scrap por área. El scrap general planta, que se calcula como cociente expresado en %, entre el scrap en kilos total planta sobre los kilos embalados en un mes. El scrap por área corresponde al cociente expresado en % de los kilos de scrap de un área sobre los kilos totales producidas por la misma. Cada área tiene sus propias metas para este indicador.

Durante el año 2025 el scrap general y el por área se medirá con el resultado del % scrap físico + % scrap contable) / 2]. luego a partir del año 2026, se volverá a evaluar.

III. ESTRUCTURA DEL INCENTIVO DE PRODUCCIÓN.

- 50% Productividad
- 25% Calidad.
- 25% Scrap.

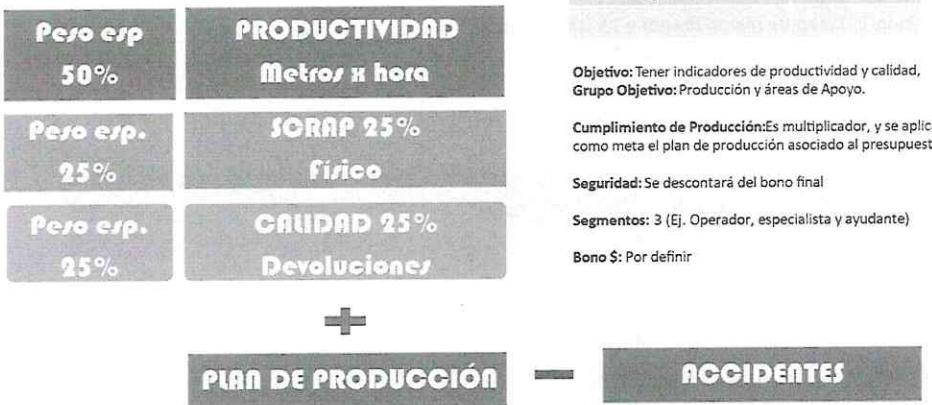
IV. CONSIDERACIONES.

Las partes de común acuerdo establecen que aquellos trabajadores que cometan o realicen actos negligentes o dolosos en el desarrollo de su actividad y/o funciones productivas, perderán automáticamente la posibilidad de acceder al bono o incentivo variable, dado que estas conductas se encuentran completamente reñidas con el espíritu de este sistema de incentivo.

- Ausentismo injustificado.
- Ausencia > a 15 días (por no tener datos calculables).
- Negligencia, no conformidad validada por ASECAL. Se descuenta en el mes que Se cierra la investigación (carta de amonestación).
- Partes de seguridad.

BONO VARIABLE POR PRODUCTIVIDAD EDELPA

El sistema de incentivo a implementar para los trabajadores del área de producción y otras áreas de la organización, serán definidos por puestos de trabajo, áreas productivas y áreas de apoyo.
Este sistema considera distintos factores de medición, dependiendo del área.



50% PRODUCTIVIDAD \$40.000

- Se utilizará el KPI de Productividad [m/h] por línea y área
 - $Productividad \text{ Mes } [m/h] = \frac{\text{Producción Total Mes } [m]}{\text{Tiempo Disponible Total Mes } [h]}$
- El cumplimiento de productividad se calcula como el cociente entre Productividad Real y Objetivo del plan anual, utilizando un decimal.
 - $Cumplimiento [\%] = \frac{\text{Productividad Real Mes } [m/h]}{\text{Productividad Meta Mes } [m/h]}$
- El bono de productividad está definido de acuerdo al cumplimiento:

Cumplimiento Productividad	Bono a Pagar	Cumplimiento Marzo	Bono a Pagar
Menor a 95 %	0 %	Sellado y Corte	98%
Entre 95.0 y 99.9 %	50 %	MW 80	122%
Entre 100.0 y 104.9 %	100 %	Flexotécnica	101 %
Mayor a 105.0 %	120 %	CL 1000 y 850 (1 y 2)	96 %
		Novagraf	115 %
		Maqui y Kiefell	98%

B
G
J
R
K
W

25% SCRAP \$20.000

- Condición 1: Scrap de planta menor a 25.0% mensual
 - Si Scrap de Planta < 25.0% - Se paga Bono
 - Si Scrap de Planta > 25% - No se paga bono
- Condición 2: Para el caso de Scrap Planta < 25.0%, se pagará bono según resultado de scrap del área.

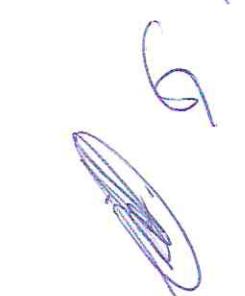
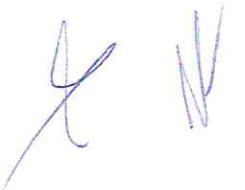
Cumplimiento Marzo	Bono a Pagar
Hueco	86,58%
Flexo	84,96%
Banda Angosta	76,92%
Laminación	200%
Sellado	99%
Corte	225%

Área	Meta	0%	50%	100%	120%
Huecograbado	9.48%	Mayor a			
Flexografía	10.9%	Mayor a			
Laminación	4.54%	Mayor a			
Sellado	2.96%	Mayor a			
Corte	0.7%	Mayor a			
Extrusión	5.0%	Mayor a			

25% CALIDAD \$20.000

- Se utilizará como indicador el porcentaje de notas de crédito a clientes por devoluciones brutas y netas, con un factor idéntico.
- El bono de calidad está definido de acuerdo al cumplimiento:

Devoluciones brutas	Bono a Pagar	Devoluciones Netas	Bono a Pagar
Mayor a 1.1 %	0 %	Mayor a 0,6 %	0 %
Entre 0.9 y 1,1 %	50 %	Entre 0.4 y 0.59 %	50 %
Entre 0.75 y 0.89 %	100 %	Entre 0,3 y 0.39 %	100 %
Menor a 0.75 %	120 %	Menor a 0.3 %	120 %

- y + SEGURIDAD

(-) Resta

Con un accidente en el área, el bono no se paga.

(+) Suma

Días sin accidentes	Bono a Pagar
Menos de 500 días	0 %
500 días	40.000
1.000 días	X2
1.500 días	X3

(x I.I) EMBALAJE

PPTO de Embalaje (mes)	Bono a Pagar
Menor al 95% del plan	0 %
Entre 95% y 99.9%	50 %
Entre 100% y 110%	100 %
Mayor a 110.0%	110 %

ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
											900

[Handwritten signatures and initials in blue ink, appearing to be signatures of employees or management.]

BODEGAS			
Resumen	MMP	PPTT	Pañol+ Quím
1 Diferencia Inv.	30%		
2 Diferencia Inv.		40%	
3 Diferencia Inv.			70%
4 Atención Planta	20%		
5 Detención Máquinas- Saltos	20%		30%
6 Ubicación Lotes	30%		
7 Ubicación Lotes		30%	
8 Calidad Despacho a Clientes		30%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Resultado Área			
		50%	110%
			63%

	KPI	Participación	Objetivo
CALIDAD	% Devoluciones brutas	40%	<= 1%
	% devoluciones netas	40%	<= 0,5%
	% Rechazos de recepción	20%	<= 40%

V. MONITOREO DEL SISTEMA DE INCENTIVO DE PRODUCCIÓN.

Las partes de común acuerdo establecen que, con la finalidad de efectuar un adecuado seguimiento a la implementación de este sistema de incentivo variable, implementarán de manera conjunta el siguiente plan de trabajo:

- a) Reunión de difusión con los trabajadores involucrados con la finalidad de comunicar su puesta en marcha. Estas actividades se iniciarán en el mes de abril de 2025.
- b) Reunión mensual entre los dirigentes del sindicato y la Administración de Envases del Pacífico S.A. Esta reunión tiene por finalidad analizar las desviaciones y/o el efectivo cumplimiento del sistema de incentivo variable propuesto. La primera reunión se efectuará en el mes de mayo de 2025.
- c) Reunión semestral entre los dirigentes del sindicato y la Administración de Envases del Pacífico S.A. Esta reunión tiene por finalidad analizar e identificar las tendencias y factores críticos que inciden en el cumplimiento del sistema de incentivo variable propuesto. La primera reunión se efectuará en el mes de octubre de 2025.
- d) Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto las partes manifiestan su total voluntad con la finalidad de trabajar en conjunto en la exitosa implementación de este sistema de incentivo variable, por lo tanto, se encontrarán dispuestas a reunirse las veces necesarias con la finalidad de lograr dicho propósito.

ANEXO N°3

SOLICITUD BENEFICIO COMPRA DE SU PRIMERA VIVIENDA

ARTICULO 18º CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ANTECEDENTES DEL SOLICITANTE:

NOMBRE : _____

RUT : _____

SUELDO MENSUAL : _____

FECHA DE INGRESO : _____

AHORRO : _____

BANCO : _____

INFORME:

CONDICIONES (QUE EL SOLICITANTE ACEPTA)

- 1.- El Objeto único del beneficio es habitacional y no podrá hacer uso de el para otros fines.
- 2.- El beneficio asciende a 45 Unidades de Fomento, siendo este valor imponible.
- 3.- El Beneficio se mantendrá en su cuenta corriente hasta obtener el subsidio.
- 4.- La empresa depositará directamente las 45 UF en su cuenta vista o cuenta corriente personal registrada en el departamento de remuneraciones de Envases del Pacífico S.A.
- 5.- Al presentar los antecedentes que acrediten la obtención de su "primera vivienda", se anulará su cuenta corriente pendiente con Envases del Pacífico.
- 6.- En el evento que solicitante del beneficio no concrete la compra dentro de los doce meses de solicitado el beneficio, el monto total del beneficio se le descontará hasta en 6 cuotas de su liquidación de sueldos desde el mes trece del depósito de las 45 UF.
- 7.- En caso de haber recibido este beneficio y la permanencia del trabajador no sea superior a un año contada desde haber sido otorgado este beneficio, la empresa se encuentra facultada para descontar de su finiquito, remuneraciones o del pagaré cursado el valor total de este pagaré cuyo monto es de 45 UF
- 8.- Se deja expresa mención que en todos los casos de otorgamiento del presente beneficio el trabajador deberá firmar pagaré a favor de Edelpa S.A. por monto de 45 UF.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'B', 'J', 'V', and 'G' at the bottom right.]

DOCUMENTACIÓN REQUERIDA

- 1.- Fotocopia de la cuenta de ahorro para la vivienda, para los que postulen al subsidio habitacional.
- 2.- Antecedentes solicitados por el Ministerio de Vivienda para la postulación de acuerdo al tramo.
- 3.- Tasación y estudio de títulos para quienes postulen al crédito hipotecario.
- 4.- Escritura pública de la propiedad dentro del plazo de los doce meses desde que se le otorgó el beneficio de las 45 UF.

Santiago _____ de _____ de 20____

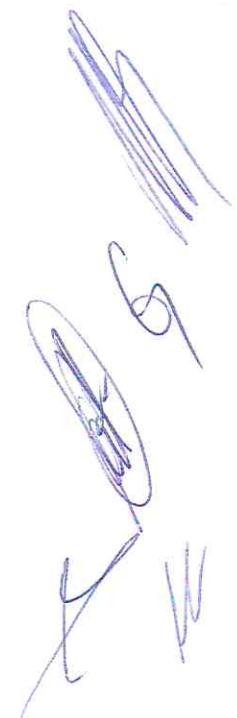
Remuneraciones

Solicitante

CALCULO DEL BENEFICIO

VALOR UF.	VALOR LÍQUIDO
--------------	------------------

--	--



ANEXO N°4

DESARROLLO DE CARRERA EN PERSONAL DE PRODUCCIÓN TOPADO MAESTRO INSTRUCTOR

I. OBJETIVO DEL PROYECTO Y SUS ELEMENTOS.

El presente beneficio tiene por objetivo implementar un plan de acción concreto orientado al desarrollo profesional de aquellos trabajadores de Envases del Pacífico S.A. que hoy se encuentran topados en materia de renta y que además sus posibilidades de crecimiento se van reduciendo dado la estructura organizacional, características personales y/o razones de diversa naturaleza. Se deja expresa mención que el concepto de trabajador topado requiere la inclusión de diversos elementos los que deben ser analizados detenidamente, no obstante, se establece que en ningún caso será posible considerar el concepto de topado cuando un trabajador tiene posibilidades de crecimiento laborar tanto dentro de su área como en la escala salarial.

La participación en el presente programa de desarrollo es de carácter absolutamente voluntario para los trabajadores que cumplan con sus requisitos o características que el programa defina.

Es importante destacar que este plan contempla los siguientes componentes:

- a.- El desarrollo laboral y profesional del trabajador y;
- b.- Otorgar la posibilidad de mejorar sus ingresos económicos.

II. PLAN DE FORMACIÓN.

En conjunto con el Sindicato de Trabajadores se desarrollará una malla curricular, que contemplará diversas materias a entrenar en todas aquellas personas que cumplan con la definición de TOPADAS y que además se manifiesten interesadas en participar en este plan de formación.

Como propuesta inicial, entre las materias a incluir en este plan de formación se consideran las siguientes:

- Habilidades de formación.
- Oratoria.
- Como desarrollar materiales de entrenamiento para los alumnos a entrenar.
- Liderazgo efectivo en la sala de capacitación: cómo administrar alumnos.
- Metodologías de aprendizaje en el puesto de trabajo.

A manera de propuesta se propone que este plan de formación tenga una duración de cuatro meses.

III. DEL RECONOCIMIENTO ECONÓMICO.

Se propone desarrollar dos instancias de reconocimiento económico.

A.- Durante el periodo de formación (04 meses) se establecerá un bono o premio mensual a recibir contra la aprobación de los cursos de entrenamiento contemplados en dicho mes.

B.- Un segundo incentivo a crear contemplará como criterio los productos que MAESTRO INSTRUCTOR es capaz de entregar en función de las responsabilidades que le sean asignadas, por ejemplo, n° de horas de entrenamiento, LUP (lecciones de un punto), Formación en máquinas, manuales de entrenamiento, desarrollo de matriz de habilidades.

IV. RECONOCIMIENTO ANUAL.

Se implementará un reconocimiento anual a los dos MAESTROS INSTRUCTORES y a las dos mejores puntuaciones de la evaluación de desempeño de los "TOPADOS" que presenten un desempeño destacado teniendo como criterio las responsabilidades que le han sido asignadas.

Como propuesta de premio se propone entregar por persona la entrega de 2 pasajes aéreos con los gastos de Hotel y alimentación por 05 noches.

Con la finalidad de no generar descuento por no asistencia al trabajador, los días utilizados en este reconocimiento serán rebajados de la cuenta de vacaciones o lo que estime mejor el colaborador.

