

Proyecto Contrato Colectivo de Trabajo
Entre la Empresa Agencia de Aduanas Claudio Pollmann Velasco y Cía. Ltda. y
el Sindicato de Trabajadores de Empresa Agencia Pollmann

Tabla de Contenido

1. Preámbulo
2. Artículo 1°- Vigencia
3. Artículo 2°- Ámbito de Aplicación
4. Artículo 3°- Condiciones Generales de Trabajo
5. Artículo 4°- De las Remuneraciones, La Reajustabilidad y Bonos
6. Artículo 5°- De los Equipos de Protección personal y la Vestimenta
7. Artículo 6°- Beneficios sociales
8. Artículo 7°- De la equidad e igualdad de Genero
9. Artículo 8°- Derechos Sindicales
10. Artículo 9°- Procedimientos y solución de conflicto
11. Artículo 10°-Cláusulas especiales
12. Artículo 11°- Formalización y Registro
13. Artículo 12°- Participación en Negociaciones y Modificaciones Contractuales
14. Artículo 13°- Extensión de beneficios y Cuotas Sindicales
15. Artículo 14°- Jornada de Trabajo y Modificaciones
16. Artículo 15°- Descanso entre jornadas
17. Artículo 16°- Asignación por Matrimonio
18. Artículo 17°- Bono Nocturno
19. Artículo 18°- Bono ayuda mortuoria
20. Artículo 19°- Sala Cuna
21. Artículo 20°- Bono de termino negociación Colectiva
22. Artículo 21°- Asignación diaria para Combustibles o Servicio de Traslado
23. Artículo 22°- Autorización de Descuentos por Nómina
24. Artículo 23°- Colación Extra por Jornadas Extensas.
25. Firmas
26. Anexo N°1

Preámbulo

En la ciudad de Santiago, a 15 de Julio de 2026, entre Agencia Aduanas Claudio Pollmann Velasco y Cía Ltda. Por una parte la empresa o el empleador en adelante la empresa Pollmman, representada legalmente por don Claudio Pollmann Velasco en su carácter de la comisión Negociadora Empresa, con domicilio en Matías Cousiño 82, oficina 506 Comuna de Santiago, Correo electrónico: cpollmann@pollmann.cl, y de otra parte Los Trabajadores de la empresa individualizados en la nomina que se da cuenta en el anexo N°1, de este contrato colectivo, que debe entenderse como parte integrante de éste para todo los efectos que haya lugar, representado por el Director del Sindicato de Trabajadores Agencia Pollmann, Señor Manuel Jesús Olivares Villegas, en su calidad de comisión negociadora de los trabajadores, con domicilio en calle Cesar Lavin Toro N° 2198, comuna de Pudahuel, Santiago, quien han designado el siguiente correo electrónico: manuel.olivares@sdpollmann.cl. Con el fin de celebrar el presente Contrato Colectivo de Trabajo, que regulará las condiciones laborales y de trabajo, conforme a los principios de equidad, respeto mutuo y de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 320 y 321 del Código del Trabajo se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

Artículo 1° - Vigencia

El presente contrato tendrá una vigencia de dos (2) años, desde la fecha 15 de julio 2026 hasta el 15 de julio 2028, ambas fechas inclusive. Para constancia se firma el presente documento en tres (3) ejemplares del mismo tenor y data, enviándolo a la inspección del Trabajo para su registro.

Artículo 2° - Ámbito de Aplicación

Este contrato es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores afiliados al sindicato que se encuentran individualizados en el anexo N° 1 del Presente instrumento Colectivo y a la Agencia Aduanas Claudio Pollmann Velasco y Cía Ltda.

Artículo 3° - Condiciones Generales de Trabajo

- **Jornada Ordinaria de trabajo:** Se establece una jornada laboral ordinaria con un limite de 40 horas semanales.
- **Descansos en la semanal:** Se concederán un descanso de lunes a viernes en la semana como se han otorgados históricamente, por tal los turnos rotativos que se establezcan deberán considerarse en su planificación para cautelar beneficios previamente adquiridos. Cualquier cambio de dichos días requerirá negociación previa con el sindicato.

- **Seguridad y Salud Ocupacional:** La empresa garantiza condiciones seguras e higiénicas según normativa vigente e impartirá programas de prevención y capacitación.
- **Jornadas Específicas de trabajo:**
 1. Los Despachadores de Base Mantenimiento mantendrán la jornada actualmente vigente de lunes a viernes, de 08:00 a 17:00 horas, con un fin de semana de trabajo al mes, compensado con un día libre dentro de la semana. Este régimen constituye un beneficio adquirido y no podrá ser modificado unilateralmente.
 2. Las jornadas ordinarias del resto de los trabajadores se desarrollarán de lunes a viernes, de 08:00 a 17:00 horas, con una hora de colación.
 3. Las jornadas excepcionales o de contingencia se regirán bajo el mismo horario de la jornada ordinaria, y en ningún caso podrán extenderse más allá de dicho marco.
 4. Modificaciones de Jornada: En caso de que la empresa solicite implementar turnos nocturnos u horarios distintos a los ordinarios, se acuerda que se mantendrá obligatoriamente el esquema de cuatro (4) días trabajados por tres (3) días de descanso, conforme al régimen actualmente vigente y que históricamente se ha realizado. Dicho esquema constituye un estándar mínimo de protección y no podrá ser alterado sin acuerdo previo con el sindicato.

Artículo 4° -De las Remuneraciones, La Reajustabilidad y Bonos

- A. **Reajuste por Ipc:** Todos los beneficios expresados en pesos, moneda de curso legal a que se refiere el presente instrumento, se reajustarán en la misma proporción que varíe el Índice de Precios al Consumidor (IPC) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o por el organismo que legalmente lo reemplace o suceda, en las fechas y por los períodos de variación del I.P.C. que se señalan a continuación:

<i>Fecha en que se aplicará el reajuste del IPC</i>	<i>Período de variación del IPC aplicable</i>
A. 1° de enero de 2027	julio 2026 – diciembre 2026
B. 1° de julio de 2027	enero 2027 – junio 2027
C. 1° de enero de 2028	julio 2027 – diciembre 2027
D. 1° de julio de 2028	enero 2028 – junio 2028

- B. **Reajuste real:** Los sueldo base de los trabajadores afecto al presente instrumento colectivo el empleador reajustará en 20% en enero 2027 y enero 2028 respectivamente.

C. Gratificación Convencional Garantizada: La Empresa pagará anualmente una gratificación de un 25% de lo pagado o devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope anual de 6,00 ingresos mínimos mensuales.

Mensualmente se anticipará y liquidará la proporción devengada de este beneficio, entendiéndose que la Empresa se acoge y cumple así con lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo. De esta forma, la Empresa quedará eximida de la obligación establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo, sea cual fuere la utilidad líquida que ésta obtuviere en el ejercicio.

E. Bonos Adicionales:

- **Bono de Fin de Año:** el trabajador percibirá la suma \$300.000 (doscientos mil pesos). En conjunto con la quincena de diciembre de cada año de vigencia del presente instrumento.
- **Bono Escolaridad:** El empleador pagará a finales de marzo, por cada trabajador, hijo, cónyuge o trabajador estudiante con matrículas vigentes, contra certificado de alumno regular o boleta de pago de matrícula, las siguientes sumas:

\$200.000 para alumnos en educación básica y media.

\$300.000 para alumnos en educación técnica y universitaria.

Pago condicionado a presentación de certificado de matrícula válido.

- **Bono de Vacaciones:** Se otorga un bono de \$25.000 por cada día de uso de feriado legal otorgado, sean hábiles o inhábiles días solicitados y aprobados, que será pagado al finalizar el mes en que las vacaciones sean efectivamente utilizadas.
- **Bono de Colación:** la empresa pagará un bono Fijo en \$7.000 diarios líquidos por cada día efectivamente trabajado, o su equivalente en vale de casino. Y otro bono extra por sobretiempo mayor a 3 horas.
- **Bono incentivo permanente:** se abonará en el sueldo mensual del trabajador la suma de \$60.000.- líquidos por concepto de viatico, tal como se ha venido otorgando según las reglas de conducta del empleador.
- **Bono de contingencia/activación:** Se entiende por contingencia o activación al imprevisto que ocurre en la operación de la compañía, cuando es necesario prestar servicios a los clientes de manera urgente, eficiente y eficaz en que se deban prestar servicios extraordinarios por los trabajadores que sean citados a realizar dicha contingencia o activación, la contingencia se entiende al día de una jornada ordinaria que va desde 08:00 a 17:00 horas, en que ocurra el hecho imprevisto que se desea cubrir la operación y la activación es una situación excepcional que se debe cubrir el imprevisto pero con una duración de jornada máxima de 3 horas y renovable por otras 3 horas y así sucesivamente, no siendo necesariamente una jornada similar a la ordinaria de duración diaria. Para ello el

empleador pagará la suma de \$ 102.000.- por cada trabajador que deba desempeñarse en las situaciones antes previstas. Asimismo, pagará la suma \$20.000.- líquidos, cuando el trabajador incurra en el gasto de transporte para ida y venida al lugar de trabajo para atender la contingencia o activación, contra exhibición de boletas de gastos, en el evento que el empleador no procure el transporte de la compañía.

- **Aguinaldo de fiesta patrias:** La empresa pagará por concepto de fiestas patrias, una asignación ascendente a la suma de \$300.000.- , el cual se pagará en conjunto con la quincena del mes de septiembre de cada año de vigencia del presente contrato colectivo.

F. Horas Extras: El tiempo destinado a prestar servicios que excedan la jornada ordinaria se considerara extraordinaria y Se calcularán conforme a lo siguiente:

- 75% de recargo para horas extras.
- 100% para horas trabajadas en días festivos y/o fines de semana.
- Respecto de los feriados especiales, como lo son el 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, 1 de mayo y 18 de septiembre de cada año, se pagará de la forma que en la practica se ha venido dando.

Artículo 5° - De los Equipos de Protección personal y la Vestimenta

1. Se estipula que la Empresa deberá proveer a los trabajadores que desempeñen funciones en terreno el equipamiento de protección personal (EPP) necesario para garantizar condiciones seguras de trabajo, conforme a la normativa vigente en materia de seguridad y salud ocupacional.

2. Se acuerda que el equipamiento mínimo exigido comprenderá, a lo menos, los siguientes elementos: a) Parkas y ropa de invierno adecuada para bajas temperaturas. b) Ropa de verano liviana y transpirable. c) Pantalones cargo resistentes, con bolsillos funcionales. d) Zapatos de seguridad sin punta de fierro, confeccionados en material alternativo certificado que no genere alarma en controles de rayos X, manteniendo estándares de seguridad. e) Teléfonos celulares corporativos destinados a la comunicación en terreno.

3. Se obliga la Empresa a establecer un cronograma oficial de entrega de EPP, con fechas definidas y verificables, garantizando que cada trabajador reciba el equipamiento:

- Antes del inicio de la temporada de invierno (mes de mayo).
- Antes del inicio de la temporada de verano (mes de noviembre).
- Previo a la ejecución de labores en terreno, en caso de incorporación de nuevos trabajadores.

4. Se estipula que la entrega de EPP deberá constar en registros firmados por cada trabajador. Asimismo, la Empresa será responsable de la reposición inmediata en caso de desgaste, daño o pérdida del equipamiento, asegurando continuidad en la protección.

5. Se acuerda que el incumplimiento de las obligaciones establecidas en este artículo será considerado infracción grave a las normas de seguridad y salud en el trabajo, habilitando al Sindicato para denunciar ante la Inspección del Trabajo y exigir las medidas correctivas correspondientes.

Artículo 6° - Beneficios Sociales

- **Seguro complementario de Salud:** La Empresa contratará un seguro complementario de Salud que beneficie a todos los trabajadores afectos al presente instrumento de cargo del mismo su póliza y su renovación anual.
- **Capacitación:** La empresa Promociona de formación técnica con horarios y licencias adecuadas, para el desarrollo de capacitación del personal, el tiempo que se utilice para ellos será siempre considerado jornada de trabajo.
- **Recreación:** Apoyo y promoción de actividades recreativas y deportivas con infraestructura y logística adecuadas

Artículo 7° Igualdad y Equidad de Género

- La empresa se compromete a realizar por si o por tercero Programas activos de inclusión y no discriminación, favoreciendo la conciliación familiar.

Artículo 8° - Derechos Sindicales

- **Horas sindicales:** Se otorgarán los permisos necesarios conforme a ley para actividades sindicales, formación y negociación colectiva, los que serán de cargo del empleador la remuneración y serán considerados jornada de trabajo.
- La empresa respeta la libertad sindical para ello contribuye a la No discriminación sindical, garantizando el respeto y sin represalias.
- **Instalaciones sindicales:** La empresa en la medida de lo posible concederá los Espacios para reuniones físicas y virtuales y acceso al derecho de información de orden sindical.

Artículo 9° - Procedimientos y Solución de Conflictos

Creación de comisiones paritarias y la creación de procedimientos que regulen la actividad empresa-sindicato. Los conflictos que se produzcan con ocasión a la relación laboral, serán siempre resueltos directamente por las partes, y en respecto a la interpretación y aplicación del presente instrumento será el que las partes alcancen siempre en concordancia al principio de buena fe.

Artículo 10° - Cláusulas Especiales

- *Estabilidad laboral: No habrá despidos arbitrarios durante vigencia del contrato.*
- *Consultas: Cualquier cambio relevante en condiciones laborales deberá ser consultado con el sindicato.*
- *Nuevas tecnologías: Formaciones y mecanismos de recolocación ante modernización o automatización.*

Artículo 11° - Formalización y Registro

El presente instrumento es representación fiel del acuerdo alcanzado por el sindicato y la empresa, el cual se refrenda por escrito y deberá una de sus copias depositarse ante la inspección comunal de trabajo competente a su jurisdicción.

Artículo 12° - Participación en Negociaciones y Modificaciones Contractuales

Toda negociación relacionada con modificaciones salariales, reajustes, y cualquier cambio a las condiciones contractuales, incluyendo eventuales desmejoras, deberá ser revisada y acordada con:

- *El o los trabajadores directamente involucrados,*
- *El empleador, y*
- *El Sindicato de Trabajadores Agencia Pollmann.*

Ningún cambio que pueda afectar derechos o remuneraciones podrá aplicarse sin el consentimiento previo y expreso de dichas partes, garantizando transparencia y diálogo efectivo.

Artículo 13° - Extensión de beneficios y Cuotas Sindicales

1. **Extensión de beneficios:** *La empresa extenderá parte o la totalidad de los siguientes beneficios expresado en el presente instrumento a los trabajadores que ingresen con posterioridad a la celebración del presente contrato, para ello el trabajador debe afiliarse a la organización sindical. Los beneficios serán aquellos que sean hacia el futuro y no podrán devengarse los pagados anteriormente por el presente instrumento. Queda expresamente prohibido su extensión de manera libre por el empleador a aquellos trabajadores sin afiliación sindical.*
2. **Cuota Sindical:** *El trabajador que decida acogerse a la extensión de beneficios, deberá aceptarlo por escrito y pagar la cuota sindical respectiva. Para ello el sindicato informara al empleador, de esta nueva extensión dentro de los próximos 5 días de haberse acordado con el trabajador.*

Artículo 14° - Jornada de Trabajo y Modificaciones

La jornada de trabajo se regirá conforme a lo establecido en este contrato y supletoriamente la legislación vigente.

Para la implementación de cambios en jornadas ya establecidas y aplicadas por más de cinco (5) años, incluyendo aquellas que otorgan días libres a cambio de trabajo en días domingos o festivos, será obligatoria la negociación concordada entre la empresa, el sindicato y los trabajadores involucrados.

Asimismo, cualquier reducción o modificación en el pago de horas extras, que haya existido como práctica habitual durante más de cinco años, deberá ser objeto de revisión y acuerdo conjunto con el sindicato, asegurando el respeto a los derechos adquiridos.

Artículo 15° - Descanso entre jornadas

El trabajador afecto al presente contratado tendrá derecho a un descanso diario no inferior a diez (10) horas entre jornadas, o en su defecto en la misma proporción de jornada trabajada jornada descansada.

En caso de que por necesidades de la empresa sea imprescindible disminuir este descanso, se pagará con un recargo que este establecido en el presente instrumento.

Artículo 16° - Asignación por Matrimonio

La empresa otorgará una asignación única por matrimonio a cada trabajador afiliado al sindicato, consistente en la suma de \$250.000 (doscientos cincuenta mil pesos chilenos).

Artículo 17° - Bono Nocturno

Se otorgará un bono nocturno de \$20.000 por cada noche efectivamente trabajada durante el horario nocturno.

Artículo 18° - Bono de Ayuda Mortuoria

La empresa entregará un bono de ayuda mortuoria por un monto de \$250.000 (doscientos cincuenta mil pesos) en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos debidamente acreditados como carga familiar, o hermanos del trabajador.

Artículo 19° - Sala Cuna

La empresa facilitará servicio de sala cuna para hijos de trabajadores hasta los dos (2) años de edad, garantizando condiciones adecuadas para su cuidado. O su equivalente en dinero para el pago de la mensualidad y matrícula en que la trabajadora o el trabajador que tenga derecho para ello, pague a un jardín infantil a su elección que sea reconocido por la junta nacional de jardines infantiles.

Artículo 20° - Bono de Término de Negociación Colectiva

Por el término exitoso de la negociación colectiva, se otorgará a cada afiliado un bono especial y único de \$1.650.000 .-

Artículo 21° - Asignación diaria para Combustibles o Servicio de Traslado

La empresa otorgará una asignación diaria de \$20.000 (veinte mil pesos) para gastos de combustible a los trabajadores que deban asistir a sus labores en vehículos propios.

Dicha asignación será reajutable periódicamente según el porcentaje de incremento en los costos del combustible certificado por fuentes oficiales.

Como alternativa, la empresa podrá ofrecer un servicio de van para el traslado de ida y vuelta de los trabajadores a sus lugares de trabajo, en caso de no otorgar o en reemplazo de la asignación para combustible, garantizando comodidad y seguridad en el desplazamiento.

Artículo 22° - Autorización de Descuentos por Nómina

Las cuotas sindicales, multas, o cualquier otro descuento aplicable al trabajador solo podrán efectuarse por descuento en nómina previa autorización expresa y por escrito del trabajador.

La empresa estará obligada a respetar esta autorización y no podrá aplicar descuentos sin el consentimiento previo del trabajador.

Artículo 23° - Permisos y Días Administrativos para Trámites Personales

La empresa otorgará los permisos con pago de remuneraciones y considerados jornada de trabajo que la legislación vigente conceda a los trabajadores afecto al presente instrumento.

Asimismo, la empresa otorgará un día de permiso por motivos del cumpleaños del trabajador afecto al presente instrumento.

La empresa otorgará a cada trabajador afiliado al sindicato dos (2) días administrativos pagados al año, para la realización de trámites personales.

Estos días deberán ser solicitados con al menos tres (3) días hábiles de anticipación, indicando el motivo general del trámite.

La autorización estará sujeta a la adecuada planificación del área y a que el uso del día no afecte la operatividad de la empresa.

Artículo 24° - Colación Extra por Jornadas Extensas

Cuando la jornada diaria de trabajo exceda las siete (7) horas, la empresa otorgará una colación extra al trabajador, la cual podrá ser proporcionada mediante vale de comida o asignación monetaria equivalente, según lo acuerden las partes.

25°- Firmas




Manuel Jesús Olivares Villegas
Comisión Negociadora Trabajadores


AGENCIA DE ADUANA
CLAUDIO POLLMANN V. Y CIA. LTDA
LUZ QUINTEROS
Jefa de Personal

P.P Agencia Aduanas Claudio Pollmann Velasco y Cía. Ltda.

Recibe proyecto Contrato Colectivo

Fecha:

15/07/2026