

CONTESTA PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE STARBUCKS COFFEE CHILE S.A.

Santiago, 23 de septiembre del año 2013

Señores

Andrés Giordano Salazar

María José Robledo Meneses

Antonio Páez Aguilar

Sindicato de Trabajadores de la empresa Starbucks Coffee Chile S.A.

Presente

Encontrándonos dentro del plazo legal y en conformidad a las disposiciones contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo y en especial a lo señalado en el artículo 329 del código del trabajo, por medio del presente instrumento, venimos en dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado con fecha 05 de agosto último, y habiendo nuestra empresa dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, el cómputo del plazo para dar respuesta a vuestro proyecto se considera a contra del día 05 de septiembre del presente año 2013.

En esta respuesta nos pronunciaremos sobre todas las propuestas presentadas en vuestro proyecto, efectuando las observaciones que estimaremos necesarias.

Además, en cumplimiento a lo dispuesto en el referido artículo 329 del Código del Trabajo, se adjunta a la presente respuesta la propuesta de la empresa como Proyecto de Contrato Colectivo a proponer al sindicato.

Finalmente, conforme a lo preceptuado por el mismo artículo citado, en relación con el artículo 315 del Código del Trabajo, y sin perjuicio de que la documentación pertinente ya les fue entregada con fecha 02 de julio del año 2013, acompañamos en este acto los siguientes antecedentes contables y financieros de nuestra empresa.

1. Balances Tributarios de la empresa STARBUCKS COFFEE CHILE S.A. correspondiente a los años 2011 y 2012.
2. Costos globales de mano de obra de la empresa STARBUCKS COFFEE CHILE S.A. correspondiente a los años 2011 - 2012.
3. Información financiera de la empresa STARBUCKS COFFEE CHILE S.A. correspondiente al año 2013.

Además les informamos que nuestra empresa dentro del plan de expansión contempla la apertura de 12 nuevas tiendas en los próximos 12 meses. Los detalles de estas inversiones y costos asociados, son de carácter confidencial.

Con el fin de dar consistencia a nuestra respuesta al Proyecto de Convenio Colectivo que se adjunta a la presente, consideramos importante hacer presente ciertos alcances básicos relacionados con la empresa, su personal, el país y sus mercados.

Starbucks Coffee Chile S.A. forma parte de Starbucks Coffee, por lo que la operación en Chile se enmarca dentro de los lineamientos que nos entrega nuestra casa matriz, debiendo siempre estar alineados con las políticas que se definen a nivel global. Desde esta forma, todo lo que dice relación con el desarrollo del negocio a nivel local, tanto en lo relativo a plan de inversiones como a nivel de compensaciones, se desarrollan desde nuestra

matriz y luego se implementan a nivel local de acuerdo a las políticas y legislación de cada país.

Este modelo de negocio y de administración, ha permitido que Starbucks haya sido elegida 14 veces entre los años 1998 a a 2013 por la revista "Fortune" como una de las 100 mejores compañías donde trabajar en Estados Unidos ("The 100 Best Companies to Work For"). Esta es una encuesta objetiva que se hace en conjunto con el instituto "A Great Place to Work", en la cual se entrevista a más de 277.000 trabajadores en Estados Unidos.

Starbucks en Chile cuenta actualmente con 50 tiendas y estamos en proceso de apertura de otras 12 Tiendas, contando actualmente con un total de aproximadamente 1200 partners, número que se ve incrementado mes a mes por las nuevas aperturas.

Nuestra empresa constituye una excelente fuente de trabajo para una fuerza laboral que estadísticamente tiene altas tasas de desocupación, esto es jóvenes y mujeres en edad universitaria o inmediatamente post universitaria. Como ustedes saben, la edad promedio de los baristas es de 23 años, lo que trae como consecuencia que la mayoría de los partners de Starbucks son jóvenes que estudian (aproximadamente 55% del total de partners). Por su parte, las mujeres constituyen una mayoría de los partners (57% del total de partners), por lo que hemos enfocado nuestros esfuerzos en generar beneficios especiales para ellos, es por eso que en los últimos años hemos implementado el Bono de Estudio para Partners consistente en la entrega de Dinero para aquellos trabajadores que cursen estudios en Universidades o Institutos Profesionales, implementamos el Bono de Escolaridad para hijos de Partners que cursen estudios desde Pre-kindergarten a 4º medio. Además, nuestra empresa se caracteriza por mantener una flexibilidad horaria, que permita a nuestros trabajadores compatibilizar sus estudios con el trabajo en Starbucks.

Las remuneraciones de los partners son en bastante más altas que el mercado de empresas similares. En efecto, tal como les hemos informado en ocasiones anteriores, dependiendo del cargo (barista, supervisor, asistente de gerente, gerente de tienda pleno y gerente de tienda junior) la remuneración de Starbucks es superior al mercado, entre 27% y 91% dependiendo del cargo de que se trate.

La Empresa encarga a Mercer un informe anual en su constante afán de conocer la remuneración del mercado y mantenerse como el empleador con mayores remuneraciones.

Debemos destacar que no solo la remuneración de nuestros Partners es muy por sobre otras empresas similares, sino también los Partners gozan de una serie de beneficios que incluyen desde seguro complementario hasta reajustes anuales de remuneración en promedio superiores al IPC, pasando por bonos por reconocimiento a las labores de nuestros trabajadores, bonos escolares para Partners y sus hijos, entrega gratuita de café, consumo gratuito de bebidas que vende la Empresa, etc.

De esta forma, podemos decir con orgullo que Starbucks Coffee Chile S.A. otorga a sus trabajadores las mejores remuneraciones y beneficios de la industria del retail alimentario en Chile, ello gracias a que hemos logrado traspasar a nuestros trabajadores el máximo beneficio que nos permiten nuestras finanzas y nos autoriza nuestra casa matriz, obedeciendo a nuestra filosofía en la gestión de Recursos Humanos, de entregar las mejores condiciones laborales a los Partners dentro de nuestras posibilidades.

Ahora bien, como verán en las cláusulas siguientes, hemos analizado con detención cada una de las cláusulas propuestas en vuestro proyecto de contrato colectivo, llegando al convencimiento de que nos es imposible acceder a ellas, tanto individualmente como en su conjunto, ya que junto con ser desproporcionadas en sus montos y peticiones, son del todo ajenas a nuestra realidad como industria y como miembros del mercado del café en Chile.

Debemos señalar que cualquier modificación en la estructura remuneracional de Starbucks, aumentará la brecha con las demás empresas del rubro, lo que nos impediría ser competitivos en esta industria o bien mejorar alguno de los beneficios actualmente vigentes.

Finalmente y antes de dar respuesta a cada una de vuestras peticiones, les recordamos que, tal como se ha señalado previamente, Starbucks Coffee Chile S.A. ha estructurado su sistema de remuneraciones en base a crecimientos por mérito personal, estableciéndose sistemas y aumentos de remuneración anual estructurados sobre la base del rendimiento y productividad individual, que permita a nuestros Partners ir ascendiendo dentro de nuestra organización. Cabe agregar que históricamente los aumentos remuneracionales han sido en promedio superiores al IPC vigente.

A la Comparecencia

En virtud de lo dispuesto en el artículo 326 del Código del Trabajo, se acepta a Don Andrés Sergió Giordano Salazar, a don Antonio Paez Aguilar y a doña María José Roblero Meneses, Presidente, Secretario y Tesorero respectivamente, como miembros de la comisión negociadora por parte del sindicato.

Por nuestra parte les informamos que la comisión negociadora de la empresa estará conformada por su Gerente General don José Luis Portela Esteban, su Gerente de Recursos Humanos doña Francesca Faraggi Ramírez y por doña Claudia Figueroa Orellana, Sub Gerente de Recursos Humanos. Asistidos en calidad de asesores por Giampaolo Zecchetto Guasp, María Teresa Quintana Abbate y Gasón Carrió Holger.

I DE LAS PARTES

- a) Nómina de trabajadores rechazados por tratarse de trabajadores que dejaron de prestar servicios para Starbucks Coffe Chile S.A.

Rut	Nombre
17.683303-7	Barraza Moreno, Goretti Nicole
16.386.226-3	Bruna Nuñez, Javiera Carolina
17.316.334-7	Bustos Sarría, Héctor
17.101.370-4	Di Lascio Zamora, Andrea Paz
16.280.784-6	Fuentes Hernández, Angélica
18.557.692-2	Hermosilla Campos, Paula
18.049.206-2	Ibañez Herrera, Oscar
18.907464-6	Muñoz Arellano, Florencia Isidora
17.674.281-K	Palma Palma, Gema Pilar
18.221.924-K	Rodriguez Campos, Franco
17.592.095-1	Villalobos Carrasco, Cristian Andrés

Bajo este esquema organizacional el desempeñar la labor de Coach o bien tener la calidad de Coffee Master, es una de las principales condiciones que se deben cumplir para acceder a un plan de crecimiento al interior de la empresa. Es decir, si los Partners cuentan con alguno de estos dos "títulos" tendrán una importante ventaja comparativa para acceder y ser promovidos a cargos de mayor nivel.

Además, debemos destacar que nuestra empresa cuenta con una estructura remuneracional que compensa adecuadamente a sus Trabajadores. En efecto, como se señaló previamente, un Supervisor de Turno de Starbucks Coffee Chile S.A. recibe una remuneración base de un 76,3% superior a las demás empresas del rubro y un Barista por su parte, recibe una remuneración base de un 27,3% superior a las demás empresas del rubro, por lo que establecer nuevos beneficios solo haría incrementar esta brecha salarial, impactando directamente nuestros costos, alza que no estamos en condiciones de asumir.

En consecuencia se rechazan las solicitudes de Bono Mensual para Coffee Master señalada en la letra a) y de Bono especial por trabajador en entrenamiento indicado en la letra b) de este numeral.

Se deja constancia que los Coffee Master y los Baristas Trainers no constituyen cargos especiales dentro de nuestra empresa, sino que corresponden a condiciones de capacitación y desarrollo al interior de la misma. Por lo demás, se les recuerda que la forma como la empresa administra y gestiona su estructura organizacional, son un reflejo de la facultad de administración del empleador, por lo que de acuerdo al artículo 306 del Código del Trabajo, no es materia de negociación colectiva.

2. ASIGNACIÓN DE CALZADO

Se rechaza la solicitud del Sindicato toda vez que la empresa no exige un calzado específico para el desempeño de la función de Barista, por lo que no tiene justificación una asignación como la solicitada en este punto.

Se deja constancia que el Reglamento Interno de la empresa, se limita sólo a especificar que durante el desempeño de la labor dentro de Starbucks se debe utilizar un zapato cerrado, sin ninguna otra exigencia especial.

3. BONO DE MOVILIZACIÓN

Se rechaza la solicitud en cuanto a establecer un Bono de Movilización que compense los gastos de traslado en que incurran los trabajadores por la prestación de sus servicios, toda vez que la empresa, tal como se les ha señalado previamente, paga remuneraciones que superan ampliamente a las otras empresas del rubro, lo que nos permite sostener que estos gastos están debidamente cubiertos por las remuneraciones actualmente vigentes, sin que estemos en condiciones de aumentar esta carga.

Se rechaza la solicitud de establecer como obligatorio que la empresa otorgue transporte a trabajadores cuyo horario de salida sea posterior a las 22:30 horas, ya que la empresa solo otorga este beneficio a aquellos trabajadores que tienen turno de cierre posterior a las 23:00 horas y que desempeñen funciones en las tiendas de Aeropuerto Internacional, Aeropuerto Internacional 2, Aeropuerto Nacional, Costanera Center, Costanera Center 2, Alto Las Condes, Mirador del Alto y Parque Arauco, toda vez que se trata de tiendas con escasa locomoción y/o en lugares de difícil acceso

4. BONO DE COLACIÓN

Se deja constancia que el título de esta solicitud corresponde a Bono de Colación, sin embargo luego en el desarrollo de la propuesta se hace referencia a una Asignación de Alimentación, conceptos que son diversos.

En cuanto a la solicitud de pagar la suma de \$20.000 por concepto de Asignación de Alimentación o Bono de Colación, se rechaza la solicitud, toda vez que, como se ha dicho, dentro de la estructura remuneracional de la empresa, no se consideran nuevas asignaciones ni bonos.

En materia alimentaria, dejamos constancia que nuestra empresa ya cuenta con beneficios para todos sus trabajadores consistentes en el Partner Beverage - dos bebidas de tamaño alto, para que los Partners consuman durante su descanso de colación y/o break o antes o una vez finalizada su jornada laboral- y el Partner Discount, que permite a todo Partner de la empresa acceder a un 50% descuento en todos los productos adquiridos en nuestras tiendas.

Para que tomen conocimiento de la importancia del beneficio de "Partner Beverage", éste significa un costo para la empresa de \$85.000 mensuales por cada Partner aproximadamente.

Además, diariamente la empresa proporciona desayuno a todos los Partners que trabajan en Aeropuerto Nacional e Internacional.

5. BONO QASA

Se rechaza la solicitud del sindicato de establecer un bono de \$25.000 o de \$12.500 pesos por trabajador, en caso de tener un resultado exitoso en las auditorías de Estándares y Calidad de Servicio -QASA-, toda vez que el cumplir con los estándares de calidad y servicio son parte de las obligaciones esenciales de los trabajadores que prestan servicio en tienda, no teniendo justificación lógica ni técnica el establecer bonificaciones especiales, por este concepto.

Además, el cumplimiento de QASA es uno de los parámetros que se toman en consideración para determinar el porcentaje de incremento salarial de cada trabajador en su respectiva evaluación anual por desempeño.

Finalmente, desde el punto de vista económico, y tal como les hemos indicado en los puntos anteriores consideramos que, debido al actual nivel de remuneración de nuestros Partners, no existe la posibilidad de generar nuevos incrementos asociados a eventos como el Bono QASA solicitado por ustedes.

6. ASIGNACIÓN CAJERO

Se rechaza la solicitud del sindicato de establecer un bono de \$15.000 a aquellos trabajadores que no presenten faltantes de caja, toda vez que el rendir debida e íntegramente el dinero de la empresa, es parte esencial de las obligaciones de los trabajadores que prestan servicio en tienda, no teniendo justificación lógica ni técnica el establecer bonificaciones especiales, por este concepto.

Cabe recordar que la empresa, ante un faltante de caja no hace descuentos alguno al Partner respectivo, por lo que, no se ha contemplado dentro de la política salarial de Starbucks una asignación de pérdida de caja.

7. ASIGNACIÓN DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Se rechaza la solicitud del sindicato de establecer un bono por asistencia y puntualidad, toda vez que es obligación esencial de todo trabajador asistir a su labores y cumplir puntualmente con el horario pactado en el contrato de trabajo, por lo que carece de justificación lógica y técnica el establecer bonificaciones especiales por estos conceptos.

8. BONO POR METAS

Se rechaza la solicitud del sindicato de establecer un bono por metas para los trabajadores que se desempeñen en las tiendas que superen el 90% o más de las ventas del año anterior, debido a que el cumplimiento de las metas es parte de las obligaciones laborales de cada trabajador, sin que se requiera un pago especial por el cumplimiento de esta obligación.

Por lo demás, el cumplimiento de las metas de venta de cada tienda es un logro que no puede atribuirse a ciertos y determinados trabajadores, sino a todos aquellos que prestan servicios en ella, razón por la cual premiar o bonificar la remuneración de algunos trabajadores por su condición de sindicalizados no resulta justo para el resto de los trabajadores. Por lo anterior, este parámetro de rendimiento colectivo forma parte de los elementos que se consideran en el porcentaje de incremento anual de remuneraciones.

9. DÍAS DE ENFERMEDAD

Se rechaza la solicitud propuesta por el sindicato debido a que una petición como esta incrementa innecesariamente los costos de la empresa, además de promover el ausentismo laboral.

10. SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD

Se rechaza la solicitud del sindicato, toda vez que, establecer cualquier modificación en la forma y condiciones en las que se entrega actualmente este beneficio, significará una disminución en la cobertura otorgada por este seguro. Dejamos constancia además que no estamos en condiciones de asumir nuevos costos para este beneficio.

11. PERMISOS SINDICALES

Se rechaza la solicitud del sindicato, ya que los tiempos destinados por los dirigentes a actividades sindicales en conformidad al artículo 249 del Código del Trabajo, son de cargo de la organización sindical a la que pertenecen. Además se rechaza la solicitud de mantener un permiso sindical completo, ya que la ley regula suficientemente esta materia. Sobre este punto nos remitimos a los permisos sindicales establecidos en el artículo 249 del Código del Trabajo.

Respecto de la petición de un día libre y remunerado en forma trimestral para los delegados sindicales, se rechaza la solicitud, toda vez que esta materia ya ha sido acordada entre las partes mediante el otorgamiento de un día libre y remunerado al año a un delegado por tienda, para realizar una reunión sindical, solicitud que debe ser informada con a lo menos un mes de anticipación.

12. CAPACITACIONES SENCE PARA EQUIPARAR SUELDO DE SUPERVISORES

Se rechaza la solicitud del sindicato toda vez que la política de capacitación mediante franquicia SENCE, corresponde administrarla al empleador, la que ha funcionado correcta y eficientemente a lo largo del tiempo. Si algún trabajador tiene la intención de participar en algún curso de capacitación mediante el uso de esta franquicia, debe hacer la solicitud correspondiente ante el Departamento de Recursos Humanos.

13. REAJUSTABILIDAD

Respecto al aumento por IPC solicitado, se rechaza, toda vez que, tal como se ha señalado en innumerables ocasiones, Starbucks Coffee es una empresa meritocrática, en la que una vez al año todos los Partners reciben aumento en sus salarios base. Estos aumentos, en promedio, históricamente han sido superiores al IPC, ya que este índice es una de las variables que se considera para determinar el monto final al que puede acceder cada Partner.

Por lo demás, según se señala en vuestro petitorio, esta reajustabilidad sólo tendría por finalidad mantener el poder adquisitivo de las remuneraciones, por lo que, de acceder al reajuste solicitado, se estaría pagando dos veces el IPC, lo que contraviene la propia justificación empleada por el sindicato en su proyecto, sin considerar que dicho reajuste incrementa ostensiblemente el costo de la compañía.

14. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Se rechaza la petición del sindicato en cuanto a extender los beneficios del contrato colectivo a los trabajadores que se incorporen a la organización durante la vigencia del mismo, toda vez que la empresa no se encuentra en condiciones de asumir un costo de esta naturaleza.

15. VIGENCIA

Se rechaza la solicitud del sindicato, ya que pretendemos relaciones laborales estables en el tiempo, por lo consideramos que dos años de vigencia es insuficiente. En consecuencia, en nuestro proyecto se les propondrá una vigencia de contrato colectivo de 3 años.

16. EFECTOS DE LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO.

Se acepta la solicitud del Sindicato.


JOSÉ LUIS PORTELA ESTEBAN


CLAUDIA FIGUEROA ORELLANA


FRANCESCA FARAGGI RAMIREZ

En representación de STARBUCKS COFFE CHILE S.A.