

PROCEDIMIENTO DE INDEMNIZACIÓN CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO

1.0 OBJETIVO: Establecer un procedimiento estándar de indemnización por años de servicio, considerando los plazos e indemnizaciones procedentes de acuerdo a los años que lleva el trabajador en Cramer, a fin de asegurar un proceso que permita a la persona dejar de trabajar de manera ordenada y justa.

2.0 ALCANCE: Los trabajadores de Cramer que hayan cumplido 4 años de vigencia ininterrumpida de sus contratos de trabajo para la empresa y que, de mutuo acuerdo, decidan terminar la relación laboral que los vincula, podrán acordar con la empresa el término de los servicios por dicha causal.

3.0 RESPONSABILIDADES: Gerente de Recursos Humanos; Gerentes y Jefaturas directas de la persona que haya acordado terminar su contrato de trabajo de mutuo acuerdo con la empresa.

4.0 REFERENCIAS.

5.0 DEFINICIONES:

5.1 Mutuo Acuerdo: Para efectos de este procedimiento, se considerará término de contrato por Mutuo Acuerdo cuando, de forma consensuada entre la empresa y el trabajador, las partes ponen término al contrato de trabajo de manera libre y, celebrando un mutuo acuerdo de conformidad con el artículo 159 N°1, del Código del Trabajo. Sin que medie ninguna otra causal de despido justificada por la ley.

5.2 Rangos de antigüedad: Para efectos de este procedimiento, se considerarán 3 rangos de antigüedad que puede tener la persona al momento de decidir acogerse al presente beneficio:

- **Rango A:** 4 a 20 años de antigüedad al momento del mutuo acuerdo.
- **Rango B:** 20 a 25 años de antigüedad al momento del mutuo acuerdo.
- **Rango C:** 25 años o más al momento del mutuo acuerdo.

5.3 Cupos por año: Se asegura el beneficio para un máximo de 10 trabajadores al año, siempre que no sobrepase el 5% de la planilla anual total de trabajadores de la empresa, dando prioridad de acuerdo a la antigüedad del trabajador en la empresa. La cantidad de cupos por año se revisará año a año.

Ref: X-XX-XX

Rev: --

Pág: 1/4

Fecha: xx-xx-xxxx

5.4 Años trabajados efectivos: El colaborador debe contar con 4 años trabajados efectivos (sin licencia) para poder optar al beneficio de indemnización a todo evento. Adicionalmente, al momento de solicitar el beneficio, el colaborador debe haber estado trabajando activamente en la empresa y no haber presentado licencia previa a la solicitud en un período de, al menos, dos años.

6.0 DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

Cumpliendo los requisitos establecidos en los puntos precedentes, el trabajador podrá optar al pago de una indemnización convencional por término de contrato, la que se aplicará bajo las siguientes reglas y condiciones:

6.1 Las partes podrán convenir el término del Contrato de Trabajo por la causal de “Mutuo Acuerdo de las partes”, conforme se señala en el artículo 159 N°1 del Código del Trabajo.

Para el rango A, mencionado en el punto 5.2 de las definiciones, la Empresa pagará a dicho trabajador una indemnización convencional que tomará como base de cálculo el promedio de los últimos 48 sueldos base con tope de UF 90, multiplicado por los años de servicio con tope de 11 años.

En todos los rangos se descontará la suma equivalente al aporte del empleador por Seguro de Cesantía, en la misma proporción que habría correspondido en caso que al trabajador se lo hubiese despedido por necesidades de la empresa.

Para el cálculo del monto final del beneficio se establecen topes para los rangos de antigüedad ya descritos, quedando distribuido de la siguiente manera:

- **Rango A (4 a 20 años de antigüedad) →** el pago de indemnización corresponde al promedio de los últimos 48 sueldos base con tope de UF 90, multiplicado por los años de servicio con tope de 11 años.
- **Rango B (20 a 25 años de antigüedad) →** el pago de indemnización corresponde al promedio de los últimos 48 sueldos base con tope de UF 90, multiplicado por los años de servicio con tope de 16 años.
- **Rango C (más de 25 años de antigüedad) →** el pago de indemnización corresponde al promedio de los últimos 48 sueldos base sin tope, el cual está sujeto a finiquito con cláusula de no competencia, de lo contrario, se aplicarán los topes del rango anterior.

6.2 Se podrá acordar, en cualquier caso, la fecha de salida del trabajador en hasta 120 días posteriores a la fecha del aviso o mutuo acuerdo, de manera de guardar el tiempo pertinente para buscar y preparar al reemplazo del trabajador, en caso de que la empresa lo requiera. El colaborador debe dar aviso a su jefatura directa y enviar un correo a

Ref: X-XX-XX

Rev: --

Pág: 2/4

Fecha: xx-xx-xxxx

Recursos Humanos manifestando su decisión. Cabe destacar que el colaborador debe estar trabajando al momento de solicitar el beneficio (no estar con licencia).

- 6.3 En los casos de trabajadores (hombres y mujeres) que llevan más de 4 años en la empresa, que cumplen con los requisitos establecidos en este instrumento, **y que alcanzan los 65 años de edad antes de llegar al Rango C, establecido en el número 6.1, se aplicará las condiciones correspondientes a dicho Rango.**
- 6.4 La indemnización indicada en el punto 6.1 será procedente previa suscripción del finiquito por mutuo acuerdo de las partes, en los términos del artículo 177 del Código del Trabajo, y su pago se verificará al tiempo de suscribirse el correspondiente finiquito laboral, y bajo la condición de que el trabajador ratifique también en ese instrumento las obligaciones de confidencialidad, no competencia y responsabilidad que se especificarán en dicho instrumento.
- 6.5 En caso que el trabajador, en cualquier forma o por cualquier medio, vulnere y/o infrinja, aun parcialmente, las obligaciones de no competencia y/o de reserva y confidencialidad, respecto de todo o parte de la información confidencial a la que se haga referencia en el correspondiente finiquito; éste se obligará a restituir a favor de la Empresa, debidamente reajustados, todos los valores que a título de indemnización convencional por término de contrato hubiere recibido, a título de evaluación anticipada de perjuicios, pudiendo la empresa hacer valer, en su caso, todos los demás derechos y/o acciones, sean estas civiles y/o penales que correspondan.
- 6.6 Una vez que el trabajador se acoge a este beneficio, renuncia a la posibilidad de reintegrarse a la empresa en el futuro, independiente del tiempo que haya transcurrido desde la desvinculación por Mutuo Acuerdo.
- 6.7 La Empresa se reserva el derecho, en caso de ser necesario, de poner término a un Contrato de Trabajo por causales distintas a la de Mutuo Acuerdo especificada en el punto 6.1.
- 6.8 Ante cualquier cambio de la Ley, se hará una revisión de este procedimiento.

7.0 CONTROL DE REGISTROS

Identificación	Almacenamiento	Protección	Recuperación	Retención	Disposición

Ref: X-XX-XX

Rev: --

Pág: 3/4

Fecha: xx-xx-xxxx

8.0 ANEXOS

9.0 CONTROL DE CAMBIOS

Ref: X-XX-XX
Rev: --
Pág: 4/4
Fecha: xx-xx-xxxx