

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Rancagua, a 07 de junio de 2022, entre la Empresa Falabella Retail S.A., representada por su Gerente don **Marcial Bilbao Oyaneder**, por una parte, y por la otra, la totalidad de los Trabajadores de la misma que se individualizan en nómina adjunta al presente instrumento, afiliados al **SINDICATO DE TRABAJADORES SERVICIOS GENERALES SEXTA REGION LIMITADA**, representados por don Mauricio Pacheco Madrid, doña Andrea Díaz Arenas y doña Nicole Maturana Gonzalez, Presidente, Secretaria y Tesorera, respectivamente, a la vez miembros de la COMISIÓN NEGOCIADORA del Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo que presentaran con fecha 14 de abril de 2022, se ha celebrado el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo.

PRIMERO: AMBITO DE APLICACIÓN.

Las partes dejan constancia que el Contrato Colectivo de Trabajo afecta, por una parte, a **FALABELLA RETAIL S.A.** y, por la otra, a los Trabajadores de la misma que se individualizan en nómina inserta, afiliados del **SINDICATO DE TRABAJADORES SERVICIOS GENERALES SEXTA REGION LIMITADA**, con Contrato de Trabajo indefinido y quienes percibirán los beneficios que se señalan conforme a la antigüedad y jornadas de trabajo según lo establece cada cláusula.

SEGUNDO: REAJUSTABILIDAD.

La Empresa reajustará todas las remuneraciones vigentes de sus Trabajadores, así como los beneficios determinados en dinero que perciben, durante la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo cada seis meses, en un porcentaje equivalente al 100% (Cien por ciento) del alza que experimente el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) en cada semestre, aplicándose el primer reajuste semestral a contar del 1° de Junio de 2022 por el período comprendido entre el 1° de Diciembre de 2021 y el 31 de Mayo del año en curso, y así sucesivamente.

Se deja expresa constancia que, durante la vigencia de este contrato y en caso de que el resultado del I.P.C. sea negativo (período señalado anteriormente de seis meses), éste no se aplicará y quedará en I.P.C. cero.

TERCERO: COMISIONES ESPECIALES.

La Empresa continuará pagando a sus Trabajadores Vendedores Integrales las siguientes Comisiones:

a) La Empresa pagará a sus Trabajadores Vendedores Integrales las Comisiones estipuladas y acordadas en sus respectivos Contratos de Trabajo individuales, dejándose establecido que también cancelará una Comisión sobre Ventas Netas considerando en el valor del producto los intereses cuando se venda en cuotas. En todo caso el Sindicato de Trabajadores deja estipulado que las comisiones antes referidas son las que se señalan en el anexo número 1 adjunto al Contrato Colectivo vigente entre las partes.

b) La Empresa pagará a cada Trabajador que se desempeñe como Vendedor Comisionista Integral y por cada pago de Tarjeta CMR Falabella que reciba personalmente, un Bono de **\$86.-** brutos por cada transacción, el que se liquidará y pagará conjuntamente con la Liquidación Mensual de Remuneraciones del Trabajador.



Oficina de Partes - Dirección del Trabajo	
N° seguimiento:	GDC-601/2022/E122634
N° expediente:	07/06/2022 15:24
Recepción:	07/06/2022 15:24
Impresión:	07/06/2022 15:24
E122634/2022	

CUARTO: GRATIFICACION.

La Empresa, en esta materia, se regirá exclusivamente tanto por las disposiciones legales vigentes que la reglamentan, como a lo estipulado y acordado en los Contratos Individuales de Trabajo, pagando mensualmente el 25% de lo ganado por cada Trabajador en el mes respectivo con tope de 4.75 Ingresos Mínimos Legales Mensuales.

QUINTO: BONOS.

La Empresa continuará pagando los siguientes Bonos a sus Trabajadores:

1. ASIGNACION DE CAJA:**a) Cajero y / o Cajera:**

La Empresa pagará a cada Trabajador que tenga Contrato de Trabajo exclusivo como Cajero (a) y que actualmente lo perciba, un Bono Diario de **\$1.212.-** que se pagará en directa proporción a los días efectivamente laborados en el mes respectivo, en la Liquidación de Remuneraciones del mes que corresponda.

En el evento de producirse una pérdida de dinero en Caja, el descuento correspondiente se efectuará del Bono respectivo al período más inmediato de su cancelación y, si el monto de la pérdida excediere al del Bono, tal exceso será descontado del Bono siguiente y así sucesivamente, hasta cubrir íntegramente el valor de la pérdida.

b) Vendedor Integral:

La Empresa pagará a cada Trabajador que tenga Contrato de Trabajo de Vendedor Integral, y que actualmente la perciba, una asignación diaria de **\$761.-**, que se pagará en directa proporción a los días efectivamente laborados en el mes respectivo, en la Liquidación de Remuneraciones del mes que corresponda.

En el evento de producirse una pérdida de dinero en Caja, el descuento correspondiente se efectuará del Bono respectiva al período más inmediato de su cancelación y, si el monto de la pérdida excediere al del Bono, tal exceso será descontado del Bono siguiente y así sucesivamente, hasta cubrir íntegramente el valor de la pérdida.

2. BONO DE COLACION:

La Empresa pagará a cada Trabajador un bono líquido de Colación diario de **\$1.101.-** que se pagará en directa proporción a los días efectivamente laborados en el mes respectivo, en la Liquidación de Remuneraciones del mes que corresponda.

3. BONO DE MOVILIZACION:

La Empresa pagará a cada Trabajador un Bono líquido de Movilización Diario de **\$1.101.-** que se pagará en directa proporción a los días efectivamente laborados en el mes respectivo, en la Liquidación de Remuneraciones del mes que corresponda.

4. BONO DE VACACIONES:

La Empresa pagará a cada Trabajador que haga uso de su Feriado Legal, un Bono único bruto, sin proporción a la jornada de trabajo, al momento de iniciar el Trabajador su Feriado Legal.

Dicho Bono se pagará cinco (5) días antes de iniciar el periodo de Vacaciones Legales que deberá ser, a lo menos, de diez (10) días hábiles, conforme a la siguiente escala:

Antigüedad	Monto Bruto
1 a 3 años	\$55.000.-
3 a 6 años	\$72.000.-
6 a 10 años	\$95.100.-
10 a 15 años	\$106.500.-
15 a 20 años	\$118.000.-
20 a 25 años	\$141.000.-
Más de 25 años	\$152.000.-

Además, la Empresa otorgara a cada Trabajador adscrito al presente instrumento y que lo solicite, una vez al año al hacer de a lo menos 10 días de vacaciones, un préstamo de hasta \$150.000 para aquellos con hasta 2 años de antigüedad cumplidos, y un préstamo de \$250.000 para aquellos con más de 2 años de antigüedad cumplidos, sin intereses, pagadero en 11 cuotas iguales, mensuales y sucesivas. La primera cuota se descontará en el mes siguiente de otorgado.

Asimismo, se deja también constancia que, en el evento de que durante la vigencia de dicho préstamo terminaren los servicios del Trabajador, por cualquier causa o motivo, el saldo de las cuotas del Préstamo será descontadas en su totalidad de los haberes o indemnización que le corresponda percibir al trabajador en su finiquito, quedando la Empresa facultada para ello expresamente.

5. BONO POR TRABAJO NOCTURNO:

La Empresa continuará pagando un Bono de **\$35.000.-** brutos a aquellos Trabajadores que realicen trabajos nocturnos eventuales y al Trabajador que tenga Contrato de Trabajo de Nochero, le pagará un Bono de **\$8.781.-** brutos y diarios por cada día que le corresponda laborar en dicho Turno.

La Empresa señala que continuará pagando a cada Trabajador que tenga remuneración variable y que pueda verse disminuida por la participación del Trabajador en inventarios parciales o selectivo un promedio por este tiempo calculando en base a los últimos tres meses completos de remuneración de cada trabajador.

6. BONO CUMPLIMIENTO GRUPAL NPS:

El trabajador que mantenga el cargo de asesor de compra, asistente de tienda y asistente de trastienda, percibirá un bono mensual de **\$37.151.-** brutos para una jornada de 45 horas y proporcional respecto de las jornadas inferiores. Este cumplimiento se determinará por el resultado del departamento sobre la satisfacción NPS del periodo SRX inmediatamente anterior al periodo de pago y mientras se mantenga el actual sistema de medición de experiencia de compra. Para ser efectivo este bono el Departamento en que el Trabajador desempeña sus funciones deberá tener una satisfacción neta igual o superior al 60%.

7. BONO ASISTENCIA Y HORARIO PROGRAMADO:

Los Empresa continuara pagando a todos los trabajadores que actualmente lo perciban los siguientes incentivos variables, incentivos que se pagarán juntamente con la liquidación mensual de remuneraciones de cada periodo, proporcional a la jornada de trabajo y a los días efectivamente trabajados en cada periodo:

Bono Asistencia:

El Trabajador percibirá un bono mensual de **\$18.996.-** brutos para una jornada de 45 horas, de **\$12.664.-** brutos para una media jornada y de **\$8.443.-** brutos para una jornada part time.

Para obtener dicho incentivo el Trabajador no debe presentar ninguna ausencia injustificada en todo el periodo mensual. Para efectos de los incentivos sólo será admitido licencia médica para justificar las faltas, en caso de que las ausencias no sean justificadas con respectivas licencias médicas pierde el derecho a bono.

Bono Horario Programado:

El Trabajador percibirá un bono mensual de **\$18.996.-** brutos para una jornada de 45 horas de **\$12.664.-** brutos para una media jornada y de **\$8.443.-** brutos para una jornada part time. Para obtener dicho incentivo el trabajador debe cumplir 100% con su horario programado.

En caso de que el Trabajador no cumpla un día con su horario programado podrá acceder a un bono de **\$15.767.-** brutos para una jornada de 45 horas, de **\$10.511.-** brutos para una media jornada y de **\$7.007.-** brutos para una jornada part time.

Por último, en caso de presentar dos días sin cumplir con su horario programado podrá acceder a un bono de **\$12.664.-** brutos para una jornada de 45 horas, de **\$8.443.-** brutos para una media jornada y de **\$5.066.-** brutos para una jornada part time.

En caso de presentar tres o más incumplimiento el Trabajador no tendrá derecho a recibir monto alguno.

8. BONO ESPECIAL DE DICIEMBRE:

La Empresa otorgará un Bono especial en el mes de diciembre a todos los Trabajadores con Contrato indefinido que se desempeñen con Contrato de Auxiliar de Abastecimiento o en la eventualidad que se asigne a un Trabajador para que cumpla dichas labores durante el periodo de Navidad, por los siguientes montos brutos y proporcional a la jornada de trabajo:

Jornada	Monto Bruto
Full Time	\$60.000.-
Media Jornada	\$45.000.-
Part Time	\$30.000.-

Además, la Empresa pagará a aquellos cargos cuyo variable no aumenta durante el periodo de Navidad un bono bruto y proporcional a la jornada y a los días efectivamente trabajados. Los cargos que recibirán el bono son Asistente de Display, Guardia, Encargado de Bodega, Encargado de Tesorería, Encargado de Seguridad, Encargado Técnico y Administrativo de Tesorería.

Jornada	Monto Bruto
Full Time	\$30.000
Media Jornada	\$20.000
Part Time	\$13.333

9. BONO PARA VIVIENDA:

La Empresa otorgará a cada Trabajador, con Contrato de Trabajo indefinido, que acredite haber obtenido un Subsidio para la Vivienda y haber hecho efectivo el mismo, una Tarjeta de Compras por **\$350.000.-** la que se le otorgará contra la presentación de la documentación correspondiente en que conste la asignación del Subsidio y de la vivienda del Trabajador.

SEPTIMO: AGUINALDOS.

La Empresa pagará a cada uno de sus Trabajadores, con Contrato de Trabajo Indefinido y vigente al día 14 de septiembre y de diciembre de cada año, un Aguinaldo de Fiestas Patrias y otro de Navidad por los montos que a continuación se indican. Este bono se pagará los días 15 de septiembre y de diciembre, respectivamente.

Dicho Bono se pagará a los Trabajadores en proporción a sus jornadas de trabajo y por los siguientes montos brutos:

Tramos de Antigüedad	Monto Bruto
Entre 3 meses y 3años Full	\$ 53.660
Entre 3 meses y 3años MJ	\$ 42.402
Entre 3 meses y 3 año PT	\$ 36.773
Entre 3 y un día y 6 años Full	\$ 64.918
Entre 3 y un día y 6 años MJ	\$ 48.031
Entre 3 y un día y 6 años PT	\$ 42.402
Entre 6 y un día y 10 año Full	\$ 70.547
Entre 6 y un día y 10 año MJ	\$ 59.289
Entre 6 y un día y 10 año PT	\$ 48.031
Entre 10 y un día y 15 año Full	\$ 87.434
Entre 10 y un día y 15 año MJ	\$ 70.547
Entre 10 y un día y 15 año PT	\$ 53.660
Entre 15 y un día y 20 año Full	\$ 104.320
Entre 15 y un día y 20 año MJ	\$ 87.434
Entre 15 y un día y 20 año PT	\$ 64.918
Entre 20 y un día y 25 año Full	\$ 115.578
Entre 20 y un día y 25 año MJ	\$ 93.063
Entre 20 y un día y 25 año PT	\$ 70.547
Entre 25 y un día y más Full	\$ 126.836
Entre 25 y un día y más MJ	\$ 104.320
Entre 25 y un día y más PT	\$ 81.805

OCTAVO: ASIGNACION DE ESCOLARIDAD.

La Empresa pagará a cada uno de sus Trabajadores y por cada hijo estudiando en los niveles de educación que se indican, contra presentación del correspondiente Certificado o Recibo de Matrícula, en el mes de marzo de cada año, las siguientes Asignaciones en los montos brutos que se indican a continuación, sin proporcionar los montos a la jornada de trabajo:

Nivel de Escolaridad y Jornada	Monto Bruto
Hijo en Transición y Básica	\$ 40.000
Enseñanza Media	\$ 55.000
Nivel Superior	\$ 65.000
Bono Trabajador Estudiante Ed. Superior	\$ 77.000

Se deja expresamente establecido que si ambos padres fueren Trabajadores de la Empresa, solamente uno de ellos podrá impetrar este beneficio.

Por último, la Empresa otorgará los siguientes Premios por Rendimiento Escolar de los hijos de sus Trabajadores:

- I. **8 tarjetas** por **\$90.000.-** para hijos de Trabajadores con Contrato de Trabajo indefinido, con promedio de notas destacados entre Primero a Cuarto básico;
- II. **8 tarjetas** de **\$90.000.-** para hijos de Trabajadores con Contrato de Trabajo indefinido, con promedio de notas destacados entre 5 y 8 Básico;
- III. **8 tarjetas** de **\$90.000.-** para hijos de Trabajadores con Contrato de Trabajo indefinido, con promedio de notas destacados entre Primero y Cuarto Medio;
- IV. **1 tarjeta** de **\$655.000.-** por excelencia para hijo de Trabajadores en Enseñanza Universitaria o Instituto Superior;
- V. **1 tarjeta** de **\$540.000.-** a promedio sobresaliente de Trabajador que curse estudios en jornada full o media jornada;
- VI. **1 tarjeta** de **\$194.280.-** para Trabajadores de jornada Part Time.

Además, se otorgarán 3 asignaciones especiales 1 en cada tramo, para los mejores rendimientos del periodo anterior y que se postulara en el mes de marzo de cada año cuyo monto es de **\$90.000.-** cada uno.

NOVENO: CUOTAS MORTUORIAS.

La Empresa continuará pagando las siguientes Cuotas Mortuorias:

1. POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR:

Pagará una Cuota Mortuoria de **\$660.000.-** brutos al familiar más cercano del Trabajador fallecido o a la persona que acredite haberse hecho cargo de sus funerales. Además, la Empresa se compromete a pagar el 50% de lo que le hubiese correspondido por indemnización por años de servicio al momento del fallecimiento.

2. POR FALLECIMIENTO DEL PADRE, MADRE, HERMANO, CONYUGE O ALGUN HIJO DEL TRABAJADOR:

Pagará al Trabajador afectado una Cuota Mortuoria contra la presentación del correspondiente Certificado de Defunción, por los siguientes montos brutos y según la jornada de trabajo:

Jornada	Monto Bruto
Full Time	\$350.000
Media Jornada	\$250.000
Part Time	\$150.000

Además, en este caso, el Trabajador afectado tendrá los permisos que legalmente le correspondan. Tales permisos serán de días corridos o hábiles de acuerdo lo establezca la ley, pagados y se considerarán como laborados para todos los efectos legales y contractuales.

Este beneficio se otorgará solamente a los Trabajadores con Contrato de Trabajo indefinido.

DECIMO: PERMISOS Y BONOS DE NACIMIENTO Y MATRIMONIO.

Bono de Matrimonio o Unión Civil:

La Empresa pagará a cada Trabajador, con Contrato de Trabajo indefinido, que contraiga Matrimonio y/o Unión Civil, una Asignación de **\$160.000.-** brutos, sin proporcionar los montos a la jornada de trabajo, contra presentación del correspondiente Certificado.

Además, en este caso, la Empresa otorgará al Trabajador que contraiga Matrimonio o Unión Civil un permiso de cinco (5) días según lo estipulado por ley, los que se harán efectivos dentro de los 30 días siguientes.

Bono de Natalidad:

La Empresa pagará a cada Trabajador de la misma con Contrato de Trabajo indefinido, la cantidad de **\$150.000.-** brutos, sin proporcionar los montos a la jornada de trabajo, en caso de nacimiento de algún hijo del Trabajador de la Empresa, contra presentación del Certificado de Nacimiento y, si ambos padres fueren Trabajadores de la misma, los dos tendrán derecho a impetrar el beneficio.

Asimismo, la Empresa otorgará al Trabajador padre, por cada hijo que le nazca, un permiso de (10) días hábiles, dentro de los cuales se incluyen los legales y los que de forma corporativa pueda otorgar la Empresa, el que se considerará como laborado para todos los efectos legales y contractuales.

DECIMO PRIMERO: PREMIOS POR QUINQUENIO.

La Empresa continuará pagando Premios por Quinquenios a aquellos Trabajadores que hubieren completado los siguientes años ininterrumpidos de servicios en la misma, pagaderos de una sola vez en el mes en que se cumpla el respectivo Quinquenio, sin proporcionar los montos a la jornada de trabajo:

Quinquenios	Montos Brutos
- Al cumplir 5 años	\$ 140.000
- Al cumplir 10 años	\$ 205.000
- Al cumplir 15 años	\$ 305.000
- Al cumplir 20 años	\$ 410.000
- Al cumplir 25 años	\$ 567.000
- Al cumplir 30 años	\$ 736.000

DECIMO SEGUNDO: DIA DEL CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR.

La Empresa continuará otorgando el día del cumpleaños del Trabajador como día libre, pagado y considerado como laborado para todos los efectos legales y si éste recayere en día de descanso o feriado, acordará con su Jefatura directa el día que tomará.

DECIMO TERCERO: ROPA DE TRABAJO.

La Empresa les manifiesta que continuará otorgando gratuitamente a cada uno de los Trabajadores afectos a este instrumento, con Contrato de Trabajo indefinido y que hubieren cumplido un (1) año de servicio ininterrumpido, los Implementos de Trabajo para su uso obligatorio durante la jornada de trabajo y debiendo cada trabajador mantenerla en perfecto estado de conservación.

Asimismo, se deja expresamente establecido que dichos Implementos o Ropa de Trabajo que la Empresa otorgará en forma anual y gratuitamente a sus Trabajadores, serán definidos por ella de acuerdo a sus políticas y necesidades comerciales, por lo que la Empresa está plenamente facultada para modificar o variar la Ropa de Trabajo que otorgará a los Trabajadores el que no podrá provocar menoscabo a los Trabajadores.

Finalmente, la Empresa deja expresamente establecido que los Trabajadores, en el desempeño de las labores para las cuales son contratados por Falabella Retail S.A, deberán utilizar tales Uniformes como herramienta obligatoria de trabajo y para su uso en cada temporada.

Se deja constancia que las fechas de entregas de uniforme será los meses de marzo y septiembre, ambos durante la primera quincena.

DECIMO CUARTO: GIFT CARD DE CALZADO.

Las partes acuerdan que en los meses de marzo y septiembre de cada año la Empresa entregará a aquellos trabajadores que lo soliciten, al menos con un mes de anticipación, una Gift Card por un monto de **\$30.000.-** la que será descontada en la liquidación de remuneraciones de cada trabajador en seis cuotas, para comprar calzado a usar como parte del uniforme. Este calzado podrá comprarse con un **descuento del 40%** sobre el precio lleno. Este descuento también será aplicable a aquellos cargos que cuenten con una GC como calzado como parte del uniforme.

Asimismo, se deja también constancia que, en el evento de que durante la vigencia de dicho préstamo terminaren los servicios del Trabajador, por cualquier causa o motivo, el saldo de las cuotas del Préstamo será descontadas en su totalidad de los haberes o indemnización que le corresponda percibir al trabajador en su finiquito, quedando la Empresa facultada para ello expresamente.

DECIMO QUINTO: VALE DE NAVIDAD.

La Empresa continuará otorgando a cada Trabajador, con Contrato de Trabajo vigente e indefinido al mes de diciembre de cada año una Gift Card para ser usada en Falabella y Tottus, por un monto de **\$62.000.-** líquidos, con una vigencia de 1 año, sin reemplazo en caso de extravío.

DECIMO SEXTO: FIESTA DE NAVIDAD.

La Empresa continuará organizando y financiando, en la fecha que se determine, una Fiesta de Navidad para los hijos de hasta 12 años de edad de sus Trabajadores, fiesta en la cual también se entregará un regalo, por un monto de **\$22.000.- brutos** por niño, respecto del que la Empresa buscare un mecanismo para ofrecer diferentes opciones de regalo con el fin de que pueda ser seleccionada una de éstas.

La fiesta tendrá un costo de 4 millones de pesos, el que se reajustará por IPC. En la fiesta se incluirá a los hijos de los trabajadores de hasta 16 años.

DECIMO SEPTIMO: INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO.

Por cada año de vigencia del presente Contrato, la Empresa, a solicitud del Sindicato, accede a desvincular a tres (3) trabajadores con una indemnización convencional de un 80% de su eventual indemnización por años de servicio, de común acuerdo con el Empleador.

DECIMO OCTAVO: SALA CUNA.

La Empresa continuará manteniendo Convenio con Sala Cuna, debidamente autorizada por la Junta de Jardines Infantiles y Sala Cuna, para que los Trabajadores lleven a sus hijos de hasta dos años.

Las partes dejan constancia que a las Trabajadoras y que tienen derecho a llevar a sus hijos de hasta dos años a Sala Cuna, la Empresa les pagará un Bono Mensual en los casos debidamente acreditados en que conste la imposibilidad de llevar al menor a dicho establecimiento.

Jornada	Montos Brutos
Full Time	\$180.000
Media Jornada	\$120.000
Part Time	\$80.000

DECIMO NOVENO: SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD.

La Empresa continuará manteniendo, de su costo, un seguro Complementario de salud para sus Trabajadores, en los términos y condiciones que pacte directamente con las Compañías aseguradoras.

VIGESIMO: DE LA IMPUTACION.

Se deja constancia de que cualquier reajuste de remuneraciones que se disponga por Ley, o por la autoridad pertinente y que tenga el carácter de obligatorio para la Empresa, se imputará a los reajustes establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo que celebremos.

Asimismo, se deja constancia que en ninguna circunstancia un Trabajador podrá pretender recibir más beneficios que los que le corresponden de conformidad a las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo. En el evento que se estableciere por Ley el otorgamiento de beneficios similares, iguales o superiores a los que en el instrumento colectivo se establecen, el Trabajador deberá optar por uno u otro.

VIGESIMO PRIMERO: VIGENCIA DEL CONTRATO.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años, rigiendo desde el 1° de junio de 2022 hasta el 31 de mayo de 2025.

VIGESIMO SEGUNDO: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

Las partes, de acuerdo al artículo 322 del Código del Trabajo, acuerdan que la Empresa queda facultada para extender las estipulaciones contenidas en este instrumento colectivo a aquellos Trabajadores sin afiliación sindical, que presten servicios en el establecimiento comercial.

Respecto a la cuota que debe aportar quién acepta y recibe esta extensión será del 100% de la cuota sindical.

CLAUSULA TRANSITORIA: PRONTO ACUERDO, PRESTAMO Y APOORTE ÚNICO.**1) BONO DE PRONTO ACUERDO:**

Se acuerda que la Empresa otorgará, por esta única vez y sólo por la firma del presente contrato en el mes de junio del año en curso un bono por el normal desarrollo de este proceso de negociación. Este Bono se pagará a los Trabajadores sin distinción de jornada, de acuerdo a los montos brutos y en relación a los tramos que se establecen a continuación:

Bono Pronto Acuerdo	Monto Bruto
Entre 3 meses y 1 año	\$ 150.000
Entre 1 año y un día y 2 año	\$ 200.000
Entre 2 año y un día y 3 año	\$ 280.000
Entre 3 año y un día y 4 año	\$ 350.000
Entre 4 año y un día y 5 año	\$ 450.000
Entre 5 año y un día y 6 año	\$ 550.000
Entre 6 año y un día y 7 año	\$ 730.000
Entre 7 año y un día y 10 año	\$ 870.000
Entre 10 año y un día y 13 año	\$ 970.000
Entre 13 año y un día y 16 año	\$ 1.130.000
Entre 16 año y un día y 19 año	\$ 1.250.000
Entre 19 año y un día y 22 año	\$ 1.600.000
Entre 22 año y un día y 25 año	\$ 2.000.000
Entre 25 año y un día y 27 año	\$ 2.300.000
Entre 27 año y un día y más	\$ 2.700.000

2) PRESTAMO

Conviene las partes que la Empresa otorgará a los Trabajadores que lo soliciten dentro de los próximos tres meses de vigencia de este instrumento, que tengan contrato de trabajo indefinido, siempre que el nivel de endeudamiento personal determinado por el Departamento de Gestión de Personas de la Empresa lo permita, un Préstamo en dinero efectivo de hasta 2 (dos) remuneraciones brutas.

Asimismo, se conviene en que los trabajadores que soliciten dicho préstamo lo pagarán en un plazo de hasta 36 (treinta y seis) cuotas iguales, mensuales y sucesivas, sin reajuste ni intereses, en el caso de los trabajadores que solicitaran el préstamo a partir de esta fecha, además se faculta a la Empresa, desde ya, para efectuar el descuento de las cuotas correspondientes de la liquidación de remuneraciones respectiva a contar del mes siguiente del otorgamiento del préstamo.

El número total de cuotas pactadas será proporcional a la fecha de solicitud del préstamo, siendo así, para quienes lo soliciten en el plazo límite de tres meses solo podrán optar por el pago en un máximo de 33 (treinta y tres) cuotas, que mantendrán las mismas condiciones antes señaladas.

Las partes acuerdan que, en el evento de que durante la vigencia de dicho préstamo terminaren los servicios del Trabajador, por cualquier causa o motivo, el saldo de las cuotas del Préstamo será descontadas en su totalidad de los haberes o indemnización que le corresponda percibir al trabajador en su finiquito, quedando la Empresa facultada para ello expresamente.

3) APOORTE AL SINDICATO.

La Empresa otorgará un aporte único a la directiva sindical de \$12.000.000, para los fines sociales que la Directiva estime pertinentes, dejándose constancia que la Empresa no tendrá injerencia en el destino de los fondos, siendo de exclusiva responsabilidad de la Organización Sindical.

p. FALABELLA RETAIL S.A.:

MARCIAL BILBAO.
GERENTE.