



# CONTRATO COLECTIVO

## 2019-2021

ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA.  
ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.  
ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.  
EKONO LTDA.  
WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.  
CON

SINDICATO INTEREMPRESA LIDER DE TRABAJADORES DE WALMART CHILE



# RESUMEN MONTOS

## CONTRATO COLECTIVO

2019-2021

Rol	Item	ACUENTA
Jefes	Aguinaldo NAVIDAD - 6 M	\$ 20.849
Jefes	Aguinaldo NAVIDAD 6 m/ 1 año	\$ 33.358
Jefes	AGUINALDO NAVIDAD 1 y 3 años	\$ 48.995
Jefes	AGUINALDO NAVIDAD 3 y 9 años	\$ 54.207
Jefes	AGUINALDO NAVIDAD 9 o más años	\$ 62.547
Jefes	Aguinaldo PATRIO - 6 M	\$ 19.806
Jefes	Aguinaldo PATRIO 6 m/ 1 año	\$ 32.316
Jefes	AGUINALDO PATRIO 1 y 3 años	\$ 47.952
Jefes	AGUINALDO PATRIO 3 y 9 años	\$ 52.122
Jefes	AGUINALDO PATRIO 9 o más años	\$ 57.334
Jefes	Ayuda Fallecimiento conyuges	\$ 472.043
Jefes	Ayuda Fallecimiento Padres	\$ 199.054
Jefes	Ayuda Fallecimiento Trabajador	\$ 875.901
Jefes	Bono Local Cerrado JEFES	\$ 10.490
Jefes	Bono MATRIMONIO	\$ 39.861
Jefes	Bono movilización	\$ 38.288
Jefes	Bono NACIMIENTO	\$ 39.861
Jefes	Bono reemplazo Jefe a JEFE	\$ 112.827
Jefes	Bono Sala Cuna	\$ 188.817
Jefes	Cumpleaños	\$ 5.245
Trabajador	Aguinaldo NAVIDAD - 6 M	\$ 21.000
Trabajador	Aguinaldo NAVIDAD 6 m/ 1 año	\$ 34.000
Trabajador	AGUINALDO NAVIDAD 1 y 3 años	\$ 49.000
Trabajador	AGUINALDO NAVIDAD 3 y 9 años	\$ 55.000
Trabajador	AGUINALDO NAVIDAD 9 o más años	\$ 63.000
Trabajador	Aguinaldo PATRIO - 6 M	\$ 20.000
Trabajador	Aguinaldo PATRIO 6 m/ 1 año	\$ 33.000
Trabajador	AGUINALDO PATRIO 1 y 3 años	\$ 48.000
Trabajador	AGUINALDO PATRIO 3 y 9 años	\$ 53.000
Trabajador	AGUINALDO PATRIO 9 o más años	\$ 58.000
Trabajador	Asignacion de Movilizacion	\$ 1.600 diario
Trabajador	Asignacion de Movilizacion regiones	\$ 1.800
Trabajador	Asignacion perdida Cajas 18	\$ 19.659
Trabajador	Asignacion perdida Cajas 45 y 30	\$ 19.659
Trabajador	Bono Asistencia 18	\$ 13.031
Trabajador	Bono Asistencia 30	\$ 22.934
Trabajador	Bono Asistencia 45	\$ 32.316
Trabajador	BOÑO Fechas Especiales GUARDIAS	\$ 28.146
Trabajador	Bono Nocturno Mensual	\$ 52.069
Trabajador	BOÑO por matrimonio	\$ 39.861
Trabajador	BOÑO por Nacimiento de Hijo	\$ 39.861
Trabajador	Bono Reemplazo Jefatura LÍDER + 3 M	\$ 16.869
Trabajador	Bono SIL - 2 años	\$ 12.588
Trabajador	Bono SIL + 2 años - 8 años	\$ 18.882
Trabajador	Bono SIL +8 años	\$ 25.176
Trabajador	Bono Vacaciones alta	\$ 19.000
Trabajador	Bono Vacaciones baja	\$ 35.000
Trabajador	Cumpleaños Trabajador	\$ 5.245
Trabajador	Fallecimiento Conyuge o Hijo	\$ 440.573
Trabajador	Fallecimiento Padre o Madre	\$ 201.405
Trabajador	Fallecimiento Trabajador	\$ 875.901
Trabajador	Mejor del Año (ex rosita)	\$ 262.070
Trabajador	Prestamo Especial 1 Año antigüedad	\$ 105.000
Trabajador	Prestamo Especial 2 Año antigüedad	\$ 210.000
Trabajador	Prestamo Especial 3 Año antigüedad	\$ 300.000
Trabajador	Prestamo Especial SIL	\$ 85.000
Trabajador	Sala Cuna 30hs	\$ 125.878
Trabajador	Sala Cuna 18hs	\$ 77.625
Trabajador	Sala Cuna 45hs	\$ 188.817
Trabajador	Variación IPC Marzo	Si
Trabajador	Variación IPC Septiembre	Si



<b>LIBRO I.....</b>	<b>1</b>
<b>TÍTULO I.- DEFINICIONES, COBERTURA Y VIGENCIA.....</b>	
1.- PROPÓSITO Y ÁMBITO DEL CONTRATO COLECTIVO.....	1
A.- Es intención de las partes: .....	1
B.- Las partes declaran que:.....	2
2.- DEFINICIONES:.....	3
3. DURACION Y VIGENCIA .....	3
<b>TÍTULO II. CLÁUSULAS APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES AFECTOS AL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO.....</b>	
<b>4</b>	
1.- REAJUSTABILIDAD DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO QUE NO TENGAN UNA MODALIDAD ESPECIAL DE REAJUSTE .....	4
a) REAJUSTABILIDAD PERIÓDICA DE SUELDOS BASE. ....	4
b) REAJUSTABILIDAD DE BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO QUE NO TENGAN UNA MODALIDAD, PLAZO O CONDICION ESPECIAL DE REAJUSTE. ....	4
c) MODALIDAD ESPECIAL DE REAJUSTABILIDAD DE BENEFICIOS PARA TRABAJADORES DE ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.....	5
2.- BONO Y PRESTAMO SIL.....	5
3.- DESARROLLO Y RECONOCIMIENTO.....	6
a) PREMIO MEJOR DEL AÑO (EX BECA ROSITA PINEDA) .....	6
b) ACTIVIDADES PARA MEJORAR EL NIVEL EDUCACIONAL .....	6
c) RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD .....	6
d) CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES. DIFUSIÓN Y RECONOCIMIENTO. ....	7
e) DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	7
f) EQUIDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN .....	8
g) CAPACITACIÓN SINDICAL .....	8
h) SEGURIDAD LABORAL Y OCUPACIONAL.....	8
i) ACTIVIDAD DE AYUDA SOCIAL Y ACCIONES COMUNITARIAS.....	9
4.- SALUD Y CALIDAD DE VIDA.....	9
a) SEGURO MÉDICO.....	9
b) SEGURO DE VIDA .....	10
c) SEGURO PARA PERSONAL DE SEGURIDAD. ....	10
d) CONVENIO DENTAL Y ÓPTICO.....	10
5.- FAMILIA .....	11

a) SALA CUNA .....	11
b) AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO. ....	11
c) REGALO DE NAVIDAD.....	12
<b>TÍTULO III. CLÁUSULAS APLICABLES A LOS TRABAJADORES CON MODALIDADES Y MONTOS DIFERENCIADOS PARA CADA EMPRESA. ....</b>	<b>12</b>
1.- JORNADA SEMANAL DE TRABAJO Y PLANIFICACION HORARIA. <b>¡Error! Marcador no definido.</b> 3	
I.- JORNADA SEMANAL DE TRABAJO EN ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA., ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA. Y ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.....	13
II.- JORNADA SEMANAL DE TRABAJO Y PLANIFICACIÓN HORARIA EN EKONO LTDA. Y WALMART CHILE MAYORISTA LTDA. ....	13
2.- GRATIFICACIÓN .....	13
a) GRATIFICACIÓN PARA ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA., ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA., ABARROTES ECONÓMICOS LTDA., Y WALMART CHILE MAYORISTA LTDA. ....	13
b) GRATIFICACIÓN PARA EKONO LTDA.....	14
3.- BONO DE ASISTENCIA, HORARIO Y MARCACIÓN .....	14
I.- PARA ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA. Y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.....	14
II.- BONO POR CUMPLIMIENTO DE ASISTENCIA, HORARIO Y CORRECTA MARCACIÓN PARA ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.....	17
III. BONOS DE ASISTENCIA, HORARIO Y MARCACIÓN PARA EKONO LTDA. ....	19
4.- ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA. ....	21
I. ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA PARA ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA. Y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA. ....	21
II. ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA PARA ABARROTES ECONÓMICOS LTDA. Y EKONO LTDA. ....	22
5.- ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.....	23
I. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACION PARA ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA., ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA. Y ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.....	23
II. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN PARA EKONO LTDA. ....	24
III. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN PARA WALMART CHILE MAYORISTA LTDA. ....	25

6.- BONO DE RESPONSABILIDAD POR REEMPLAZO DE JEFATURA .....	25
7.- BONO FECHAS ESPECIALES PARA GUARDIAS DE SEGURIDAD.....	27
8.- AGUINALDOS.....	27
a) Aguinaldo de Fiestas Patrias.....	27
b) Aguinaldo de Navidad.....	27
9.- DESARROLLO Y RECONOCIMIENTO.....	28
a) BECAS ESCOLARES.....	28
b) CUMPLEAÑOS DE TRABAJADOR. ....	28
10.- FAMILIA. ....	29
a) BONO POR NACIMIENTO DE HIJO.....	29
b) PERMISO Y BONO POR MATRIMONIO. ....	30
11.- CONDICIONES DE TRABAJO. ....	30
12.- ROPA DE TRABAJO. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
13.- FIESTA DE NAVIDAD.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
I.- FIESTA DE NAVIDAD EN ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA., ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA. Y ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
II.- ACTIVIDAD DE NAVIDAD EN EKONO LTDA. Y WALMART CHILE MAYORISTA LTDA. .....	33
14.- BONO DE FERIADO LEGAL Y PERÍODO DE VACACIONES. ....	33
I.- ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA., ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.....	33
II.- ABARROTES ECONÓMICOS LTDA. ....	34
III.- WALMART CHILE MAYORISTA LTDA. ....	35
IV.- EKONO LTDA. ....	36

#### **TÍTULO IV. CLÁUSULAS APLICABLES EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES DE**

#### **LAS EMPRESAS ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA. Y**

#### **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA. ....**

1.- BONO POR TRABAJO NOCTURNO ESPORÁDICO. ....	36
2.- BONO ANUAL ROP .....	37
3.- BONO ESTÍMULO DE CAJA .....	38
4.- ASIGNACIÓN POR COLABORACIÓN ADICIONAL EN FECHAS ESPECIALES SEÑALADAS .....	39
5.- TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS TRABAJADOS POR EL COMERCIO. ....	40

6.- CASINO Y ALIMENTACIÓN .....	40
7.- ELECCIÓN Y PREMIACIÓN MEJOR COLABORADOR DEL MES Y AÑO .....	41
8.- DESCUENTOS POR COMPRAS EN EL SUPERMERCADOS.....	42
9.- ACTIVIDAD DE AYUDA SOCIAL .....	42
10.- ASISTENCIA SOCIAL.....	42
11.- ACTIVIDADES RECREATIVAS, DEPORTIVAS Y TALLERES PARA EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES .....	43
12.- ACTIVIDADES DE RECREACIÓN DE INVIERNO Y VERANO DE HIJOS DE TRABAJADORES. ....	43
13.- PRÉSTAMO DE VIVIENDA.....	43
14.- PRÉSTAMO ESPECIAL. ....	44
15.- TRANSFORMACIÓN OPERACIONAL .....	45
15.1 Evaluación de impactos de las nuevas tecnologías .....	45
15.2 Capacitación y Reconversion Laboral .....	45
15.3 Modificaciones de Funciones y Compensaciones: .....	46
<b>TÍTULO V. CLÁUSULAS APLICABLES EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES DE ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.....</b>	<b>47</b>
1.- BONO NOCTURNO.....	47
2.- PRÉSTAMO ESPECIAL. ....	48
<b>TÍTULO VI. CLÁUSULAS APLICABLES EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES DE EKONO LTDA.....</b>	<b>49</b>
1.- PRÉSTAMO ESPECIAL. ....	49
<b>TÍTULO VI. CLÁUSULAS APLICABLES EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES DE WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.....</b>	<b>49</b>
1.- PRÉSTAMO ESPECIAL. ....	49
<b>LIBRO II.- ACÁPITE ESPECIAL CON CLÁUSULAS EXCLUSIVAS PARA QUIENES DESEMPEÑEN EL CARGO DE JEFATURA .....</b>	<b>50</b>
1.- REAJUSTABILIDAD DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO QUE NO TENGAN UNA MODALIDAD ESPECIAL DE REAJUSTE.....	51
2.- MODALIDAD ESPECIAL DE REAJUSTABILIDAD DE BENEFICIOS PARA TRABAJADORES DE ABARROTES ECONÓMICOS LTDA. ....	51

<b>TÍTULO I. CLÁUSULA APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES CON CARGO DE JEFATURA .....</b>	<b>51</b>
1.- BONO LOCAL CERRADO (FECHAS ESPECIALES) PARA JEFES: .....	51
<b>TÍTULO II. CLÁUSULAS APLICABLES A ESTOS TRABAJADORES JEFES CON MODALIDADES Y MONTOS DIFERENCIADOS PARA CADA EMPRESA.....</b>	<b>52</b>
1.- BONO DE RESPONSABILIDAD POR REEMPLAZO EN ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA., ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA, Y ABARROTES ECONÓMICOS LTDA. ....	52
2.- AGUINALDOS DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.....	53
a) Aguinaldo de Fiestas Patrias.....	53
b) Aguinaldo de Navidad. ....	53
3.- BONO POR NACIMIENTO. ....	54
4.- PERMISO Y BONO POR MATRIMONIO. ....	55
5.- SALA CUNA.....	55
6.- AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO. ....	56
7.- CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR.....	57
<b>TÍTULO III CLÁUSULAS APLICABLES EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA. Y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA. ....</b>	<b>58</b>
1.- BONO DE RESPONSABILIDAD.....	59
2.- BONO DE FERIADO LEGAL Y PERÍODO DE VACACIONES. ....	59
3.- ASIGNACION DE MOVILIZACION.....	60
4.- PRÉSTAMO ESPECIAL. ....	60
5.- MODIFICA ANEXO INDIVIDUAL DE CONTRATO DE JEFES .....	61
<b>TÍTULO IV. CLÁUSULA APLICABLE EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ABARROTES ECONÓMICOS LTDA. ....</b>	<b>62</b>
1. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN PARA ABARROTES ECONÓMICOS LTDA. ....	62
CLÁUSULAS TRANSITORIAS: .....	62
PRIMERA CLAUSULA TRANSITORIA: BONO POR TÉRMINO DE CONFLICTO.....	62
SEGUNDA CLÁUSULA TRANSITORIA: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.....	63
TERCERA CLÁUSULA TRANSITORIA: REAJUSTE REAL DE SUELDOS BASE ÚNICO Y EXCEPCIONAL A TRABAJADORES NO JEFES DE ADMINISTRADORA DE	

SUPERMERCADOS HIPER LTDA., ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA. Y ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.....	63
CUARTA CLÁUSULA TRANSITORIA: REAJUSTE REAL DE SUELDOS BASE ÚNICO Y EXCEPCIONAL DE TRABAJADORES NO JEFES DE LAS EMPRESAS EKONO LTDA. Y WALMART CHILE LTDA. ....	64
QUINTA CLÁUSULA TRANSITORIA: REAJUSTE REAL DE SUELDOS BASE ÚNICO Y EXCEPCIONAL PARA TRABAJADORES CON CARGO DE JEFATURA DE TODOS LOS FORMATOS.....	65
SEXTA CLÁUSULA TRANSITORIA: REAJUSTE REAL DE SUELDOS BASE ÚNICO AL MOMENTO DE RECONVERTIRSE A LA MULTIFUNCIONALIDAD .....	65
SÉPTIMA CLÁUSULA TRANSITORIA: INAPLICABILIDAD POR MOTIVO QUE INDICA.	66



**CONTRATO COLECTIVO**  
**ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA.**  
**ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.**  
**ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.**  
**EKONO LTDA.**  
**WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.**  
**CON**  
**SINDICATO INTEREMPRESA LIDER DE TRABAJADORES DE WALMART CHILE**

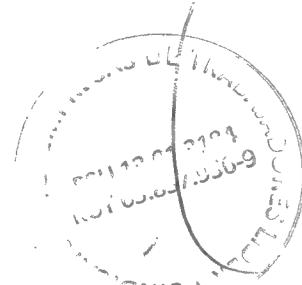
En Santiago, a 23 de julio de 2019, las Empresas Administradora de Supermercados Hiper Ltda., Rol único Tributario N° 76.134.941-4, Administradora de Supermercados Express Ltda. Rol único Tributario N° 76.134.946-5, Abarrotes Económicos Ltda., Rol único Tributario N° 76.833.720-9, Ekono Ltda., Rol único Tributario N° 76.473.580-3 y Walmart Chile Mayorista Ltda., Rol único Tributario N° 76.232.647-7, todas las que se consideran un solo empleador para los efectos laborales y previsionales, de acuerdo a la Resolución del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa Rit O-5067-2014, representadas por Andrea Hahn Y.; María José Palma C.; Sandra Berrios y Francisca Bustamante E.; todas chilenas, mayores de edad, domiciliadas, para estos efectos, en Av. del Valle 725, Comuna de Huechuraba, por una parte y, por la otra, los trabajadores que se singularizan en documentos anexos a este contrato y afiliados al Sindicato Interempresa Lider de Trabajadores de Walmart Chile, representado por su Directorio, compuesto por los Sres. y Sras. Juan Moreno Gamboa, Juan Francisco La Regla Rojas, Cecilia Valenzuela López, Carlos Díaz Ruiz, Patricio Venegas Muñoz, Elisa Oyarzún Oyarzún, Tomás Pinilla Lobos, Angélica Vallejos Fuentes, Fabiola Villarroel Cortés, Rodrigo Aguilar Acevedo y Marcia Candia Vargas, todos domiciliados en calle Marsella N° 2101, Comuna de Santiago, acuerdan celebrar y suscribir el presente Contrato Colectivo de Trabajo a fin de regular las condiciones de trabajo y de beneficios bajo los cuales laborarán los trabajadores socios y socias del sindicato que cumplen funciones en las Empresas citadas, individualizados en Anexo N° 1 adjunto, todo de acuerdo a los párrafos siguientes y el Código del Trabajo.

**LIBRO I**

**TÍTULO I.- DEFINICIONES, COBERTURA Y VIGENCIA.**

**1.- PROPÓSITO Y ÁMBITO DEL CONTRATO COLECTIVO.**

A.- Es intención de las partes:



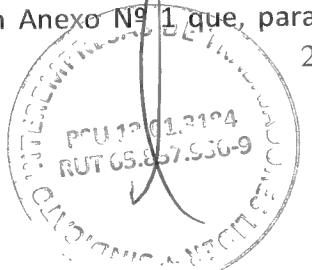


- a) Fijar claramente, en un solo documento, los derechos y obligaciones recíprocas en que dice relación con remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, general a las condiciones comunes de trabajo en cada una de las Empresas.
- b) Las partes contratantes, dejan constancia que este contrato colectivo se celebra incluyendo a las cinco empresas ya citadas y a los trabajadores dependientes afiliados al sindicato mencionado y dependientes de aquellas, los que tienen y tendrán condiciones contractuales de beneficios y de remuneraciones diferentes, para facilitar su implementación actual y futura, unido al hecho de permitir a los trabajadores de las empresas señaladas tener movilidad entre ellas, han acordado expresamente lo siguiente:
- i) Los trabajadores afectos a este contrato colectivo que durante la vigencia del mismo se traspasen de una empresa a otra se les respetará la antigüedad que ya tenía acumulada con su anterior empresa y continuará afecto al presente contrato colectivo.
  - ii) El trabajador afecto a este contrato colectivo que se incorpore a una nueva empresa de las afectas a este instrumento implicará que se regirá, exclusivamente, por las condiciones de este contrato aplicables para dicha nueva empresa.
  - iii) Aquellos trabajadores afectos al presente contrato colectivo que asuman durante la vigencia del mismo un cargo superior de jefatura, pasarán a partir de la fecha del cambio de cargo a regirse, exclusivamente, por las condiciones, beneficios y remuneraciones que se han pactado en el acápite para trabajadores con ese cargo con el Sindicato Interempresa Lider de Trabajadores de Walmart Chile en este instrumento colectivo.
- c) Prevenir conflictos entre ellas.
- d) Mantener y asegurar sus buenas relaciones durante la vigencia de este Contrato Colectivo.
- e) Contribuir a incrementar la productividad y competitividad de la empresa.
- f) En los casos en que los trabajadores tengan establecido una condición pactada individualmente, expresa o tácitamente cuyo valor sea superior a los beneficios pactados en este contrato colectivo, la empresa mantendrá dicho mayor valor a favor del beneficiado.

B.- Las partes declaran que:

- a) Sin perjuicio de las leyes y reglamentos aplicables y de la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, este Contrato Colectivo de Trabajo no podrá ser modificado sin acuerdo de las partes.

Este Contrato Colectivo regirá a los trabajadores que prestan servicios a las Empresas, Administradora de Supermercados Hiper Ltda., Administradora de Supermercados Express Ltda., Abarrotes Económicos Ltda., Ekono Ltda. y Walmart Chile Mayorista Ltda., las que son controladas por Walmart Chile S.A. y que las partes reconocen que forman un solo empleador para efectos laborales y previsionales, tal y como se señala en el fallo ejecutoriado que puso término a la causa Rit O-5067-2014 del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, contenido en el acta de audiencia del 24 de abril de 2015; trabajadores que se individualizan en las nóminas indicadas y que son miembros del Sindicato Interempresa Lider de Trabajadores de Walmart Chile, nóminas contenidas en Anexo N° 1 que, para



C



todos los efectos legales y también de este contrato, se considera como parte integrante del mismo.

b) Que, en todos los aspectos, rubros y materias que no sean objeto de regulación expresa en este instrumento, mantendrán plena vigencia y validez las condiciones pactadas individualmente, sea de manera expresa o tácita, sin variación de ninguna especie en cada Empresa.

## 2.- DEFINICIONES:

Respecto del contenido del presente Contrato Colectivo, las partes establecen que:

2.1 Cada vez que se mencionan las palabras "empresa", "empresas", "empleador", "Supermercado" o "Hipermecado", se entenderá que se refieren a las empresas individualizadas y que, como se dijera, conforman un solo empleador.

2.2 Cada vez que se mencionan las palabras "sindicato" u "organización sindical", se entenderá que se refieren al Sindicato Interempresa Lider de Trabajadores de Walmart Chile.

2.3 Cada vez que se mencionan las palabras "trabajador" o "trabajadores", se entenderá que se refieren a todos los trabajadores que son parte de este instrumento colectivo.

2.4 Cargas Familiares: Todas aquellas que el trabajador tiene reconocidas como tales por el organismo previsional respectivo.

2.5 Hijos: Hijos e hijas, ya sea biológicos o adoptados en conformidad a la ley.

2.6 Índice de Precios al Consumidor, Inflación, IPC: Se refiere al índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace.

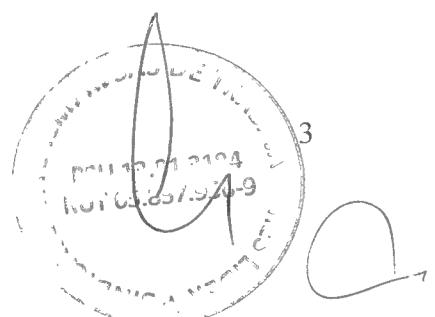
2.7 Variación del Índice de Precios al Consumidor: Se refiere al porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el período determinado. La variación porcentual se calculará con un decimal.

2.8 Valores de los beneficios: Todos los montos y cantidades monetarias señaladas en el presente Contrato se refieren a montos brutos, antes de impuesto, cotizaciones previsionales u otros descuentos legales, que correspondan, a menos que excepcional y expresamente se diga que se trata de un monto líquido.

2.9 Antigüedad: Cada vez que se señale para el pago de un beneficio o remuneración que se considerará la antigüedad que tenga el trabajador en la o las empresas, se estará a aquella antigüedad que tenga al último día del mes anterior al respectivo pago, salvo que se señale de manera excepcional y expresamente una fecha distinta.

## 3. DURACION Y VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo regirá por veinticuatro meses, a contar del día 1 de julio de 2019, extendiéndose su duración y vigencia hasta el 30 de junio de 2021, ambas fechas inclusive.





## **TÍTULO II. CLÁUSULAS APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES AFECTOS AL CONTRATO COLECTIVO.**

Las partes declaran estar de acuerdo en que, la o las empresas que concurren a la celebración del presente contrato colectivo de trabajo, desarrollan sus negocios mediante distintos modelos y formatos.

En virtud de lo anterior, en el presente acápite, las partes han acordado y agrupado un conjunto de beneficios y condiciones comunes a la o las empresas y trabajadores, como consecuencia de intereses transversales a todas ellas, de forma tal, que éstas fijan un marco común dentro del cual cada empresa ejerce su giro con autonomía.

Por tanto, las cláusulas contenidas en este título se aplican respecto de todos los trabajadores afectos al presente contrato colectivo y que se encuentran individualizados en el Anexo Nº 1, sin importar con cual de aquellas mantiene contrato individual de trabajo.

Respecto a los trabajadores con cargo de Jefatura aplicarán subsidiariamente estas cláusulas siempre que no importen duplicidad respecto de las cláusulas específicas establecidas en el acápite del presente contrato colectivo. Así, no se aplicarán a los Jefes las cláusulas de Bono de Asistencia y Marcación, jornada semanal, horas extras y, ropa de trabajo.

### **1.- REAJUSTABILIDAD DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO QUE NO TENGAN UNA MODALIDAD ESPECIAL DE REAJUSTE.**

#### **a) REAJUSTABILIDAD PERIODICA DE SUELDOS BASE.**

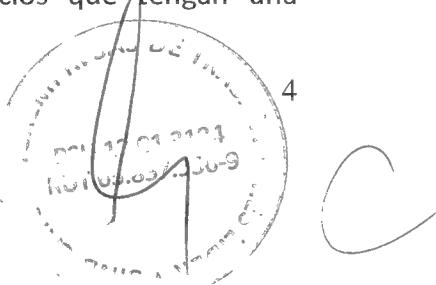
Los sueldos base se reajustarán semestralmente, en los meses de Marzo y Septiembre, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor habida en el semestre inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del reajuste. Con todo, si la variación del I. P. C. fuere negativa en el respectivo período, no se aplicará el reajuste en el período que corresponda.

El reajuste acordado en esta cláusula se aplicará sobre los sueldos bases vigentes al último día del mes anterior a la fecha de aplicación de éste.

#### **b) REAJUSTABILIDAD DE BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO QUE NO TENGAN UNA MODALIDAD, PLAZO O CONDICION ESPECIAL DE REAJUSTE.**

Todos aquellos beneficios contenidos en el presente instrumento colectivo y que se encuentran establecidos en sumas fijas de dinero se reajustarán anualmente, en el mes de Enero de cada año, en el 100% de la variación experimentada en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) habida en el año inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del reajuste.

Lo dispuesto en esta letra no se aplicará a la asignación de movilización convenida, por tener un régimen especial de actualización y aquellos beneficios que tengan una





condición, modo o plazo especial, salvo en los casos de Ekono Ltda. y Walmart Mayorista Ltda.

### c) MODALIDAD ESPECIAL DE REAJUSTABILIDAD DE BENEFICIOS PARA TRABAJADORES DE ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.

Los beneficios de la empresa **ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.** establecidos en instrumentos colectivos anteriores, reconocidos y subsumidos por el presente contrato colectivo se reajustarán semestralmente, en los meses de marzo y septiembre, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor habida en el semestre inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del reajuste. Con todo, si la variación del I.P.C. fuese negativa en el respectivo período, no se aplicará el reajuste en el período que corresponda.

#### 2.- BONO Y PRESTAMO SIL.

- a) **Bono Trabajador SIL :** La empresa pagará a los trabajadores afectos a este contrato colectivo individualizados en Anexo Nº 1 adjunto, en el mes de abril de cada año calendario, un bono denominado Bono Trabajador SIL, de acuerdo a los siguientes tramos de antigüedad y montos:
  - Para aquellos trabajadores que tengan enterada o reconocida una antigüedad inferior a dos años en la Empresa, el monto bruto e imponible del Bono ascenderá a \$12.588 pesos brutos.
  - Para aquellos trabajadores que tengan enterada o reconocida una antigüedad igual o superior a dos años e inferior a ocho años en la Empresa, el monto bruto e imponible del Bono ascenderá a \$18.882 pesos brutos.
  - Para aquellos trabajadores que tengan enterada o reconocida una antigüedad igual o superior a ocho años en la Empresa, el monto bruto e imponible del Bono ascenderá a \$25.176 pesos brutos.

El pago de este bono se efectuará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes de abril y de acuerdo a la antigüedad que tenga el trabajador el último día del mes anterior al de pago.

- b) **Préstamo especial:** En el mes de febrero de cada año, la empresa otorgará, a los trabajadores individualizados en Anexo Nº 1 adjunto, que así lo soliciten, un préstamo especial de \$85.000 (ochenta y cinco mil pesos), el cual podrá ser solicitado desde la tercera semana de diciembre hasta el mes de enero de cada año y será restituido en cuotas mensuales, iguales y sucesivas que serán descontadas en un plazo de hasta once meses contados desde el mes de marzo respectivo, sin reajustes, ni interés.

5



Las partes acuerdan que el pago de cada cuota se hará mediante la correspondiente deducción de las remuneraciones mensuales del trabajador, entendiéndose conferida la autorización irrevocable para ello, por el sólo hecho de solicitar el préstamo referido. En caso de que por cualquier motivo el contrato de trabajo del trabajador llegare a su término antes del pago de la totalidad de las cuotas convenidas, el saldo insoluto adeudado se deducirá de los haberes que le correspondan que le sean pagadas en el respectivo finiquito, incluida la indemnización por años de servicios, autorización que se entenderá conferida por el solo hecho de solicitar el préstamo.

Al préstamo indicado sólo podrán optar aquellos trabajadores cuya remuneración mensual y las demás deudas o pagos que se deducen de las remuneraciones, les permita pagar la cuota respectiva sin que se infrinja el límite máximo de 15% de la remuneración total mensual que dispone el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo.

Para efectos de la determinación del máximo a solicitar, el análisis del límite máximo de endeudamiento se realizará sin considerar la o las cuotas del mismo préstamo anteriormente solicitado.

### **3.- DESARROLLO Y RECONOCIMIENTO.**

#### **a) PREMIO MEJOR DEL AÑO (EX BECA ROSITA PINEDA)**

Cada año se elegirá al “Colaborador del Año” en cada local. El reconocimiento consiste en un diploma y un cheque de \$262.070 pesos brutos. Adicionalmente el trabajador que se haga acreedor al referido premio, podrá asistir a un encuentro o seminario, que se realiza durante dos días, con todos los gastos pagados.

Este reconocimiento le permitirá al trabajador ganador, participar en un concurso para un premio mayor: “Mejor entre todos los Mejores” de todos los locales de las empresas que son parte de este contrato. El elegido podrá disfrutar de una estadía en Santiago u otro lugar con todos los gastos pagados.

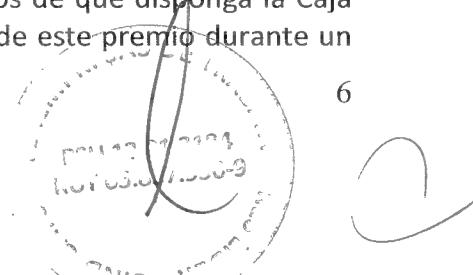
#### **b) ACTIVIDADES PARA MEJORAR EL NIVEL EDUCACIONAL**

Las empresas mantendrán, a lo menos, las condiciones vigentes a la fecha de la firma del presente Contrato Colectivo, para el otorgamiento del beneficio de nivelación de estudios de enseñanza media y básica, de acuerdo a las condiciones vigentes.

#### **c) RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD**

Las Empresas otorgarán un pin de reconocimiento a cada trabajador que cumpla 5, 10, 15, 20 o 25 años de servicio ininterrumpido.

Adicionalmente, para aquellos trabajadores que cumplan 10, 15, 20, 25 años o más de servicios ininterrumpidos, las empresas entregarán un premio consistente en un fin de semana para dos personas en un complejo turístico de aquellos de que disponga la Caja de Compensación en convenio. El trabajador podrá hacer uso de este premio durante un





fin de semana que sea planificado como libre, sin que su inasistencia lo inhabilite para percibir el Bono por Cumplimiento de Asistencia, Horario y Correcta marcación, correspondiere.

En el evento de que la Caja de Compensación acceda a otorgar este beneficio de forma que el trabajador pueda ingresar el día viernes al complejo turístico, las empresas ajustarán de común acuerdo con éste la jornada de trabajo de ese día.

**d) CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES. DIFUSIÓN Y RECONOCIMIENTO.**

**i) Certificación:**

Con el objeto de promover el perfeccionamiento de los trabajadores que se desempeñan en la Empresa y generar condiciones adecuadas de reconocimiento a los conocimientos y aptitudes que los mismos han desarrollado a lo largo de su vida laboral, la Empresa continuará implementando acciones para impulsar la certificación de competencias laborales de los mismos.

Para estos efectos, se tomará como base los perfiles de cargo que hoy ya se encuentran reconocidos por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Ley N°20.627) para el área de Supermercados.

En virtud de lo anterior, las empresas continuarán desarrollando acciones destinadas a certificar las competencias de los trabajadores en los distintos perfiles, mediante los mecanismos de capacitación y certificación que dispone el Sistema Nacional de Certificación de Competencias.

Con el objeto de incorporar adecuadamente a quienes cumple dicha función en este sistema, el Sindicato y la Empresa acuerdan gestionar en forma conjunta o separada la certificación del perfil de Operador Polifuncional de Sala.

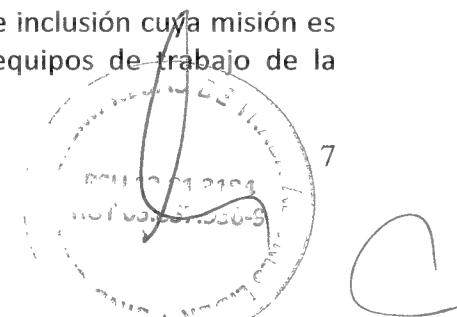
Las empresas, a través de la Comisión de Seguimiento, entregarán trimestralmente al sindicato la información respecto de la utilización de este beneficio por los socios de la organización.

**ii) Difusión y Reconocimiento:**

La Empresa promoverá la difusión y reconocimiento de aquellos trabajadores que hayan completado exitosamente un proceso de certificación y se compromete a incorporar en su proceso de selección y movilidad interna la certificación de competencias del trabajador como un requisito más de entre aquellos que permiten calificar la capacidad e idoneidad de un trabajador para el cargo que postula. Con todo, las partes reconocen que los requisitos de capacidad e idoneidad para la selección y movilidad de un cargo son facultades exclusivas de la administración de la Empresa.

**e) DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.**

La Empresa cuenta actualmente con una política de diversidad e inclusión cuya misión es la promoción de acciones que faciliten la diversidad en los equipos de trabajo de la Compañía y fomenten un ambiente laboral inclusivo.





Con el objeto de promover relaciones laborales modernas, la Empresa y el Sindicato comprometen a una colaboración conjunta en la promoción de una cultura de respeto y valoración por la diversidad entre quienes laboran en la Empresa, desarrollando acciones de sensibilización, orientación y destacando aquellas iniciativas positivas que contribuyan al objetivo señalado. Para estos efectos, se sostendrán reuniones periódicas de coordinación y colaboración entre las partes.

#### **f) EQUIDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN**

En el marco de lo señalado por el Artículo 306, inciso segundo, del Código del Trabajo, las partes acuerdan establecer un plan de equidad de género y no discriminación. El mismo, tendrá por objeto concordar un conjunto de acciones a desarrollar durante el período de vigencia del contrato colectivo para ampliar la equidad entre hombres y mujeres. Dicho plan se confeccionará dentro de los primeros treinta días a contar de la entrada en vigencia del presente instrumento y su implementación será monitoreada semestralmente por ambas partes, mediante reuniones de coordinación y trabajo.

#### **g) CAPACITACIÓN SINDICAL**

Las partes acuerdan el desarrollo de un plan de capacitación sindical orientada al perfeccionamiento de los dirigentes o representantes del sindicato, según acuerdo de las partes. Dicho plan tiene como objetivo el mejorar las capacidades de quienes ejercen la tarea sindical, en materias laborales, así como en todo aquello que les permita efectuar su labor de mejor manera. Considerará acciones concretas de capacitación, definirá los cupos disponibles y la cantidad de horas, así como el financiamiento de los gastos asociados a dichas acciones.

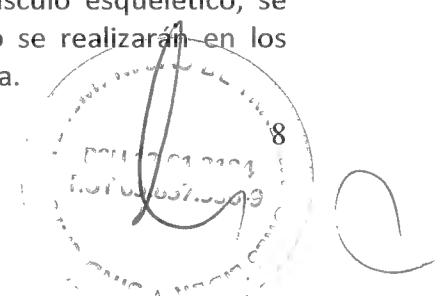
Dicho plan se confeccionará dentro de los primeros treinta días a contar de la entrada en vigencia del presente instrumento y su implementación será monitoreada semestralmente por ambas partes, mediante reuniones de coordinación y trabajo.

#### **h) Seguridad Laboral y Ocupacional**

La empresa, en cumplimiento a la normativa vigente, está obligada a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores afectos a este contrato colectivo. Para dichos efectos, se mantendrán las condiciones adecuadas de higiene y seguridad y se entregarán los implementos de protección personal necesarios para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Las empresas mantendrán técnicos o expertos en higiene y seguridad, quienes realizarán un calendario de visitas para todos los establecimientos, los que tendrán la calificación requerida por la ley.

Las empresas promoverán acciones destinadas a que los trabajadores se practiquen exámenes preventivos de salud, sin costo alguno para el personal. Cuando se practiquen estos exámenes preventivos de salud, incluyendo un examen musculo esquelético, se realizarán en las dependencias del local por personal calificado o se realizarán en los laboratorios, hospitalares o mutuales donde tenga convenio la empresa.





La empresa se compromete a acompañar y trasladar de ida y regreso a la mutual de seguridad o centro asistencial que corresponda, al trabajador que sufra un accidente laboral o de trayecto, cuando el trabajador llegue o se encuentre en las dependencias de la empresa. La gravedad del accidente será calificada por la mutual.

Durante la vigencia del presente contrato colectivo, las empresas en conjunto con el sindicato, formarán una mesa de seguridad laboral con representantes de la gerencia de prevención de riesgos, representantes de la mutual, del Comité Paritario y representantes del directorio SIL, la que definirá los ejes de esta una vez constituida.

#### i) Actividad de ayuda social y acciones comunitarias

La Empresa, a solicitud del Sindicato y previa aprobación del Gerente de Ventas, permitirá la realización de campañas o ayudas sociales para algún trabajador que por encontrarse en condiciones extremas requiera la ayuda del resto de los trabajadores.

Asimismo, el Sindicato, previa autorización de la empresa, podrá realizar actividades enfocadas a la comunidad, como plazas comunitarias, preventivos de salud, entre otros.

Las actividades antes señaladas se podrán realizar siempre y cuando no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa ni las funciones laborales que deben cumplir los trabajadores en virtud de sus respectivos contratos de trabajo. Dichas actividades corresponderán que sean realizadas fuera de los horarios de trabajo o durante el tiempo de descanso de los trabajadores.

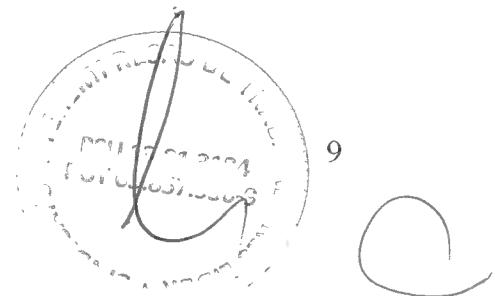
### 4.- SALUD Y CALIDAD DE VIDA.

#### a) SEGURO MÉDICO

Las Empresas mantendrán contratado con una compañía aseguradora un seguro de asistencia médica y hospitalaria destinado a todos sus trabajadores cuyo contrato esté pactado con duración indefinida, que les permita subvencionar parcialmente aquella parte que no les bonifique la entidad de salud previsional (ISAPRE — FONASA) a que se encuentren afiliados. El monto de la prima a pagar por el seguro, en lo que dice relación con el "Plan Inicial" de la póliza respectiva, es y será de cargo y costo exclusivo de las empresas con la que mantenga relación laboral vigente. Durante la vigencia de este convenio colectivo, las condiciones básicas de cobertura de cargo de las empresas, no podrán ser inferiores a las contenidas en el actual "Plan Inicial".

En este acto, las Empresas ofrecen a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, el seguro contratado para todos sus trabajadores, los que en caso de aceptarlo deberán someterse a los exámenes, proporcionar la información y extender la documentación que les pueda exigir la compañía aseguradora.

Las Empresas, a través de la Comisión de Seguimiento, entregarán al sindicato información respecto de la cobertura y aplicación del seguro.





### b) SEGURO DE VIDA

Las Empresas mantendrán un seguro de vida para todos sus trabajadores a lo menos en las mismas condiciones vigentes al momento de celebrar el presente Contrato Colectivo. Las Empresas, a través de la Comisión de Seguimiento, entregarán al sindicato información respecto de la cobertura y aplicación del seguro.

### c) SEGURO PARA PERSONAL DE SEGURIDAD.

Este seguro protege a todos los trabajadores que estén contratados en la Sección de Seguridad, sin costo para ellos. Su cobertura opera en caso de producirse la muerte, accidente o invalidez total y permanente del trabajador.

Coberturas:

COBERTURA POR	MONTO CUBIERTO
Muerte natural del trabajador	UF 250.-
Muerte accidental del trabajador	UF 250.-
Seguro de invalidez total y permanente	UF 250.-

Procedimiento:

En caso de producirse alguno de los siniestros indicados, se deberán entregar los siguientes documentos a servicio a personas:

- a) Certificado de Defunción y Certificado de Nacimiento.
- b) Copia del parte policial (sólo si la muerte es accidental).
- c) Certificado del COMPIN en los casos de invalidez total y permanente.
- d) Recursos Humanos deberá emitir un informe, con el fin de identificar a los beneficiarios.
- e) Una vez que se recepcione toda la documentación, se enviará a la Compañía de Seguros para su tramitación.

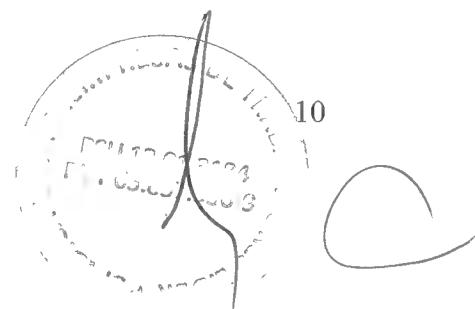
El área de Bienestar de la respectiva Empresa realizará las gestiones con la Compañía Aseguradora, y una vez que ésta emita el beneficio del seguro, se informará a Recursos Humanos, con el objeto que se comunique con la familia del trabajador.

Las Empresas, a través de la Comisión de Seguimiento, entregarán al sindicato información respecto de la cobertura y aplicación del seguro.

### d) CONVENIO DENTAL Y ÓPTICO.

Las empresas se comprometen a mantener uno o más convenios ópticos y dentales con descuentos especiales para los trabajadores.

Las Empresas, a través de la Comisión de Seguimiento, entregarán al sindicato información respecto de estos convenios existentes.





## 5.- FAMILIA

### a) SALA CUNA

Las Empresas mantendrán convenios con una o más Salas Cuna, a fin de que las Madres trabajadoras dejen y alimenten a sus hijos menores de dos años, mientras deban trabajar. En virtud de este convenio, el valor de matrícula y mensualidad será pagada directa e íntegramente por el respectivo empleador. Con lo anterior, las partes declaran que se da cumplimiento a la obligación legal prevista en el Código del Trabajo.

La trabajadora madre de uno o más hijos menores de dos años que, por razones calificadas de aquellas señaladas por la jurisprudencia vigente de la Dirección del Trabajo, incluyendo las causales médicas debidamente certificadas por un médico, no pueda dejar a su o sus hijos en Sala Cuna, tendrá derecho a recibir una cantidad única mensual, no imponible, por cada uno de los hijos que se encuentren en esta situación a modo de compensación de los gastos de cuidado del o los menores, ascendente a:

Jornada Completa de 45 hrs	\$	188.817.-
Jornada Parcial de 30 hrs	\$	125.878.-
Jornada Parcial de fin de semana	\$	77.625.-

En el caso de enfermedad del menor, este pago se efectuará por el período de la afectación de la salud de aquel que impida su asistencia a una Sala Cuna, hasta un plazo de 6 meses. Este plazo podrá renovarse si la situación de salud se mantiene y es nuevamente certificada por un médico. En este caso, se deberá presentar el informe médico a Servicio a Personas de las empresas o quien le represente, para la tramitación del pago. La asignación compensatoria se pagará por períodos mensuales, excluyéndose aquel mes en que ya se hubiese efectuado pago por el servicio de Sala Cuna.

El inicio de vigencia del presente beneficio será el mes de octubre de 2019, manteniendo el sistema vigente hasta esa fecha.

### b) AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO.

En caso de fallecimiento del trabajador, la o las empresas continuarán otorgando el beneficio actual consistente en pagar una cantidad única de \$875.901 brutos a aquella persona que el trabajador haya designado previamente como beneficiario del seguro de vida. En caso que el trabajador no haya hecho la señalada designación, el beneficio se pagará al cónyuge sobreviviente o conviviente sobreviviente, con o sin acuerdo de unión civil, o a los hijos del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar la respectiva condición. A falta de todos los anteriores, el pago se efectuará a quien acrede, dentro de un plazo de treinta días hábiles contados desde el día del deceso, haberse hecho cargo de los funerales del trabajador fallecido.

Del mismo modo, en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, con o sin acuerdo de unión civil, del trabajador o de alguno de sus hijos que sean causantes de la asignación



familiar (carga de familia reconocida y acreditada como tal), se pagará una cantidad única de \$440.573 brutos al trabajador previa presentación y entrega del certificado de defunción respectivo, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Y, finalmente, en caso de fallecimiento del padre o madre de algún trabajador, se pagará a éste una cantidad única de \$201.405 brutos, previa presentación y entrega del certificado de defunción respectivo.

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, con o sin acuerdo de unión civil, de un trabajador o de alguno de sus hijos o del padre o madre y el deceso se produzca a más de 500 kilómetros de distancia del lugar donde labora el trabajador, la empresa continuará otorgando el beneficio actual de un día adicional a los que otorga la ley, también con derecho a percibir sueldo por dicha ausencia.

Asimismo, en caso de fallecimiento hermanos y abuelos de los trabajadores afectos a este contrato, la empresa otorgará un permiso con goce de remuneraciones de 2 días según se requiera con el objeto de asistir a la ceremonia fúnebre. El parentesco y la defunción se deberán acreditar por el trabajador.

#### c) REGALO DE NAVIDAD

Las empresas harán entrega de un regalo de navidad a cada hijo del trabajador, de acuerdo a su edad. Para estos efectos, se considerará a los hijos que tengan al 31 de diciembre de cada año, menos de 13 años de edad cumplidos. Para hijos con capacidades cognitivas diferentes y certificadas, el límite de edad señalado aumentará a 15 años.

En caso de que ambos padres sean trabajadores afectos al presente contrato colectivo, ambos recibirán regalos para aquellos hijos que cumplan con el requisito señalado precedentemente.

### **TÍTULO III. CLÁUSULAS APLICABLES A LOS TRABAJADORES CON MODALIDADES Y MONTOS DIFERENCIADOS PARA CADA EMPRESA.**

Las partes declaran estar de acuerdo en que, la o las empresas que concurren a la celebración del presente contrato colectivo de trabajo, desarrollan sus negocios mediante distintos modelos y formatos.

En virtud de lo anterior, en el presente acápite las partes han acordado y agrupado un conjunto de beneficios y condiciones comunes a la o las empresas y trabajadores que contienen diferencias basadas en montos, modalidades y/o plazos como consecuencia de la necesidad de asegurar una gestión lo más eficiente y sustentable posible.

Por tanto, las cláusulas contenidas en este título se aplican respecto de todos los trabajadores afectos al presente contrato colectivo y que se encuentran individualizados en el Anexo Nº 1, debiendo importar con cual mantiene contrato individual de trabajo



para los efectos de determinar montos, modalidades y/o plazos, no siendo posible aplicar la legislación laboral en su totalidad, para la obtención de los beneficios y condiciones de una empresa de la cual no es dependiente según el contrato individual de trabajo o ante la inexistencia de un beneficio aplicar supletoriamente o subsidiariamente aquella que existe.

## 1.- JORNADA SEMANAL DE TRABAJO Y PLANIFICACION HORARIA.

### I.- JORNADA SEMANAL DE TRABAJO EN ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA., ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA. Y ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.

a) Las partes establecen que la jornada máxima semanal será de 45 horas, las que se distribuirán en 5 o 6 días de labores, de forma tal que se dé cumplimiento a la jornada semanal pactada.

Las partes establecen que los horarios de cumplimiento de la jornada semanal serán determinados de forma similar dentro de una misma semana, entendiéndose por tal, aquella que se inicia un día Lunes y termina un día Domingo. Para estos efectos, las partes acuerdan que el inicio de las jornadas del segundo, tercer, cuarto, quinto y sexto día de la semana (si cabe) no podrá verificarse más de 60 minutos antes o después de la hora en que se inició la jornada del primer día de la misma semana laboral.

b) La planificación horaria mensual a cumplir por cada trabajador, le será informada y entregada por el jefe respectivo, no después del día 25 del mes inmediatamente anterior al que esa planificación comprende y el trabajador procederá a firmarla en señal de recepción. La planificación se ajustará a la jornada convenida y al sistema de turnos previsto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en lo que corresponda.

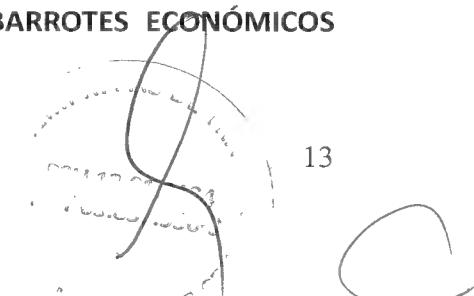
Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán convenir la modificación del turno o la malla horaria programada, la cual será ingresada al sistema de planificación de turnos por la respectiva jefatura. Previamente, la jefatura deberá dejar constancia escrita del acuerdo, en cuyo caso el cumplimiento de la asistencia y horario de inicio o término, se computará conforme al acuerdo formal de las partes.

### II.- JORNADA SEMANAL DE TRABAJO Y PLANIFICACIÓN HORARIA EN EKONO LTDA. Y WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.

En estas Empresas, se mantendrá el sistema de planificación de turnos de trabajo vigentes, así como las jornadas semanales de acuerdo a la legislación laboral vigente.

## 2.- GRATIFICACIÓN

### a) GRATIFICACIÓN PARA ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA., ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA., ABARROTES ECONÓMICOS LTDA., Y WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.





Las empresas pagarán anualmente una gratificación equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, la cual se enterará mediante doce cuotas mensuales, cada una de ellas equivalente a un doceavo de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales del valor que dicho ingreso tenga vigente al mes de pago de cada anticipo o abono, para los trabajadores con quienes se tenga convenida una jornada semanal de 45 horas.

Para los trabajadores con jornadas parciales de trabajo, esta suma, pagada en carácter de gratificación, será proporcional a la respectiva jornada convenida en relación a la jornada de 45 horas semanales.

Esta gratificación tiene el carácter de garantizada, esto es, se pagará sea cual fuere la utilidad que obtuvieran las empresas, incluso si el resultado fuese negativo, y con este pago el empleador queda eximido del pago previsto en el artículo 47 del Código del Trabajo.

Se calculará de acuerdo al valor del Ingreso Mínimo Mensual vigente al 31 de diciembre del año respectivo, y se deberá efectuar la reliquidación de los abonos otorgados a más tardar el 30 de abril de cada año.

#### b) GRATIFICACIÓN PARA EKONO LTDA.

La empresa pagará a los trabajadores con jornada semanal de 45 horas, el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales. En este caso, la gratificación no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) Ingresos Mínimos Mensuales. Según lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo.

Los trabajadores de jornadas parciales de trabajo recibirán esta suma en proporción a su respectiva jornada de trabajo.

Esta gratificación se calculará, liquidará y anticipará mensualmente, recibiéndola el trabajador junto con las remuneraciones ordinarias de cada mes, correspondiendo cada abono a la doceava parte de la gratificación anual.

### 3.- BONO DE ASISTENCIA, HORARIO Y MARCACIÓN

#### I.- PARA ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA. Y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.

Las partes acuerdan que, en caso de cumplirse los requisitos que a continuación se señalan, la respectiva Empresa pagará al trabajador afecto al instrumento colectivo, sin perjuicio del sueldo convenido y demás remuneraciones y beneficios de pago mensual, un incentivo mensual de acuerdo a su jornada y antigüedad laboral en la respectiva empresa, de acuerdo a la siguiente tabla y por los siguientes montos brutos:

ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA			ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.		
45 hrs.	30 hrs.	18 hrs.	45 hrs.	30 hrs.	18 hrs.
35.665	25.176	15.735	35.665	25.176	15.735



Este incentivo se pagará única y exclusivamente cuando el trabajador cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

i) Cumplir con el 100% de asistencia programada efectiva mensual, sin ausentismos de ninguna clase, en todos los días en que le correspondió desarrollar actividades durante el período mensual respectivo.

Para estos efectos no se considerarán ausencias, exclusivamente, los días:

a) En que el trabajador haga uso de sus días de feriado legal anual (vacaciones) o progresivo. Se acuerda que cuando se presente esta situación, este incentivo se pagará al trabajador en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el correspondiente mes.

b) Que otorga la ley en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente civil, de un hijo, o de un hijo en período en gestación o del padre o de la madre del trabajador y los días asociados al nacimiento de un hijo en el caso de los padres. Adicionalmente, en caso de fallecimiento de alguna de las personas ya señaladas, quese encuentre a una distancia igual o superior a 500 kilómetros del lugar en que labora el trabajador, se otorgará un día adicional a los que establece la ley. Asimismo, en el caso del permiso de 2 días por fallecimiento de hermanos y abuelos.

c) Aquellos días en que se otorgue el permiso con ocasión del matrimonio o acuerdo de unión civil de un trabajador, correspondiente a los días de permiso según la legislación laboral vigente.

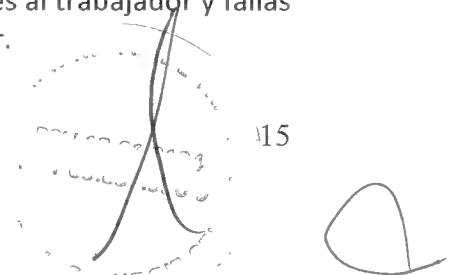
d) Los días de fin de semana libre que pudiera tener un trabajador por el reconocimiento de la antigüedad en las empresas.

e) Inasistencias derivadas de un accidente del trabajo, accidente de trayecto y/o enfermedades profesionales de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 16.744. En estas situaciones, el incentivo se pagará al trabajador en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes.

f) Inasistencias derivadas de licencias médicas por enfermedad común de hasta 14 días y menos, con un total máximo de 2 por año calendario. En caso de las licencias médicas por enfermedad común que tengan una duración de entre 15 días y hasta un mes, el trabajador que, en el resto del período mensual laborado, cumpla con los requisitos generales aquí establecidos, tendrá derecho al pago del beneficio en proporción a los días trabajados en el respectivo mes. Del mismo modo y en forma proporcional, se devengará este bono en aquellos meses de inicio y término de los descansos por maternidad, respectivamente.

g) Aquellas alteraciones de jornadas planificadas, debidamente autorizadas por el gerente de ventas o quien le represente y que se originen por un hecho no imputable al trabajador.

No serán considerados aquellos errores de marcación con ocasión del horario de colación, retraso en la marcación por apertura fuera de horarios no imputables al trabajador y fallas técnicas del sistema de control que no sean imputables al trabajador.





h) Una inasistencia mensual de lunes a viernes que no sea festivo. Por tanto, la ausencia no puede ser fin de semana o festivo, ni aplica en jornadas de fin de semana o festivo.

ii) Registrar su horario de ingreso y de salida del trabajo en el sistema de control dispuesto, sin dejar de hacerlo tanto a la entrada como a la salida. Ingresar puntualmente a cumplir sus labores diarias a la hora fijada de acuerdo a los horarios establecidos. Se entenderá que cumple con esta condición el trabajador que registre su ingreso y salida diaria, en caso excepcional y eventualmente, no antes ni después de diez minutos del horario respectivo de inicio y término de la jornada diaria de trabajo. Para el personal que desempeñe funciones de cajero la tolerancia detallada se extenderá hasta quince minutos al término de la jornada.

No se considerará falta al deber de registro puntual, el registro post-término de la jornada por causa inimputable al trabajador.

iii) Sin perjuicio de lo anterior, el monto señalado en el primer párrafo se pagará parcialmente cuando el trabajador incurra en atrasos que sobrepasen el tiempo de tolerancia señalado, en un porcentaje establecido en virtud de la cantidad de atrasos en el mes, conforme a la siguiente tabla:

CANTIDAD MENSUAL DE ATRASOS DE INICIO DE JORNADA	% PORCENTAJE DEL BONO A PAGAR
UN ATRASO	75%
DOS ATRASOS	50%
TRES ATRASOS	25%
CUATRO ATRASOS	15%
CINCO O MÁS ATRASOS	0%

En caso de ser procedente la liquidación y pago del incentivo aludido, se pagará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquél en que se devengó el incentivo por haber el trabajador dado cumplimiento a los requisitos señalados anteriormente.

En el evento de que las partes, de común acuerdo, modifiquen la duración de la jornada de trabajo, se ajustará y pagará el bono en la forma que corresponda a la nueva duración de la jornada semanal de trabajo pactada.

Cuando el trabajador sea citado en su jornada de trabajo pactada a cursos de capacitación en un lugar distinto al establecimiento de las empresas, deberá registrar su asistencia a ellos de manera regular, a través del medio que las empresas o el organismo capacitador pongan a su disposición.

Las empresas comprometen la realización de una campaña de difusión y capacitación de la forma correcta de marcación en el reloj control, tanto a los trabajadores, como a los



jefes de sección que desarrollan los turnos individuales y aprueban las extraordinarias.

Se establece que la fecha de inicio de vigencia de los requisitos antes exigidos sobre control de asistencia, necesarios para devengar este beneficio, será el primer día del mes siguiente al de celebración de este instrumento colectivo de trabajo.

Se hace presente por este instrumento que, conforme a la legislación laboral vigente, el empleador conserva su derecho de deducir de las remuneraciones los días de inasistencia como los atrasos, por no constituir jornada trabajada.

## II.- BONO POR CUMPLIMIENTO DE ASISTENCIA, HORARIO Y CORRECTA MARCACIÓN PARA ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.

Las partes acuerdan que, en caso de cumplirse los requisitos que a continuación se señalan, las empresas pagará al trabajador afecto al instrumento colectivo, sin perjuicio del sueldo convenido y demás remuneraciones y beneficios de pago mensual, un incentivo mensual de acuerdo a su jornada y antigüedad laboral en la empresa, conforme a la tabla siguiente y por los siguientes montos brutos:

Abarrotes Económicos LTDA.		
Jornada 45 hrs.	Jornada 30 hrs.	Jornada 18 hrs.
<b>32.316</b>	<b>22.934</b>	<b>13.031</b>

Este incentivo se pagará única y exclusivamente cuando el trabajador cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

i) Cumplir con el 100% de asistencia programada efectiva mensual, sin ausentismos de ninguna clase, en todos los días en que le correspondió desarrollar actividades durante el período mensual respectivo. Para estos efectos la empresa deberá entregar a más tardar el día 25 de cada mes la planificación horaria mensual del mes siguiente.

Para estos efectos no se considerarán ausencias, exclusivamente, los días:

a) En que el trabajador haga uso de sus días de feriado legal anual (vacaciones) o progresivo, es decir, para efectos del presente bono, se considerarán días efectivamente trabajados.

b) Que otorga la ley en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil, de un hijo, o de un hijo en período en gestación o del padre o de la madre del trabajador y los días asociados al nacimiento de un hijo en el caso de los padres. Adicionalmente, en caso de fallecimiento de alguna de las personas ya señaladas, que se encuentre a una distancia igual o superior a 500 kilómetros del lugar en que labora el trabajador, se otorgará un día adicional a los que establece la ley. Asimismo, en el caso del permiso de 2 días por fallecimiento de hermanos y abuelos.



- c) Aquellos días en que se otorgue el permiso con ocasión del matrimonio o acuerdo de unión civil de un colaborador, de acuerdo a la legislación laboral vigente.
- d) Los días de fin de semana libre que pudiera tener un trabajador por el reconocimiento de la antigüedad en las empresas.
- e) Inasistencias derivadas de un accidente del trabajo, accidente de trayecto y/o enfermedades profesionales de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 16.744. En estas situaciones, el incentivo se pagará al trabajador en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes.
- f) Inasistencias derivadas de licencias médicas por enfermedad común de hasta 14 días y menos, con un total máximo de 2 por año calendario. En caso de las licencias médicas por enfermedad común que tengan una duración de entre 15 días y hasta un mes, el trabajador que, en el resto del período mensual laborado, cumpla con los requisitos generales aquí establecidos, tendrá derecho al pago del beneficio en proporción a los días trabajados en el respectivo mes. Del mismo modo y en forma proporcional, se devengará este bono en aquellos meses de inicio y término de los descansos por maternidad, respectivamente.
- g) Aquellas alteraciones de jornadas planificadas, debidamente autorizadas por el jefe de tienda o administrador y que se originen por un hecho no imputable al trabajador. No serán considerados aquellos errores de marcación con ocasión del horario de colación, retraso en la marcación por apertura fuera de horarios no imputables al trabajador y fallas técnicas del sistema de control que no sean imputables al trabajador.
- h) Una inasistencia mensual de lunes a viernes que no sea festivo. Por tanto, la ausencia no puede ser fin de semana o festivo, ni aplica en jornadas de fin de semana o festivo
- ii) Ingresar puntualmente a cumplir sus labores diarias a la hora fijada de acuerdo a los horarios establecidos. Se entenderá que cumple con esta condición el trabajador que registre su ingreso y salida diaria, en caso excepcional y eventualmente, no antes ni después de diez minutos del horario respectivo de inicio y término de la jornada diaria de trabajo. Para el personal que desempeñe funciones de cajero la tolerancia detallada se extenderá hasta quince minutos al término de la jornada. No serán considerados aquellos errores de marcación con ocasión del horario de colación, retraso en la marcación por apertura fuera de horarios no imputables al trabajador y fallas técnicas del sistema de control que no sean imputables al trabajador. No se considerará falta al deber de registro puntual, el registro post-término de la jornada por causa inimputable al trabajador.
- iii) Sin perjuicio de lo anterior, el monto señalado en el primer párrafo se pagará parcialmente, cuando el trabajador incurra en atrasos que sobrepasen el tiempo de tolerancia señalado, cumpliendo con el resto de requisitos en el resto de la jornada mensual, en un porcentaje establecido en virtud de la cantidad de atrasos en el mes, conforme a la siguiente tabla:

18



CANTIDAD MENSUAL DE ATRASOS DE INICIO DE JORNADA	% PORCENTAJE DEL BONO A PAGAR
UN ATRASO	75%
DOS ATRASOS	50%
TRES ATRASOS	25%
CUATRO ATRASOS	15%
CINCO O MÁS ATRASOS	0%

En caso de ser procedente la liquidación y pago del incentivo aludido, se pagará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquél en que se devengó el incentivo por haber el trabajador dado cumplimiento a los requisitos señalados anteriormente.

En el evento de que las partes, de común acuerdo, modifiquen la duración de la jornada de trabajo, se ajustará y pagará el bono en la forma que corresponda a la nueva duración de la jornada semanal de trabajo pactada.

Cuando el trabajador sea citado en su jornada de trabajo pactada a cursos de capacitación en un lugar distinto al establecimiento de la empresa, deberá registrar su asistencia a ellos de manera regular, a través del medio que las empresas o el organismo capacitador pongan a su disposición.

La empresa compromete la realización de una campaña de difusión y capacitación de la forma correcta de marcación en el reloj control, tanto a los trabajadores, como a los jefes de sección que desarrollan los turnos individuales y aprueban las horas extraordinarias.

Se establece que la fecha de inicio de vigencia de los requisitos antes exigidos sobre control de asistencia, necesarios para devengar este beneficio será el primer día del mes siguiente al de celebración de este instrumento colectivo de trabajo.

Se hace presente por este instrumento que, conforme a la legislación laboral vigente, el empleador conserva su derecho de deducir de las remuneraciones los días de inasistencia como los atrasos, por no constituir jornada trabajada.

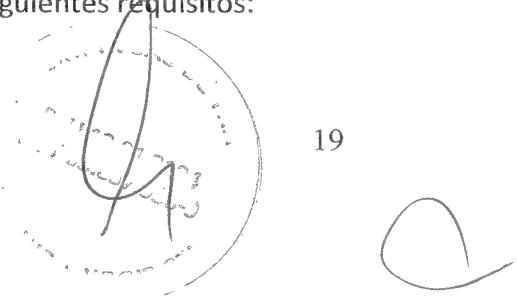
### III. BONOS DE ASISTENCIA, HORARIO Y MARCACIÓN PARA EKONO LTDA.

#### a) BONO DE ASISTENCIA, HORARIO Y MARCACIÓN PARA VENDEDOR INTEGRAL, ASISTENTE Y/O POLIFUNCIONAL.

Las partes acuerdan que la empresa pagará a aquellos trabajadores con los cargos de vendedor integral y asistente, un Bono de Asistencia Mensual de acuerdo a lo siguiente:

- Trabajadores con jornadas de 45 hrs.: \$41.959 pesos brutos mensuales.
- Trabajadores con jornadas de 30 hrs.: \$26.225 pesos brutos mensuales
- Trabajadores con jornadas de 20 o 18 hrs.: \$ 2.937 pesos brutos por día trabajado.

Este Bono se pagará siempre que el trabajador cumpla con los siguientes requisitos:





1) Cumplimiento efectivo de un 100% de la asistencia mensual programada. Aquellos que ingresen con fecha posterior al primer día de mes, comenzarán a participar por este beneficio al mes siguiente de su ingreso a la empresa.

2) Que registre inicio y término de su jornada laboral en el sistema de control de asistencia de que dispone las empresas, durante los días y en los horarios en que le corresponda laborar, sin errores de marcación imputables al trabajador.

No serán considerados aquellos errores de marcación con ocasión del horario de colación, retraso en la marcación por apertura fuera de horarios no imputables al trabajador y fallas técnicas del sistema de control que no sean imputables al trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, no se considerarán ausencias o atrasos, exclusivamente:

- i) Los días que otorga la ley en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil, de un hijo, o de un hijo en período de gestación o del padre o de la madre del trabajador y los días asociados al nacimiento de un hijo en el caso de los padres, así cualquier otro día que la ley establezca como permiso. Asimismo, en el caso del permiso de 2 días por fallecimiento de hermanos y abuelos.
- ii) Aquellos días en que se otorgue el permiso con ocasión del matrimonio o acuerdo de unión civil de un colaborador, de acuerdo a la legislación laboral vigente
- iii) Inasistencias derivadas de un accidente del trabajo, accidente de trayecto y/o enfermedades profesionales de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 16.744, justificadas con la correspondiente licencia médica. En estas situaciones, el incentivo se pagará al trabajador en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes.

El bono detallado en esta cláusula se pagará al trabajador junto con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquel en que fue devengado.

#### **b) BONO ASISTENCIA Y MARCACIÓN DEL REPONEDOR NOCTURNO**

Las partes acuerdan que el trabajador, con cargo de reponedor nocturno, percibirá un bono de carácter mensual ascendente a \$65.037 pesos brutos, en caso de que cumpla de forma íntegra con los siguientes requisitos:

1) Que concurra a trabajar durante todos los días en que le corresponda hacerlo de acuerdo a su contrato de trabajo y planificación mensual de turnos de trabajo, sin tener ausentismos de ningún tipo.

2) Que registre el inicio y término de su jornada laboral en el sistema de control de asistencia de que dispone la empresa, durante todos los días y en los horarios que le corresponda trabajar, sin presentar errores de ningún tipo.

No serán considerados aquellos errores de marcación con ocasión del horario de colación, retraso en la marcación por apertura fuera de horarios no imputables al trabajador y fallas técnicas del sistema de control que no sean imputables al trabajador.

3) Contar con contrato de carácter indefinido.





Para estos efectos no se considerarán ausencias o atrasos, exclusivamente:

- I. Que otorga la ley en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil de un hijo, o de un hijo en período de gestación o del padre o de la madre del trabajador y los días asociados al nacimiento de un hijo en el caso de los padres, así como cualquier otro día en que la legislación laboral establezca algún permiso. Asimismo, en el caso del permiso de 2 días por fallecimiento de hermanos y abuelos.
- II. Aquellos días en que se otorgue el permiso con ocasión del matrimonio o acuerdo de unión civil de un colaborador, de acuerdo a la legislación laboral vigente.
- III. Inasistencias derivadas de un accidente del trabajo, accidente de trayecto y/o enfermedades profesionales de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 16.744. En estas situaciones, el incentivo se pagará al trabajador en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes.

El bono detallado en esta cláusula se pagará al trabajador junto con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquel en que fue devengado.

Este bono no es compatible con el bono de asistencia especificado en las letras a) de este ítem III, considerando el cargo que tenga el trabajador beneficiario.

#### 4.- ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA.

##### I. ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA PARA ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA. Y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.

a) Las partes acuerdan que aquellos trabajadores que realicen permanentemente labores propias de cajero y que tengan asignado un código de operador de cajas (código interno que los habilite para operar una caja en que se registren las operaciones de pago recibidas por la empresa) recibirán una asignación especial y mensual por pérdida de cajas, cuyo monto será \$20.980 pesos para jornadas de 45 y 30 horas. Esta asignación será de \$15.735 pesos, para jornadas de menor extensión a las ya citadas.

b) Situación especial: Aquellos que, excepcionalmente, desempeñen la labor de cajero, percibirán la suma de \$15.735 pesos, cuando el tiempo en que hayan cumplido dicha función sea menor a 30 horas semanales mensualizadas. Cuando hayan cumplido un tiempo mayor, percibirán la suma de \$20.980 pesos.

c) Tesorero/Supervisor: aquellos trabajadores que se desempeñan en el cargo de tesoreros o tesorero/supervisor percibirán la suma de \$20.980 pesos.

En todos los casos, del valor de la asignación por pérdida de cajas a pagar, se descontarán las diferencias negativas o pérdidas acumuladas en el período mensual. Se entiende por diferencia o pérdida de cajas, la diferencia negativa entre el valor de la venta de las mercaderías registradas más las cuentas de servicio recaudadas en la caja registradora en un momento dado, con la suma de los valores, dinero, cheques, comprobantes de tarjetas de crédito y otros documentos de pago recaudados hasta ese mismo momento. En todos los casos se entenderá como pérdida aquella que se verifique de forma efectiva, es decir que impliquen pérdida de dinero para la Empresa, debiendo esta procurar mantener



mecanismos para evitar descuentos en el caso de problemas de cuadratura en que no se verifiquen pérdidas efectivas, como por ejemplo caídas de sistemas.

En el caso de resultar negativa esta asignación, es decir que la diferencia de caja sea mayor que el monto mensual de la asignación por pérdidas, esta cifra negativa se descontará de asignaciones futuras, con un tope de tres meses. Con todo, los descuentos aplicables según lo establecido en este inciso solo serán procedentes a partir de la fecha en que comience la vigencia de esta cláusula.

En cualquier caso se deja constancia que el monto de la asignación solo podrá ser uno por cada mes, independiente del motivo que dio origen a la misma.

## II. ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA PARA ABARROTES ECONÓMICOS LTDA. Y EKONO LTDA.

Por cada trabajador que se le planifiquen sus horarios en la sección de cajas (función principal) y que recibe a la fecha de celebración de presente Contrato, una asignación mensual por pérdida de caja, la empresa pagará una asignación especial y mensual por este concepto cuyo monto se detalla en el siguiente cuadro de acuerdo a su empresa y jornada laboral.

Asignación De Pérdida De Caja	ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.	EKONO LTDA.
Mayor o Igual 30 Hrs	19.806	11.539
Menor 30 Hrs		8.392

Del valor de la asignación por pérdida de caja a pagar, se descontarán las diferencias negativas o pérdidas acumuladas en el período mensual. Se entiende por diferencia o pérdidas de cajas, la diferencia negativa entre el valor de la venta de las mercaderías registradas más las cuentas de servicio recaudadas en la caja registradora en un momento dado, con la suma de los valores, dinero, cheques, comprobantes de tarjetas de crédito y otros documentos de pago recaudados hasta ese mismo momento. En todos los casos se entenderá como pérdida aquella que se verifique en forma efectiva, es decir que implique pérdida de dinero para las empresas, debiendo esta procurar mantener mecanismos para evitar descuentos en el caso de problemas de cuadratura en que no se verifiquen pérdidas efectivas, como por ejemplo, caídas de sistemas.

En el caso de resultar negativa esta asignación, es decir que la diferencia de caja sea mayor que el monto mensual de la asignación por pérdidas, esta cifra negativa se descontará de asignaciones futuras, con tope de tres meses. Con todo, los descuentos aplicables según lo establecido en este inciso solo serán procedentes a partir de la fecha en que comience la vigencia de esta cláusula.

22



## 5.- ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.

Las Empresas señaladas pagarán una asignación de movilización según las modalidades y condiciones vigentes en cada una de ellas.

Esta asignación se liquidará y pagará por meses vencidos, conjuntamente con el sueldo del trabajador.

Este beneficio se devengará a partir del mes de julio de 2019 y se pagará el total del beneficio obtenido, junto con las remuneraciones del mes en que se devengó considerando el período de cierre del proceso de remuneraciones de las empresas.

Para determinar el monto y reajustabilidad de las asignaciones de movilización se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla a continuación.

### I. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN PARA ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA., ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA. Y ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.

a) Las Empresas señaladas pagarán una asignación de movilización por cada día efectivamente trabajado. Se entenderá por día efectivamente trabajado, exclusivamente aquel en que el trabajador concurra a las dependencias de las empresas a realizar la labor convenida en su contrato de trabajo, registrando su asistencia en la forma dispuesta.

A cada trabajador afecto al presente convenio se pagará, por cada día efectivamente trabajado, una asignación de movilización consistente en la suma de \$1.600.- (mil seiscientos pesos).

El monto anterior equivale al valor real, a mayo de 2019, de dos pasajes del Metro de la ciudad de Santiago en horario punta. Asimismo, se establece que el valor de esta asignación se actualizará y fijará en cada oportunidad en que se produzca un alza en la base de cálculo considerada, a saber, los dos pasajes del Metro de la ciudad de Santiago en horario punta. El alza se verá reflejada conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente de producida.

b) Trabajadores que prestan servicios en locales de las comunas de La Serena, Coquimbo, Rancagua, Machalí, Los Angeles, Temuco y Coronel:

b.1) Para aquellos trabajadores afectos al presente contrato colectivo, que prestan servicios en locales de las comunas de La Serena y Coquimbo, su asignación de movilización será de \$1.800.- (mil ochocientos pesos). Para efectos de reajustabilidad de este valor, se incrementará en el caso que aumente el costo del pasaje de la línea de colectivos "La Cantera" con destino a Tierras Blancas.

b.2) Para aquellos trabajadores que prestan servicios en locales de las comunas de Rancagua y Machalí, su asignación de movilización será de \$1.800 (mil ochocientos pesos). Este monto variará en la misma proporción de incremento de un pasaje de colectivo Jumbo Línea 1, horario nocturno, de la ciudad de Rancagua.



b.3) Para aquellos trabajadores que prestan servicios en locales de la comuna de Los Angeles, su asignación de movilización será de \$1.800 (mil ochocientos pesos). Este monto variará en la misma proporción de incremento de un pasaje de línea de buses Parada, dirección Los Angeles-Mulchen.

b.4) Para aquellos trabajadores que prestan servicios en locales de la comuna de Temuco, su asignación de movilización será de \$1.800 (mil ochocientos pesos). Este monto variará en la misma proporción de incremento de un pasaje de línea de buses Bío-Bío, Temuco-Victoria.

b.5) Para aquellos trabajadores que prestan servicios en locales de la comuna de Coronel, su asignación de movilización será de \$1.800 (mil ochocientos pesos). Este monto variará en la misma proporción de incremento de un pasaje de línea de buses correspondiente.

En el evento de desaparición del recorrido o empresa considerados para el reajuste de la asignación señalada, ésta se calculará sobre la base del nuevo recorrido que tenga asignado el mismo valor reajustado a esa fecha o, en su defecto, el mayor superior. En este último caso, se aplicará el reajuste de acuerdo a los términos indicados en los párrafos anteriores.

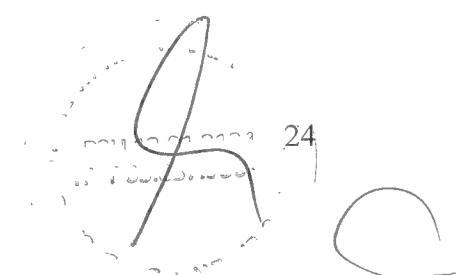
c) Beneficio en Caso Excepcional: En caso de existir dificultades de movilización urbana, a modo ejemplar, que por la ubicación del local implique dificultades de acceso a la locomoción pública, turnos de trabajo que terminen con posterioridad a las 23 horas, sectores de riesgo social o días de conflictividad social, las empresas implementará un servicio de buses de acercamiento o similar desde el Supermercado hasta el lugar en que la movilización urbana fluya sin mayores inconvenientes, este servicio será gratuito para los trabajadores.

## II. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN PARA EKONO LTDA.

Las empresas pagarán una asignación de movilización mensual diferenciada de acuerdo a las jornadas semanales de trabajo de cada trabajador beneficiado.

Estos montos mensuales se pagarán en el evento de concurrir el trabajador toda su jornada semanal de cada mes. De no ser así, el pago será proporcional a los días efectivamente trabajados, es decir serán descontados los días no trabajados.

Movilización	MONTO
COMPLETA	18.882



PARCIAL	14.686
FIN DE SEMANA	8.916



### III. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN PARA WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.

Las empresas pagarán una asignación de movilización mensual diferenciada de acuerdo a las jornadas semanales de trabajo y tipo de contrato de cada trabajador beneficiado.

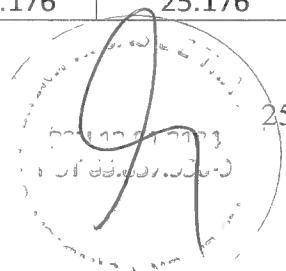
Estos montos mensuales se pagarán en el evento de concurrir el trabajador toda su jornada semanal de cada mes. De no ser así, el pago será proporcional a los días efectivamente trabajados, es decir serán descontados los días no trabajados.

JORNADA Y TIPO DE CONTRATO	WALMART CHILE MAYORISTA.
Indefinido de jornada superior a 30 horas	\$41.959
Indefinido de jornada de 30 horas e inferior	\$27.274
Plazo Fijo de jornada superior a 30 horas	\$20.980
Plazo Fijo de jornada de 30 horas e inferior	\$13.637

### 6.- BONO DE RESPONSABILIDAD POR REEMPLAZO DE JEFATURA

Las Empresas pagarán a aquellos trabajadores que reemplacen en sus funciones a un superior jerárquico a cargo de alguna de las secciones del supermercado, debidamente determinado por la Administración, mientras ello suceda y hasta por tres meses, percibirán un bono adicional a sus remuneraciones convenidas por cada mes que debería laborar el reemplazante y, mientras dure el mencionado reemplazo de acuerdo a la siguiente tabla y según la empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla a continuación:

Reemplazo de Jefatura	ADM DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA.	ADM DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.	ABARROTES ECONÓMICO LTDA.	EKONO LTDA.	WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.
Hasta 3 meses	31.470	31.470	0	0	0
+ 3 meses	35.665	35.665	16.869	25.176	25.176





Las partes declaran que los bonos mencionados en los dos párrafos precedentes, excluyentes entre sí.

Con todo, el reemplazo en ningún caso podrá extenderse más allá de seis meses a bien, más allá del tiempo que dure la ausencia que dio origen al reemplazo. Transcurrido este lapso de tiempo, o declarándose vacante el cargo, las empresas deberá designar al Superior Jerárquico de la respectiva sección de acuerdo a sus políticas de selección.

La liquidación y pago de este bono se efectuará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquel en que la asignación se devengó.

En el evento que en alguno de los locales donde presten servicios algunos de los trabajadores afectos al monto o condiciones de esta asignación, sean superiores o más beneficiosos a las escritas en esta cláusula, primarán aquellas.

La determinación de reemplazante se realizará de manera formal y previa mediante la escrituración del respectivo documento.

Únicamente en las empresas Administradora de Supermercados Hiper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda., se considerará adicionalmente el valor proporcional los días que dure el reemplazo si correspondiere.

#### **7.- BONO FECHAS ESPECIALES PARA GUARDIAS DE SEGURIDAD.**

Las empresas pagarán una asignación especial a aquellos trabajadores del área de seguridad que deban laborar durante los días declarados como feriado irrenunciable, y cuyos turnos se encuentren entre las 22:00 horas del día previo al feriado irrenunciable y las 06:00 horas del posterior a aquél.

Se pagará un bono por cada turno que el trabajador desarrolle en el período señalado.

Para determinar el monto de este bono se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:

ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA.	ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.	ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.
49.302	49.302	28.146

La liquidación y pago de este bono se efectuará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquel en que la asignación se devengó.

26



## 8.- AGUINALDOS

### a) Aguinaldo de Fiestas Patrias.

El empleador pagará un aguinaldo al trabajador, en la oportunidad que se indica, y de acuerdo a su antigüedad en la o las Empresas que forman parte del presente contrato. Para determinar el monto bruto se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:

Antigüedad	Lider/Express	SBA	C. Mayorista	Ekono
ANT < 6M	34.000	20.000	29.000	21.000
ANT >= 6M - < 1 AÑO	42.000	33.000	35.000	32.000
ANT >= 1 AÑO - < 3 AÑOS	67.000	48.000	42.000	42.000
ANT >= 3 AÑOS - < 9 AÑOS	72.000	53.000	42.000	42.000
ANT >= 9 AÑOS	84.000	58.000	42.000	55.000

Este monto será entregado a más tardar el 15 de septiembre de cada año y será liquidado conjuntamente con la remuneración del mismo mes. Para estos efectos se considerará la antigüedad y el contrato vigente del trabajador aquella que tenga cumplida al 31 de agosto de año respectivo.

### b) Aguinaldo de Navidad.

El empleador pagará un aguinaldo al trabajador, en la oportunidad que se indica, y de acuerdo a su antigüedad en la o las Empresas que forman parte del presente contrato. Para determinar el monto bruto se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:

Antigüedad	Lider/Express	SBA	C. Mayorista	Ekono
ANT < 6M	34.000	21.000	29.000	21.000
ANT >= 6M - < 1 AÑO	47.000	34.000	35.000	32.000
ANT >= 1 AÑO - < 3 AÑOS	73.000	49.000	42.000	42.000
ANT >= 3 AÑOS - < 9 AÑOS	81.000	55.000	42.000	42.000
ANT >= 9 AÑOS	90.000	63.000	42.000	55.000

Este aguinaldo será anticipado al 15 de diciembre de cada año, y su monto será liquidado conjuntamente con la remuneración del mismo mes. Para estos efectos se considerará la

antigüedad y el contrato vigente del trabajador aquella que tenga cumplida al 30 de noviembre de año respectivo.



## 9.- DESARROLLO Y RECONOCIMIENTO.

### a) BECAS ESCOLARES

#### I) ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA. Y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.

Con el fin de estimular a los hijos del personal, afectos o no a este convenio colectivo que estén cursando Educación Básica, Media, Técnico Profesional y Universitaria y a los trabajadores que no tienen un financiamiento previo ya otorgado por las empresas y que estén cursando cualquier carrera Técnico Profesional y Universitaria, se otorgarán a aquellos Becas anuales de Estudio por los siguientes tramos y montos:

De 1° a 4° Básico	:	1 Ingreso Mínimo
De 5° a 8 ° Básico	:	1 Ingresos Mínimos
Enseñanza Media	:	2 Ingresos Mínimos
Educación Técnico Profesional	:	3 Ingresos Mínimos
Educación Universitaria	:	4 Ingresos Mínimos

Las becas serán al menos una por cada tramo, en el evento que el postulante reúna los requisitos establecidos de Excelencia Académica y dependiendo del Presupuesto que el Supermercado tenga para dicho Beneficio.

Si calificaran dos postulantes por tramos y el número de becas disponibles no alcanzare para todos ellos, las empresas premiarán a ambos postulantes y, en el evento que fueren tres o más, las empresas determinarán un mecanismo de distribución y/o sorteo de las becas entre ellos.

Las empresas informarán públicamente a los trabajadores, la fecha de inicio de postulación de sus hijos a las becas escolares, con la debida anticipación, debiendo cumplir los requisitos que constan en el manual de beneficios vigente a esta fecha.

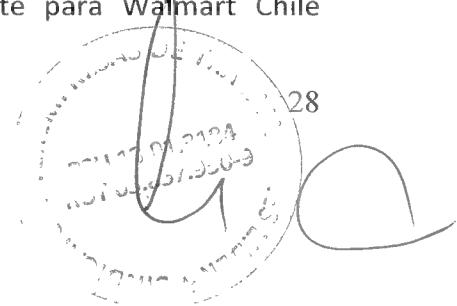
Los hijos con discapacidad cognitiva podrán participar de manera especial, en base a condiciones sociales o médicas. En el evento de crearse un estímulo específico se entenderá incorporado en el presente Contrato Colectivo.

#### II) ABARROTES ECONÓMICOS LTDA., EKONO LTDA., WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.

Para las empresas señaladas, se continuará otorgando becas en la forma, cantidad y condiciones actuales para cada una de ellas y dependiendo del presupuesto que éstas destinen cada año para este beneficio. Cada año las empresas informarán la cantidad de becas disponibles al momento de iniciar el proceso de postulación.

### b) CUMPLEAÑOS DE TRABAJADOR.

Para la celebración del cumpleaños de cada trabajador las empresas entregarán un bono por cumpleaños o una torta de elaboración propia de hasta 20 personas, a elección del trabajador. Esta última opción no aplicará ni será procedente para Walmart Chile Mayorista Ltda.





Para determinar el monto de este bono se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:

	ADM.HIPER LTDA.	ADM.EXPRESS LTDA.	Abarrotes Economicos LTDA.	EKONO LTDA.	WM MAYORISTA LTDA.
Cumpleaños	12.588	12.588	5.245	5.245	5.245

Adicionalmente, las partes acuerdan que, el trabajador beneficiario que solicite en forma previa la coincidencia de su día libre con el día de sus cumpleaños, durante la semana en que corresponda, las empresas modificarán su horario de trabajo semanal de forma que el día de su cumpleaños coincida con el día libre de esa semana, esto siempre y cuando no sea contrario a la legislación laboral vigente. Esto no implica el otorgamiento de un día adicional al que corresponde por descanso semanal.

Se deja constancia que lo anterior, no modificará para el futuro el día libre que corresponde al trabajador.

## 10.- FAMILIA.

### a) BONO POR NACIMIENTO DE HIJO.

I. Por nacimiento de hijo, la empresa continuará otorgando el beneficio actual consistente en pagar al trabajador, una asignación única por concepto de asignación de nacimiento o natalidad, previa presentación y entrega del certificado correspondiente, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación. En el caso de nacimientos múltiples el bono se pagará por cada hijo. El mismo beneficio se pagará en caso de adopción de un menor de edad, certificado con la sentencia judicial correspondiente.

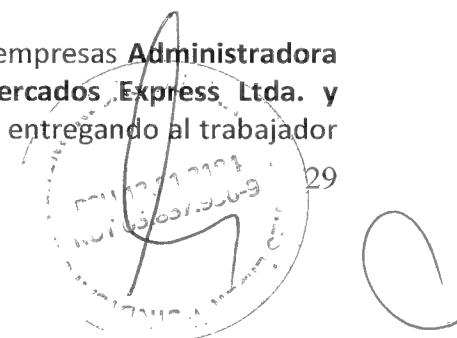
Este beneficio se pagará de la misma forma que su remuneración, percibiéndolo en forma íntegra y no quedará afecto a descuento alguno.

Para determinar el monto se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:

	ADMINISTRADOR DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA.	ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.	ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.	EKONO LTDA.	WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.
Bono Nacimiento	89.164	89.164	39.861	28.323	47.204

En el caso que el padre o madre sean trabajadores afectos a este contrato colectivo, ambos recibirán el pago del bono.

II. Sólo para aquellos trabajadores, que se desempeñan en las empresas Administradora de Supermercados Hiper Ltda., Administradora de Supermercados Express Ltda. y Abarrotes Económicos Ltda., por cada hijo nacido se continuará entregando al trabajador





dos paquetes de pañales de cuarenta y ocho unidades cada uno. En el caso que el padre y la madre sean trabajadores afectos a este contrato colectivo, ambos recibirán los paquetes de pañales.

**b) PERMISO Y BONO POR MATRIMONIO.**

La empresa continuará otorgando el beneficio actual consistente en pagar al trabajador que contraiga matrimonio o celebre un acuerdo de unión civil, una asignación, por única vez, previa presentación y entrega del certificado correspondiente, otorgado por el Servicio de Registro Civil de Identificación. La entrega del certificado deberá realizarse en el período máximo de 15 días hábiles contados desde la celebración del matrimonio o acuerdo de unión civil, para que el pago del bono se realice conjuntamente con el pago de remuneraciones mensuales del mes siguiente al de entrega del certificado.

En el caso de que contraigan matrimonio o celebren un acuerdo de unión civil dos trabajadores dependientes de estas empresas constitutivas de un solo empleador, ambos recibirán el mencionado bono.

Para determinar el monto se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:

	ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA.	ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.	ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.	EKONO LTDA.	WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.
Bono Matrimonio	89.164	89.164	39.861	28.323	47.204

Además, se otorgarán al trabajador que contraiga matrimonio o acuerdo de unión civil, los días de permiso señalados en el Código del Trabajo.

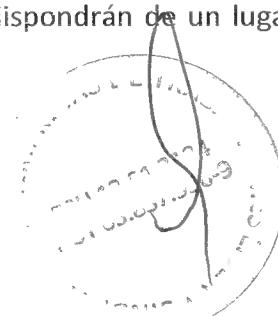
**11.- CONDICIONES DE TRABAJO.**

**DEPENDENCIAS E IMPLEMENTOS PARA USO DE LOS TRABAJADORES.**

Se deja constancia que también existen casilleros, lockers o bolsas en suspensión, para que cada trabajador deje debidamente resguardadas sus pertenencias personales mientras se encuentra prestando servicios.

En aquellos locales o establecimientos de la o las empresas en que exista un depósito o jaula para que los trabajadores puedan guardar sus bicicletas, las empresas velarán por la seguridad de esta, debiendo cada trabajador bajo su responsabilidad dejar con candado o llave su bicicleta.

Adicionalmente, en Administradora de Supermercados Hiper Ltda. y Express Ltda., en los lugares donde no exista lo arriba señalado, las empresas dispondrán de un lugar seguro





para que los trabajadores puedan guardar sus bicicletas, debiendo el trabajador dejarla bajo candado.

#### 12.- ROPA DE TRABAJO.

##### a) ROPA E IMPLEMENTOS DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO PARA ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA. Y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.

Las empresas entregarán a los trabajadores con contrato indefinido, sin costo alguno para ellos, de acuerdo a la temporada que corresponda, es decir, marzo y septiembre de cada año, la ropa de trabajo y uniformes, que se detalla a continuación:

1.- Cajeros de Jornadas semanales de 45 y 30 horas:

- 2 poleras manga larga durante el mes de marzo.
- 2 poleras de manga corta durante el mes de septiembre
- 2 Pantalones al año (reposición según necesidad)
- 2 polar en el mes de marzo
- 1 Par de Zapatos (reposición según necesidad)
- 1 Cinturón de tela

2.- Cajeros Part Time

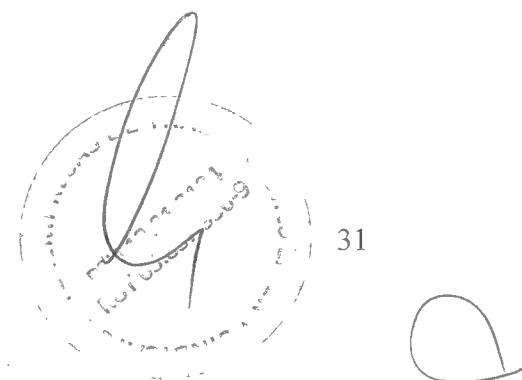
- 2 poleras manga larga durante el mes de marzo
- 2 poleras manga corta durante el mes de septiembre
- 1 Pantalón en el caso de part-time de fin de semana (reposición según necesidad)
- 1 polar en el mes de marzo
- 1 Par de Zapatos (según necesidad)
- 1 Cinturón de tela

3.- Todos los otros trabajadores que no sean Cajeros:

- 2 poleras manga larga durante el mes de marzo
- 2 poleras manga corta durante el mes de septiembre
- 2 Pantalones (reposición según necesidad)
- 2 Polar en el mes de marzo
- 1 Par de Zapatos (reposición según necesidad)
- 1 Cinturón
- 2 Boinas o 2 Gorras, según sección

4.- Elementos especiales

- 1 Chaleco anti-corte por cada guardia
- 1 pechera por persona para las secciones de perecederos.





Ropa térmica, camisetas y calzoncillos largos, para aquellos trabajadores que realicen labores en cámaras frigoríficas o que deban acceder a ellas en el cumplimiento de sus funciones.

5.- Los trabajadores negociadores contratados a plazo fijo, recibirán, dos chaquetillas de uniforme y un par de zapatos, que deberán utilizar para el cumplimiento de sus funciones. Todo lo anterior, es sin perjuicio de considerar las condiciones geográficas y climáticas de cada zona del país.

Para aquellas trabajadoras que se encuentren embarazadas, corresponderá que luego de que den aviso de su estado a la administración, se le entregue un uniforme acorde a su situación, en un plazo de 45 a 60 días desde que han informado de su estado.

Las partes dejan expreso testimonio que será obligación de los trabajadores usar este uniforme durante su jornada de trabajo, cuidarlo y mantenerlo en buenas condiciones y apariencia en todo momento. Las empresas entregarán oportunamente la credencial o tarjeta de identificación.

El tiempo destinado para el cambio de ropa se realizará de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Los zapatos utilizados como implemento de seguridad estarán debidamente certificados.

**b) ROPA E IMPLEMENTOS DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO PARA EKONO LTDA.**

La empresa entregará a los trabajadores, sin costo alguno para ellos, de acuerdo a la temporada que corresponda, es decir, abril y septiembre de cada año, la ropa de trabajo, de acuerdo al estándar vigente en la empresa.

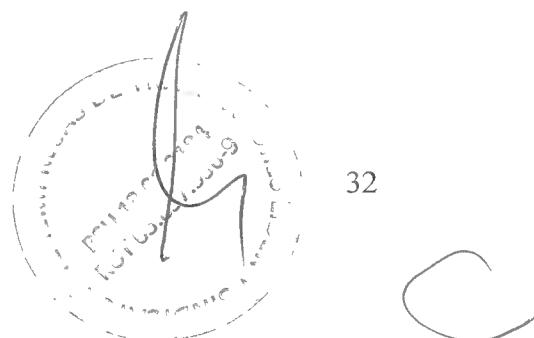
**c) ROPA E IMPLEMENTOS DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO PARA ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.**

La empresa entregará a los trabajadores, sin costo alguno para ellos, la ropa de trabajo, de acuerdo al estándar vigente en la empresa.

A partir del año 2020, se agregará al estándar vigente, para todos los trabajadores de este formato, estén o no afectos al mismo, dos jeans al año. La entrega comenzará a partir del primer trimestre del año 2020.

**d) ROPA E IMPLEMENTOS DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO PARA WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.**

La empresa entregará a los trabajadores, sin costo alguno para ellos, la ropa de trabajo, de acuerdo al estándar vigente en la empresa.





### 13.- FIESTA DE NAVIDAD.

#### I.- FIESTA DE NAVIDAD EN ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA. Y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA. Y ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.

Estas empresas realizarán una actividad de esparcimiento para celebrar la Navidad y está dirigida a todos los trabajadores que tengan hijos que al 31 de diciembre de cada año, tengan menos de 13 años de edad cumplidos. En el caso de los niños con capacidades diferentes este límite se extenderá hasta los 15 años cumplidos en la fecha señalada.

Si el trabajador está con licencia médica, tendrá derecho a obtener las entradas para la Fiesta de Navidad.

Se establece que existirá un Sistema de Control de Ingreso al recinto en donde se lleve a cabo la Fiesta de Navidad.

#### II.- ACTIVIDAD DE NAVIDAD EN EKONO LTDA. Y WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.

Estas Empresas mantendrán alguna actividad de fin de año con el estándar vigente.

### 14.- BONO DE FERIADO LEGAL Y PERÍODO DE VACACIONES.

#### I.- ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA., ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.

I.- Las partes acuerdan, en caso de cumplirse los requisitos que a continuación se señalan, que la empresa pagará al trabajador, un bono anual único, por uso de días de vacaciones o de feriado legal.

El mencionado bono, tendrá carácter de anual, esto es, sólo se pagará una vez al año, salvo en el caso señalado más adelante, cuando el trabajador haga uso de su feriado anual legal y cumpla copulativamente los siguientes requisitos:

1. Que tenga derecho a feriado legal o vacaciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 67 del código del trabajo para devengar feriado legal.
2. Solicitar y hacer uso de a lo menos 10 días hábiles continuos de feriado legal, y que estos correspondan a aquel feriado que se devengó para cada trabajador afecto a este acuerdo durante el año inmediatamente anterior a aquél en que hará uso de sus vacaciones, por ejemplo, si durante el año 2013 devengó feriado anual por haber cumplido un año más de labores para esta empresa y durante el año 2014 el trabajador hace uso de a lo menos 10 de estos días hábiles en forma continua, tendrá derecho al Bono.

El valor del bono bruto será diferenciado de acuerdo a la época del año en que el trabajador haga uso de su feriado anual en las condiciones mencionadas:

TEMPORADA	LIDER	EXPRESS
ALTA	58.000	58.000
BAJA	87.000	87.000

33



De acuerdo al cuadro se entenderá por temporada Alta aquella que comprende los meses de enero, febrero, marzo, junio, septiembre y diciembre.

Por Temporada Baja se entenderá aquella que comprende los meses de abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.

Si el trabajador hace uso del feriado anual de forma que incluya ambas temporadas, se pagará en forma proporcional.

Cumpliendo los requisitos señalados el monto correspondiente será pagado al trabajador antes del inicio del feriado legal, en la quincena o conjuntamente con la remuneración mensual ordinaria, para estos efectos, el feriado legal debe estar determinado con, a lo menos, quince días de antelación del inicio del mismo, en caso contrario el pago del bono se realizará con posterioridad al periodo de vacaciones.

II.- Aquellos trabajadores que tengan dos o más períodos de feriado legal acumulados tendrán derecho al pago de un segundo bono dentro del año calendario. Lo anterior, obviamente, de cumplirse los requisitos de:

1. Que tenga derecho a feriado legal o vacaciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 67 del código del trabajo para devengar feriado legal.
2. Solicitar y hacer uso de a lo menos 10 días hábiles continuos de feriado legal.

## **II.- ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.**

I.- Las partes acuerdan que en caso de cumplirse los requisitos que a continuación se señalan, la empresa continuará con el pago al trabajador de un bono bruto por uso de días de vacaciones o de feriado legal, en los términos que se detallan más adelante.

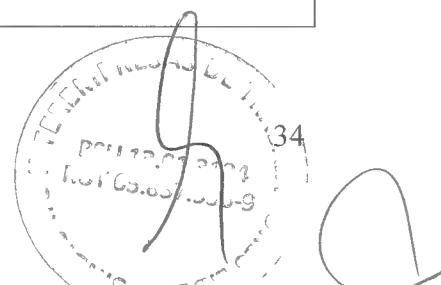
El mencionado bono tendrá carácter de anual, esto es, sólo se pagará una vez al año, salvo en el caso señalado más adelante, cuando el trabajador haga uso de su feriado anual legal y cumpla copulativamente los siguientes requisitos:

1. Que tenga derecho a feriado legal básico o vacaciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 67 del código del trabajo para devengar dicho feriado legal.
2. Solicitar y hacer uso de, a lo menos, diez días hábiles continuos de feriado legal, correspondiente a su última anualidad laboral en la empresa.
3. El valor del bono bruto será el especificado de acuerdo a la siguiente tabla y de acuerdo a las temporadas siguientes:

De acuerdo al cuadro se entenderá por temporada Alta aquella que comprende los meses de enero, febrero, marzo, junio, septiembre y diciembre.

Por Temporada Baja se entenderá aquella que comprende los meses de abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.

	ACUENTA
ALTA	19.000
BAJA	35.000





El monto correspondiente será pagado al trabajador con antelación al inicio de su feriado legal. Para lo anterior, se requerirá la determinación de sus vacaciones con, a lo menos, 10 días de antelación al primer día del feriado legal.

II.- Aquellos trabajadores que tengan dos o más períodos de feriado legal acumulados tendrán derecho al pago de un segundo bono dentro del año calendario. Lo anterior, obviamente, de cumplirse los requisitos de:

1. Que tenga derecho a feriado legal o vacaciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 67 del código del trabajo para devengar feriado legal.
2. Solicitar y hacer uso de a lo menos 10 días hábiles continuos de feriado legal.

### III.- WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.

Las partes acuerdan que, en caso de cumplirse los requisitos que a continuación se señalan, la Empresa pagará al trabajador, un bono bruto anual único, por uso de días de feriado legal.

El mencionado bono tendrá el carácter anual, es decir, se pagará una vez al año, salvo en el caso señalado más adelante, cuando el trabajador haga uso de su feriado anual legal y cumpla con lo siguiente:

- a.- Inicio del feriado legal debe estar determinado con, a lo menos, quince días de antelación del inicio del mismo.
- b.- Que tenga derecho a feriado legal o vacaciones de acuerdo a lo que establece la ley.
- c.- Estar afecto al presente contrato colectivo en las fechas de pago.
- d.- Solicitar y hacer uso de, a lo menos, 10 días hábiles continuos de feriado legal.
- e.- El valor del bono bruto será el especificado de acuerdo a la siguiente tabla y de acuerdo a las temporadas siguientes:

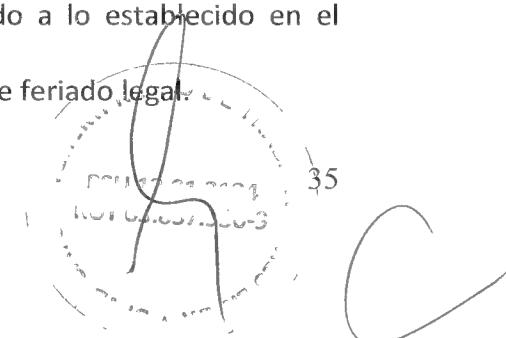
De acuerdo al cuadro se entenderá por temporada Alta aquella que comprende los meses de enero, febrero, marzo, junio, septiembre y diciembre.

Por Temporada Baja se entenderá aquella que comprende los meses de abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.

	WALMART CHILE MAYORISTA
ALTA	21.000
BAJA	32.000

Aquellos trabajadores que tengan dos o más períodos de feriado legal acumulados tendrán derecho al pago de un segundo bono dentro del año calendario. Lo anterior, obviamente, de cumplirse los requisitos de:

1. Que tenga derecho a feriado legal o vacaciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 67 del código del trabajo para devengar feriado legal.
2. Solicitar y hacer uso de a lo menos 10 días hábiles continuos de feriado legal.





#### IV.- EKONO LTDA.

Las partes acuerdan que, en caso de cumplirse los requisitos que a continuación se señalan, la Empresa pagará al trabajador, un bono bruto anual único, por uso de días de feriado legal.

El mencionado bono tendrá el carácter anual, es decir, se pagará una vez al año, cuando el trabajador haga uso de su feriado anual legal y cumpla con lo siguiente:

- a.- Inicio del feriado legal debe estar determinado con, a lo menos, quince días de antelación del inicio del mismo.
- b.- Que tenga derecho a feriado legal o vacaciones de acuerdo a lo que establece la ley.
- c.- Estar afecto al presente contrato colectivo en las fechas de pago.
- d.- Solicitar y hacer uso de, a lo menos, 10 días hábiles continuos de feriado legal.

El valor del bono será de \$11.000.- brutos.

Aquellos trabajadores que tengan dos o más períodos de feriado legal acumulados tendrán derecho al pago de un segundo bono dentro del año calendario. Lo anterior, obviamente, de cumplirse los requisitos de:

1. Que tenga derecho a feriado legal o vacaciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 67 del código del trabajo para devengar feriado legal.
2. Solicitar y hacer uso de a lo menos 10 días hábiles continuos de feriado legal.

#### TÍTULO IV. CLÁUSULAS APLICABLES EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA. Y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.

Las partes declaran estar de acuerdo en que, la o las empresas que concurren a la celebración del presente contrato colectivo de trabajo desarrolla sus negocios mediante distintos modelos y formatos.

En virtud de lo anterior, en el presente acápite, las partes han acordado y agrupado un conjunto de beneficios y condiciones comunes para los trabajadores que se desempeñan exclusivamente en Administradora de Supermercados Hiper Ltda., y Administradora de Supermercados Express Ltda., en función de las particularidades de sus propios negocios. Por tanto, las cláusulas contenidas en este título sólo aplican respecto de todos los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, en tanto mantengan con Administradora de Supermercados Hiper Ltda., o en Administradora de Supermercados Express Ltda., un contrato individual de trabajo.

#### 1.- BONO POR TRABAJO NOCTURNO ESPORÁDICO.

Las partes acuerdan que aquellos trabajadores afectos al presente instrumento colectivo que realicen labores en horario nocturno, en forma esporádica o excepcional, es decir, que no sean de aquellos trabajadores especialmente contratados para laborar de noche,



tendrán derecho a percibir un bono especial de \$4.724 brutos, por cada jornada nocturna trabajada.

Se entiende por horario nocturno aquel que se realiza entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

La liquidación y pago de este bono se efectuará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquél en que la asignación se devengó, considerando el cierre contable respectivo.

## 2.- BONO ANUAL ROP

La Empresa pagará a todos aquellos trabajadores negociadores afectos al presente contrato colectivo, excluyendo cargos de Jefatura, una vez al año en el mes de marzo de cada año un bono por resultados operacionales.

Este bono variable tendrá como base de cálculo el año calendario anterior al año del mes de marzo de pago respectivo.

Requisitos:

- 1.- La empresa deberá cumplir el Plan de ROP determinado para el año respectivo.
- 2.- Cada local que cumpla por más de un punto porcentual el Plan respectivo, genera un excedente de acuerdo a tabla anexa n°1.
- 3.- Además, se considerará un regulador de la anterior tabla, el que será obtenido de acuerdo a la tabla anexa n°2, referida a la venta de cada local participante.
- 4.- El resultado de cada local para la determinación del pago de este bono nacerá de la conjunción de ambas tablas, en proporción a las jornadas de trabajo y su asistencia.

Tablas a considerar:

N°1

Excedente a repartir		
Desde	Hasta	% de excedente a Repartir
101%	106%	6%
106%	111%	8%
111%		10%

N°2

Tabla Venta (final a pago)		
Desde	Hasta	% de excedente a Pagar
	89,90%	90%
90%	94,90%	95%
95%	100,90%	100%
101%	104,90%	105%
105%		110%



5.- Para efectos del pago individual que corresponda, se considerará que el trabajador esté con relación laboral vigente al 01 de marzo del año de pago respectivo y en proporción a sus días efectivamente trabajados del año anterior. Los permisos sindicales que los dirigentes utilicen para reuniones con la empresa se consideraran para estos efectos como efectivamente trabajados.

6.- A través de la Comisión de Seguimiento el sindicato será informado de los resultados de los planes por formato y por local de acuerdo a los parámetros a considerar en este bono.

De cumplirse los requisitos para el primer pago de este bono, se devengará y pagará en el mes de marzo de cada año y de acuerdo con los resultados operaciones del año calendario anterior y así sucesivamente. Con todo el primer pago de este bono está previsto para el 31 de marzo del año 2020, tomando como base de cálculo para el pago individual la totalidad del año 2019 o desde la fecha de ingreso a la empresa, en caso de que este se haya verificado con posterioridad al 1 de enero de 2019 y con anterioridad a la entrada en vigencia del presente instrumento.

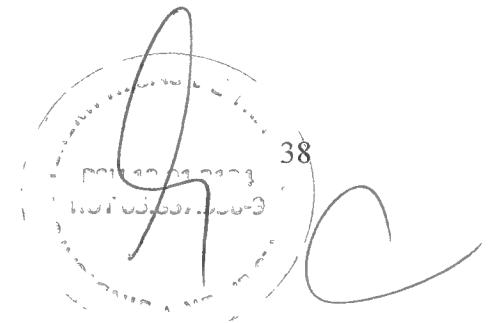
Respecto a las trabajadora madre con hijos, se considerará como trabajado el tiempo de descanso de maternidad (pre y post natal) establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo, de hasta 126 días en total.

### **3.- BONO ESTÍMULO DE CAJA**

a) Los trabajadores que desempeñan labores propias de cajero y en general todos aquellos que tengan asignado un código de operador de cajas (código interno que los habilite para operar una caja en que se registren las operaciones de pago recibidas por las empresas) tendrán derecho a un estímulo del 0,18% brutos por cada millón y fracción de venta registrada en la máquina registradora asignada, realizada con cualquier medio de pago, si esa venta se realiza con tarjeta de crédito con convenio vigente en las empresas al momento de la suscripción de este convenio colectivo, actualmente PRESTO, u otra que se convenga en el futuro, el trabajador recibirá además un 0,1 por cada millón y fracción de pesos registrados como venta.

Adicionalmente, se establece un incentivo por la recaudación de pagos de servicio registrados en caja, el cual ascenderá a \$12,59 pesos por cada cuenta recibida y pagada en caja. Adicionalmente, cuando la recaudación de cuentas de servicio sea pagada con la tarjeta de crédito con convenio vigente en las empresas al momento de la suscripción de este contrato colectivo, actualmente PRESTO, u otra que se convenga en el futuro, este estímulo sumará \$ 6,29 pesos, lo que significa un total de \$18,88 pesos por el proceso de pago efectivo, en dicho caso.

En caso de ser procedente la liquidación y pago de este estímulo, éste se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquel en que se devengó el derecho de pago.





En razón de la implementación de este bono de estímulo de cajas las partes convienen que ella comenzará a regir a contar del día 01 de julio de 2019 y se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente.

b) Los montos porcentuales arriba señalados no serán nunca inferiores a los señalados en la siguiente tabla, conforme a la antigüedad laboral de los trabajadores.

Antigüedad	Porcentaje de venta
Menor a 3 años	0,18%
Mayor a 3 años y menor a 6 años	0,19%
Mayor a 6 años	0,20%

- c) En los casos en que los trabajadores, individualmente considerados, tengan establecido un bono de estímulo de cajas cuyo monto sea superior al que aquí se ha señalado, como es el caso de aquellos que hoy tienen un 0,19% o un 0,20% brutos por cada millón y fracción de venta registrada en la máquina registradora asignada, las empresas mantendrán dicho bono sin variación de ninguna especie.
- d) Las partes dejarán constancia que se reunirán con el objeto de revisar o perfeccionar este tipo de beneficio.

#### 4.- ASIGNACIÓN POR COLABORACIÓN ADICIONAL EN FECHAS ESPECIALES SEÑALADAS

Las partes establecen que aquellos trabajadores que durante las fechas que a continuación se señalan, que no desempeñan un cargo de jefatura y que pertenezcan a alguna de las secciones que más abajo se detallan, se les entregará, por única vez, un incentivo ascendente a \$14.762 pesos brutos.

Las fechas que dan derecho a percibir este incentivo por apoyo serán:

- a) Día de la Madre (pastelería-panadería)
- b) Viernes Santo (frutas y verduras-fiambres-Deli)
- c) 18 de Septiembre (carne y pescados)
- d) 25 de Diciembre (vestuario-casa y juguetería)

Este beneficio se pagará a todo aquel trabajador indicado en el párrafo primero, que haya cumplido su jornada pactada dentro de los siete días inmediatamente anteriores a la fecha especial.

39  
C



El pago de este incentivo se efectuará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquel en que se devengó.

#### **5.- TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS TRABAJADOS POR EL COMERCIO.**

Se establece que el trabajador en acuerdo entre él y su jefe directo, podrá optar, en el sentido de que las horas trabajadas en los días feriados diferentes al Domingo, sean pagadas con un recargo del 50%, o bien, que se compense el día feriado que haya trabajado, por otro día libre respecto de la jornada de cada trabajador.

La definición de qué día de la semana (lunes a domingo) será el que utilice el trabajador se establecerá de común acuerdo entre las partes debiendo, necesariamente, otorgarse dentro de los 30 días siguientes contados desde la fecha del correspondiente feriado, dejando establecido el día en la malla horaria del mes siguiente.

En caso de que se requiera una instancia superior para mediar la definición del día libre, participará el Gerente de Ventas para alcanzar el acuerdo entre las partes.

Se excluye de la posibilidad de optar entre las alternativas antes expuestas, a los trabajadores que se encuentren contratados para laborar, exclusivamente los días Sábado, Domingo y/o festivo.

#### **6.- CASINO Y ALIMENTACIÓN.**

En el casino actualmente existente en el Supermercado, que se encuentra debidamente implementado y alhajado para efectos de continuar sirviendo a todos los trabajadores que en aquél presten servicios, el actual servicio gratuito de alimentación, según sea la jornada de trabajo que debe cumplir cada colaborador, alimentos que se otorgarán en los mismos términos en que actualmente se proporcionan. Se establece que se ofrecerán tres alternativas de menú diarios.

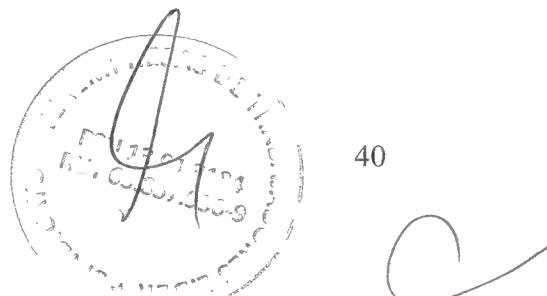
Se acuerda mantener el servicio de alimentación en los mismos términos que actualmente se otorga, y que considera dos veces en el mes un "almuerzo especial", que consiste en agregar a lo actual, bebidas, un buffet de postres o uno de ensaladas.

Adicionalmente, se respetará cualquier acuerdo superior al descrito que exista en algún local. La Empresa respetará la oferta de alimentación en fechas especiales en los mismos términos que han ocurrido a la fecha.

Los trabajadores que ingresen a su turno desde las 14:00 en adelante tendrán derecho a recibir almuerzo en el casino de forma previa al inicio de su jornada laboral, hasta las 16:00 horas.

El tiempo que el trabajador destine a su colación será de 30 minutos y no formará parte de la jornada de trabajo ni se considerará para determinar la extensión de la misma. El tiempo de descanso se contabilizará desde el momento en que el trabajador registre el inicio de su descanso en el sistema que mantiene la empresa.

El horario del servicio de almuerzo será entregado desde las 12:00 horas y hasta las 16:00 horas.





En relación al desayuno y onces, se establece que los trabajadores podrán acceder a este servicio de acuerdo a los horarios en que les corresponda cumplir sus labores. Siendo así, el desayuno se entregará hasta las 9:30 de la mañana.

Se establece que el tiempo para tomar el servicio de desayuno o de onces se entenderá parte de la jornada laboral, el tiempo destinado no podrá exceder de 15 minutos cada vez. En el caso del servicio de desayuno y onces, se entregará una alimentación como la que actualmente se entrega y que incluye una fruta o producto lácteo. A las mujeres embarazadas se les proporcionará en la mitad de su jornada un producto lácteo o una fruta.

En forma trimestral, se realizará una encuesta a los trabajadores en relación a la calidad de la alimentación que se entrega.

Para quienes tengan un turno de noche se entregará una alimentación como la que actualmente se entrega. La empresa velará porque esta alimentación sea de similar calidad a la diurna.

Estas Empresas entregarán la minuta mensual de los servicios que se entregarán.

## DESARROLLO Y RECONOCIMIENTO

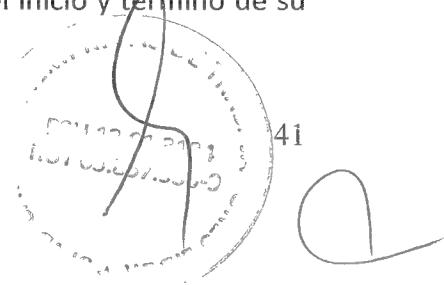
### 7.- ELECCIÓN Y PREMIACIÓN MEJOR COLABORADOR DEL MES Y AÑO.

Las empresas, mensualmente dispone, en cada local, de un sistema que permite a los trabajadores que en él presten servicios y que tengan hasta el cargo de primer ayudante, elegir de entre todos los trabajadores, en conjunto con el Jefe de Ventas y otros ejecutivos superiores, quién se distinguió por haber sido el mejor colaborador del mes.

La designación anterior no tan sólo permite al trabajador elegido ser premiado con afiches con su imagen que así lo indiquen, sino que también con un regalo que le efectúa por tal distinción el Supermercado y, por último, le permite concursar o postular a ser elegido el mejor colaborador del año de su local y a recibir tanto el premio correspondiente al "Mejor del año" (ex beca Rosita Pineda).

El Premio consiste en una piocha de reconocimiento, y un bono por \$89.164 pesos brutos. Durante los últimos días del mes, todos los trabajadores de cada Sección, elegirán de entre ellos a un candidato, que deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber laborado durante más de 6 meses en las empresas.
- Destacarse por trabajar en conformidad a los valores que inspiran el actuar de esta Empresa, y en especial respecto del trato con sus demás compañeros de trabajo, clientes y jefaturas.
- Asimismo, deberá destacarse por el servicio y apoyo que entrega al resto de los trabajadores y a los clientes de esta empresa.
- Deberá contar con una alta orientación a los resultados, una actitud de superación en búsqueda de la excelencia en sus labores y con un cumplimiento de un 95% en lo que dice relación con su asistencia a laborar y puntualidad en el registro del inicio y término de su jornada diaria.





Un día después de la elección por cada Sección del local, se deberá realizar una reunión en la cual asistan el Gerente de Ventas, Subadministradores, Servicio a Personas y Jefes de Ventas, en la que cada Jefe debe presentar a su candidato, elegido por todos los trabajadores de su Sección, señalando las cualidades y virtudes de su candidato, además del fundamento del por qué debe ser elegido como el Mejor Colaborador del Mes.

Con posterioridad a la Elección del Mejor Colaborador del Mes, en reunión de Apertura y cambio de Turno, el Gerente de Ventas del local, en conjunto con los Subadministradores, Jefes de Ventas y Servicio a Personas debe nombrar a todos los candidatos que fueron postulados a ser el mejor colaborador del mes, debiendo reconocerlos, felicitarlos e informar el nombre del elegido y señalando los argumentos de su elección.

Durante los primeros días del mes siguiente a la elección, se debe realizar en cada local un desayuno que debe ser liderado por el Gerente de Ventas y con la presencia de los Subadministradores, Servicio a Personas, Jefes de Ventas y trabajadores, invitando además a todos los candidatos y premiando al trabajador que fue elegido como el Mejor Colaborador del Mes.

#### **SALUD Y CALIDAD DE VIDA.**

#### **8.- DESCUENTOS POR COMPRAS EN EL SUPERMERCADOS.**

Todos los trabajadores de las empresas signadas en este párrafo, tienen derecho a obtener un porcentaje de descuento sobre el precio a público de diversos artículos que expende, de acuerdo al monto y condiciones que se informen y que están vigentes a la fecha.

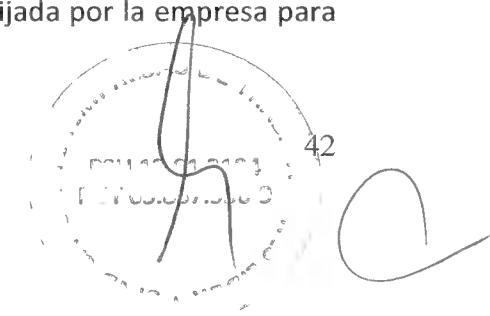
En el evento que las empresas citadas mejoren las condiciones o incrementen el porcentaje de descuento vigente, esta cláusula se entenderá modificada en dicha mejor condición.

#### **9.- ACTIVIDAD DE AYUDA SOCIAL.**

La Empresa, a solicitud del Sindicato y previa aprobación del Gerente de Ventas, permitirá la realización de campañas o ayudas sociales para algún trabajador que por encontrarse en condiciones extremas requiera la ayuda del resto de los trabajadores, siempre y cuando tales actividades no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa ni las funciones laborales que deben cumplir los trabajadores en virtud de sus respectivos contratos de trabajo. Dichas actividades corresponderá que sean realizadas fuera de los horarios de trabajo o durante el tiempo de descanso de los trabajadores.

#### **10.- ASISTENCIA SOCIAL.**

La empresa mantendrá un sistema de asistencia social, para atender en lo correspondiente a sus trabajadores, la forma y modalidad será fijada por la empresa para garantizar una atención eficiente y oportuna para el trabajador.





## **11.- ACTIVIDADES RECREATIVAS, DEPORTIVAS Y TALLERES PARA EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES.**

Todos los trabajadores de las empresas signadas en este párrafo tendrán derecho a participar voluntariamente de las actividades deportivas y recreativas que las empresas financian.

Asimismo, estos trabajadores tienen derecho a participar en las clases, cursos o talleres que se ofrecen en forma gratuita y que, al igual que las actividades mencionadas en el párrafo anterior, están orientadas a lograr un mejoramiento en su calidad de vida.

Las referidas actividades, como es natural y obvio, se realizan en horarios tales que permitan a los trabajadores desarrollar sus actividades laborales y a la respectiva tienda o establecimiento, por su parte, cumplir con el óptimo nivel de servicio que procura ofrecer a los clientes.

Una vez al año las empresas celebrará su aniversario, debiendo cumplir con el siguiente procedimiento: Se debe realizar una votación en la cual participen todos los trabajadores de la tienda o establecimiento, por medio de la que podrán elegir el tipo de celebración a realizar, fuera de las dependencias del Local, sin alcohol. Las opciones a votar serán: un Paseo o una Cena.

## **12.- ACTIVIDADES DE RECREACIÓN DE INVIERNO Y VERANO DE HIJOS DE TRABAJADORES.**

La Empresa, anualmente desarrolla las siguientes actividades en beneficio de los hijos de la totalidad de sus trabajadores, estén o no afectos al presente contrato colectivo:

- a) Tanto en verano como en invierno se desarrollan diversas actividades recreativas para los hijos de los trabajadores que voluntaria y oportunamente se inscriban.
- b) Anualmente publicita y se encarga de ejecutar un concurso de pintura en que deben participar sólo los hijos de los trabajadores.

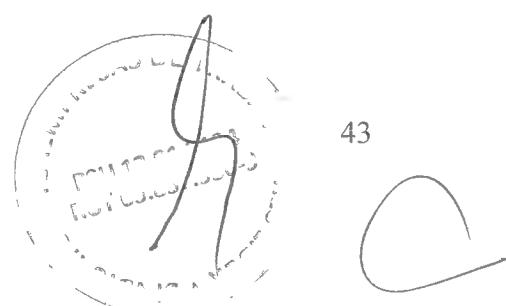
## **13.- PRÉSTAMO DE VIVIENDA.**

a) Las Empresas signadas en este párrafo entregarán a los trabajadores un préstamo para acceder a una vivienda básica y será otorgado según las siguientes modalidades:

- Máximo 3 sueldos líquidos, si el trabajador tiene una antigüedad igual o superior a 3 años y menor a 6 años en las empresas, o antigüedad reconocida por ésta.
- Máximo 5 sueldos líquidos, si el trabajador tiene una antigüedad sobre 6 años en las empresas, o antigüedad reconocida por ésta.

Requisitos:

- 1) Tener como mínimo 3 años de antigüedad en el supermercado, o reconocida por éste.
- 2) Contar con un ahorro para la vivienda.
- 3) Que la vivienda a comprar esté a nombre del trabajador.
- 4) No poseer vivienda al momento de solicitar el préstamo.
- 5) No tener préstamos vigentes en la Compañía.





El trabajador debe adjuntar toda la documentación antes descrita y entrega la Asistente Social, quien confeccionará un informe social y lo remitirá a Servicio a Personas para su tramitación.

b) El área de calidad de vida de las empresas hará difusión del beneficio señalado en la letra anterior y además de lo dispuesto en el artículo 58 inciso 2 del Código del trabajo. Para este último, establecerá los mecanismos para su ejercicio.

#### **14.- PRÉSTAMO ESPECIAL.**

Los trabajadores con contrato de plazo indefinido, con una antigüedad mayor a un año, que estén afectos a este Contrato Colectivo, que lo soliciten por escrito, podrán acceder a un préstamo sin reajustes ni intereses.

El monto del préstamo al que podrá acceder cada trabajador variará de acuerdo a la antigüedad individual en las labores, el tipo de jornada en que trabaja y su respectiva capacidad de endeudamiento.

Se establece que con un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un préstamo por un máximo de \$ 250.000 (doscientos cincuenta mil pesos); dos años de antigüedad el máximo del préstamo será de \$ 450.000 (cuatrocientos cincuenta mil pesos) y a partir de los tres años de antigüedad el valor máximo a prestar será de \$ 950.000 (novecientos cincuenta mil pesos).

El monto a prestar, deberá ser restituido por el trabajador en cuotas mensuales, iguales y sucesivas, venciendo la última de ellas el mes de junio de 2021. Los trabajadores, podrán solicitar este préstamo durante toda la vigencia este instrumento colectivo, lo único que modificará la fecha de solicitud, será el número de cuotas en que se deberá reintegrar el monto prestado.

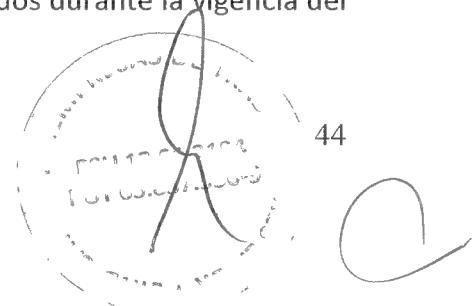
La empresa velará por lograr que entre la fecha de solicitud del préstamo y la fecha de entrega efectiva del monto solicitado, no hayan pasado más de 20 días.

El pago de cada cuota se hará mediante la correspondiente deducción de las remuneraciones mensuales del trabajador, entendiéndose, conferida la autorización irrevocable para ello, por el sólo hecho de solicitar el préstamo referido.

En caso que por cualquier motivo el contrato de trabajo del trabajador llegare a su término antes del pago de la totalidad de las cuotas convenidas, el saldo insoluto adeudado se deducirá de los haberes que le correspondan en el respectivo finiquito, incluida la indemnización por años de servicios, autorización que se entenderá conferida por el solo hecho de solicitar el préstamo.

Al préstamo indicado sólo podrán optar aquellos trabajadores con contrato a plazo indefinido, cuya remuneración mensual y las demás deudas o pagos que se deducen de las remuneraciones, les permita pagar la cuota respectiva sin que se infrinja el límite máximo de 15% de la remuneración total mensual que dispone el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo.

Los montos señalados en la presente cláusula no serán reajustados durante la vigencia del contrato colectivo.





Los trabajadores podrán solicitar un segundo préstamo durante la vigencia del contrato si ya tuvieren completamente pagado el anterior.

## 15. TRANSFORMACIÓN OPERACIONAL

El actual contexto económico a nivel mundial y nacional impone nuevos desafíos para las empresas y sus trabajadores, principalmente aquellos relacionados con la integración económica global y el permanente cambio tecnológico.

Las partes reconocen la necesidad de respeto y confianza mutua para poder enfrentar eficazmente las exigencias de este escenario.

En este sentido, las partes acuerdan mantener un marco de relaciones basado en la comunicación e intercambio de informaciones permanente, lo que deberá establecer las bases para que nuestras futuras operaciones se conviertan en las más desarrolladas y más eficiente del Retail, en el que el desarrollo, crecimiento y progreso de la empresa vaya aparejado con el de sus trabajadores, estableciéndose condiciones de trabajo seguras y con un mecanismo de compensaciones que reconozca este crecimiento y la capacidad y desempeño de cada uno.

El Sindicato y la Empresa se comprometen a perseguir estos objetivos, sin perjuicio del ejercicio de su rol específico, buscando construir relaciones modernas en un contexto de permanente cambio.

### 15.1 Evaluación de impactos de las nuevas tecnologías

Las partes acuerdan conformar una Mesa de Seguimiento de Transformación Operacional que se reunirá trimestralmente, con el objetivo de evaluar y estudiar los cambios tecnológicos que se implementen por la empresa.

La empresa deberá informar detalladamente sobre los cambios implementados y que se pretendan implementar a fin de que, junto con el sindicato, se evalúen sus impactos en los trabajadores.

### 15.2 Capacitación y Reversión Laboral

Las partes, conscientes del impacto que las transformaciones operacionales tienen sobre los trabajadores, acuerdan el diseño conjunto en la Mesa de Seguimiento de Transformación Operacional, de un plan anual de capacitación y reconvertión laboral, que entregue herramientas eficaces a los trabajadores para enfrentar este nuevo proceso.

Estos programas de reentrenamiento y de mejora de habilidades buscan apoyar a los trabajadores para que se adapten con mayor facilidad a nuevos puestos y realicen nuevas actividades.

Este plan de capacitación deberá ser evaluado de forma anual por las partes en el mes de junio de cada año.



### 15.3 Modificaciones de Funciones y Compensaciones:

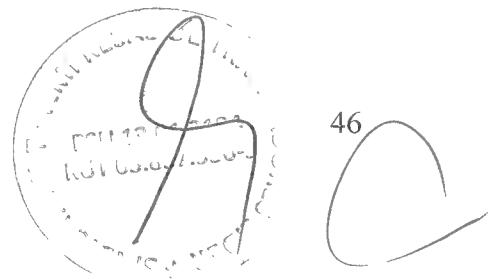
En el ejercicio de sus facultades de dirección y administración las Empresas podrán implementar en el diseño y estructura de sus operaciones, que incida en las funciones y tareas de los trabajadores, las que serán informadas por la Empresa al Sindicato.

En este contexto, y sin perjuicio de las formalidades legales aplicables en cada caso (acuerdo del trabajador y actualización por escrito de su contrato de trabajo y/o modificación parcial del presente contrato colectivo, según corresponda), las partes acuerdan los siguientes criterios generales y orientadores a considerar en las modificaciones operacionales de funciones y compensaciones que pudieren implementarse por las empresas:

- **Operador de Sala Multifuncional:** de conformidad a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 10 del Código del trabajo, el contrato de trabajo puede señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias. Conforme a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, al establecer cargos multifuncionales, tales como el de **operador de sala**, se deberán cumplir los siguientes criterios:
  - El trabajador debe conocer con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos de evitar que este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador.
  - Deben señalarse las distintas funciones a desarrollar por el trabajador, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente (funciones alternativas) o ser actividades que completan o perfeccionan la o las funciones específicas encomendadas (funciones complementarias).
  - La planificación de la labor diaria específica a desarrollar por el trabajador deberá ser informada a este de forma previa. Cualquier cambio en esta planificación, por alguna contingencia excepcional, deberá informarse lo antes posible al trabajador.
- **Compensaciones:** cualquier cambio en la estructura de compensaciones no podrá significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato individual de trabajo o el presente contrato colectivo.
- **Multifuncionalidad:** se entenderá que existe cuando las labores que desempeñe el trabajador se realicen en dos o más áreas del establecimiento.

Para estos efectos, las áreas del establecimiento se dividirán en:

- Recepción/Bodega: Recepcionar y almacenar correctamente los productos en sus respectivas áreas, cumpliendo adecuadamente con los procesos.





- Sala de Ventas: Asegurar y mantener una correcta disponibilidad y entrega de productos a nuestro cliente omnicanal, cumpliendo con los estándares de servicios y procedimientos propios del negocio.
- Pago de productos: Asistir a los clientes en sus compras de acuerdo a los estándares establecidos. Asegurando el cumplimiento de los protocolos involucrados en proceso de pago de productos.

Las partes acuerdan, en el marco de la Mesa de Seguimiento de Transformación Operacional, suscribir un Protocolo de Multifuncionalidad y Compensaciones, que siguiendo los criterios orientadores precedentes, permita implementar adecuadamente los cambios derivados del proceso de transformación operacional.

#### **TÍTULO V. CLÁUSULAS APLICABLES EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES DE ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.**

Las partes declaran estar de acuerdo en que, la o las empresas que concurren a la celebración del presente contrato colectivo de trabajo desarrolla sus negocios mediante distintos modelos y formatos.

En virtud de lo anterior, en el presente acápite, las partes han acordado y agrupado un conjunto de beneficios y condiciones comunes para los trabajadores que se desempeñan exclusivamente en ABARROTES ECONÓMICOS LTDA. en función de las particularidades de sus propios negocios.

Por tanto, las cláusulas contenidas en este título sólo aplican respecto de todos los trabajadores afectos al presente contrato colectivo y que se encuentran individualizados en el Anexo N° 1, en tanto mantengan con ABARROTES ECONÓMICOS LTDA., un contrato individual de trabajo.

##### **1.- BONO NOCTURNO.**

Las partes acuerdan que aquellos trabajadores cuya malla horaria de turnos sea planificada durante todo el mes en horario nocturno tendrán derecho a percibir un bono especial mensual de \$52.069 pesos brutos. De este monto total mensual le serán descontados proporcionalmente, según la jornada semanal que corresponda, los días no trabajados o no trabajados de noche. El presente bono se pagará en forma íntegra durante el feriado legal.

Se entiende por horario nocturno aquel que se realiza entre las 22 horas y las 9:35 horas. La liquidación y pago de este bono se efectuará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquel en que la asignación se devengó.

Este bono se reajustará en forma semestral en los meses de marzo y septiembre de acuerdo a la variación indicada en título I cláusula 1 letra b).

47



## 2.- PRÉSTAMO ESPECIAL.

Los trabajadores con contrato de plazo indefinido, con una antigüedad mayor a un año que estén afectos a este Contrato Colectivo, que lo soliciten por escrito, podrán acceder a un préstamo sin reajustes ni intereses.

El monto del préstamo al que podrá acceder cada trabajador variará de acuerdo a la antigüedad individual en las labores, el tipo de jornada en que trabaja y su respectiva capacidad de endeudamiento.

Se establece que con un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un préstamo por un máximo de \$ 105.000 (ciento cinco mil pesos); dos años de antigüedad el máximo del préstamo será de \$ 210.000 (doscientos diez mil pesos) y a partir de los tres años de antigüedad el valor máximo a prestar será de \$ 300.000 (trescientos mil pesos).

El monto a prestar, deberá ser restituido por el trabajador en cuotas mensuales, iguales y sucesivas, venciendo la última de ellas el mes anterior al del término de la vigencia de este contrato colectivo. Los trabajadores, podrán solicitar este préstamo durante toda la vigencia este instrumento colectivo, lo único que modificará la fecha de solicitud, será el número de cuotas en que se deberá reintegrar el monto prestado.

La empresa velará por lograr que entre la fecha de solicitud del préstamo y la fecha de entrega efectiva del monto solicitado, no hayan pasado más de 20 días.

El pago de cada cuota se hará mediante la correspondiente deducción de las remuneraciones mensuales del trabajador, entendiéndose, conferida la autorización irrevocable para ello, por el sólo hecho de solicitar el préstamo referido.

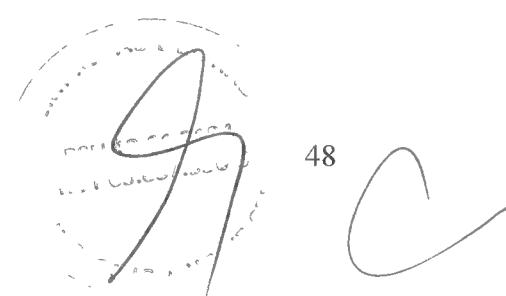
En caso que por cualquier motivo el contrato de trabajo del trabajador llegare a su término antes del pago de la totalidad de las cuotas convenidas, el saldo insoluto adeudado se deducirá de los haberes que le correspondan en el respectivo finiquito, incluida la indemnización por años de servicios, autorización que se entenderá conferida por el solo hecho de solicitar el préstamo.

Al préstamo indicado sólo podrán optar aquellos trabajadores con contrato a plazo indefinido, cuya remuneración mensual y las demás deudas o pagos que se deducen de las remuneraciones, les permita pagar la cuota respectiva sin que se infrinja el límite máximo de 15% de la remuneración total mensual que dispone el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo.

Los montos señalados en la presente cláusula no serán reajustados durante la vigencia del contrato colectivo.

Los montos señalados en la presente cláusula no serán reajustados durante la vigencia del contrato colectivo.

Los trabajadores podrán solicitar un segundo préstamo durante la vigencia del presente contrato si ya tuvieren completamente pagado el anterior.



48



## **TÍTULO VI. CLÁUSULAS APLICABLES EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES DE EKONO LTDA.**

Las partes declaran estar de acuerdo en que, la o las empresas que concurren a la celebración del presente contrato colectivo de trabajo desarrolla sus negocios mediante distintos modelos y formatos.

En virtud de lo anterior, en el presente acápite, las partes han acordado y agrupado un conjunto de beneficios y condiciones comunes para los trabajadores que se desempeñan exclusivamente en EKONO LTDA. en función de las particularidades de sus propios negocios.

Por tanto, las cláusulas contenidas en este título sólo aplican respecto de todos los trabajadores afectos al presente contrato colectivo y que se encuentran individualizados en Anexo Nº 1, en tanto mantengan con EKONO LTDA., un contrato individual de trabajo.

### **1.- PRÉSTAMO ESPECIAL.**

Los trabajadores afectos a este contrato colectivo, que lo soliciten por escrito, podrán acceder a un préstamo sin intereses ni reajustes.

El monto del préstamo al que podrá acceder cada trabajador variará de acuerdo a la antigüedad en la empresa, de acuerdo a la siguiente especificación:

Trabajadores entre 1 año y hasta 2 años de antigüedad, 1 sueldo base mensual.-

Trabajadores de más de 2 años de antigüedad, 2 sueldos base mensuales.-

El monto a prestar será restituido por el trabajador en cuotas mensuales, iguales y sucesivas, venciendo la última de ellas el mes anterior al del término de la vigencia de este contrato colectivo. Los trabajadores podrán solicitar este préstamo durante toda la vigencia de este instrumento.

El pago de cada cuota se hará mediante la correspondiente deducción de las remuneraciones mensuales del trabajador, entendiéndose conferida la autorización irrevocable para ellos por el solo hecho de solicitar el préstamo.

La entrega del préstamo señalado estará supeditada a la capacidad de endeudamiento personal del trabajador, de acuerdo a lo que indica el artículo 58 del Código del Trabajo no pudiendo exceder el 15%.

Los montos señalados en la presente cláusula no serán reajustados durante la vigencia del contrato colectivo.

Los trabajadores podrán solicitar un segundo préstamo durante la vigencia del presente contrato si ya tuvieren completamente pagado el anterior.

## **TÍTULO VI. CLÁUSULAS APLICABLES EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES DE WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.**

### **1.- PRÉSTAMO ESPECIAL.**

Los trabajadores afectos a este contrato colectivo, que lo soliciten por escrito, podrán acceder a un préstamo sin intereses ni reajustes.

49



El monto del préstamo al que podrá acceder cada trabajador variará de acuerdo a su antigüedad en la empresa, de acuerdo a la siguiente especificación:

Trabajadores entre 1 año y más \$105.000 pesos.

El monto a prestar será restituido por el trabajador en cuotas mensuales, iguales y sucesivas, venciendo la última de ellas el mes anterior al del término de la vigencia de este contrato colectivo. Los trabajadores podrán solicitar este préstamo durante toda la vigencia de este instrumento.

El pago de cada cuota se hará mediante la correspondiente deducción de las remuneraciones mensuales del trabajador, entendiéndose conferida la autorización irrevocable para ellos por el solo hecho de solicitar el préstamo.

La entrega del préstamo señalado estará supeditada a la capacidad de endeudamiento personal del trabajador, de acuerdo a lo que indica el artículo 58 del Código del Trabajo no pudiendo exceder el 15%.

Los montos señalados en la presente cláusula no serán reajustados durante la vigencia del contrato colectivo.

Los trabajadores podrán solicitar un segundo préstamo durante la vigencia del presente contrato si ya tuvieren completamente pagado el anterior.

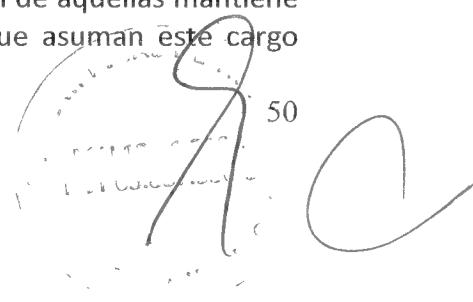
## **LIBRO II.- ACÁPITE ESPECIAL CON CLÁUSULAS EXCLUSIVAS PARA QUIENES DESEMPEÑEN EL CARGO DE JEFATURA**

Este acápite tiene como objeto regular en forma exclusiva, las condiciones de trabajo y de beneficios bajo los cuales laborarán los trabajadores socios y socias del sindicato que cumplen funciones de jefatura, así como de aquellos trabajadores afectos al presente contrato colectivo que asuman durante la vigencia del mismo un cargo superior de jefatura.

Las partes declaran estar de acuerdo en que, la o las empresas que concurren a la celebración del presente contrato colectivo de trabajo desarrolla sus negocios mediante distintos modelos y formatos.

En virtud de lo anterior, en el presente acápite, las partes han acordado y agrupado un conjunto de beneficios y condiciones comunes a la o las empresas y trabajadores con cargo de jefaturas, como consecuencia de intereses transversales a todas ellas, de forma tal, que éstas fijan un marco común dentro del cual cada empresa ejerce su giro con autonomía.

Por tanto, las cláusulas contenidas en este título se aplican respecto de todos los trabajadores con cargo de jefatura afectos al presente contrato colectivo y que se encuentran individualizados en el Anexo Nº 1, sin importar con cual de aquellas mantiene contrato individual de trabajo. Así como aquellos trabajadores que asuman este cargo durante la vigencia del presente contrato colectivo.





## 1.- REAJUSTABILIDAD DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO QUE NO TENGAN UNA MODALIDAD ESPECIAL DE REAJUSTE.

a) Los sueldos base se reajustarán semestralmente, en los meses de Marzo y Septiembre, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor habida en el semestre inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del reajuste. Con todo, si la variación del I.P.C. fuere negativa en el respectivo período, no se aplicará el reajuste en el período que corresponda.

b) Los demás beneficios establecidos en sumas fijas de dinero se reajustarán anualmente, en el mes de Enero de cada año, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) habida en el año inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del reajuste. El primer reajuste considerará el período de enero a diciembre del año 2019.

## 2.- MODALIDAD ESPECIAL DE REAJUSTABILIDAD DE BENEFICIOS PARA TRABAJADORES DE ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.

Los beneficios de la empresa ABARROTES ECONÓMICOS LTDA. establecidos en instrumentos colectivos anteriores, reconocidos y subsumidos por el presente contrato colectivo se reajustarán semestralmente, en los meses de marzo y septiembre, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor habida en el semestre inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del reajuste. Con todo, si la variación del I.P.C. fuese negativa en el respectivo período, no se aplicará el reajuste en el período que corresponda.

## TÍTULO I. CLÁUSULA APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES CON CARGO DE JEFATURA

### 1.- BONO LOCAL CERRADO (FECHAS ESPECIALES) PARA JEFES:

Las empresas pagarán una asignación especial a aquellos Jefes que deban laborar durante los días declarados como feriado irrenunciable, el valor del bono por día de feriado irrenunciable trabajado será de **\$10.490** pesos brutos.

Se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente del evento que le dio origen.

51



## TÍTULO II. CLÁUSULAS APLICABLES A ESTOS TRABAJADORES JEFES CON MODALIDADES Y MONTOS DIFERENCIADOS PARA CADA EMPRESA.

Las partes declaran estar de acuerdo en que, la o las empresas que concurren a la celebración del presente contrato colectivo de trabajo desarrollan sus negocios mediante distintos modelos y formatos.

En virtud de lo anterior, en el presente acápite, las partes han acordado y agrupado un conjunto de beneficios y condiciones comunes a la o las empresas y trabajadores con cargo de jefaturas y que contienen diferencias basadas en montos, modalidades y/o plazos como consecuencia de la necesidad de asegurar una gestión lo más eficiente y sustentable posible.

Por tanto, las cláusulas contenidas en este título se aplican respecto de todos los trabajadores con cargo de jefatura afectos al presente contrato colectivo y que se encuentran individualizados en el Anexo Nº 1, debiendo importar con cual mantiene contrato individual de trabajo para los efectos de determinar montos, modalidades y/o plazos, no siendo posible aplicar los beneficios y condiciones de una empresa de la cual no es dependiente según su contrato individual de trabajo o ante la inexistencia de un beneficio aplicar supletoria o subsidiariamente aquella que existe.

### **1.- BONO DE RESPONSABILIDAD POR REEMPLAZO EN ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA., ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA, Y ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.**

- a) Sólo para aquellos trabajadores con cargo de jefatura, que se desempeñan en las empresas **Administradora de Supermercados Hiper Ltda., Administradora de Supermercados Express Ltda.**, y que reemplacen en forma adicional a sus actuales funciones a un trabajador de su mismo cargo o a un Jefe de otra área o sección, percibirán un bono por cada mes íntegro de reemplazo. Dicho bono adicional a sus remuneraciones convenidas ascenderá a la suma de \$57.694 pesos brutos por cada mes de reemplazo.
- b) Sólo para aquellos trabajadores con cargo de jefatura, que se desempeñan en las empresas **Administradora de Supermercados Hiper Ltda., Administradora de Supermercados Express Ltda.**, y que reemplacen en forma adicional a sus actuales funciones a un Subadministrador, percibirán un bono por cada mes íntegro de reemplazo. Dicho bono adicional a sus remuneraciones convenidas ascenderá a la suma de \$115.388 pesos brutos por cada mes de reemplazo.



- c) Únicamente aquellos trabajadores con cargo de jefatura de área, que desempeñan en la empresa **ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.** y que reemplazan en forma adicional a sus actuales funciones a un Administrador, percibirán un bono por cada mes íntegro de reemplazo. Dicho bono adicional a sus remuneraciones convenidas ascenderá a la suma de \$112.827 pesos brutos por cada mes de reemplazo.

En todos los casos, se requiere previa determinación del Administrador del establecimiento o Gerente de Ventas y la firma del respectivo anexo de trabajo.

La liquidación y pago de este bono se efectuará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquel en que la asignación se devengó.

En el evento que en alguno de los locales donde presten servicios algunos de los trabajadores afectos al monto o condiciones de esta asignación, sean superiores o más beneficios a las escritas en esta cláusula, primarán aquellas.

## 2.- AGUINALDOS DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.

### a) Aguinaldo de Fiestas Patrias.

El empleador pagará un aguinaldo al trabajador, en la oportunidad que se indica, y de acuerdo a su antigüedad en la o las Empresas que forman parte del presente contrato. Para determinar el monto se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:

TRAMO	LIDER	EXPRESS	ACUENTA	EKONO	MAYORISTA
0 < 6M	90.000	90.000	19.806	20.980	28.323
6M < 1	90.000	90.000	32.316	31.470	34.616
1 < 3	90.000	90.000	47.952	41.959	41.959
3 < 9	90.000	90.000	52.122	41.959	41.959
>= 9	90.000	90.000	57.334	54.547	41.959

Este monto será entregado a más tardar el 15 de septiembre de cada año y será liquidado conjuntamente con la remuneración del mismo mes. Para estos efectos se considerará la antigüedad y el contrato vigente del trabajador aquella que tenga cumplida al 31 de agosto de año respectivo.

### b) Aguinaldo de Navidad.

El empleador pagará un aguinaldo al trabajador, en la oportunidad que se indica, y de acuerdo a su antigüedad en la o las Empresas que forman parte del presente contrato. Para determinar el monto se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:



TRAMO	LIDER	EXPRESS	ACUENTA	EKONO	MAYORISTA
0 < 6M	95.000	95.000	20.849	20.980	28.323
6M < 1	95.000	95.000	33.358	31.470	34.616
1 < 3	95.000	95.000	48.995	41.959	41.959
3 < 9	95.000	95.000	54.207	41.959	41.959
>= 9	95.000	95.000	62.547	54.547	41.959

Este aguinaldo será anticipado al 15 de diciembre de cada año, y su monto será liquidado conjuntamente con la remuneración del mismo mes. Para estos efectos se considerará la antigüedad y el contrato vigente del trabajador aquella que tenga cumplida al 30 de noviembre de año respectivo.

### 3.- BONO POR NACIMIENTO.

a) Por nacimiento de hijo, la empresa continuará otorgando el beneficio actual consistente en pagar al trabajador, una asignación única por concepto de asignación de nacimiento o natalidad, previa presentación y entrega del certificado correspondiente, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación. En el caso de nacimientos múltiples el bono se pagará por cada hijo. El mismo beneficio se pagará en caso de adopción de un menor de edad, certificado con la sentencia judicial correspondiente.

Para determinar el monto se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:

	ADM.HIPER LTDA.	ADM.EXPRESS LTDA.	Abarrotes Economicos Ltda.	EKONO Ltda.	WMC MAYORISTA LTDA.
Bono Nacimiento	104.898	104.898	39.861	28.323	47.204

En el caso que el padre o madre sean trabajadores afectos a este contrato colectivo, ambos recibirán el bono.

b) Sólo para aquellos trabajadores con el cargo de jefatura, que se desempeñan en las empresas Administradora de Supermercados Hiper Ltda., Administradora de Supermercados Express Ltda. y Abarrotes Económicos Ltda., por cada hijo nacido se continuará entregando al trabajador dos paquetes de pañales de cuarenta y ocho unidades cada uno. En el caso que el padre o madre sean trabajadores afectos a este contrato colectivo, ambos recibirán los paquetes de pañales.



#### 4.- PERMISO Y BONO POR MATRIMONIO.

La empresa continuará otorgando el beneficio actual consistente en pagar al trabajador que contraiga matrimonio o celebre un acuerdo de unión civil, una asignación, por única vez, previa presentación y entrega del certificado correspondiente, otorgado por el Servicio de Registro Civil de Identificación. La entrega del certificado deberá realizarse en el período máximo de 15 días hábiles contados desde la celebración del matrimonio o acuerdo de unión civil, para que el pago del bono se realice conjuntamente con el pago de remuneraciones mensuales del mes siguiente al de entrega del certificado.

En el caso de que contraigan matrimonio o celebren un acuerdo de unión civil dos trabajadores dependientes de estas empresas constitutivas de un solo empleador, ambos recibirán el mencionado bono.

Para determinar el monto se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:

	ADM.HIPER LTDA.	ADM.EXPRESS LTDA.	Abarrotes Economicos Ltda.	EKONO Ltda.	WMC MAYORISTA LTDA.
Bono Matrimonio	104.898	104.898	39.861	28.323	47.204

Además, se otorgarán al trabajador que contraiga matrimonio o acuerdo de unión civil, los días de permiso señalados en el Código del Trabajo.

#### 5.- SALA CUNA.

Las Empresas mantendrán convenios con una o más Salas Cuna, a fin de que las Madres trabajadoras dejen y alimenten a sus hijos menores de dos años, mientras deban trabajar. En virtud de este convenio, el valor de matrícula y mensualidad será pagada directa e íntegramente por el respectivo empleador. Con lo anterior, las partes declaran que se da cumplimiento a la obligación legal prevista en el Código del Trabajo.

La trabajadora madre de uno o más hijos menores de dos años que, por razones calificadas de aquellas señaladas por la jurisprudencia vigente de la Dirección del Trabajo, incluyendo las causales médicas debidamente certificadas por un médico, no pueda dejar a su o sus hijos en Sala Cuna, tendrá derecho a recibir una cantidad única mensual, no imponible, por cada uno de los hijos que se encuentren en esta situación a modo de compensación de los gastos de cuidado del o los menores. Para determinar el monto se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:



	ADM.HIPER LTDA.	ADM.EXPRESS LTDA.	Abarrotes Economicos LTDA.	EKONO LTDA.	WMC MAYORISTA LTDA.
SALA CUNA	251.756	251.756	188.817	188.817	188.817

En el caso de enfermedad del menor, este pago se efectuará por el período de la afectación de la salud de aquel que impida su asistencia a una Sala Cuna, hasta un plazo de 6 meses. Este plazo podrá renovarse si la situación de salud se mantiene y es nuevamente certificada por un médico. En este caso, se deberá presentar el informe médico a Servicio a Personas de las empresas o quien le represente, para la tramitación del pago. La asignación compensatoria se pagará por períodos mensuales, excluyéndose aquel mes en que ya se hubiese efectuado pago por el servicio de Sala Cuna.

El inicio de vigencia del presente beneficio será el mes de octubre de 2019, manteniendo el sistema vigente hasta esa fecha.

#### 6.- AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO.

En caso de fallecimiento del trabajador la empresa continuará otorgando el beneficio actual consistente en pagar una cantidad única aquella persona que el trabajador haya designado previamente como beneficiario del seguro de vida. En caso que el trabajador no haya hecho la señalada designación, el beneficio se pagará al cónyuge o conviviente civil sobreviviente o a los hijos del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo. A falta de todos los anteriores, el pago se efectuará a quien acredite, dentro de un plazo de treinta días hábiles contados desde el día del deceso, haberse hecho cargo de los funerales del trabajador fallecido.

Para determinar el monto se estará al valor de aquella empresa con la cual mantenía el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:

	ADM.HIPER LTDA.	ADM.EXPRESS LTDA.	Abarrotes Economicos LTDA.	EKONO LTDA.	WMC MAYORISTA LTDA.
Ayuda en caso de Fallecimiento trabajador	1.002.304	1.002.304	875.901	875.901	875.901

Del mismo modo, en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, con o sin acuerdo de unión civil, del trabajador o de alguno de sus hijos que sean causantes de asignación familiar (carga de familia reconocida y acreditada como tal), se pagará una cantidad única al trabajador previa presentación y entrega del certificado de defunción respectivo, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.



Para determinar el monto se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:

	ADM.HIPER LTDA.	ADM.EXPRESS LTDA.	Abarrotes Economicos LTDA.	EKONO LTDA.	WMC MAYORISTA LTDA.
Ayuda en caso de Fallecimiento Cónyuge	508.757	508.757	472.043	472.043	472.043

Y, finalmente, en caso de fallecimiento del padre o madre del trabajador, se pagará a éste una cantidad única previa presentación y entrega del certificado de defunción respectivo.

Para determinar el monto se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro:

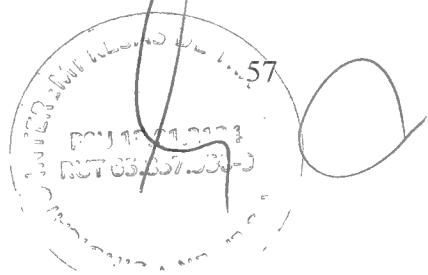
	ADM.HIPER LTDA.	ADM.EXPRESS LTDA.	Abarrotes Economicos LTDA.	EKONO LTDA.	WMC MAYORISTA LTDA.
Ayuda en caso de Fallecimiento Padre o Madre	226.580	226.580	199.054	199.054	199.054

Se deja constancia que en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, con o sin acuerdo de unión civil, de un trabajador o de alguno de sus hijos o del padre o madre y el deceso se produzca a más de 500 kilómetros de distancia del lugar donde labora el trabajador, la empresa continuará otorgando el beneficio actual de un día adicional a los que otorga la ley, también con derecho a percibir sueldo por dicha ausencia.

Asimismo, en caso de fallecimiento hermanos y abuelos de los trabajadores afectos a este contrato, la empresa otorgará un permiso con goce de remuneraciones de 2 días según se requiera con el objeto de asistir a la ceremonia fúnebre. El parentesco y la defunción se deberán acreditar por el trabajador.

## 7.- CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR.

- Para la celebración del cumpleaños de cada trabajador la empresa entregará un bono por cumpleaños o una torta de elaboración propia de hasta 20 personas, a elección del trabajador. Esta última opción no aplicará ni será procedente para Walmart Chile Mayorista Ltda.





Para determinar el monto de este bono se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo según se detalla en el siguiente cuadro.

	ADM.HIPER LTDA.	ADM.EXPRESS LTDA.	Abarrotes Economicos LTDA.	EKONO LTDA.	WMC MAYORISTA LTDA.
Cumpleaños	12.588	12.588	5.245	5.245	5.245

- b) Sólo para Administradora de Supermercados Hiper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda., la empresa continuará otorgando el beneficio de un permiso, por el día de su cumpleaños, consistente en un día de descanso, de libre disposición dentro del mes en que se produzca el hecho justificante, este día no será imputable a sus días de feriado legal anual o de descanso compensatorio. Dicho día será remunerado por el empleador como si lo hubiera efectivamente trabajado. La determinación del día elegido para uso de este descanso deberá solicitarse con la antelación necesaria para no perturbar la marcha normal de las actividades de la empresa.
- c) En el caso de Abarrotes Económicos Ltda., Ekono Ltda. y Wal Mart Chile Mayorista Ltda., las partes acuerdan que, si el trabajador beneficiario así lo quisiera, durante la semana en que corresponda celebrar el día de cumpleaños del trabajador y mediante un mutuo acuerdo entre el trabajador y el jefe de área, las empresas planificarán su horario de trabajo semanal de forma que el día de su cumpleaños coincida con el día libre de esa semana, esto siempre y cuando no se afecte la planificación mensual en cuanto a los marcos legales. Esto no implica el otorgamiento de un día adicional al que corresponde por descanso semanal.

Se deja constancia que lo anterior, no modificará para el futuro el día libre que corresponde al trabajador.

### **TÍTULO III CLÁUSULAS APLICABLES EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA. Y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.**

Las partes declaran estar de acuerdo en que, la o las empresas que concurren a la celebración del presente contrato colectivo de trabajo desarrolla sus negocios mediante distintos modelos y formatos.

58



En virtud de lo anterior, en el presente acápite, las partes han acordado y agrupado un conjunto de beneficios y condiciones comunes para los trabajadores con cargo de jefaturas, que se desempeñan exclusivamente en Administradora de Supermercados Hiper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda., en función de las particularidades de sus propios negocios.

Por tanto, las cláusulas contenidas en este título sólo aplican respecto de todos los trabajadores con cargo de jefatura afectos al presente contrato colectivo y que se encuentran individualizados en el Anexo Nº 1, en tanto mantengan con Administradora de Supermercados Hiper Ltda., o en Administradora de Supermercados Express Ltda., un contrato individual de trabajo.

### **1.- BONO DE RESPONSABILIDAD.**

En consideración a las labores y responsabilidades asociadas al cargo, únicamente mientras el trabajador permanezca en el mismo la empresa continuará otorgando al trabajador, por cada mes efectivamente trabajado, la actual asignación que asciende a \$47.204 pesos brutos mensuales.

De dicho monto se descontará proporcionalmente el período de licencia médica debidamente informada por el trabajador.

### **2.- BONO DE FERIADO LEGAL Y PERÍODO DE VACACIONES.**

i.- Las partes acuerdan que en caso de cumplirse los requisitos que a continuación se señalan, la empresa continuará con el pago al trabajador de un bono por uso de días de vacaciones o de feriado legal, en los términos que se detallan más adelante.

El mencionado bono tendrá carácter de anual, esto es, sólo se pagará una vez al año, cuando el trabajador haga uso de su feriado anual legal y cumpla copulativamente los siguientes requisitos:

1. Que tenga derecho a feriado legal básico o vacaciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 67 del código del trabajo para devengar dicho feriado legal.
2. Solicitar y hacer uso de, a lo menos, diez días hábiles continuos de feriado legal, correspondiente a su última anualidad laboral en la empresa.
3. El valor del bono será de \$84.000 pesos brutos en temporada alta (enero, febrero, marzo, julio, septiembre y diciembre) y de \$95.000 pesos brutos en temporada baja (abril, mayo, junio, agosto, octubre y noviembre).

El monto correspondiente será pagado al trabajador con antelación al inicio de su feriado legal. Para lo anterior, se requerirá la determinación de sus vacaciones con, a lo menos 15



días de antelación al primer día del feriado legal.

ii.- Excepcionalmente, aquellos trabajadores que tengan dos o más períodos de feriado legal acumulados tendrán derecho al pago de un segundo bono dentro del año calendario.

Lo anterior, obviamente, de cumplirse los requisitos de:

1. Que tenga derecho a feriado legal o vacaciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 67 del código del trabajo para devengar feriado legal.
2. Solicitar y hacer uso de a lo menos 10 días hábiles continuos de feriado legal.

### **3.- ASIGNACION DE MOVILIZACION.**

Las Empresas, como una forma de resarcir al trabajador los mayores gastos en transporte en que debe incurrir en el cumplimiento de sus labores habituales, continuará otorgando, por cada mes efectivamente trabajado, la actual asignación de movilización cuyo monto ascenderá a \$38.288 pesos brutos. De este monto, se descontará proporcionalmente el período de licencia médica debidamente informada por el trabajador.

Si en el futuro se establece una asignación legal u otro tipo de movilización, esta será imputable a aquella, y en el evento a ser menor a la convenida en esta cláusula, se entenderá contenida en el valor antes indicado.

### **4.- PRÉSTAMO ESPECIAL.**

Los trabajadores afectos a este contrato colectivo que tengan una antigüedad igual o mayor a un año y que lo soliciten por escrito, podrán acceder a un préstamo sin reajustes ni intereses.

El monto del préstamo al que podrá acceder cada trabajador variará de acuerdo a la antigüedad en la Empresa y su respectiva capacidad de endeudamiento, para estos efectos se considerará el respectivo sueldo base de cada trabajador.

De acuerdo a lo anterior, el monto máximo a prestar será de:

- Antigüedad igual o superior a un año en la empresa, da derecho a solicitar un monto de hasta un sueldo base como préstamo.
- Antigüedad igual o superior a dos años, dará derecho a solicitar hasta dos sueldos base como préstamo.
- Antigüedad igual o superior a tres años, permitirá solicitar hasta tres sueldos base como préstamo.

El monto prestado, deberá ser restituido por el trabajador en hasta 22 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, a partir de la fecha de aprobación del préstamo debiendo recaer la última de éstas el mes anterior del término del presente contrato colectivo. El trabajador



podrá solicitar este préstamo durante la vigencia del presente contrato, sin poder  
solicitarlo nuevamente mientras tenga pendiente el pago de las cuotas del préstamo  
solicitado y obtenido y cuyo pago o solución se encuentre aún pendiente.

Las partes que concurren a la celebración de este contrato acuerdan que el pago de cada cuota se hará mediante la correspondiente deducción de las remuneraciones mensuales del trabajador, entendiéndose conferida autorización irrevocable para ello, por el sólo hecho de solicitar el préstamo.

En caso que por cualquier motivo el contrato de trabajo del trabajador llegare a su término antes del pago de la totalidad de las cuotas convenidas, el saldo insoluto adeudado se deducirá de los haberes que correspondan le sean pagados en el respectivo finiquito, incluidas las indemnizaciones por días pendientes de feriado legal o vacaciones, sustitutiva del aviso previo, y de por años de servicios, autorización que se entenderá, asimismo, conferida por el solo hecho de solicitar el préstamo.

Al préstamo indicado sólo podrá optar el trabajador si su remuneración mensual y las demás deudas o pagos que se deducen de las remuneraciones, le permita pagar la cuota respectiva sin que se infrinja el límite máximo de 15% de la remuneración total mensual que dispone el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo. En este acto el trabajador deja constancia expresa que se obliga a no contraer obligaciones de ningún tipo que afecten al referido límite de descuento mensual, en tanto no haya pagado el total del préstamo a su empleador.

Los montos señalados en la presente cláusula no serán reajustados durante la vigencia del contrato colectivo.

Los trabajadores podrán solicitar un segundo préstamo durante la vigencia del presente contrato si ya tuvieran completamente pagado el anterior.

## 5.- MODIFICA ANEXO INDIVIDUAL DE CONTRATO DE JEFES

Las partes han modificado, sustituido y reemplazado por el presente instrumento colectivo las cláusulas contenidas en anexo individual de beneficios, las que expresa e íntegramente han sido incorporadas a excepción de aquella cláusula denominada BONO OPERACIÓN (BONO ANUAL DE RESULTADOS). Respecto de ésta última, las partes acuerdan que se modificará el actual bono de operación (Bono anual de resultados) pactado o no en anexo individual con los trabajadores con cargo de jefatura, de forma tal que, la métrica o fórmula de cálculo considerará solo en el año 2020 un pago máximo de tres sueldos base. En el año 2021 se considerará un pago máximo de cuatro sueldos base.

En caso de ascenso al cargo de Jefatura, el trabajador podrá firmar el anexo individual solo como formalización de lo aquí acordado..



## **TÍTULO IV. CLÁUSULA APPLICABLE EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.**

### **1. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN PARA ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.**

Abarrotes Económicos Ltda., como una forma de resarcir a estos trabajadores los mayores gastos en transporte en que debe incurrir en el cumplimiento de sus labores habituales, otorgará, por cada mes efectivamente trabajado, una asignación de movilización cuyo monto ascenderá a \$38.400 pesos brutos. De este monto, se descontará proporcionalmente el período de licencia médica y de feriado legal, debidamente informados por el trabajador.

Si en el futuro se establece una asignación legal u otro tipo de movilización, esta será imputable a aquella, y en el evento a ser menor a la convenida en esta cláusula, se entenderá contenida en el valor antes indicado.

### **CLÁUSULAS TRANSITORIAS:**

#### **PRIMERA CLAUSULA TRANSITORIA: BONO POR TÉRMINO DE CONFLICTO.**

Las Empresas pagarán, por única y exclusiva vez, a los trabajadores negociadores afectos al presente contrato colectivo de trabajo individualizados en el Anexo Nº 1 de trabajadores que se acompaña al final de este documento y que se encuentren afiliados al Sindicato compareciente un bono bruto por causa de la negociación colectiva a que este contrato pone término. Para determinar el monto bruto se estará al valor de aquella empresa con la cual tiene celebrado el respectivo contrato de trabajo a la fecha de celebración de este contrato colectivo, según se detalla en el siguiente cuadro:

TRAMOS ANT.	LIDER/EXPRESS	ACUENTA	MAYORISTA	EKONO
Menos de 6 meses	90.000	55.000	25.000	35.000
De 6 meses a menos de 1 año	120.000	70.000	50.000	35.000
De 1 a menos de 2 años	250.000	100.000	125.000	45.000
De 2 a menos de 3 años	380.000	135.000	180.000	45.000
De 3 a menos de 4 años	430.000	175.000	220.000	75.000
De 4 a menos de 5 años	480.000	200.000	220.000	90.000
De 5 a menos de 6 años	510.000	220.000	220.000	110.000
De 6 a menos de 7 años	610.000	240.000	220.000	110.000
De 7 a menos de 8 años	710.000	275.000	220.000	180.000
De 8 a menos de 9 años	780.000	275.000	220.000	180.000
De 9 a menos de 10 años	865.000	350.000	220.000	180.000
De 10 a menos de 11 años	980.000	380.000	220.000	180.000
De 11 a menos de 12 años	1.000.000	380.000	220.000	180.000
De 12 a menos de 13 años	1.050.000	380.000	220.000	180.000
De 13 a menos de 14 años	1.100.000	380.000	220.000	180.000
más de 14 años	1.230.000	380.000	220.000	180.000



Lo anterior, salvo aquellos que hayan percibido un bono de similares características dentro de los últimos doce meses, en cuyo caso, se imputará lo percibido por dicho concepto, percibiendo el diferencial positivo, si existiere.

### **SEGUNDA CLÁUSULA TRANSITORIA: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.**

Las partes contratantes, dejan constancia que este contrato colectivo se celebra incluyendo a las cinco empresas ya citadas y a los trabajadores dependientes afiliados al sindicato mencionado y dependientes de aquellas, los que tienen y tendrán condiciones contractuales de beneficios y de remuneraciones diferentes.

Para facilitar su implementación actual y futura, acuerdan reunirse trimestralmente en la Comisión de Seguimiento de la implementación de este Contrato Colectivo. Su finalidad será la de controlar y proponer soluciones que faciliten la implementación y cumplimiento de las condiciones y beneficios aquí pactados.

La Comisión estará compuesta por 5 representantes del Sindicato (tres directores, un representante de Abarrotes Económicos Ltda. y un representante de Jefes) y por 6 representantes de las Empresas, incluyendo Recursos Humanos de la Operación; en ambos casos podrán asistir con sus asesores.

### **TERCERA CLÁUSULA TRANSITORIA: REAJUSTE REAL DE SUELDOS BASE ÚNICO Y EXCEPCIONAL A TRABAJADORES NO JEFES DE ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA., ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA. Y ABARROTES ECONÓMICOS LTDA.**

Las partes han acordado una forma especial de reajuste o incremento de los sueldos base de los trabajadores de las Empresas Administradora de Supermercados Hiper Ltda., Administradora de Supermercados Express Ltda. y Abarrotes Económicos Ltda., sin cargo de Jefatura, negociadores e individualizados en el Anexo Nº 1 adjunto, de acuerdo al tiempo en que se han mantenido vigentes sus contratos individuales de trabajo, esto es, según la antigüedad laboral que tienen como dependientes de la o las Empresas o que le ha sido reconocida por ésta en el respectivo contrato individual de trabajo.

Los reajustes que más adelante se indican siempre se aplicarán sobre el monto del sueldo base a que el trabajador tenga derecho al primer día del mes de aplicación del incremento pactado. En caso de coincidir con la aplicación o cumplimiento de la reajustabilidad semestral por la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor, el incremento establecido en este contrato se aplicará posteriormente a la reajustabilidad.

Los Sueldos Base de los trabajadores negociadores afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo se incrementarán en la forma y oportunidad que se señala:

- i) Para aquellos cuyos contratos de trabajo al 01 de julio de 2019, tengan enterada o reconocida una antigüedad inferior a tres años en las empresas, el reajuste o incremento



será de dos por ciento, cualquiera sea la duración de la jornada de trabajo que deban cumplir,

ii) Para aquellos que al 01 de julio de 2019, tengan ya enterada o reconocida una antigüedad igual o superior a tres años e inferior a nueve años en las empresas, el reajuste o incremento real será de un cuatro coma ocho por ciento, cualquiera sea la duración de la jornada de trabajo que deban cumplir, y

iii) Para aquellos que al 01 de julio de 2019 tengan ya enterada o reconocida una antigüedad igual o superior a nueve años en las empresas, el reajuste o incremento real será de un cinco coma uno por ciento, cualquiera sea la duración de la jornada de trabajo que deban cumplir.

Lo anterior, salvo para aquellos trabajadores que hayan percibido un reajuste o incremento de similares características en los últimos doce meses.

Por último, queda expresamente convenido que los reajustes o incrementos de los sueldos del dos, cuatro coma ocho y cinco coma uno por ciento, a que se refiere esta cláusula, como ya se dijera, se aplicarán siempre sobre el monto o valor de los sueldos vigentes al 01 de julio de 2019 y respecto de ellos ninguna incidencia deberán tener, durante toda la vigencia y duración acordada para el presente contrato colectivo, los cambios que experimente el valor asignado para el Ingreso Mínimo Mensual. El incremento señalado se aplicará a partir del 01 de julio de 2019.

#### **CUARTA CLÁUSULA TRANSITORIA: REAJUSTE REAL DE SUELDO BASE ÚNICO Y EXCEPCIONAL DE TRABAJADORES NO JEFES DE LAS EMPRESAS EKONO LTDA. Y WALMART CHILE LTDA.**

Las partes han acordado una forma especial de reajuste o incremento de los sueldos base de los trabajadores sin cargo de Jefatura de las Empresas Ekono Ltda. y Walmart Chile Ltda., negociadores e individualizados en el Anexo Nº 1 adjunto, de acuerdo al tiempo en que se han mantenido vigentes sus contratos individuales de trabajo, esto es, según la antigüedad laboral que tienen como dependientes de la o las Empresas o que le ha sido reconocida por ésta en el respectivo contrato individual de trabajo.

Los reajustes que más adelante se indican siempre se aplicarán sobre el monto del sueldo base a que el trabajador tenga derecho al primer día del mes de aplicación del incremento pactado. En caso de coincidir con la aplicación o cumplimiento de la reajustabilidad semestral por la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor, el incremento establecido en este contrato se aplicará posteriormente a la reajustabilidad.

Los Sueldos Base de los trabajadores negociadores afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo se incrementarán en la forma y oportunidad que se señala:

i) Para aquellos cuyos contratos de trabajo al 01 de julio de 2019, tengan enterada o reconocida una antigüedad inferior a tres años en las empresas, el reajuste o incremento será de dos por ciento, cualquiera sea la duración de la jornada de trabajo que deban cumplir,



- ii) Para aquellos que al 01 de julio de 2019, tengan ya enterada o reconocida una antigüedad igual o superior a tres años e inferior a nueve años en las empresas, el reajuste o incremento real será de un cuatro coma ocho por ciento, cualquiera sea la duración de la jornada de trabajo que deban cumplir, y
- iii) Para aquellos que al 01 de julio de 2019 tengan ya enterada o reconocida una antigüedad igual o superior a nueve años en las empresas, el reajuste o incremento real será de un cinco por ciento, cualquiera sea la duración de la jornada de trabajo que deban cumplir.

Lo anterior, salvo para aquellos trabajadores que hayan percibido un reajuste o incremento de similares características en los últimos doce meses.

Por último, queda expresamente convenido que los reajustes o incrementos de los sueldos del dos, cuatro coma ocho y cinco por ciento, a que se refiere esta cláusula, como ya se dijera, se aplicarán siempre sobre el monto o valor de los sueldos vigentes al 01 de julio de 2019 y respecto de ellos ninguna incidencia deberán tener, durante toda la vigencia y duración acordada para el presente contrato colectivo, los cambios que experimente el valor asignado para el Ingreso Mínimo Mensual. El incremento señalado se aplicará a partir del 01 de julio de 2019.

#### **QUINTA CLÁUSULA TRANSITORIA: REAJUSTE REAL DE SUELDOS BASE ÚNICO Y EXCEPCIONAL PARA TRABAJADORES CON CARGO DE JEFATURA DE TODOS LOS FORMATOS**

Las partes han acordado una forma especial de reajuste o incremento de los sueldos base de los trabajadores de las Empresas con cargo de Jefatura, negociadores e individualizados en el Anexo N° 1 adjunto.

El reajuste citado será de tres coma cinco por ciento.

Por último, queda expresamente convenido que el reajuste citado, se aplicará siempre sobre el monto o valor de los sueldos vigentes al 01 de julio de 2019 y respecto de ellos ninguna incidencia deberán tener, durante toda la vigencia y duración acordada para el presente contrato colectivo, los cambios que experimente el valor asignado para el Ingreso Mínimo Mensual. El incremento señalado se aplicará a partir del 01 de julio de 2019.

#### **SEXTA CLÁUSULA TRANSITORIA: REAJUSTE REAL DE SUELDOS BASE ÚNICO AL MOMENTO DE RECONVERTIRSE A LA MULTIFUNCIONALIDAD**

Las partes han acordado una forma especial de reajuste o incremento de los sueldos base de los trabajadores sin cargo de Jefatura, negociadores e individualizados en Anexo N° 1 adjunto y dependientes de las empresas, Administradora de Supermercados Hiper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda.



Estos trabajadores recibirán un reajuste de sueldo base de tres coma cinco por ciento a partir del mes siguiente de la firma del anexo individual a su contrato de trabajo que lo habilita a desempeñar labores en multifuncionalidad.

En caso de que el reajuste citado coincida con la aplicación o cumplimiento de la reajustabilidad semestral por la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor, el incremento establecido en esta cláusula se aplicará posteriormente a la reajustabilidad.

#### **SÉPTIMA CLÁUSULA TRANSITORIA: INAPLICABILIDAD POR MOTIVO QUE INDICA.**

Para aquellos trabajadores contratados para trabajar en locales midmall, pilotos proto o aperturados en nuevas condiciones operacionales y remuneratorias, no les serán aplicables las cláusulas referidas al "BONO DE ASISTENCIA, HORARIO Y MARCACIÓN", "BONO ESTIMULO DE CAJA", "ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA", "BONO ROP" y "ROPA DE TRABAJO", considerando la especial estructura de remuneraciones y operación de este tipo de operaciones.

**CLÁUSULA COMÚN FINAL:** De acuerdo al numeral 4 del artículo 321 del Código del Trabajo, las partes dejan constancia de que se ha pactado acuerdo en materia de extensión de los beneficios del presente contrato colectivo que se detalla en Anexo Nº 2 del mismo.

Se extiende el presente Contrato Colectivo en tres copias, quedando una de las copias depositadas en la oficina correspondiente de la Dirección Nacional del Trabajo, y cada una de las partes en poder de una, una vez timbrada por el ente administrativo.

Por las Empresas

Andrea Hahn Y.

Francisca Bustamante

M. Jose Palma C.

Sandra Berrios



Por el Sindicato Interempresa Lider de Trabajadores de Walmart Chile

Juan Antonio Moreno Gamboa

Presidente

Juan Francisco La Regla Roja

Secretario

Carlos Díaz Ruiz

Director

Elisa Oyarzún Oyarzún

Directora

Angélica Vallejos Fuentes

Directora

Rodrigo Aguilar Acevedo

Director

Cecilia Valenzuela López

Tesorera

Patricio Venegas Muñoz

Director

Tomás Pintilla Lobos

Director

Fabiola Villarreal Cortés

Directora

Marcia Candia Vargas

Directora