CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

SODIMAC S.A. Y

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES HOMECENTER-SODIMAC DE LA EMPRESA SODIMAC S.A.

DIRECCION DEL TRABAJO
UNIDAD RELACIONES LABORALES
I.C.T. Santiago Norte

En Santiago de Chile, 23 de agosto de 2022, comparecen la empresa **SODIMAC S.A.**, RUT Nº 96.792.430 – K, representada para estos efectos por doña Claudia Castro Hruska, Gerente de Personas, don Mariano Imberga, Gerente de Operaciones y doña Pamela Zalduondo Balut, Subgerente de Gestión de Personas y Relaciones Laborales, todos con domicilio en Avenida Presidente Eduardo Frei Montalva Nº 3092, Renca, y los trabajadores afiliados al **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES HOMECENTER-SODIMAC DE LA EMPRESA SODIMAC S.A.**, RUT Nº72.479.500-5,representado por el Presidente don José Guillermo Ossandón Olivares; la Tesorera doña María Alejandra Araneda Meneses; el Secretario don Pablo Garrido Peralta; y los directores, doña Carolina Rivas Viveros; doña Carolina Rodríguez Sáez ; don Renato Pavez Blaimont ; don Oscar Astete Aguirre, don Ricardo Lara Rodríguez; don Gastón Cartes Pulgar; doña Claudia Órdenes Alfaro y doña Jessica Espinoza Lagos, quienes declaran que vienen en celebrar Contrato Colectivo, cuyas disposiciones son las que siguen:

TÍTULO PRIMERO

El presente Contrato Colectivo de Trabajo vincula a la empresa Sodimac S.A. y a los trabajadores socios del Sindicato Nacional de Trabajadores Homecenter-Sodimac de la Empresa Sodimac S.A., consignados en las nóminas de trabajadores que forman parte del Anexo Nº 1, adjunto al presente Contrato Colectivo, y que se entiende ser parte integrante del mismo para todos los efectos legales.

TITULO SEGUNDO

Las partes contratantes dejan expresa constancia que este Contrato Colectivo regula todos los sistemas de remuneración, beneficios en dinero, regalías y condiciones de trabajo que se han convenido colectivamente entre la Empresa y los trabajadores consignados en las nóminas que forman parte de los anexos adjuntos, los que se entienden ser parte integrante del presente Contrato Colectivo.

En efecto, este Contrato Colectivo, sólo podrá ser modificado con el acuerdo expreso de las partes, el que deberá constar por escrito. En ningún caso lo establecido en los Manuales de Procedimientos de la Empresa y/o cualquier otro documento, podrá contravenir lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Si una cláusula de este instrumento requiere ser precisada, las partes de común acuerdo determinarán los alcances de la misma y esta determinación se entenderá como parte de este instrumento colectivo.

La Empresa declara su apego y respeto a la normativa legal vigente respecto de, entre otras materias, libertad sindical y trabajo infantil.

TITULO TERCERO: VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de veinticuatro meses y regirá desde el 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de agosto de 2024, ambas fechas inclusive.

TITULO CUARTO: SISTEMA DE REMUNERACIONES MENSUALES

A) Sueldo Base

Las partes acuerdan que con ocasión de la suscripción de este contrato colectivo y por única vez, se ha pactado un aumento real del sueldo base de los trabajadores individualizados en el Anexo N° 1, que forman parte del presente instrumento, con contrato de trabajo vigente a la fecha de pago de la remuneración de septiembre de 2021, de conformidad a la escala siguiente:

Antigüedad en la empresa	Reajuste Full Time (Monto Bruto)	Reajuste Jornada Parcial de 30 horas (Monto Bruto)	Reajuste Jornada Parcial menor a 30 horas (Monto Bruto)
Menos de 1 año	$0	$0	$0
De 1 a menos de 2 años	$0	$0	$0
De 2 a menos de 3 años	$10.000	$6.700	$4.400
De 3 a menos de 4 años	$12.000	$8.040	$5.280
De 4 a menos de 6 años	$15.000	$10.050	$6.600
De 6 a menos de 10 años	$18.000	$12.060	$7.920
De 10 a menos de 15 años	$21.000	$14.070	$9.240
15 y más años	$27.000	$18.090	$11.880

B) Bono de experiencia

Con el objeto de reconocer la experiencia de los trabajadores de mayor antigüedad, la Empresa otorga un bono mensual, que pagará a los trabajadores beneficiarios proporcional a los días trabajados y junto a su remuneración mensual, cuyos valores según jornada y tramos de antigüedad serán los siguientes:

Antigüedad	Montos Brutos		
	Jornada de 45 hrs.	Jornada de más de 20 y hasta 30 hrs.	Jornada de 20 hrs. y menos
Menos de 3 años	$ -	$ -	$ -
Desde 3 a menos de 6 años	$ 21.860	$ 14.573	$ 12.617
Desde 6 a menos de 10 años	$ 29.146	$ 19.431	$ 16.821
Desde 10 a menos de 15 años	$ 36.434	$ 24.289	$ 21.029
15 o más años	$ 43.719	$ 29.147	$ 25.234

Para efectos del pago del bono de experiencia, en el caso de aquellos trabajadores que cumplan años de servicio, con fecha posterior al día 15 del mes en que ello se produzca el bono se pagará junto a la remuneración del mes siguiente.

C) Trabajadores de Bodega

Los trabajadores de CD y Bodegas afectos a este instrumento colectivo, exceptuados los que desempeñen cargos administrativos que no participan de la operación logística, percibirán dicho beneficio por un monto bruto de **$ 78.938;** el bono se pagará proporcional a la jornada de trabajo y a los días trabajados registrados en el sistema de remuneraciones de la Empresa.

Este bono se dejará de percibir si el trabajador es trasladado ya sea a un área administrativa dentro de CD y Bodegas y/o a cualquier otra área o tienda no asociada a la operación logística.

D) Sueldos Base Mínimos por jornada de trabajo.

La Empresa se compromete a mantener una diferencia de 10 % en los sueldos base mínimos por sobre el ingreso mínimo país para los trabajadores de jornada de 45 horas. La proporcionalidad aplicable para el cálculo anterior será:

TIPO DE JORNADA	% SUELDO BASE MÍNIMO
20	49%
25	56%
30	67%
45	100%

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en el cargo, y que modifiquen su contrato individual de trabajo, pasando de una jornada parcial a una jornada de 45 horas semanales, mantendrán el nivel de renta que tienen para dicho cargo y jornada.

El reajuste de los Sueldos Base Mínimos de la empresa se realizará en cada oportunidad en que se ajuste el Ingreso Mínimo país.

E) Sueldo Base por Igualdad de Género

La Empresa para dar cumplimiento a los alcances de la Ley 20.348 y con el propósito de simplificar la implementación de los efectos de dicha norma acuerda que, para hacer efectivo el principio de igualdad de sueldo entre mujeres y hombres, se compromete a que cada vez que contrate nuevos trabajadores o que se trate de una postulación interna, el sueldo base de ingreso dependerá del cargo y de otras consideraciones técnicas, pero en ningún caso dependerá del género del trabajador o trabajadora a contratar o promover.

F) Gratificación Legal Garantizada

La Empresa pagará anualmente a todos los trabajadores una gratificación legal garantizada con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Mensualmente anticipará y pagará a cada trabajador la proporción devengada de este beneficio, entendiéndose que la Empresa se acoge y cumple con el Artículo 50 del Código del Trabajo.

Los trabajadores con jornada parciales, es decir, de 30 o menos horas recibirán dicha gratificación en forma proporcional a la jornada de trabajo pactada.

G) Bono de cumplimiento de jornada

i. Bono de Asistencia, Puntualidad Trabajadores de Tienda, Call Center y Fono compras, sujetos a marcaje

La empresa pagará un bono mensual bruto por cumplimiento de asistencia y puntualidad de **$51.847** a los trabajadores con jornada de 30 y más horas y de **$ 32.260** para los trabajadores con jornadas de menos de 30 horas, que cumplan en forma copulativa los requisitos señalados a continuación:

a) Estar sujeto a registro control de asistencia y desempeñarse en tiendas, call center y fono compras.
b) 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.
c) Para estos efectos no se considerarán los atrasos hasta los primeros 15 minutos acumulados en el mes, de acuerdo al procedimiento definido.
d) Para los mismos efectos, no se considerarán ausencias, exclusivamente los días en que el trabajador haga uso de sus días de feriado legal anual, horas de trabajo sindical y permiso de delegados pactados, permisos derivados de un beneficio del contrato colectivo y aquellos que la ley establece en caso de fallecimiento de un familiar directo y los días asociados al nacimiento de un hijo en el caso de los padres y los días de ausencia generados por una licencia por accidente de trabajo.
e) Registrar puntualmente su horario de ingreso y salida de acuerdo a lo establecido en su malla de turno.

f) 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.

La planificación horaria mensual denominada "Malla de Turno", 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, la que el trabajador procederá a firmar en señal de toma de conocimiento y de aceptación. La planificación se ajustará a la jornada convenida con la empresa

Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán convenir la modificación del turno o la malla horaria programada, debiendo siempre dejar constancia escrita, en cuyo caso el cumplimiento de la asistencia y horario de inicio o ingreso se computará conforme al acuerdo de las partes.

Para los trabajadores afectos a este instrumento colectivo que se desempeñan en Tiendas, call center y fono compras y que no están sujetos a marcaje, operará el procedimiento descrito en el punto iii. siguiente.

ii. Trabajadores de Centros de Distribución y Bodegas sujetos a marcaje

La empresa pagará un bono mensual bruto por cumplimiento de asistencia y puntualidad de **$20.739** a los trabajadores con jornada de 30 y más horas y de **$11.522** para los trabajadores con jornadas de menos de 30 horas, que cumplan en forma copulativa los requisitos señalados a continuación:

a) Estar sujeto a registro control de asistencia y desempeñarse en Centros de Distribución y Bodegas.
b) 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.
c) Para estos efectos no se considerarán los atrasos hasta los primeros 15 minutos acumulados en el mes, de acuerdo al procedimiento definido.
d) Para los mismos efectos, no se considerarán ausencias, exclusivamente los días en que el trabajador haga uso de sus días de feriado legal anual, horas de trabajo sindical y permiso de delegados pactados, permisos derivados de un beneficio del contrato colectivo y aquellos que la ley establece en caso de fallecimiento de un familiar directo y los días asociados al nacimiento de un hijo en el caso de los padres y los días de ausencia generados por una licencia por accidente de trabajo.
e) Registrar puntualmente su horario de ingreso y salida de acuerdo a lo establecido en su malla de turno.
f) 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.

La planificación horaria mensual denominada "Malla de Turno", 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, la que el trabajador procederá a firmar en señal de toma de conocimiento y de aceptación. La planificación se ajustará a la jornada convenida con la Empresa

Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán convenir la modificación del turno o la malla horaria programada, debiendo siempre dejar constancia escrita, en cuyo caso el cumplimiento de la asistencia y horario de inicio o ingreso se computará conforme al acuerdo de las partes.

Para los trabajadores afectos a este instrumento colectivo que se desempeñan en Centros de Distribución y Bodegas y que no están sujetos a marcaje, operará el procedimiento descrito en el punto iii. siguiente.

iii. Trabajadores de la Oficina de Apoyo

La Empresa pagará semestralmente un Bono de Cumplimiento de Jornada, equivalente a 3 días de remuneración bruta, sin tope de remuneración, a todos los trabajadores afectos a este contrato colectivo que se desempeñen en la Oficina de Apoyo, cualquiera sea su jornada de trabajo y que a la fecha del pago tengan contrato indefinido vigente con una antigüedad de a lo menos un año y que no hayan presentado Licencias Médicas, que provoquen inasistencia durante los períodos sucesivos comprendidos entre el 1 de septiembre y el 28 de febrero y luego entre el 1 de marzo y el 31 de agosto de cada año de vigencia del presente instrumento colectivo. Este bono, en caso de proceder, se pagará y liquidará conjuntamente con la remuneración del mes de junio para el primer período y de diciembre para el segundo período según las siguientes consideraciones:

1. Los trabajadores que presenten licencias médicas inferiores o iguales a 10 días, se operará como sigue teniendo presente lo ocurrido en cada semestre de aquellos señalados precedentemente:

- Por la primera licencia médica, se descontarán de la remuneración del mes todos los días indicados en ella. Los tres primeros días que el Sistema de Salud no cubre, se pagarán imputándolos al bono de 3 días al que tendría derecho, no quedando a su favor saldo alguno del bono.
- Desde la segunda licencia médica en adelante no tendrá derecho a este bono, descontándose normalmente los días de licencia de la remuneración del mes.

Para aquellos trabajadores que presenten licencias médicas igual o superior a 11 días e inferior a 30 días, pierden el derecho al bono.

Todos los trabajadores que presenten licencias médicas que en total excedan de 30 días en el semestre no tendrán derecho a este bono.

2. No se considerarán para este efecto las licencias médicas otorgadas producto de accidentes del trabajo, ni los permisos especiales, regulados en el presente Contrato, ni las licencias médicas pre-natales, post-natales ni post-natales parentales.

H. Intangibilidad de las Remuneraciones

Siendo la remuneración una contraprestación en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador a causa del contrato de trabajo, ningún gasto o costo de la Empresa propios de su giro podrán ser traspasados al trabajador, tales como costos financieros, morosidad u otros de similar naturaleza.

TITULO QUINTO: REAJUSTABILIDAD

El monto de los sueldos base y de todos los demás beneficios expresados en dinero de los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, se reajustarán semestralmente por la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC) determinado por el Instituto Nacional de Estadística, o en su defecto por su sucesor, dicha reajustabilidad periódica se efectuará en las fechas que se indican:

- El 1 de Diciembre de 2022 se reajustarán en el 100% de la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), para el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de Noviembre de 2022 ambas fechas inclusive.
- El 1 de Junio de 2023 se reajustarán en el 100% de la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), para el período comprendido entre el 1 de Diciembre de 2022 y el 31 de Mayo de 2023, ambas fechas inclusive.
- El 1 de Diciembre de 2023 se reajustarán en el 100% de la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), para el período comprendido entre el 1 de Junio de 2023 y el 30 de Noviembre de 2023, ambas fechas inclusive.
- El 1 de Junio de 2024 se reajustarán en el 100% de la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC), para el período comprendido entre el 1 de Diciembre de 2023 y el 31 de Mayo de 2024, ambas fechas inclusive.

Si en el transcurso de cualquiera de los períodos semestrales indicados, la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor alcanzare un porcentaje igual o superior a 4%, el reajuste se anticipará, incrementándose las remuneraciones y beneficios pactados en dinero en el porcentaje alcanzado por esta variación a partir del día 1 del mes siguiente a tal evento. En esta misma circunstancia, al término del período semestral ya señalado, se procederá a incrementar las remuneraciones y beneficios pactados en dinero en el saldo de la variación del Índice de Precios al Consumidor experimentada en dicho período semestral.

En caso de que en un semestre, la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor sea negativa, las remuneraciones y beneficios pactados en dinero no se verán afectados.

TITULO SEXTO: SISTEMAS DE INCENTIVOS

La Empresa, mantendrá los sistemas de incentivos vigentes, determinados para cada área de trabajo. Los Sistemas de Incentivos vigentes en las distintas áreas como tiendas, Oficina de Apoyo, Call Center, Bodegas, Centros de Distribución, premiarán el logro de las distintas metas establecidas por la Gerencia General para cada área, y su estructura será conocida al inicio de cada año, así como

también será conocida la información de avance y cumplimiento, la que estará disponible periódicamente para quienes participen de dichos sistemas.

Dentro de los Sistemas de Incentivos podrán existir incentivos por ventas, mermas, calidad de servicio, de producción, etc., los que podrán variar en el tiempo, dependiendo de la estrategia comercial de la Empresa, teniendo en cuenta la opinión de las Gerencias de las Áreas involucradas, la Gerencia de Personas y la Directiva Sindical.

Cuando un sistema de incentivos tenga asociada una tabla de valores expresada en dinero, dichos valores serán reajustados semestralmente en la variación acumulada del IPC, en similares oportunidades a lo establecido en el **TITULO QUINTO: REAJUSTABILIDAD** del presente instrumento colectivo.

Los sistemas de incentivos mensuales, implementados por la empresa se pagarán en forma proporcional y de conformidad a los días trabajados registrados en el sistema de remuneraciones de la empresa, a excepción de los días de feriados legales y de permiso contemplados en este instrumento colectivo, en cuyo caso se pagará el 100 % del incentivo obtenido.

Para el cálculo del ausentismo, en el caso de las licencias médicas otorgadas como licencias de medios días, éstas se contabilizarán en días completos equivalentes.

La Empresa y el Sindicato revisarán en las reuniones periódicas que mantienen, los alcances de los incentivos contenidos en esta cláusula, de modo que la primera mantenga informado al Sindicato de los avances que se produzcan en esta materia.

TITULO SÉPTIMO: GRATIFICACIÓN PACTADA

La Empresa, con el objetivo de lograr una comunidad de intereses entre sus propósitos y los de los trabajadores, establecerá un sistema que permita a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo participar de las utilidades de la Empresa. Dicho sistema operará sobre las utilidades individuales de la empresa SODIMAC S.A. (Sodimac individual sin filiales), de acuerdo a las cifras publicadas ante los organismos reguladores oficiales (Comisión para el mercado financiero).

La participación de los trabajadores en los resultados de la empresa se reflejará en un bono anual, pagadero durante el mes de marzo de cada año y cuyo monto dependerá de la utilidad de la empresa en el ejercicio del año anterior.

Se constituirá un pozo con el 0,5% de la utilidad antes de impuesto que haya obtenido la empresa en el año. El resultado de dividir dicho pozo entre la dotación total equivalente de la empresa al 31 de diciembre de cada año constituirá la gratificación pactada a recibir por los trabajadores.

Sólo para efectos de esta cláusula, el cálculo de la dotación equivalente se realizará como sigue:

Dotación equivalente = Dotación de trabajadores de jornada de 30 o más horas

+ 0,5 * dotación de trabajadores de jornada de menos de 30 horas

Para efectos de este bono, los trabajadores con permanencia igual o superior a un año al 31 de diciembre de cada año y de jornada laboral igual o superior a 30 hrs. recibirán el 100% de este beneficio y los restantes lo recibirán en proporción a los meses de permanencia. En cuanto a los trabajadores de jornada parcial inferior a 30 hrs. recibirán el 60% de este beneficio.

Los días de ausencia laboral por concepto de licencias médicas maternales, las licencias por concepto de accidentes de trabajo, serán considerados como días efectivamente trabajados para el pago de este beneficio.

Si la Empresa estuviere obligada al pago de la Gratificación Legal, se entenderá que se acoge el artículo 50 del Código del Trabajo, y las sumas pagadas en cumplimiento de lo pactado en la presente cláusula serán imputadas a esa Gratificación Legal o a cualquiera otra que se ordene pagar, de cualquier tipo, sea legal, judicial, administrativa o convencional.

La Empresa y el Sindicato revisarán en las reuniones periódicas que mantienen, el resultado del beneficio contenido en esta cláusula, en la oportunidad que corresponda conforme a la naturaleza del mismo, de modo que la primera mantenga informado al Sindicato del resultado del cálculo antes descrito.

TITULO OCTAVO: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

Cuando el Contrato Individual de Trabajo termine por fallecimiento del trabajador o por acogerse éste a jubilación por vejez o invalidez, la Empresa pagará a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo cuyo Contrato Individual de Trabajo tenga una fecha no posterior al 21 de septiembre de 2010, una indemnización equivalente a 30 (treinta) días de su última remuneración devengada, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados en forma continua a la Empresa, con tope de 450 días de remuneración.

Los trabajadores con Contrato Individual de Trabajo con fecha posterior al 21 de septiembre de 2010, contarán con una cobertura adicional a la establecida en la Título X punto 19: Seguro de Vida. Dicha cobertura adicional será de cargo de la Empresa y consistirá en lo siguiente:

Muerte por causas naturales	UF	125
Muerte por accidente	UF	250
Incapacidad total	UF	125

En caso de muerte del trabajador el pago de esta indemnización se hará a la persona o personas que el trabajador hubiera designado como beneficiario del Seguro de Vida Colectivo que mantiene la Empresa y en ausencia de dicha designación se operará en conformidad a lo establecido por la ley.

En el caso que un trabajador, de acuerdo a lo establecido en la normativa legal correspondiente, decida acogerse a jubilación o jubilación anticipada, la Empresa pagará igualmente dicha indemnización, para el evento de jubilación anticipada, solo procederá si no excede los 5 años en relación a la edad establecida por la ley para la jubilación por vejez, y previo análisis de la situación y presentación de la documentación por parte del trabajador.

En los casos de jubilación anticipada, por vejez o por invalidez, el pago se hará en el momento que el trabajador deje de pertenecer a la Empresa.

Retiro Voluntario

La empresa implementará un sistema de Retiro Voluntario con derecho a indemnización. El pago de dicha indemnización será el equivalente al valor de un mes de remuneración por cada año de

servicio o fracción superior a 6 meses, trabajados en forma continua en la empresa, con tope de 15 años si la fecha del Contrato Individual de Trabajo del trabajador favorecido es anterior al 18 de septiembre de 1998, en caso que dicha fecha sea posterior al 17 de septiembre de 1998, el tope será de 11 años.

Las partes acuerdan un cupo de 14 trabajadores por año calendario, para que se retiren voluntariamente de la empresa, con derecho a indemnización de conformidad a las siguientes consideraciones:

1. Podrán postular a este beneficio los trabajadores afectos a este instrumento colectivo.
2. Podrán postular los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de más de 10 años.
3. De los trabajadores postulantes se seleccionará una cantidad de **catorce** por año calendario y la selección se hará en base a la antigüedad en la empresa, privilegiando a los más antiguos.
4. El proceso de selección de los beneficiados con el Retiro Voluntario con derecho a indemnización, se efectuará dentro de los primeros tres meses de cada año, debiendo informar la empresa a los beneficiados del resultado antes del 30 de abril de cada año.
5. Si existiesen razones de asistencia social que lo ameriten, respecto de personas que no cumplen con los requisitos anteriores, se podrán utilizar 2 de los 14 cupos para dichos casos.

TITULO NOVENO: BENEFICIOS LABORALES

1. HORAS EXTRA

Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán realizarse en conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo.

Si la jornada ordinaria coincide con un día feriado, las horas trabajadas en dicho día se pagarán con un 50% de recargo, si el trabajador en conformidad a la ley opta por que el trabajo en días feriados Nacionales o Regionales le sea compensado con otro día libre adicional, deberá solicitarlo y acordarlo expresamente con su jefatura directa.

La empresa pagará las primeras 25 horas extraordinarias que labore un trabajador en el mes con un recargo del 50% sobre la remuneración convenida para la jornada ordinaria, y con 75% de recargo para las horas extraordinarias que excedan sobre las 25 horas extraordinarias mensuales, siempre que éstas estén autorizadas por escrito por el supervisor o jefatura que corresponda.

Las horas que excedan la jornada normal en día feriado, sean éstos nacionales o regionales, se pagarán con un recargo del 100% sobre la remuneración convenida para la jornada ordinaria.

Las reuniones convocadas por una jefatura, cuyo propósito sea impartir instrucciones relacionadas con el trabajo, y que se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo, deberán ser consideradas como horas trabajadas y canceladas como extraordinarias.

2. OPERADORES DE EQUIPO MOTORIZADOS

La Empresa declara como un valor fundamental de su actuar, el que éste se realice dentro del marco legal vigente y en este entendido pondrá a disposición los servicios de un abogado para que

represente a los trabajadores operadores de equipos motorizados, cuando éstos tengan que concurrir a tribunales por accidentes de tránsito ocurridos durante el desempeño de sus funciones. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso que a juicio de la Directiva Sindical lo amerite, ésta presentará a la Gerencia de Personas aquellos partes de tránsito en que se multe a chóferes o Grueros producto de estar mal estacionados cuando se encuentren dejando mercadería debidamente acreditada con la guía de despacho respectiva.

El personal que se encuentre debidamente habilitado para conducir estos equipos motorizados deberá llevar una chapa de identificación en su pechera o cazadora que lo habilita como tal. Además, en cada móvil deberá existir un instructivo básico de Operación y Seguridad.

Así también, quienes estén autorizados para operar grúas, deberán tener en su carpeta personal en forma actualizada un Anexo de Contrato que indique el cargo y la autorización por parte de la empresa para operar grúas.

Cuando el personal que se encuentre debidamente habilitado para operar grúas, deba renovar su licencia de conducir que lo habilita para operar dichos vehículos, el gasto de renovación será de cargo de la empresa y el trabajador lo podrá realizar durante su jornada de trabajo y este tiempo será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

La Gerencia de Prevención velará por el estricto cumplimiento de esta normativa, debiendo mantener en cada punto de trabajo un registro actualizado del personal autorizado para operar estos equipos.

3. BONO POR TRABAJO NOCTURNO Y ANTICIPO DE JORNADA

El personal que, por razones de la Empresa, deba eventualmente cambiar su jornada de trabajo diurna por una jornada nocturna, esto es, la que se realiza a contar de una hora después del cierre de Tienda hasta una hora antes del horario de apertura de tienda o desde las 22:30 y hasta las 07:00 horas del día siguiente para los casos en que lo anterior no resulte aplicable, recibirá un bono bruto de **$2.549** por cada hora trabajada en dicho horario. La situación anteriormente descrita no podrá extenderse por más de dos semanas.

Los trabajadores que deban anticipar su jornada de trabajo, es decir, ingresar en horario nocturno, percibirán el mismo beneficio determinado en el párrafo anterior.

En el caso que la jornada nocturna se prolongue por más de dos semanas y hasta seis meses, la Empresa pagará un bono bruto mensual de **$221.029** al trabajador mientras éste se desempeñe en esta jornada. Una vez que el trabajador se reintegre a la jornada normal diurna, el bono señalado perderá vigencia.

En el caso que un trabajador deba cambiar su jornada habitual de trabajo diurna a una jornada nocturna y permanente, recibirá un bono por trabajo nocturno equivalente al 20% de su sueldo base, mientras efectúe dichas labores en esta jornada.

En todo caso, los cambios de jornada de un trabajador, que no correspondan a razones de fuerza mayor o por petición expresa del propio trabajador, sólo podrán realizarse de común acuerdo entre las partes.

Los trabajadores de jornada nocturna permanente, tendrán derecho, por cada año trabajado bajo dicho régimen, a un día de descanso al año, el que se incrementará a dos días a partir del cuarto año, a tres días a partir del séptimo año, a cuatro días a partir del décimo año y a cinco días a partir del décimo tercer año. Estos días adicionales de descanso serán remunerados para todos los efectos legales, no podrán canjearse en dinero y podrán ser usados por el trabajador cuando él lo estime conveniente, previo acuerdo con su respectiva jefatura. Este permiso será adicional al permiso administrativo de 10 horas establecido en este Contrato Colectivo.

Este beneficio no estará sujeto a proporcionalidad alguna, es decir, se paga en forma íntegra cualquiera sea la jornada de trabajo que tenga el trabajador.

4. BONO DE MERMAS

a) Trabajadores de tiendas

Existirá un bono anual que premie el cumplimiento del indicador del plan de mermas anual de las tiendas sujeto a las siguientes condiciones:

Se establecen 3 alternativas independientes por las que se podrá acceder a este bono:

1.- **Si existe ahorro a nivel de cada tienda**, esto es, si el indicador de mermas/ingresos totales acumulados real del año comparado con el indicador de mermas/ingresos totales acumulado del plan del año resulta ser positivo (el indicador del real es inferior al plan), la diferencia de indicador se debe multiplicar por el ingreso neto total anual de la tienda respectiva para establecer el pozo. El 20% del pozo generado se distribuye entre los trabajadores afectos que presten servicios en dicha tienda.

2.- **Si existiera alguna tienda que no hubiere generado ahorro entre el indicador real v/s el plan** (es decir, no cumple su indicador anual de mermas planificado), pero su indicador de mermas fuera inferior al 0,5%, sus trabajadores obtendrán un bono igual al 50% del valor promedio del bono obtenido por las tiendas según lo establecido en el punto 1).

3.- **Si existe ahorro en el indicador anual de mermas real v/s el indicador de mermas del plan consolidado de operaciones** (total tiendas, incluyendo Homy y Uses), esta diferencia se debe multiplicar por el ingreso neto total real anual de operaciones para establecer el pozo. El 30% del pozo generado se distribuye entre todos los trabajadores afectos.

Por lo tanto, los trabajadores afectos podrán acceder a este bono en forma independiente, tanto por los resultados locales de su tienda como por los resultados globales de toda la cadena de tiendas (total operaciones). El bono total individual será entonces la suma de los tres anteriores con un tope de un sueldo base.

Para el cálculo del bono se considerará el ahorro por concepto de mermas teniendo en cuenta la mejora del indicador real v/s el presupuestado para todo el año calendario, en base a los datos mostrados en el resultado neto financiero (RNF) de cada tienda y consolidado de operaciones, para la partida mermas.

Los trabajadores con jornada superior a 20 horas recibirán el 100% del bono y los trabajadores con jornada de 20 o menos horas recibirán el 50% del bono.

El bono de mermas descrito anteriormente se pagará en el mes de marzo del año siguiente al de la medición. El bono determinado según lo estipulado en esta cláusula empezará a operar a partir de los resultados de los años 2022 y 2023.

La Empresa y el Sindicato revisarán en las reuniones periódicas que mantienen, el desarrollo y cumplimiento del beneficio contenido en esta cláusula, de modo que la primera mantenga informado al Sindicato del resultado del mismo.

b) Trabajadores de los Centros de Distribución y Bodegas

Existirá un bono anual, que premie el cumplimiento del plan de mermas de toda la Cadena Logística en su conjunto, equivalente al 50% del ahorro generado, medido éste como la diferencia positiva entre la merma real v/s la merma contemplada en el plan, el que se distribuirá entre todos los trabajadores afectos que contribuyeron a la generación de dicho ahorro, con un tope individual de un sueldo base.

La empresa pagará este bono en el mes de marzo de cada año de vigencia del presente instrumento colectivo.

c) Trabajadores de Oficina de Apoyo

En el caso de los trabajadores de la Oficina de Apoyo, la empresa mantendrá un modelo de incentivos anual variable, de acuerdo al resultado del cumplimiento de las metas de la Empresa. En virtud de éste, el trabajador tendrá derecho a un Incentivo anual, el que podrá ser de un máximo de 1 sueldo bruto con cumplimiento del 100%, pudiendo tener sobrecumplimiento.

El Modelo de Incentivo se determinará con base a variables propias del negocio, o indicadores relacionados al área de influencia o gestión de la Gerencia a la que pertenece el trabajador y/o de otras definidas por la Compañía, las que podrán ser revisadas anualmente.

En caso de corresponder, este incentivo se devengará y pagará en un solo pago anual, a más tardar en el mes de marzo del año siguiente al año que da origen al incentivo.

Para acceder a este incentivo, el trabajador deberá reunir los siguientes requisitos:

1. Tener contrato de trabajo indefinido vigente a la fecha de término del año que da origen al incentivo (estar vigente al 31 de diciembre del año de medición). La fecha de ingreso a la compañía deberá ser, como máximo, hasta el día 30 de septiembre del año evaluado.

2. No contar con ausencias ni licencias médicas que, cada una de ellas o ambas en conjunto, sean iguales o superiores a 180 días dentro del periodo de medición evaluado. Se excluyen las licencias maternales y por accidentes del trabajo u enfermedad profesional, las que no serán contabilizadas como ausencia para estos efectos.

Si el trabajador cumple con los requisitos señalados en los párrafos anteriores, el pago se realizará en proporción a los meses trabajados durante el año evaluado.

5. TRABAJO EN DIAS DOMINGO

Sin perjuicio del descanso semanal otorgado por la ley, el trabajador afecto a la jornada de trabajo continua, que incluya el día domingo, tendrá derecho a un día libre adicional por cada tres días domingos efectivamente trabajados dentro de un mes calendario. El trabajador podrá optar entre hacer uso del día libre de descanso adicional, el cual podrá hacerse efectivo en cualquier día de la

semana, es decir, de lunes a domingo, de común acuerdo con su jefatura inmediata. Si el trabajador resuelve trabajar dicho día, la Empresa pagará tales horas como extraordinarias.

El día de descanso, que disponga el trabajador será considerado como descanso efectivo y de ser posible incorporado dentro de la malla de turno del trabajador del mes siguiente.

Los días Domingos Feriados se pagarán con el 50% adicional de recargo.

6. JORNADA SEMANAL DE TRABAJO

La jornada de trabajo, de aquellos trabajadores que se encuentren afectos a este instrumento colectivo y se desempeñen en las tiendas Homecenter en jornadas de 45 horas semanales, se distribuirá en 5 días de trabajo a la semana por dos días de descanso, éstos serán continuos en tres semanas de cada cuatro y en una semana de cada cuatro se otorgará el descanso en días discontinuos. Igualmente, se garantiza que el descanso de días continuos será otorgado, una vez al mes, en fin de semana.

Los trabajadores que se desempeñan en las tiendas del formato constructor no estarán afectos a lo descrito en el párrafo anterior por la naturaleza de su negocio y mantendrán la secuencia de mallas actualmente vigente.

Los trabajadores de Jornada parcial no podrán tener una jornada diaria inferior a 5 horas de trabajo.

Los sistemas de turnos semanales serán rotativos.

Asimismo, y en concordancia con lo dispuesto en la normativa legal vigente, la jornada ordinaria no superará las 45 horas semanales y se otorgarán al menos dos domingos de descanso al mes, respecto de aquellos trabajadores que se encuentren exceptuados del descanso dominical.

7. MOVILIZACIÓN DE ACERCAMIENTO

La Empresa dispondrá de servicios de movilización de acercamiento para el traslado del personal que trabaja en la Oficina de Apoyo y Centros de Distribución.

Los destinos de traslados del personal podrán ser modificados de común acuerdo con la Directiva Sindical si la empresa debiera cambiar su ubicación, o si mayoritariamente los trabajadores concurran desde otros puntos.

La empresa, dentro de sus posibilidades, procurará que los servicios de traslado de personal sean utilizados de la forma más eficiente posible; de manera tal de beneficiar al mayor número de trabajadores que estos permitan.

Para otros puntos de venta o Centros de Distribución, en los cuales, por su ubicación geográfica, dotación y carencia de movilización colectiva, se requiera contar con movilización de acercamiento, la Gerencia de Personas determinará la procedencia de dicho beneficio tomando en cuenta los conceptos señalados.

En los casos de turnos especiales de trabajo en estos mismos establecimientos de la Empresa, en los cuales los trabajadores deban permanecer en jornadas de trabajo superiores a dos horas, previa

autorización expresa de la jefatura, la Empresa dispondrá de un bus de acercamiento para el traslado de personal o pagará el valor de un pasaje de microbús.

El personal de tesorería, de caja o de otra área de la tienda que, por razones de la especial naturaleza de su trabajo, se retire después de las 23:00 horas, contará con movilización de cargo de la empresa para el trasladado a su domicilio. Durante el horario especial de Navidad la Empresa proveerá un servicio especial de movilización al personal de los puntos de venta del último turno.

Asimismo, los trabajadores que inician su jornada de trabajo antes de las 07:00 am contarán con movilización desde su domicilio de parte de la Empresa.

Así también, cuando una jefatura de la tienda cite a reuniones extraordinarias de trabajo, si esta reunión finaliza después de las 23:00 horas, la Empresa proveerá de movilización especial de acercamiento.

8. CONDICIONES DE PROTECCIÓN DEL AMBIENTE LABORAL

Con el propósito de que los trabajadores puedan descansar durante su horario de colación, la Empresa mantendrá en cada punto de venta un lugar que reúna las condiciones necesarias para tal objetivo.

La Gerencia de Personas velará por la estandarización de estos lugares de acuerdo a las restricciones y disponibilidad de espacio físico.

La Gerencia de Prevención velará por el cumplimiento de las normativas legales que aseguren la protección del ambiente laboral, respecto de las normas de higiene ambiental y específicamente a la cantidad y condiciones de los baños para el personal exigidos por la Ley.

Ante situaciones extremas de pandemias u otras amenazas graves a la salud de los trabajadores, la Empresa hará todos los esfuerzos a través de Sermecoop u otros organismos afines, incluyendo organismos estatales, para conseguir las mejores condiciones económicas para los trabajadores que les permitan precaver los riesgos asociados.

9. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

La empresa velará por el cumplimiento de las normativas legales que aseguren la protección de los trabajadores cuando éstos se vean enfrentados a situaciones de accidentes del trabajo.

De acuerdo a los procedimientos de la compañía, cada vez que ocurra un accidente dentro de sus instalaciones y que, de acuerdo a lo normado por la ley, sea a causa o con ocasión del trabajo, la empresa procurará que el trabajador afectado reciba de parte de la mutual de seguridad la atención de mayor calidad para su cuidado y tratamiento.

Cuando un trabajador se accidente por causas laborales, deberá informarlo en forma inmediata a su jefatura, quien en conjunto con el Jefe de Prevención deberá enviarlo a la mutualidad correspondiente.

10. PAGO INTEGRO DE BENEFICIOS DEVENGADOS POR DESVINCULACIÓN DEL TRABAJADOR

La empresa pagará en el respectivo finiquito a los trabajadores que sean desvinculados de ella, por causa de ésta o por renuncia voluntaria, todos los beneficios determinados en el presente instrumento colectivo que le corresponda pagar en el respectivo mes en que se desvincula al trabajador.

11. CONDICIONES DE PAGO

Las partes acuerdan que para aquellas remuneraciones, beneficios o incentivos que requieren de cálculos y procesos técnicos complejos para su determinación, por ejemplo el bono nocturno, horas extraordinarias, etcétera, dichas prestaciones serán pagadas por mes vencido y en relación a los períodos de corte mensual para la determinación de las mismas.

TITULO DÉCIMO BENEFICIOS Y PRESTACIONES DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL

1. AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

La Empresa pagará un aguinaldo con ocasión de las Fiestas Patrias, a cada trabajador con contrato indefinido que tenga una antigüedad superior a 6 meses al 30 de Agosto de cada año. Este bono se pagará con a lo menos una semana de anticipación a esta festividad y su valor será de conformidad a la siguiente escala:

Antigüedad en la empresa	Monto Bruto
De 6 meses a 2 años	$ 71.433
Más de 2 años a 5 años	$ 79.498
Más de 5 años a 10 años	$ 87.564
Más de 10 años a 15 años	$ 95.629
Más de 15 años	$ 109.455

2. AGUINALDO, FIESTA Y REGALO DE NAVIDAD

La Empresa pagará como Aguinaldo de Navidad, con a lo menos una semana de anticipación a esta festividad, a cada trabajador con contrato indefinido que tenga una antigüedad superior a 6 meses, al 30 de Noviembre de cada año, un monto bruto de **$ 71.006.**

Además la empresa pagará a cada trabajador una suma adicional bruta de **$ 21.312** por cada carga familiar reconocida para el cobro de la asignación familiar en la Empresa.

La Empresa, con ocasión de esta fecha, realizará una fiesta para los hijos de los trabajadores de hasta 12 años de edad. Adicionalmente entregará regalos a los hijos de los trabajadores de hasta 12 años de edad y, a cada trabajador afecto a este contrato colectivo, una canasta de mercadería por un monto equivalente a UF 1,0 más IVA.

Para acceder a los beneficios descritos en este párrafo, se considerará excepcionalmente como fecha límite de contratación el 30 de Noviembre de cada año.

Para la realización de la fiesta familiar de Navidad, la empresa otorgará las facilidades para que el trabajador asista a dicha actividad y pueda recrearse y compartir con su familia, según ha sido el sentido de esta fiesta familiar. La Empresa dispondrá de movilización en los lugares donde se realice la fiesta que lo amerite, previa autorización de la Gerencia de Personas.

3. ESCOLARIDAD

La Empresa pagará un bono de escolaridad anual, por cada carga familiar reconocida, que sea estudiante, para el pago de asignación familiar del trabajador en la Empresa. Este bono será de un monto variable, de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel de escolaridad	Monto Bruto
Pre Kinder, Kinder, Educación Básica y Media	$ 86.529
Educación Superior	$ 171.788
Educación Diferencial *	$ 171.788

(*) Acreditación del Fondo Nacional de Discapacidad solo una vez en la vida laboral del trabajador.

Este beneficio se hará extensivo al trabajador que curse estudios regulares de a lo menos un año académico de duración, siempre y cuando no reciba financiamiento directo de la Empresa por dichos estudios. Este beneficio se pagará en el mes de febrero de cada año, conjuntamente con la liquidación de sueldo. El pago del beneficio para estudiantes que egresan de cuarto medio e ingresan a la Educación Superior, podrá realizarse hasta el 30 de Junio de cada año de vigencia del presente instrumento.

Estos beneficios se pagarán sólo al trabajador con contrato indefinido vigente que tenga una antigüedad superior a 6 meses al 1 de febrero de cada año. La Empresa se reserva el derecho de exigir la documentación que certifique la calidad de alumno regular. Si ambos padres del menor son trabajadores de la Empresa, se pagará el bono sólo a uno de ellos.

Este beneficio no estará sujeto a proporcionalidad para trabajadores cuya jornada semanal de trabajo sea de 30 ó más horas.

4. RECONOCIMIENTO A LA EXCELENCIA ACADÉMICA

La Empresa otorgará los siguientes reconocimientos anuales para premiar la excelencia académica de los trabajadores y de sus hijos, sean éstos cargas reconocidas o no, que logren el mejor promedio por sobre los que se indican (escala del 1 al 7). Podrán optar a este reconocimiento sólo los trabajadores sindicalizados o quienes hagan aporte ley a este Sindicato.

Nivel Académico	Monto bruto
De 1º a 2º Básico (34 reconocimientos a los mejores promedios sobre nota 6)	$ 90.155
De 3º a 4º Básico (34 reconocimientos a los mejores promedios sobre nota 6)	$ 90.155

De 5º a 8º Básico (68 reconocimientos a los mejores promedios sobre nota 6)	$	131.449
De 1º a 4º Medio (68 reconocimientos a los mejores promedios sobre nota 5,5)	$	153.337
Enseñanza Técnico Profesional (20 reconocimientos a los mejores promedios sobre nota 5)	$	262.901
Enseñanza Universitaria (20 reconocimientos a los mejores promedios sobre nota 5)	$	518.928
Un Fondo para reconocimiento a los alumnos en Educación Diferencial	$	1.145.271

Estos beneficios se pagarán sólo al trabajador con contrato indefinido vigente que tenga una antigüedad superior a 6 meses al 1 de febrero de cada año. La Empresa se reserva el derecho de exigir la documentación que certifique la calidad de alumno regular. Si ambos padres del menor son trabajadores de la Empresa, se pagará el bono sólo a uno de ellos. En el evento que existan tramos en que no se ocupen todos los montos, por ausencia de postulantes, los montos no asignados se reasignarán a postulantes de otros tramos de becas.

El Fondo para reconocimiento de alumnos de educación diferencial será entregado al sindicato para su administración y asignación; previa solicitud por parte de la organización a la empresa.

Este beneficio no estará sujeto a proporcionalidad alguna, es decir, se paga en forma íntegra cualquiera sea la jornada de trabajo que tenga el trabajador.

Premio Especial

La Empresa con el objeto de destacar especialmente el rendimiento escolar de los hijos de sus trabajadores que cursen los distintos niveles educacionales señalados en la escala ya mencionada, entregará a los dos mejores promedios de cada nivel, de entre los beneficiarios del Reconocimiento a la Excelencia Académica señalada precedentemente, un Premio Especial por un monto bruto de **$229.942.-**

La administración de estos reconocimientos y premios se llevará en conjunto con la Directiva Sindical y las postulaciones se efectuarán para la enseñanza básica y media entre el 15 de diciembre y el 31 de enero, publicando resultados el 15 de marzo. Para enseñanza superior las postulaciones serán entre el 15 de diciembre y el 3 de marzo de cada año, publicando resultados el 15 de abril. Los resultados los dará a conocer el Departamento de Calidad de Vida en las fechas aquí establecidas.

Este beneficio no estará sujeto a proporcionalidad alguna, es decir se paga en forma íntegra cualquiera sea la jornada de trabajo que tenga el trabajador.

5. BECAS PARA FINANCIAMIENTO DE ESTUDIOS SUPERIORES

La Empresa, como una forma de aportar al mejoramiento permanente de sus Políticas Sociales, y contribuyendo con ellas a que los trabajadores puedan brindar a sus hijos mejores oportunidades de estudios, otorgará anualmente 34 Becas de Financiamiento de Estudios Superiores para los hijos

de los trabajadores afectos a este Contrato que tengan más de 6 meses de antigüedad, que cursen estudios en Universidades Tradicionales o Privadas o Institutos Profesionales.

El procedimiento en relación a estas becas será el siguiente:

1) Cada una de las 34 becas será por un monto bruto mensual de **$244.320**.- y se pagarán durante los meses de abril a enero, es decir, en 10 mensualidades.

2) Las 34 becas en las postulaciones del año 2023 se dividirán en dos grupos:

   a) Alumnos actualmente becados: un máximo de 24 becas para los alumnos que mantengan sus promedios en sus estudios universitarios. Dicho promedio no podrá ser inferior a 5,0.

   b) Alumnos universitarios no becados actualmente o que ingresan a estudios universitarios: el saldo de las becas será asignada a los alumnos que actualmente cursan estudios universitarios o a los que ingresan a estudios universitarios. La asignación de becas en estos casos será acordada entre la Gerencia de Personas y la Directiva Sindical teniendo en consideración los criterios establecidos en los párrafos siguientes.

      Los cupos para los nuevos postulantes en los años siguientes, estarán determinados por las vacantes que se generen por quienes no mantengan su promedio, abandonen sus estudios, egresen de sus carreras o cuyos padres hayan sido desvinculados de la empresa.

3) Las Becas de Financiamiento de Estudios Superiores tienen como principal propósito permitir que aquellos hijos de trabajadores, que teniendo capacidades, deseen estudiar una carrera de educación superior; pero se ven limitados por la situación económica del grupo familiar. En virtud de ello, además de la calificación académica, deberá considerarse la situación social familiar en el otorgamiento de la Beca de Financiamiento.

4) Semestralmente el alumno beneficiario deberá acreditar su calidad de alumno regular.

5) Frente a una igualdad de promedio de notas, se deberá privilegiar al alumno que curse una carrera de mayor rango académico, mayor duración en años o semestres y finalmente se tomará en cuenta el nivel de ingresos del grupo familiar, optando por el de menor ingreso.

6) Las Becas de estudios son para los hijos de los trabajadores, pudiendo postular al sistema más de un hijo de un mismo trabajador.

7) El sistema de Becas de Financiamiento de Estudios Superiores será administrado por el Departamento de Calidad de Vida y en conjunto con un Director Sindical serán los encargados del procedimiento de postulación, el que deberá considerar todos los aspectos aquí propuestos.

8) A este beneficio no se le aplicará la proporcionalidad definida para los trabajadores de jornada parcial.

9) Las postulaciones se presentarán entre el 15 de diciembre y el 3 de marzo de cada año, realizándose la asignación definitiva de los beneficiarios el 15 de abril. La postulación a esta beca se deberá realizar con la Gerencia de Personas o al Delegado (a) Sindical.

10) Podrán postular los alumnos que inicien o estén cursando carreras de más de seis semestres en universidades tradicionales, privadas o institutos profesionales

11) Si un hijo del trabajador pierde su calidad de alumno regular, la beca a éste asignada se reasignará a otro postulante.

12) Si el contrato de trabajo de un beneficiario de esta prestación termina, cualquiera sea su causa y tal como se ejecuta de forma general esta cláusula hasta la fecha, el saldo insoluto de la beca de la que estaba gozando será asignada al hijo de otro trabajador, que corresponda conforme a la lista de selección de ese mismo año por orden de mérito.

6. TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS BECAS DE ESTUDIO

Los beneficios establecidos precedentemente bajo el Titulo Décimo Primero: "Beneficios y Prestaciones de Carácter Económico y Social" denominados Escolaridad, Reconocimiento de Excelencia Académica y Becas Especiales para Estudios Superiores, de conformidad al Articulo 17 Nº 18 de la Ley de Rentas que prescribe: "No constituyen renta: 18º.- Las cantidades percibidas o los gastos pagados con motivo de las becas de estudio".

Por lo expuesto, los montos determinados para cada uno de los beneficios aquí definidos serán no imponibles y cancelados en su totalidad sin descuentos legales, en la medida que así lo confirme la autoridad fiscal pertinente y que cada uno de los trabajadores favorecidos se ajuste al procedimiento administrativo determinado por el Área Tributaria de la Empresa.

7. FONDO DE PRÉSTAMO PARA FINANCIAMIENTO DE ESTUDIOS

La Empresa mantendrá un Fondo de Préstamo, al que podrán postular los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, **con el solo propósito de satisfacer necesidades de estudios, tanto propias como de sus hijos o cargas familiares.** A este Fondo de Préstamo no podrán postular trabajadores que tengan hijos que estén percibiendo Becas de Financiamiento de Estudios Superiores. Este Fondo de Préstamo será administrado por el Departamento de Calidad de Vida.

Los trabajadores que postulen a este Fondo deberán tener una antigüedad mínima de 4 años, podrán solicitar del mismo, un monto que no podrá ser superior al 50% de la indemnización acumulada por años de servicios en la Empresa.

El monto otorgado deberá ser devuelto a partir del mes subsiguiente al de otorgamiento del préstamo y en 12 cuotas mensuales, iguales y consecutivas, cuyos montos estarán expresados en Unidades de Fomento (UF), no devengarán intereses y estará directamente relacionado con el límite de descuento extraordinario establecido en el artículo 58 inciso 2º del Código del Trabajo.

Las postulaciones a este Fondo se realizarán en el mes de marzo de cada año y la administración del Fondo estará a cargo de la misma comisión que administrará el Sistema de Becas de Financiamiento de Estudios Superiores señalado en el punto anterior.

La Empresa destinará la cantidad de $50.000.000 (cincuenta millones de pesos) para la mantención de este Fondo de Préstamo para el Financiamiento de Estudios, el que deberá permanecer cada año a disposición de los trabajadores.

A este beneficio no se le aplicará la proporcionalidad definida para los trabajadores de jornada parcial.

El trabajador beneficiado con este préstamo suscribirá un documento que refleje la obligación contraída con la Empresa por el monto otorgado.

8. ASIGNACIÓN COMPENSATORIA POR SALA CUNA

La Empresa mantendrá convenios con Salas Cuna accesibles territorialmente para sus trabajadoras y que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI). En el caso que una trabajadora requiera de otra Sala Cuna cercana a su domicilio y que cumpla con el estándar JUNJI, la empresa solicitará su incorporación a los Convenios vigentes. Este beneficio legal se hará extensivo a los hijos de las trabajadoras hasta los 2 años de vida, además los hijos menores de 2 años de padres viudos. Asimismo se extenderá también a los hijos menores de 2 años que se encuentren legalmente bajo la custodia de su padre, previo informe favorable de la Asistente Social.

Cuando la trabajadora, por decisión propia y en conocimiento del derecho que le compete por su hijo menor de 2 años, no haga uso de él, la Empresa pagará a la trabajadora directamente una suma ascendiente a **$213.782** brutos, para lo cual dicha trabajadora firmará el documento de solicitud del beneficio que libera a la Empresa de la responsabilidad del pago de la Sala Cuna establecida por la ley.

Cuando una madre trabajadora o un padre viudo a cargo de un hijo menor de 2 años, según corresponda tenga una licencia médica, sus hijos mantendrán el derecho de concurrir a la Sala Cuna que le corresponda de conformidad a los párrafos precedentes.

La Empresa pagará a la madre trabajadora que concurra a amamantar a su hijo, el valor de los pasajes de microbús por el transporte de ida y regreso entre la sala cuna elegida por la madre trabajadora y las dependencias de la Empresa.

9. BONO DE NATALIDAD

La Empresa otorgará al trabajador por cada hijo que nazca o adopte, un bono de natalidad, previa presentación del certificado respectivo. Este beneficio se pagará sólo al trabajador con contrato indefinido vigente que tenga una antigüedad superior a 6 meses a la fecha del evento que genera el beneficio y de acuerdo a la siguiente tabla de antigüedad:

Antigüedad	Monto Bruto
De 6 meses a 2 años 6 meses	$ 86.529
Superior a 2 años 6 meses	$ 156.137

Si ambos padres son trabajadores de la Empresa y tienen contrato indefinido vigente con una antigüedad superior a seis meses, el bono se pagará a cada uno de ellos.

Asimismo, en el caso del padre trabajador la Empresa le concederá ocho días de permiso con goce de remuneraciones, siendo al menos uno de ellos el día del nacimiento; y en caso de adopción, cuando el trabajador lo requiera, para el caso de cumplir con los trámites correspondientes. Estos días no podrán adicionarse a períodos de vacaciones y deberán ser ocupados en los 30 días inmediatamente posteriores al nacimiento o adopción del hijo. Cualquier día adicional que la ley establezca en el futuro en este sentido, será imputable a la cantidad de días establecida en este Contrato.

En el evento que un trabajador se encuentre haciendo uso de su feriado legal, y nazca un hijo, sus días de vacaciones legales se interrumpen y el trabajador hace uso de su permiso por nacimiento, retomando el periodo de vacaciones al término de este permiso.

Este beneficio no estará sujeto a proporcionalidad para trabajadores cuya jornada semanal de trabajo sea de 30 o más horas.

10. BONO DE NUPCIALIDAD Y ACUERDO DE UNIÓN CIVIL

La Empresa otorgará a cada trabajador que contraiga matrimonio civil o Acuerdo de Unión Civil, por una vez en la vida laboral en la Empresa, un bono de nupcialidad, previa presentación del certificado respectivo. Este beneficio se pagará sólo al trabajador con contrato indefinido vigente, que tenga una antigüedad superior a 6 meses y de acuerdo a la siguiente tabla de antigüedad:

Antigüedad	Monto Bruto
De 6 meses a 2 años 6 meses	$ 86.529
Superior a 2 años 6 meses	$ 156.137

Si ambos contrayentes son trabajadores de la Empresa y tienen contrato indefinido vigente con una antigüedad superior a seis meses, el bono se pagará a cada uno de ellos.

Asimismo, se concederán al trabajador 7 días corridos de permiso con goce de remuneraciones, debiendo hacer uso de éste dentro de los 15 días previos o posteriores a la fecha de su matrimonio.

Este beneficio no estará sujeto a proporcionalidad para trabajadores cuya jornada semanal de trabajo sea de 30 ó más horas.

11.- CUOTA MORTUORIA

En caso de muerte de un trabajador, la Empresa pagará UF 40 por concepto de gastos del funeral y sepultación. El pago de este valor se realizará a la persona que acredite haberse hecho cargo del funeral y sepultación.

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente (acreditada por la Empresa) o hijos del trabajador, la Empresa pagará al trabajador UF 35 por concepto de funeral y sepultación.

En caso de fallecimiento de cualquiera de los padres del trabajador, la Empresa pagará al trabajador UF 15 por concepto de funeral y sepultación.

Los aportes establecidos en los párrafos anteriores se pagarán al trabajador previa presentación del certificado de defunción respectivo y dentro de los 10 días hábiles siguientes. En el caso que exista más de un trabajador que pudiera acceder a dichos beneficios, éstos se pagarán sólo a uno de ellos.

Este beneficio no estará sujeto a proporcionalidad alguna, es decir se pagará en forma íntegra cualquiera sea la jornada de trabajo o los días de trabajo que tenga el trabajador en el mes respectivo.

12. PERMISOS POR DEFUNCIÓN

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente civil, hijos, hermanos o padres del trabajador, éste tendrá los días hábiles de permiso con goce de remuneración que se señalan en la tabla a continuación:

Detalle de otorgamiento días de permiso por defunción	
Fallecimiento de	**Días de permiso**
Hijo/Cónyuge	7 días corridos + 2 ó 3 días hábiles de C. Colectivo
Madre/Padre	3 días hábiles + 2 ó 3 días hábiles de C. Colectivo
Hermano	4 o 5 días hábiles de C. Colectivo
Hijo en gestación	3 días hábiles + 2 días hábiles de C. Colectivo

La diferencia de días hábiles del Contrato Colectivo está dada por el lugar en el que se realice el funeral. Los días se tomarán a contar del día del fallecimiento

Cualquier día adicional que la ley establezca en el futuro sobre esta materia, será imputable a la cantidad de días establecida en este Contrato.

En el evento que un trabajador se encuentre haciendo uso de su feriado legal, y fallezca uno de los familiares precisados en el cuadro precedente y que otorgan días de permiso por defunción, sus días de vacaciones legales se interrumpen y el trabajador hace uso de su permiso por defunción, retomando el periodo de vacaciones al término de este permiso.

En caso de fallecimiento de otros familiares, la Empresa otorgará facilidades para permitir al trabajador concurrir a los funerales de dichos familiares.

Este beneficio no estará sujeto a proporcionalidad alguna, es decir se paga en forma íntegra cualquiera sea la jornada de trabajo que tenga el trabajador.

13. BONO DE FERIADO LEGAL Y PERIODO DE VACACIONES

El período de vacaciones legales será de 21 días corridos y se iniciará después del descanso semanal correspondiente. El fraccionamiento de dicho período será de común acuerdo entre las partes y a lo menos una de las fracciones deberá extenderse por 10 días **hábiles**. Además, los fraccionamientos de vacaciones implicarán que cada fracción de período de vacaciones se inicie después del descanso semanal. Los permisos solicitados a cuenta de vacaciones serán descontados del saldo pendiente que tenga el trabajador.

Los trabajadores de Jornada Parcial, que distribuyan su jornada semanal en más de 4 días de trabajo tendrán exactamente las mismas condiciones que tiene un trabajador de Jornada Completa, es decir 21 días corridos, para hacer uso de Feriado Legal, respecto del valor del bono de vacaciones se pagará de conformidad a la proporción definida en este instrumento colectivo.

Los trabajadores que hagan uso de a lo menos 10 días hábiles continuos de vacaciones y que correspondan a un mismo período anual, tendrán derecho a un bono de vacaciones, el que se pagará una semana antes del inicio del período de vacaciones del trabajador, de acuerdo a la siguiente tabla de antigüedad en la Empresa, y a la temporada en que se haga uso del feriado legal.

	Monto bruto	
Antigüedad en la empresa	**Verano (1 de octubre al 30 de abril)**	**Invierno (1 de mayo al 30 de septiembre)**
De 1 año a 2 años	$ 86.224	$ 129.339
Más de 2 años a 4 años	$ 170.021	$ 255.034
Más de 4 años a 7 años	$ 228.315	$ 342.474
Más de 7 años a 10 años	$ 388.622	$ 582.934
Más 10 años a 15 años	$ 485.777	$ 728.667
Más de 15 años a 20 años	$ 522.211	$ 783.316
Más de 20 años	$ 552.572	$ 828.860

La Empresa se reserva el derecho de programar las vacaciones en los períodos antes mencionados, de acuerdo a las necesidades operacionales de la misma. Una vez programadas las vacaciones de los trabajadores, deberá informarse a los mismos, el período correspondiente en que harán uso de su feriado legal. Los cambios en los períodos previamente establecidos no podrán ser realizados si no cuentan con la expresa voluntad del trabajador afectado.

Para los trabajadores de los Centros de Distribución, Bodegas, el período de invierno se considerará entre el 1 de Abril y el 31 de Agosto, ambas fechas inclusive.

Para los trabajadores de tiendas y Oficinas de Apoyo, el período de invierno se considerará entre el 1 de Mayo y el 30 de Septiembre, ambas fechas inclusive.

Para ser considerado periodo de invierno, las vacaciones deberán a lo menos considerar 10 días dentro de este período.

Los días de feriados progresivos que tengan los trabajadores y que no deseen utilizarlos dentro de su período de vacaciones legales, podrán ser cancelados por la Empresa a requerimiento del trabajador, de común acuerdo entre las partes, y en conjunto con el Bono de Vacaciones.

14. CASINO

La Empresa proporcionará a los trabajadores, desayuno, almuerzo, once y cena, atendiendo a las necesidades de funcionamiento de las distintas unidades operacionales y a las jornadas de trabajo del personal afecto a este beneficio. Estas colaciones consistirán en:

- **Desayuno:** un sándwich, té o café con leche.
- **Almuerzo:** una entrada, un plato de fondo, un postre, jugo y pan.
- **Once:** un sándwich, té o café con leche o jugo.
- **Cena:** una entrada, un plato de fondo, un postre, jugo y pan.
- **Snack:** un sándwich, un jugo, una fruta o yogurt.

Los trabajadores podrán acceder a dos servicios de alimentación al día, pudiendo ser estos, desayuno y almuerzo, almuerzo y once o cena y desayuno, dependiendo de la malla de turno o distribución horaria que tengan los trabajadores en los distintos puntos de venta, CD, bodegas y Oficina de Apoyo.

Condiciones para tiendas

1. Se entregará desayuno hasta 30 minutos después de apertura de tienda.
2. Se entregará once a los trabajadores que terminen su jornada de trabajo a partir de las 20:00 horas. Además, se otorgará a los trabajadores 15 minutos para hacer uso de este beneficio.
3. Al personal de jornada nocturna se le otorgará cena durante su jornada laboral y desayuno una vez terminada dicha jornada de trabajo.
4. No obstante lo anterior, se garantiza a cada trabajador dos servicios de alimentación al día.

Condiciones para Centros de Distribución y Bodegas:

1. Se entregará desayuno a los trabajadores que ingresen entre las 7:00 y 8:30 hrs., dependiendo del lugar de trabajo. El desayuno se otorgará antes del inicio de la jornada laboral
2. Se entregará once a los trabajadores que termine su turno después de las 21:00 hrs. La once se otorgará dentro de la jornada laboral.
3. Al personal de jornada nocturna se le otorgará cena durante su jornada laboral y desayuno una vez terminada dicha jornada laboral.

Condiciones para Oficina de Apoyo:

Los trabajadores deberán optar por las dos colaciones de su preferencia.

1. Se entregará desayuno entre las 7:30 y 8:30 hrs. El desayuno se otorgará antes del inicio de la jornada laboral.
2. Se entregará servicio de almuerzo entre las 12:30 y 16:00 hrs.
3. Se entregará once a partir de las 18:15 hrs. de lunes a jueves y los viernes a las 17:00 hrs.

Condiciones Generales:

Para todos los efectos relacionados con la colación de los trabajadores, la Empresa mantendrá en funcionamiento y adecuado uso, los casinos que posee en sus distintas unidades. En aquellos locales en donde no exista casino y se trabaje en horario continuado, la Empresa pagará directamente a quien corresponda, las boletas o facturas en donde el personal reciba alimentación, hasta los montos establecidos por la Empresa.

La empresa, a través del área de Recursos Humanos de cada lugar de trabajo, cuidará que el estándar de servicio de alimentación sea el óptimo de acuerdo a las condiciones de contratación del mismo, considerando la información entregada por los trabajadores y delegados sindicales.

A este beneficio no se aplicará la proporcionalidad definida para trabajadores de jornada parcial.

15. ROPA DE TRABAJO

La Empresa entregará a sus trabajadores dependiendo del área de trabajo y la zona del país en que ejecuten su labor, ropa de verano, en el mes de septiembre y de invierno, en el mes de marzo.

En Tiendas:

	VERANO (SEPTIEMBRE)	INVIERNO (MARZO)
Personal de sala de ventas y jefes de departamentos	2 jeans 2 poleras 2 cazadoras / pecheras	2 jeans 2 polar o poleras manga larga 2 cazadoras / pecheras
Personal administrativo	2 poleras 1 cazadora / pechera	2 polar o poleras manga larga 1 cazadora / pechera
Personal de reposición, recepción, despacho, dimensionado y vendedores(as) de Patios.	2 jeans 2 poleras 2 cazadoras / pecheras	2 jeans 2 polar o poleras manga larga 2 cazadoras / pechera 1 par de zapatos de seguridad 1 Parka impermeable
Cajeros(as), post venta, tesoreros(as), supervisores de cajas, servicios especiales y compradores.	2 jeans 2 blusas o camisas 2 cazadoras / pechera	2 jeans 2 blusas o camisas 2 cazadoras / pechera 1 polar

En Centros de Distribución y Bodegas:

	VERANO (SEPTIEMBRE)		INVIERNO (MARZO)	
	Santiago y Antofagasta	**VIII Región**	**Santiago y Antofagasta**	**VIII Región**
Personal administrativo	2 poleras 2 jeans 1 cazadora / pechera	2 poleras 2 jeans 1 cazadora / pechera	2 polar 2 jeans 1cazadoras / pecheras	2 polar 2 jeans 1 cazadora / pechera
Personal Operativo de Recepción, Control y Despacho	2 poleras 2 jeans 2 cazadoras 1 par de zapatos de seguridad	2 poleras 2 jeans 2 cazadoras 1 par de zapatos de seguridad	2 polar 2 jeans 2 cazadoras	2 polar 2 jeans 1 cazadoras 1 chaqueta slack
Operador de Maquinaria	2 poleras 2 jeans 2 cazadoras 1 par de zapatos de seguridad	2 poleras 2 jeans 2 cazadoras 1 par de zapatos de seguridad	2 poleras manga larga 1 buzo térmico	2 polar 2 jeans 1 chaqueta slack

La tienda podrá elegir, para todos los trabajadores en la temporada de invierno, solicitar polar o poleras de manga larga.

Durante la temporada de invierno, los trabajadores de logística, podrá elegir recibir un pantalón térmico en lugar de los dos jeans.

En tiendas, de acuerdo a la definición de la imagen corporativa de cada cargo y función a realizar, se podrá cambiar poleras por blusas o camisas.

En el área cajas y sala de ventas los trabajadores podrán optar por cambiar una cazadora o pechera por una blusa o camisa.

En el área de reposición, los trabajadores podrán optar por cambiar una cazadora o pechera por una polera y cuando se requiera podrá solicitar casaca slack.

Los trabajadores de las áreas Merchandising, Layout y Assortment, Mantención e Inventario recibirán una cazadora especial con bolsillos adicionales para guardar herramientas.

En oficinas de apoyo, se entregará si así lo requiere, una cazadora o pechera una vez al año.

Además, se dispondrá de pecheras o cazadoras para otros cargos que deban efectuar sus trabajos en patios, sala de ventas y administración.

Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar jeans maternales, y en el caso de las cajeras y supervisoras de caja, pueden solicitar blusas y jeans maternales. Así mismo, cada trabajadora embarazada utilizará un distintivo en la cazadora, que la identifique como futura mamá, para ser reconocidas como personal que no puede realizar labores de esfuerzo.

El diseño de la ropa de trabajo considerará las tareas específicas que desarrollan cada unidad de trabajo, las necesidades de seguridad y protección del trabajador, la condición climática de cada zona y las políticas comerciales de la Empresa

Será responsabilidad de la Gerencia de Prevención de Pérdidas determinar los implementos de uso obligatorio y necesario para el cumplimiento de las normas de seguridad. Estos elementos de protección de personal deben cumplir con las normativas de calidad.

En el caso del personal que deba realizar funciones en patios y jardinería, expuestos a condiciones climáticas adversas, la Gerencia de Personas evaluará la situación y decidirá la entrega de parkas, buzos térmicos, cubre calzados, botas de seguridad, trajes de agua y protector de nuca.

Si durante el año, cualquiera de estas prendas debiera ser reemplazada por efectos del uso, el trabajador deberá entregar la prenda usada y recibirá a cambio una nueva. Si no se entrega la prenda defectuosa o usada, la Empresa no estará obligada a reemplazarla.

El uso de los elementos que entrega la Empresa será obligatorio por parte del personal.

El control de la adecuada entrega de la ropa en los plazos y condiciones estipuladas estará bajo la supervisión de la Gerencia de Personas.

A este beneficio no se le aplicará la proporcionalidad definida para trabajadores de jornadas superiores a 20 horas semanales.

En el mes de marzo o septiembre de cada año teniendo en consideración la protección de las personas que efectúan su trabajo en condiciones climáticas expuestas a frio, viento, sol o lluvia, más allá de la descripción de implementos de trabajo o de la localidad en que cumplen con su trabajo, la empresa dispondrá de los implementos que permita a los trabajadores soportar dichas condiciones sin tener que exponer su salud por tales circunstancias.

16. DESCUENTOS POR VENTAS AL PERSONAL

La Empresa mantendrá una política de ventas al personal la que considerará un descuento especial en relación al precio de venta al público. Las condiciones de venta serán contado (en efectivo o cheque al día) o crédito a través de la tarjeta de crédito CMR.

Existirá un máximo de compra, bajo estas condiciones preferenciales, realizadas en las tiendas Sodimac, equivalentes a 6 sueldos brutos al año. Tratándose de la construcción o reparación mayor de una vivienda, el trabajador, previo informe de la asistente social, podrá solicitar un aumento de este cupo. Los lugares de venta serán toda la cadena de punto de venta de Sodimac, y para la obtención de este beneficio será exigible la credencial de trabajador de Sodimac y la cédula de identidad.

Este beneficio comenzará a regir cuando el trabajador cumpla 3 meses en la Empresa.

La información de las compras con descuento estará disponible a través de Falanet, de manera que cada trabajador pueda consultar sus cupos disponibles y, de ser necesario, se abstengan de seguir haciendo uso del beneficio hasta el próximo año calendario.

Apoyo para reparar, ampliar o remodelar la vivienda

El presente beneficio es una reiteración de lo pactado en instrumentos anteriores. Como tal, las condiciones y términos de su devengo reconocen el comportamiento anterior de cada trabajador afecto, en relación al uso y disminución de su cupo individualmente considerado, es decir, respecto de trabajadores que han hecho uso de este beneficio, bajo la vigencia de otros instrumentos colectivos, mantendrán el saldo de cupo que les reste, sin que nada de lo pactado a continuación pueda importar una renovación del señalado cupo.

En línea con lo anterior, la Empresa otorgará por una sola vez en su vida laboral y no sujeto a renovación, un beneficio a cada trabajador afecto a este Contrato con una antigüedad superior a 1 año, que tengan una vivienda propia o a nombre de su cónyuge o conviviente con hijos en común, o a nombre de sus padres para el caso de los trabajadores solteros y que necesiten construir, reparar o ampliar dicho inmueble; consistente en realizar compras en las tiendas de la Empresa por un monto máximo de $1.000.000.- valorizados los productos, al costo más IVA, para lo cual deberán presentar a Recursos Humanos la documentación necesaria para activar el beneficio. Los trabajadores beneficiados podrán realizar dichas compras en distintas oportunidades, manteniéndose actualizado el saldo disponible para futuras compras.

Para los trabajadores que hubiesen hecho uso de este beneficio, con anterioridad a la vigencia del presente instrumento, éste no se renovará. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa otorgará un cupo

de $100.000.- por cada año de vigencia del presente instrumento colectivo. Este aumento se abonará dentro de los 5 primeros días del mes de enero de cada año.

En caso de un matrimonio donde ambos cónyuges sean trabajadores de la Empresa los beneficios descritos en esta cláusula serán accesibles para ambos individualmente.

Las condiciones de venta de este beneficio serán contado (en efectivo o cheque al día) o crédito, a través de la tarjeta de crédito CMR.

A este beneficio no se le aplicará la proporcionalidad definida para trabajadores de jornada parcial.

17. BENEFICIOS PARA EL PERSONAL QUE UTILIZA CAJAS

a) Asignación de Caja

La empresa entregará a cada trabajador que desempeñe los cargos que se describen en el listado siguiente una asignación mensual de caja, la cual se pagará conjuntamente con la liquidación mensual de su remuneración, previo descuento de los faltantes de caja producidos en el desempeño de sus funciones durante el mes anterior al pago.

	Monto líquido	
Tesorero y encargado de tesorería	$	35.501
Cajero	$	35.501
Cajero de contingencia	$	15.651
Vendedor arriendo de herramientas	$	15.651
Coordinador administrativo	$	19.215

b) Bono de Cajas de Auto Servicio

La empresa pagará un bono mensual grupal para los trabajadores que operen Cajas de Auto Servicio. Se constituirá un pozo mensual a partir de la contribución de **$19,67.-** (brutos) por cada transacción realizada en las Cajas de Auto Servicio y dicho pozo será dividido por el número de trabajadores que hayan operado dichas cajas, y según las horas trabajadas se determinará el bono individual de cada trabajador.

c) Bono de Transacción

La empresa pagará a los trabajadores descritos en el cuadro de la letra a) que usen cajas, un estímulo equivalente a 0,05% de la venta total registrada en su caja, cuando esta sea pagada con cualquier medio de pago, salvo aquellas compras realizadas mediante Orden de Compra.

Condiciones Generales

Si durante el proceso de entrenamiento de un cajero éste comete un error de procedimiento que redunda en un faltante de caja, esta circunstancia no traerá consecuencias para el instructor ni para el alumno.

18. BONO INVENTARIO

La Empresa pagará a cada trabajador que participe en un Inventario General, un bono bruto de Inventario de **$49.705.-** por todo el evento de inventario que le corresponda ejecutar, ya sea que dicha labor la efectúe dentro de su jornada ordinaria o cuando se le cita expresamente para efectuarla.

Este bono se paga por todo el evento de inventario y reemplaza el pago de las horas utilizadas en este proceso, sean ordinarias o extraordinarias y en todo caso se imputará al sobresueldo cuando el monto del bono supere el valor de las horas extras, en el caso de existir éstas. En el evento que el bono no supere el sobresueldo se pagará la diferencia por este concepto. Los trabajadores que participen en un inventario tendrán una jornada continua de trabajo.

A este beneficio no se aplicará la proporcionalidad definida para trabajadores de jornada parcial.

Inventario Selectivo:

Respecto de la toma de inventarios diarios, selectivos, por familia de productos, etc., éstos se realizarán dentro de la jornada ordinaria de trabajo y no dará origen a compensación adicional alguna.

19. SEGURO DE VIDA

La Empresa contratará y mantendrá un seguro de vida para todos sus trabajadores el que se financiará paritariamente y tendrá los siguientes montos para las coberturas que se indican:

Muerte por causas naturales	UF	500
Muerte por accidente	UF	1.000
Incapacidad total	UF	500

En caso de fallecimiento del trabajador, este beneficio se pagará a la persona que cada trabajador haya designado como beneficiario ante la Empresa.

A este beneficio no se le aplicará la proporcionalidad definida para los trabajadores de jornada parcial.

20. SEGURO CATASTRÓFICO

La Empresa contratará a través de Sermecoop, para todos los trabajadores, su cónyuge y sus hijos menores de edad o estudiantes de hasta 24 años de edad, siempre que sean cargas legales reconocidas por Sermecoop, un seguro catastrófico, el que se financiará paritariamente. Quienes

deseen renunciar a este seguro, deberán comunicarlo por escrito a Sermecoop. Este seguro deberá incorporar dentro de su cobertura de protección las siguientes enfermedades: cáncer, infarto al miocardio, cirugía aortocoronaria, accidente vascular encefálico, trasplante de órganos, insuficiencia renal, esclerosis múltiple, neurocirugía de alta complejidad y VIH. Las partes acuerdan que, de requerirse la incorporación de nuevas patologías a la cobertura del seguro, resolverán en forma tripartita, Empresa, Sindicato y Sermecoop.

A este beneficio no se le aplicará la proporcionalidad definida para los trabajadores de jornada parcial.

21. PRÉSTAMOS SOCIALES

a) Préstamos de Emergencia

La Empresa establecerá un sistema de préstamos de emergencia permanentes, los que se cursarán por razones debidamente calificadas y que afecten a los trabajadores en temas de salud y vivienda.

Para acceder a estos préstamos el trabajador deberá tener 1 año de antigüedad, además será necesario ceñirse a los procedimientos y legislación vigente, particularmente a lo que se refiere al tope de descuento en la remuneración mensual del trabajador.

Estos préstamos no podrán exceder el 50% de la remuneración imponible del trabajador, y su plazo de pago no podrá ser superior a diez meses. Para aquellos trabajadores cuya renta mensual sea inferior a UF 20, los préstamos se otorgarán sin reajustabilidad ni intereses.

El trabajador beneficiado con este préstamo, suscribirá un documento que refleje la obligación contraída con la empresa por el monto y plazos acordados.

En casos calificados, previo informe de la asistente social, la Gerencia de Personas podrá ampliar los montos y plazos indicados en el párrafo precedente.

b) Préstamo para Compra de Cartera

Los trabajadores que tengan una antigüedad igual o superior a 8 años de servicios ininterrumpidos en la empresa, podrán solicitar, por una sola vez durante la permanencia del trabajador en la Empresa, un préstamo de emergencia económica con el fin de cancelar deudas que el trabajador mantenga en el sistema financiero.

Los trabajadores podrán acceder a un máximo de 5 rentas brutas, el monto otorgado deberá ser devuelto a partir del mes subsiguiente de conceder el préstamo y en 36 cuotas mensuales, iguales y sucesivas.

Para acceder a este préstamo será necesario ceñirse a los procedimientos y legislación vigente, particularmente a lo que se refiere al tope de descuento en la remuneración mensual del trabajador.

El trabajador beneficiado con este préstamo, suscribirá un documento que refleje la obligación contraída con la empresa por el monto, pagos y plazos acordados.

Este préstamo se otorgará a tasa Sodimac, operando en conformidad al Reglamento que la Gerencia de Personas establezca al efecto.

c) Préstamo Especial de Salud

Los trabajadores con más de 6 años de antigüedad, podrán optar cuando lo necesiten y conforme a los límites legales y de ésta cláusula un préstamo sólo con el fin de atender necesidades de salud del trabajador por enfermedades catastróficas o de alto costo, su cónyuge o hijos. Este préstamo se pagará por el trabajador a la empresa en un máximo de 36 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, para cuyo cálculo no se cobrarán intereses. Para el pago de la primera cuota mensual existirá un período de gracia de seis meses.

Esta solicitud será presentada al Departamento de Calidad de Vida y en ningún caso el monto del préstamo podrá exceder el equivalente de 5 sueldos mensuales brutos.

El trabajador beneficiado con este préstamo, suscribirá un documento que refleje la obligación contraída con la empresa por el monto, pagos y plazos acordados.

Para acceder a este préstamo será necesario ceñirse a los procedimientos y legislación vigente, particularmente a lo que se refiere al tope de descuento en la remuneración mensual del trabajador.

22. ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

La Empresa mantendrá su política de apoyo a las actividades culturales y deportivas del personal. En aquellas actividades folklóricas, culturales o deportivas en que la Empresa estime que se requieran asesores externos, ésta contratará y pagará el valor de estos servicios. Para ello, cada local contará con una asignación presupuestaria que permita desarrollar esas actividades. Dicho presupuesto será administrado por el jefe de Recursos Humanos de la tienda, quien informará al Delegado Sindical de los recursos disponibles y acordarán las diversas actividades anuales a desarrollar.

Además, por única vez, durante la vigencia del presente instrumento la empresa contribuirá con **$19.087.855.-** para el financiamiento de las actividades culturales y deportivas propias del sindicato.

La empresa se compromete a cooperar y dar las facilidades necesarias para que las actividades señaladas precedentemente puedan ser ejecutadas por el Sindicato.

23. APORTE AL SERVICIO MÉDICO Y DENTAL

La Empresa, para efecto de mantener un servicio Médico y Dental en beneficio de los trabajadores, contribuirá con el 1,50% de la remuneración imponible pagada mensualmente por cada trabajador afiliado al Servicio Médico Sermecoop. El trabajador aportará el diferencial hasta completar la cotización fijada por Sermecoop. Quienes deseen renunciar a este servicio, deberán comunicarlo por escrito a Sermecoop.

24. ASISTENCIA SOCIAL

La Empresa otorgará especial atención a las necesidades sociales de sus trabajadores y para ello dispondrá de Asistentes Sociales que otorguen el servicio en las diferentes tiendas según la agrupación regional establecida por la Gerencia de Operaciones. Además velará para que dichas profesionales entreguen también atención a los trabajadores de fin de semana.

En estas agrupaciones, la Gerencia de Personas determinará el número de Asistentes Sociales de acuerdo a la dotación de cada tienda o a la ubicación geográfica de ellas.

Por otra parte, el Departamento de Calidad de Vida continuará proponiendo, desarrollando e implementando proyectos y programas de prevención, protección y optimización de recursos y beneficios orientados a favorecer la calidad de vida de los trabajadores y su grupo familiar.

25. AYUDA PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA

La Empresa, a través, del Departamento de Calidad de Vida, continuará promoviendo el ahorro y la adquisición de viviendas por parte de los trabajadores, capacitando y entregando información respecto de los subsidios otorgados por el Estado y otras alternativas vigentes. Realizará las

gestiones pertinentes para minimizar los gastos asociados a la adquisición de vivienda por parte de los trabajadores a través de convenios.

a) Aporte por adquisición de vivienda

Los trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:

- Que adquieran una vivienda propia, a su nombre o de su cónyuge.
- Que tengan dos años de antigüedad en la empresa a la fecha de escritura.

Recibirán, presentando la documentación necesaria, un reembolso consistente en:

- Para Viviendas de valor hasta **UF 2.000**, recibirán una ayuda económica de UF 20.
- Para vivienda que exceden las **UF 2.000**, recibirán una ayuda económica de UF 25.

La empresa pagará este beneficio una sola vez por trabajador y si el trabajador y su cónyuge son trabajadores de Sodimac, se pagará sólo a uno de ellos.

b) Préstamo para Adquisición de Vivienda

La Empresa otorgará, previa evaluación del Departamento de Calidad de vida, especial atención para la adquisición de viviendas obtenidas a través de los Subsidios para Grupos Vulnerables o Emergentes que establezca el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, siempre que los trabajadores cumplan, al menos, los siguientes requisitos:

- Tengan 2 años de antigüedad en la empresa al momento de solicitar el beneficio.
- Cumplan con los requisitos mínimos para postular a los subsidios destinados a favorecer a los dos quintiles más vulnerables de la población.
- Postulen a los referidos subsidios en la oportunidad en que el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, realice los llamados.
- Cuenten con toda la documentación necesaria para la postulación, establecida por el MINVU.
- Estar inscrito en el Registro Nacional de Hogares y con el puntaje máximo requerido por programa.

Una vez evaluado el cumplimiento de los requisitos, la empresa efectuará un préstamo por UF 20.

Solo para estos efectos, el presente préstamo no estará sujeto a proporcionalidad para trabajadores de Jornada Parcial de 30 horas.

Para el otorgamiento del préstamo el trabajador deberá firmar la documentación requerida por la empresa. El préstamo se comenzará a descontar al trabajador al mes subsiguiente de solicitado, en un máximo de 18 cuotas.

Una vez efectuada la compra de la vivienda, el trabajador deberá respaldar dicha compra con la escritura o pago del primer dividendo más el certificado que acredite el valor de la misma. Con esto, la empresa procederá al pago del beneficio Aporte por adquisición de la vivienda.

La Empresa se compromete a difundir adecuadamente el sistema de operación actualmente vigente, como asimismo cualquier modificación que el sistema de postulación del Ministerio de

Vivienda introduzca, todo lo anterior, en el espíritu de mejorar el acceso y el uso de beneficios por parte de los trabajadores.

26. CAPACITACIÓN

La Empresa dedicará especial atención a satisfacer las necesidades de formación, capacitación y entrenamiento de los trabajadores de todos los niveles, de acuerdo a la función específica que éstos cumplan, a objeto de mejorar su desempeño y desarrollo profesional, para lo cual ha desarrollado un sistema de mallas curriculares para los cargos críticos de su operación comercial (Cajeros, vendedores, etc.). Estas mallas curriculares definen el programa de cursos necesario para que el trabajador se desarrolle profesionalmente al interior de la Empresa. Las horas de capacitación involucradas estarán incluidas en las respectivas mallas de turno.

La Empresa procurará realizar las capacitaciones de sus trabajadores dentro de la jornada habitual de ellos, y en caso de que ésta deba realizarse fuera de dicha jornada, el trabajador no estará obligado a participar en ella. (Ej. Diplomados y Ferias). Si una capacitación se desarrolla durante un período de tiempo que incluye días de descanso a los que tiene derecho el trabajador, la Empresa compensará esos días en igual cantidad.

Se otorgará prioridad a aquellos programas tendientes a completar la Educación Básica y Media de aquellos trabajadores que aún no la hubieren completado.

Todo trabajador tendrá derecho a presentar su interés a su jefatura directa de ser capacitado en su función específica o para completar su educación formal. La jefatura deberá atenerse a las políticas vigentes sobre la materia y responder por escrito la petición, dentro del plazo de los diez días siguientes.

Dos representantes de los trabajadores afectos a este Contrato participarán en una Comisión Bipartita establecida por la Ley, para la definición de los programas de capacitación que anual o semestralmente desarrolle la Escuela de Excelencia Sodimac. Este Comité se reunirá a lo menos 3 veces en el año con el objeto de validar, efectuar seguimiento y evaluar el cumplimiento del programa de capacitación.

La Empresa dispondrá de los recursos necesarios para el desarrollo de un Programa de Formación de Líderes Sindicales en los distintos temas relacionados con materias sociales, legales o económicas.

Asimismo, la Empresa cubrirá los gastos necesarios para proveer la participación de un relator, escogido en conjunto con la Dirigencia Sindical, a fin de que participe en la Convención Anual que el Sindicato organiza para sus Dirigentes y Delegados.

27. HORAS DE TRABAJO SINDICAL

Los dirigentes sindicales tendrán las horas de trabajo sindical que legalmente están establecidas para realizar sus actividades sindicales, considerándose para todos los efectos estos permisos como efectivamente trabajados, igual beneficio tendrán los Delegados Sindicales en relación a los permisos del párrafo siguiente.

Cuando se trate de seminarios o cursos especiales para Delegados, la Empresa otorgará permisos especiales los cuales deberán ser solicitados con la debida anticipación a la Gerencia de Personas.

28. TRATAMIENTO DE BENEFICIOS

Salvo que se exprese en forma explícita en cada caso, todos los bonos o sumas en dinero percibidas por el trabajador, que se señalan en este Contrato Colectivo de Trabajo, se entienden montos brutos, imponibles y tributables para todos los efectos que corresponda de acuerdo a la legislación vigente.

29. PERMISOS

Las madres tendrán permiso especial, de acuerdo a la legislación vigente, para la alimentación de sus hijos. Las ausencias por este motivo se considerarán trabajadas para todos los efectos legales.

La Empresa otorgará a los trabajadores afectos a este Contrato un permiso por año calendario con goce de remuneración siempre y cuando se tomen en forma fraccionada como mínimo una hora y como máximo 6 horas por día, según corresponda a los límites, previa autorización escrita de su jefatura. Dichos permisos serán otorgados en situaciones especiales, no pudiendo ser solicitados en vísperas de Navidad y Año Nuevo. Los beneficios de este punto requieren que el trabajador tenga contrato de trabajo indefinido con a lo menos 6 meses de antigüedad en la empresa y que se solicite el permiso con 48 horas de antelación. Conforme a las reglas anteriores los permisos otorgados serán:

JORNADA	TIEMPO PERMISO
Inferiores a 30 horas (No incluye las de 30 horas)	5 **horas al año**
Desde 30 horas (Incluye las de 30 horas)	10 **horas al año**

Adicionalmente la Empresa otorgará un permiso con goce de remuneración consistente en 3 horas a ser usado por el trabajador afecto al presente instrumento en el día de su cumpleaños, lo que podrá traducirse en una anticipación a la salida o un retardo en la entrada de su jornada.

30. POOL DE BENEFICIOS

La Empresa podrá acordar individualmente con sus trabajadores que, los beneficios en dinero establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, y que se indican a continuación, puedan ser pagados una sola vez en el año, a solicitud individual del trabajador:

a) Aguinaldo de Navidad
b) Aguinaldo de Fiestas Patrias
c) Bono de Feriado Legal
d) Bono de Escolaridad
e) Bono de Permanencia (si procede)
f) Bono de Antigüedad (si procede)

Este monto lo podrá solicitar el trabajador que tenga una antigüedad de un año en la Empresa, cuando se acredite el cumplimiento de los requisitos que cada uno de los beneficios establece. Para tal efecto, el trabajador deberá solicitar el beneficio por escrito a través del documento oficial de la Empresa para este propósito.

Los saldos pendientes generados por el otorgamiento de este beneficio serán descontados de su remuneración mensual en cada oportunidad en que el beneficio anticipado corresponda ser liquidado o en su defecto al final de año.

A los trabajadores que soliciten el beneficio aquí establecido y que sean finiquitados en el transcurso del año, se les descontará de su finiquito, los beneficios a los cuales no tuvieran derecho.

31. BONO DE REEMPLAZO

La Empresa regulará las situaciones de suplencia del cargo, entendidas éstas como las circunstancias en que un trabajador deba asumir temporalmente un cargo de nivel superior jerárquico. Según esta norma, a partir de los primeros treinta días de suplencia, el trabajador tendrá derecho a percibir un bono compensatorio por mayor responsabilidad, si el período de suplencia excede de nueve meses, el trabajador, previa evaluación de la Gerencia de Personas, deberá ser confirmado en el nuevo cargo, con todos los beneficios de ese cargo, o reintegrado a sus funciones originales, dejando de percibir el bono mencionado anteriormente. En casos en que la suplencia se haya originado por causa de una licencia médica, el plazo podrá extenderse más allá de nueve meses.

El monto mensual del bono compensatorio corresponderá al 20% del sueldo base mensual del trabajador que realiza la suplencia. Si al término del período de suplencia existiere un saldo de días trabajados que no hubieren alcanzado a ser incluidos en el último período mensual pagado completo, se pagará el bono precedente proporcionalmente a dichos días.

32. BONO DE ANTIGÜEDAD

La Empresa entregará un obsequio al trabajador que cumpla 5, 10, 15, 20, 25, 30 o 35 años de servicios ininterrumpidos en ella, el cual tendrá directa relación con la cantidad de años que se premie, y un monto en dinero de acuerdo a la siguiente tabla:

Antigüedad en la empresa	Monto bruto
5 años	$ 56.753
10 años	$ 120.633
15 años	$ 170.387
20 años	$ 212.891
25 años	$ 272.572
30 años	$ 334.926
35 años	$ 411.656

Estos premios serán entregados en la ceremonia de premiación que la Empresa realiza para este efecto.

33. BONO PERMANENCIA EN LA EMPRESA

La Empresa premiará a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo de Trabajo en función de su antigüedad expresada en años de servicio ininterrumpidos en la empresa según la tabla siguiente mediante un bono que se pagará el 15 de Diciembre de cada año:

Antigüedad en la empresa	Monto bruto
Entre 15 y 18 años	$ 285.394
Más de 18 años	$ 364.332

34. TRABAJADORES DE JORNADA PARCIAL

Los trabajadores de jornadas parciales de menos de 25 horas percibirán, en aquellos beneficios sujetos a proporcionalidad, un porcentaje de un 60% de dichos beneficios; los trabajadores de jornadas parciales entre 25 y 30 horas percibirán un 65% de los beneficios establecidos en este Contrato, de acuerdo a las restricciones que cada uno de ellos tiene. Lo anterior operará como regla general, sin perjuicio de las modificaciones expresas que puedan pactarse en cada cláusula en particular.

35. TRASLADOS DEL PERSONAL A OTRA CIUDAD

En el caso que la Empresa, por razones propias de su funcionamiento deba trasladar a un trabajador en forma permanente a una ciudad o región distinta a la de su domicilio, contratará y pagará el servicio de traslado del trabajador, su familia y mobiliario. Estos traslados serán de costo de la Empresa, sólo en aquellos casos que sean por un período superior a dos años o que sea ésta quien

solicite el traslado anticipado, de lo contrario los costos incurridos por el traslado serán descontados al trabajador.

Si el trabajador fuere despedido por causa que no le sea imputable, y estuviere desarrollando sus labores en una ciudad o región distinta a aquella en que fue contratado, la Empresa se compromete a pagar el servicio necesario para el traslado del trabajador, su familia y mobiliario a su lugar de origen, en iguales medio y condiciones en que fue trasladado inicialmente. Igual obligación rige para la Empresa en caso de fallecimiento del trabajador.

Si la Empresa determina el traslado de un trabajador a otra ciudad o región en que éste deba radicarse, la Empresa pagará los dos primeros meses de arriendo o alojamiento contados desde el momento en que el trabajador deba hacerse cargo de sus nuevas funciones.

Adicionalmente, la Empresa otorgará un préstamo equivalente a un mes de arriendo, a efecto de cumplir con la garantía. Este préstamo no devengará reajustes ni intereses y será reembolsado por el trabajador en cuatro cuotas mensuales iguales y sucesivas.

36. BENEFICIOS ESPECIALES A EJECUTIVOS DE VENTA (EX-PROMOTOR DE VENTA)

a) Préstamo para renovación de vehículo

Los Ejecutivos de venta, que efectúen su trabajo en la calle y que utilicen vehículos de su propiedad, podrán acceder a un préstamo con un tope máximo de UF 100, pagadero en 18 cuotas mensuales expresadas en UF, siempre y cuando cada cuota no supere el 15% de la remuneración bruta mensual a percibir por el trabajador.

Este préstamo está destinado a la renovación y reparación mayor de vehículos y se otorgará al personal con antigüedad mínima de un año en la Empresa. El trabajador podrá solicitar un nuevo préstamo sólo después de tres años de otorgado el anterior, período en el cual quedará comprometido a destinar el vehículo adquirido a través de este plan, a funciones propias de su trabajo.

El solicitante deberá acreditar, a la jefatura respectiva, los gastos incurridos en el caso de reparaciones mayores o entregar copia de la inscripción a su nombre en el Registro de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificación, en el caso de adquisición de vehículos.

Asimismo, el trabajador deberá tomar un seguro por daños propios y pérdida total, por el valor comercial del vehículo comprado, cuya póliza será endosada a favor de la Empresa.

b) Bencina

La Empresa proveerá a los Ejecutivos de venta que efectúen su trabajo en la calle y que utilicen vehículos de su propiedad, de hasta 210 litros de bencina mensuales de 95 octanos no acumulables.

c) Neumáticos

La Empresa reembolsará a los Ejecutivos de venta que efectúen su trabajo en la calle y que utilicen vehículos de su propiedad, 2 neumáticos anuales, para lo cual se tomará como

referencia el valor promedio del neumático radial Austone 185/65/ R14. El valor será reembolsado contra la presentación de la respectiva factura de compra en donde se indique que los neumáticos han sido instalados en el vehículo del Vendedor Promotor.

d) *Mantención del vehículo:*

La Empresa reembolsará a los Ejecutivos de venta que efectúen su trabajo en la calle y que utilicen vehículos de su propiedad una mantención anual de su vehículo con un tope de UF 5.

e) *Seguro automotriz:*

La Empresa reembolsará hasta un 75%, con un tope de UF 15, del valor de la prima anual del seguro automotriz que los Ejecutivos de venta contraten para el vehículo de su propiedad, que utilizan en el trabajo que efectúan en la calle.

Para acceder a los beneficios descritos anteriormente, el trabajador deberá presentar la documentación que acredite que el vehículo es de su propiedad.

37. CONDICIONES PARA ZONAS ESPECIALES EN MERCADO LABORAL

La empresa reconoce que dentro del país existen realidades diferentes en cuanto al mercado laboral y que dichas realidades le impactan directamente en el reclutamiento de personal y en los índices de rotación, entre otros efectos.

A raíz de lo anterior, la empresa mantendrá permanentemente estudios en las distintas zonas para conocer el impacto real que dichas diferencias provocan tanto en los trabajadores como en la operación de la compañía.

Entre otras medidas a tomar, la empresa establecerá una política especial de remuneraciones para los trabajadores de los puntos de venta en dichas zonas y adicionalmente potenciará el efecto de los incentivos disponibles.

38. BONO DE PATIO Y CERAMICA DE TIENDA

La empresa pagará a todos los trabajadores que se desempeñen en forma permanente en el área de Patio y Cerámica, un bono mensual proporcional a los días trabajados de conformidad a la escala siguiente:

Jornada	Monto bruto
Trabajadores con jornada de más de 30 horas	$ 39.712
Trabajadores jornada parcial de 30 o menos y más de 20 horas	$ 30.605
Trabajadores jornada parcial de 20 horas o menos	$ 26.232

Si un trabajador que se desempeña habitualmente en el área de patio o cerámica es trasladado a otra área de trabajo en forma permanente, dejará de percibir el bono aquí determinado.

39. MI PRIMER PC Y MI PRIMER NOTEBOOK.

Como una forma de aportar al desarrollo de los hijos de los trabajadores socios del Sindicato Nacional de Trabajadores Homecenter Sodimac la empresa aportará al acceso a la tecnología digital, facilitando así el proceso de educación y comunicación, la Empresa hará entrega anualmente de 120 equipos computacionales notebook, operativos y conectables a Internet. Estos computadores y notebook, sin costo para los trabajadores beneficiados, serán distribuidos considerando los criterios definidos por la Gerencia de Personas en conjunto con la Directiva Sindical, para lo cual se tomará en cuenta la situación socioeconómica del grupo familiar y el número de hijos en etapa escolar y trabajadores que estén en proceso de formación técnico profesional y educación superior.

Será requisito para postular:

1. Tener más de un año de permanencia en la compañía a la fecha de postulación
2. Tener contrato vigente a la fecha de entrega del equipo.
3. No haber sido beneficiario del mismo en los 5 años anteriores a la fecha de postulación al beneficio.

La entrega de este beneficio se efectuará en la misma oportunidad en que la empresa hace entrega del premio a la excelencia académica.

40.- BONO DE PRONTO ACUERDO

Las partes convienen que con ocasión de la suscripción de este contrato colectivo y por una sola vez, se pagará a modo de beneficio un bono bruto de pronto acuerdo a cada uno de los trabajadores que tengan contrato vigente al momento de pago y que se encuentran individualizados en la nómina negociadora señalada en el título primero del Contrato Colectivo de Trabajo, de conformidad a lo siguiente:

	Montos Brutos		
Antigüedad en la empresa	**Bono de Término de Negociación Full Time**	**Bono de Término de Negociación Jornada Parcial de 30 horas**	**Bono de Término de Negociación Jornada Parcial menor a 30 horas**
Menos de 1 año	$200.000	$134.000	$88.000
De 1 a menos de 2 años	$200.000	$134.000	$88.000
De 2 a menos de 3 años	$200.000	$134.000	$88.000
De 3 a menos de 4 años	$250.000	$167.500	$110.000

De 4 a menos de 6 años	$250.000	$167.500	$110.000
De 6 a menos de 10 años	$300.000	$201.000	$132.000
De 10 a menos de 15 años	$400.000	$268.000	$176.000
15 y más años	$500.000	$335.000	$220.000

La referida suma se pagará por única vez mediante depósito en la respectiva cuenta vista/corriente de cada trabajador a quien corresponda el pago, según lo establecido precedentemente.

41.- TRATAMIENTO Y EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Los beneficios, en dinero o en especies, pactados en el presente instrumento colectivo serán imputables, en lo pertinente, a aquellos establecidos en la legislación vigente y futura.

En caso que en el futuro la legislación vigente otorgue mayor cantidad de días libres como compensación por el trabajo en días domingo, los días otorgados como beneficio en el actual instrumento se imputarán a lo que la normativa señale.

Acuerdo de Extensión de Beneficios

De conformidad con lo establecido en el Artículo N° 322 del Código del Trabajo, según la redacción dada por la Ley N° 20.940, las partes acuerdan la Extensión de los Beneficios del presente Contrato Colectivo de Trabajo, respecto de los trabajadores de la empresa que se indican más adelante.

Condiciones de la Extensión de Beneficios

En cumplimiento de lo dispuesto en el inciso segundo del citado Artículo N° 322, por la presente, las partes establecen las siguientes condiciones de la extensión:

a. **Destinatarios de la extensión de beneficios:** Los destinatarios de la extensión de beneficios son todos aquellos trabajadores de SODIMAC S.A. i) Sin afiliación sindical, ii) no afectos un instrumento colectivo, y iii) Que no se encuentren en el Rol Privado 1 y 2 y el Grupo A -en atención a la existencia de beneficios particulares que la compañía dispone para esos cargos con función de administración de la compañía- del rol de trabajadores de la compañía y que acepten expresamente mediante el documento pertinente, la presente extensión.

b. **Contenido de la extensión de beneficios:** La presente extensión comprende todas o algunas de las estipulaciones pactadas en el Contrato Colectivo, dependiendo de la oportunidad en que se suscriba el anexo de aceptación de la extensión y con el fin de evitar duplicidad de pago de beneficios colectivos, conforme a lo siguiente:

i. Trabajadores que suscriban el anexo de extensión de beneficios dentro de los siete días corridos siguientes a la fecha de suscripción del Contrato Colectivo, se le extenderá la totalidad de las prestaciones incluidas aquellas que se pagaron con ocasión del cierre de la negociación colectiva y la suscripción del Contrato (Reajuste de Renta y Bono de Pronto Acuerdo).

ii. Trabajadores que suscriban el anexo de extensión de beneficios a partir del día ocho siguiente a la fecha de suscripción del Contrato Colectivo, se le extenderá la totalidad de las prestaciones pendientes de ejecución, excluidas aquellas que se pagaron con ocasión del cierre de la negociación colectiva y la suscripción del Contrato (Reajuste de Renta y Bono de Pronto Acuerdo).

Los trabajadores que suscriban acuerdo de extensión indicados en los puntos i), ii), deberán tener contrato de trabajo indefinido vigente al 1 de septiembre de 2022.

c. **Obligación de pago parcial/total de cuota sindical:** Los trabajadores destinatarios que acepten la presente extensión de beneficios, deberán pagar al Sindicato porcentaje de la cuota sindical durante todo el período de vigencia del Contrato Colectivo, conforme a lo siguiente:

- Trabajadores individualizados en el número i) anterior, deberán pagar un 100% de la cuota sindical.

- Trabajadores individualizados en el número ii) anterior, deberán pagar un 75% de la cuota sindical.

A estos efectos, la Empresa procederá a realizar el descuento correspondiente de la remuneración mensual de cada trabajador destinatario de la extensión de beneficios.

d. **Vigencia de la extensión:** La vigencia de los beneficios se extenderá a contar del 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de agosto de 2024.

El presente Contrato Colectivo y sus anexos se otorgan y firman en 3 (tres) ejemplares originales, de idéntico tenor y fecha.

P/ SODIMAC S.A. Comisión Negociadora

Claudia Castro Hruska
Gerente de Personas

Mariano Imberga
Gerente de Operaciones

Pamela Zalduondo B.
Subgerente de Gestión de Personas y RR.LL

P/ SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES HOMECENTER SODIMAC

Comisión Negociadora

José Guillermo Ossandón O.
Presidente

María A. Araneda M.
Tesorera

Pablo Garrido P.
Secretario

Oscar Astete Aguirre
Director

Carolina Rivas Viveros
Directora

Ricardo Lara R.
Director

Carolina Rodriguez S.
Directora

Renato Pavez B.
Director

Jessica Espinoza L.
Directora

Gastón Cartes P.
Director

Claudia Ordenes A.
Directora