

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

PERIODO

SEPTIEMBRE 2017 / JULIO 2020

ENTRE SINDICATO DE EMPRESA N°1
PROMOTORA CMR Y PROMOTORA
CMR FALABELLA S.A.



BENEFICIOS PARA NUESTROS SOCIOS

■ ASESORÍA LEGAL

Uno de los principales beneficios que tenemos para nuestros socios, es la protección ante cualquier problema laboral que presenten, es por esto que contamos con la asesoría legal de un staff de abogados, con vasta experiencia en el rubro, sobretodo en el ámbito del holding

■ RECIÉN NACIDO

La bendición más grande es ser madre y padre, para ello el sindicato se hace presente con un obsequio, el cuál se puede obtener enviando un certificado de nacimiento a sindicato.cmr@gmail.com

■ CUMPLEAÑOS

Queremos que el día de tu cumpleaños lo pases como te mereces, por esto, aparte de tener libre, te regalamos una Giftcard por un monto de \$10.000.-

■ FIESTAS PATRIAS

Con motivo de las Fiestas Patrias, te hacemos entrega de una caja dieciochera con productos de excelente calidad.

■ NAVIDAD

Nos hacemos presentes en una fecha tan especial cómo es la Navidad, otorgando una Giftcard con un monto de \$20.000 multiformato y adicionalmente te entregamos una caja navideña con variados productos.

VISION

Mantener el compromiso de representar a nuestros afiliados en forma responsable y con excelencia, a objeto de velar por su integridad y salud física y mental, además de su estabilidad laboral y desarrollo profesional permanente, tendientes a elevar sus condiciones económicas, sociales y culturales, que estén a la altura de las empresas más destacadas en el Retail.

MISION

Velar por los intereses individuales y colectivos. Atendemos todas tus consultas y solicitudes en lo posible de manera personal, buscando siempre una relación directa entre el Sindicato y el asociado, siendo esta, una de nuestras mayores fortalezas como organización sindical.

Buscar siempre la solución a eventuales problemas laborales y personales que pudiesen afectar al trabajador en el cumplimiento de sus funciones. Nos contactamos personalmente con las jefaturas correspondientes para buscar una pronta solución. Si no obtenemos una respuesta adecuada, conversamos con la alta administración de ser necesario. Sin el apoyo del sindicato, resulta muy difícil para un trabajador transmitir sus inquietudes a los canales correspondientes para obtener una respuesta o solución dentro de un plazo prudente, diluyéndose muchas veces el problema, no obteniendo respuestas positivas.

Cautelar los beneficios de salud como el pago correcto de licencias médicas o mediar por la correcta administración del Seguro Complementario de Salud por pagos parciales, rechazos médicos injustificados o poco claros, etc.

Solicitar fiscalizaciones ó dictámenes a la Inspección del Trabajo (por despidos, no pago de horas extras, acoso u hostigamiento laboral, modificaciones unilaterales al contrato de trabajo, etc.), cuando no se hubiese llegado a entendimiento con la administración.

Elaborar demandas de ser necesario, por despidos injustificados. En estas situaciones los dirigentes actúan como testigos de los trabajadores frente a los Juzgados del Trabajo. Contamos con un equipo de abogados calificados, con vasta experiencias en temas laborales.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS AFILIADOS

1.- Serán derechos de todo afiliado al sindicato:

- Votar y ser votado para cargos sindicales de acuerdo a lo establecido en los Estatutos.
- Ser representado por el sindicato en las diversas instancias de la negociación colectiva.
- Ser representado en el ejercicio de los derechos emanados del contrato individual de trabajo, cuando previamente lo hubiera requerido por escrito a la directiva.
- Ser representado por el sindicato, sin previo requerimiento en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que lo afecten junto a la generalidad de sus socios.
- Exponer y defender libremente sus ideas y opiniones al interior de la organización y, particularmente en las Asambleas.

2.- Los socios en asamblea podrán aprobar, mediante voto secreto, con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de ellos, cuotas extraordinarias que se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas.

3.- Serán obligaciones de los afiliados al sindicato:

- Pagar oportunamente la cuota sindical; consistente en una cuota mensual de \$5.000.-(*cinco mil pesos*) y de una incorporación de \$2.000.-(*dos mil pesos*) solo los socios nuevos y socias. Estas cuotas se reajustarán el día 1 de Enero de cada año, en el 100% de la variación del IPC, medido por el

Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace o haga sus veces.

- Conocer el estatuto, respetar sus disposiciones y cumplirlas.
- Concurrir a las asambleas a las que se le convoque; cooperar a las labores del sindicato, interviniendo en los debates, cuando sea necesario y, aceptar los cargos y comisiones que se le encomienden.
- Cooperar personalmente en la realización de los fines del sindicato.
- Firmar el registro de socios; proporcionando los datos correspondientes y comunicar al Secretario(a) los cambios de domicilio y las variaciones que se produzcan en sus datos personales o familiares que alteren las anotaciones de este registro.

En Santiago, a 28 de Agosto de 2017, entre la empresa **PROMOTORA CMR FALABELLA S.A.** representada por su Comisión de Apoderados integrada por los señores **Andrea Carvalho Montes, Juan Pablo Harrison Calvo y Walter Brant Brito**, en adelante la "Empresa" o el "Empleador", y el **SINDICATO DE EMPRESA N°1 PROMOTORA CMR**, representado por su directiva integrada por doña **Carolina Alejandra Bravo Gallardo**, Presidenta; **Andrea Cristina Marchant Marchant**, Tesorera; **Juana Pabla Arvíncula Gutiérrez**, Secretario; **Cristián Sebastián Valenzuela Gutiérrez**, Director; **Ingrid Marisol Orellana Olivares**, Directora, en adelante el "sindicato" (y conjuntamente con la "Empresa", las partes), han acordado la suscripción del siguiente **Contrato Colectivo de Trabajo de Empresa**:



TITULO I

GENERALIDADES

PRIMERO: INSPIRACIÓN Y OBJETIVOS DEL CONTRATO.

El presente Contrato Colectivo tiene por objeto regular las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y demás beneficios de conformidad a la normativa vigente. La aplicación adecuada de este contrato permitirá promover, durante su vigencia, un diálogo permanente entre los trabajadores de la empresa afiliados por el Sindicato N°1 Promotora CMR y Promotora CMR Falabella S.A.

SEGUNDO: PARTES DEL CONTRATO.

Las estipulaciones del presente Contrato Colectivo regirán las relaciones entre Promotora CMR Falabella S.A. y los trabajadores afiliados al Sindicato N°1 Promotora CMR que se individualizan en el Anexo N°1, los que se consideran como parte integrante del presente instrumento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, así como el cumplimiento de las estipulaciones del artículo 331 del mismo cuerpo legal.

TERCERO: IMPUTABILIDAD DE BENEFICIOS.

3.1. Este contrato Colectivo constituye un acuerdo completo entre las partes en materia de remuneraciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo. Las estipulaciones del presente instrumento colectivo reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que forman parte de éste.

Todos los beneficios que se señalan en este Contrato Colectivo se encuentran expresados en montos brutos, imponibles y tributables para todos los efectos que corresponda de acuerdo a la legislación vigente, a excepción de aquellos casos en que se indique expresamente que se trata de montos líquidos.

3.2. Los Beneficios, en dinero o en especies, pactados en el presente

instrumento colectivo serán imputables a aquellos establecidos en la legislación vigente de igual o similar naturaleza, así como a los que se establezcan por legislación futura. Igualmente, se imputarán a las obligaciones de igual o similar naturaleza que nazcan producto de declaraciones de la autoridad, ya sea administrativa o judicial.

CUARTO: VIGENCIA DEL CONTRATO.

El presente Contrato Colectivo comenzará a regir a partir de 05 de septiembre de 2017 y su duración será de 34 meses hasta el 04 de julio de 2020. Sin perjuicio de lo anterior, las partes de común acuerdo podrán convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.

QUINTO: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

Las partes manifiestan que se harán extensivos la totalidad de los beneficios pactados en el presente Contrato Colectivo a todos aquellos trabajadores que a la fecha de suscripción de este instrumento se encuentran con contrato de trabajo vigente. Para los trabajadores que ingresan a la empresa con posterioridad a la suscripción de este Contrato Colectivo, la extensión será parcial excluyéndose de ella los beneficios contenidos en el Título VII y en la cláusula séptima del presente contrato.

Esta extensión se efectuará a todos los trabajadores de la Empresa que no se encuentren afectos al presente instrumento, ya sea trabajadores presentes o futuros, que acepten la extensión.

El trabajador que acepte esta extensión de beneficios aportará una cuota sindical equivalente a 100% de la cuota sindical ordinaria, sin considerarse en ello, la existencia o no de cargos homologables en la organización sindical.

TÍTULO II

DE LAS REMUNERACIONES

SEXTO: REAJUSTE ANUAL DE ACUERDO A LA VARIACIÓN DEL ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (IPC).

Las remuneraciones se reajustarán semestralmente en el ciento por ciento de la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) calculado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) o el organismo que lo reemplace, en los meses de enero y julio de cada año respectivamente. En el evento que la variación del semestre sea negativa, no será considerado para el cálculo del reajuste. El primer reajuste se realizará en el mes de enero de 2018 por la variación del IPC entre los meses de julio de 2017 y diciembre de 2017.

FECHA DEL REAJUSTE	IPC APLICABLE
Enero de 2018	IPC habido entre julio y diciembre de 2017
Julio de 2018	IPC habido entre enero y junio de 2018
Enero de 2019	IPC habido entre julio y diciembre de 2018
Julio de 2019	IPC habido entre enero y junio de 2019
Enero de 2020	IPC habido entre julio y diciembre de 2019
Julio de 2020	IPC habido entre enero y junio de 2020

Igual reajuste experimentará la totalidad de remuneraciones y/o beneficios pactados en el presente Contrato Colectivo, salvo que se exceptúe expresamente, o que dicha remuneración y/o beneficio se encuentre expresado en una unidad reajutable, como por ejemplo; unidad de fomento.

SÉPTIMO: AJUSTES DE SUELDOS BASE.

7.1 Únicamente para los cargos de Relacionador Comercial Call Center del equipo de ventas, Relacionador Comercial Call Center del equipo de servicios, Relacionador Comercial Senior, Relacionador Comercial, Ejecutivo de Captación, Administrativo Back Office y Coordinador de Servicios, los sueldos base se nivelarán por única vez, en el mes de septiembre de 2017 y con motivo de la firma del presente contrato colectivo, de acuerdo a la siguiente Tabla (7.1), en forma proporcional a la jornada de trabajo, según se indica:

CARGO	SUELDOS BASE POR JORNADA				
	45 HORAS	40 HORAS	36 HORAS	30 HORAS	20 HORAS
RR.CC. CALL CENTER VENTA	No aplica	No aplica	\$270.000	\$225.000	No aplica
RR.CC. CALL CENTER SERVICIOS	\$450.000	\$400.000	\$360.000	\$300.000	\$200.000
RELACIONADOR COMERCIAL SENIOR	\$380.000	No aplica	\$304.000	\$253.400	\$168.900
RELACIONADOR COMERCIAL	\$330.000	No aplica	No aplica	\$220.000	\$146.700
EJECUTIVO DE CAPACITACIÓN	\$300.000	No aplica	No aplica	\$200.000	\$133.400
ADMINISTRATIVO BACK OFFICE	\$290.000	No aplica	No aplica	\$193.400	\$128.900
COORDINADOR DE SERVICIOS	\$290.000	No aplica	No aplica	\$193.400	\$128.900

**No aplica: A la fecha de suscripción del presente documento no existen trabajadores que se desempeñen en el respectivo cargo en la jornada que indica.*

Se deja constancia que los sueldos base de los nuevos trabajadores que ingresen a alguno de estos cargos estarán afectos a la Tabla 7.1. anterior.

7.2 Adicionalmente, durante el mes de septiembre de 2017, a los trabajadores cuyo sueldo base bruto mensual sea igual o inferior

a \$900.000.- (*novecientos mil pesos*) se les incrementará éste, por una sola vez durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, de acuerdo a la siguiente escala:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	% INCREMENTO
Inferior a 1 año (364 días o menos)	0%
Entre 1 año hasta 2 años y 364 días	2%
Entre 3 años hasta 4 años y 364 días	3%
Entre 5 años hasta 6 años y 364 días	4%
Entre 7 años hasta 8 años y 364 días	5%
9 años y más	6%

Se deja constancia que este incremento se aplicará a todos los trabajadores que cumplan con los requisitos de antigüedad y remuneración mencionados, sin distinción del cargo que ocupen. Para efectos de esta cláusula, la antigüedad del trabajador se calculará desde la fecha de contratación hasta el 04 de septiembre de 2017.

OCTAVO: FECHA DE PAGO DE REMUNERACIONES Y ANTICIPOS.

Las remuneraciones y las asignaciones de colación y movilización se pagarán el último día hábil de cada mes. Se otorgarán anticipos de hasta el 50% del sueldo base bruto mensual, los días 15 de cada mes, siempre que se soliciten oportunamente conforme a los términos establecidos en el procedimiento interno vigente en la empresa.

NOVENO: GRATIFICACIÓN

La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente instrumento una gratificación equivalente al 25% (*veinticinco por ciento*) de su remuneración imponible con tope de 4.75 (cuatro coma setenta y cinco) ingresos mínimos mensuales. El pago se efectuará mensualmente en conjunto con la remuneración respectiva. Esta gratificación pactada

será imputable a la gratificación legal del Artículo N° 50 del Código del Trabajo, por la que opta el empleador.

TÍTULO III

DE LAS ASIGNACIONES

DÉCIMO: COLACIÓN.

La empresa pagará a cada trabajador afecto al presente instrumento por concepto de colación la suma líquida de \$2800.- (dos mil ochocientos pesos). Este monto se devengará por cada día efectivamente trabajando durante el mes respectivo y se pagará mensualmente junto con las remuneraciones, computándose desde el día 15 del mes anterior hasta el día 14 del mes de pago.

DÉCIMO PRIMERO: MOVILIZACIÓN.

La empresa pagará a cada trabajador afecto al presente instrumento por concepto de movilización la suma líquida de \$1.480.- (mil cuatrocientos ochenta pesos). Este monto se devengará por cada día efectivamente trabajado durante el mes respectivo y se pagará mensualmente junto con las remuneraciones, computándose desde el día 15 del mes anterior hasta el día 14 del mes de pago.

DÉCIMO SEGUNDO: ASIGNACIÓN DE TRASLADO.

La empresa pagará a cada trabajador afecto al presente instrumento que cuente con contrato indefinido y que sea trasladado de una ciudad a otra con una distancia mínima entre ambas de 100 kilómetros, una asignación por la suma equivalente a un sueldo base bruto mensual más los gastos de mudanza derivados del traslado, de acuerdo al procedimiento vigente en la empresa.

DÉCIMO TERCERO: ASIGNACIÓN DE ZONA.

La empresa pagará a los trabajadores que cuenten con contrato indefinido y que cumplan sus funciones en zonas de nuestro país que implican un mayor costo de vida, una asignación por tal concepto. Las sucursales consideradas para efectos de este beneficio son las ubicadas en Antofagasta, Calama, Chiloé, Aysén y Punta Arenas. La asignación trimestral será por un monto equivalente al 75% (setenta y cinco por ciento) del sueldo base mensual. Este pago se realizará cuatro veces al año, durante los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Es condición esencial para el pago de esta asignación que el trabajador preste sus servicios en las sucursales indicadas. El pago se realizará en forma promocional de acuerdo al tiempo trabajando durante el trimestre correspondiente. Las partes acuerdan que tanto feriado legal, licencias médicas y días de permiso, se considerarán como días efectivamente trabajados para el pago de la presente asignación.

DÉCIMO CUARTO: RADIO TAXI.

Los trabajadores afectos al presente instrumento que por causa de su contrato de trabajo deban extender su jornada de trabajo más allá de las 22:00 horas, o bien deban presentarse antes de las 07:00 horas, tendrán derecho a usar el radio taxi determinado por la empresa para trasladarse hacia o desde su domicilio al establecimiento o lugar designado por la empresa.

En forma adicional, la empresa establecerá un procedimiento para otorgar este beneficio en circunstancias excepcionales y/o fechas claves del año.

DÉCIMO QUINTO: ASIGNACIÓN COLABORADORES BACK OFFICE SUCURSALES.

La empresa pagará a los trabajadores de sucursales afectos al presente contrato, que cuenten con contrato de trabajo indefinido y se desempeñen en el cargo de administrativo back office en sucursales

de CMR Falabella, una asignación mensual equivalente a \$20.000.- (veinte mil pesos).

Esta asignación se pagará en forma proporcional a los días trabajados. Para estos efectos, los días de feriado legal, licencias médicas y días de permiso se considerarán como días efectivamente trabajados.

TÍTULO IV

AGUINALDOS Y OTROS BENEFICIOS

DÉCIMO SEXTO: AGUINALDOS, GIFT CARD Y BONO INVIERNO.

16.1 Aguinaldos Marzo, Fiestas Patrias y Navidad: La empresa pagará durante los meses de marzo, septiembre y diciembre de cada año de vigencia del presente contrato colectivo, un aguinaldo a cada trabajador con contrato de trabajo indefinido afecto al presente instrumento conforme con la siguiente tabla, definiéndose los montos según antigüedad:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	MONTO BRUTO
Inferior a 1 año (364 días o menos)	\$50.101
Entre 1 año hasta 3 años y 364 días	\$88.384
Entre 4 años hasta 7 años y 364 días	\$123.707
Entre 8 años hasta 11 años y 364 días	\$163.356
Entre 12 años hasta 15 años y 364 días	\$222.490
Entre 16 años hasta 19 años y 364 días	\$282.239
20 años y más	\$360.244

Para efectos de esta cláusula, la antigüedad del trabajador en la empresa se calculará al mes de pago de cada aguinaldo.

16.2 Gift Card, Fiestas Patrias y Navidad: La empresa entregará a cada trabajador con contrato de trabajo indefinido y afecto al presente instrumento, una Gift Card para ser utilizada en las empresas del Grupo Falabella que ésta determine por los siguientes montos líquidos de \$28.330.- (*veintiocho mil trescientos treinta pesos*), en el mes de septiembre y de \$40.440.- (*cuarenta mil cuatrocientos cuarenta pesos*), en el mes de diciembre.

Adicionalmente, durante el mes de diciembre de cada año, la empresa le entregará a cada trabajador con contrato de trabajo indefinido y afecto al presente instrumento, una Gift Card para ser utilizada en las empresas del Grupo Falabella por cada hijo hasta los 18 años con 364 días, por la suma líquida de \$40.440.- (*cuarenta mil cuatrocientos cuarenta pesos*).

16.3. Bono Invierno: La empresa pagará a los trabajadores con contrato de trabajo indefinido vigente y afecto al presente instrumento, durante el mes de junio de cada año, un bono por la suma de \$40.000.- (*cuarenta mil pesos*).

DÉCIMO SÉPTIMO: UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO.

La empresa entregará un uniforme institucional para la temporada otoño-invierno y otro para la temporada de primavera-verano, a cada trabajador afecto al presente instrumento que se desempeñe en sucursales, a excepción del jefe sucursal. Este beneficio también se entregará a los trabajadores de Contact Center, a excepción del subgerente de Contact Center y supervisores.

Adicionalmente, la empresa entregará, una vez durante la temporada otoño-invierno y una vez durante la temporada primavera-verano, a cada trabajador afecto al presente instrumento que se indican en el párrafo anterior (*con excepción del jefe de sucursal, subgerente de Contact Center y supervisores*), una Gift Card, para ser utilizada en la compra de calzado en las empresas del Grupo Falabella, por un monto líquido de \$30.000.- (*treinta mil pesos*) en cada oportunidad.

Para aquellos trabajadores afectados al presente instrumento, que cuenten con contrato de trabajo indefinido y cuyo cargo no requiera el uso de uniforme, la empresa entregará durante los meses de abril y octubre de cada año, una Gift Card para ser utilizada en la compra de vestuario en las empresas del Grupo Falabella, por la suma líquida de \$233.140.- (*doscientos treinta y tres mil ciento cuarenta pesos*).

DÉCIMO OCTAVO: ASIGNACIÓN QUINQUENIO.

La empresa otorgará a los trabajadores afectos al presente instrumento una asignación por años de antigüedad en la empresa, de conformidad a las condiciones y montos establecidos en la siguiente tabla:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	MONTO BRUTO
5 años	\$150.000
10 años	\$290.000
15 años	\$435.000
20 años	\$600.000
25 años	\$750.000
30 años	\$900.000

La mencionada asignación se pagará en el mes en que el trabajador efectivamente haya cumplido los años de antigüedad requeridos, junto con las remuneraciones del mes correspondiente.

DÉCIMO NOVENO: BONO DE VACACIONES.

Con el fin de incentivar el uso del feriado legal, la empresa otorgará a los trabajadores un bono de vacaciones, cuyo monto variará dependiendo del mes en que se haga uso de este derecho, de conformidad a lo establecido en los párrafos siguientes. Para acceder a este beneficio, trabajador deberá solicitar -y utilizar- al menos 5 días hábiles continuos de vacaciones (feriado legal). No se considerarán para estos efectos, los días de permiso definidos en este contrato ni en cualquier otro programa de flexibilidad laboral que tenga la empresa.

Si el feriado legal se utiliza durante los meses de mayo, junio, julio y agosto, la empresa pagará por cada día hábil solicitado y efectivamente utilizando la suma bruta de \$8.500.- (*ocho mil quinientos*).

Si el feriado legal se utiliza durante los meses de enero, febrero, marzo, abril,

septiembre, octubre, noviembre y diciembre, la empresa pagará por cada día hábil solicitado y efectivamente utilizado la suma bruta de \$6.000.- (*seis mil pesos*).

Este beneficio se pagará conjuntamente con la remuneración del mes en que se haga uso del feriado, según fechas de cierre y ciclo de pago de remuneraciones definido en el procedimiento vigente de la empresa.

VIGÉSIMO: DESCUENTO EN GASTOS DE ADMINISTRACIÓN DE TARJETA CMR.

Los trabajadores que cuenten con contrato de trabajo indefinido y que sean titulares de una tarjeta de crédito emitida por Promotora CMR Falabella S.A., obtendrán un descuento en el valor de la comisión de administración de la línea de crédito, el cual se verá reflejado en su estado de cuenta mensual. El monto del descuento tiene un tope mensual de 0,105 UF. Este descuento aplicará sólo a una tarjeta por colaborador titular de ella.

Este beneficio se implementará a contar del mes de enero del año 2018.

TÍTULO V

PERMISOS Y BENEFICIOS

VIGÉSIMO PRIMERO: PERMISO PARA TRÁMITES PERSONALES.

El trabajador afecto al presente contrato colectivo, que cuente con contrato de trabajo indefinido y esté sujeto a una jornada superior a 30 horas semanales, tendrá derecho a hacer uso de un permiso con goce de remuneración correspondiente a un día hábil por semestre (*enero a junio y julio a diciembre*), con un tope de dos días hábiles al año calendario no acumulables entre sí, ni postergables, para realizar trámites personales. Estos días se rebajarán de los días libres asociados a cualquier programa de flexibilidad laboral que tenga la empresa (*Vive CMR*) o que ésta implemente en el futuro.

El otorgamiento de este beneficio quedará sujeto a las condiciones establecidas en el procedimiento correspondiente definido por la empresa.

VIGÉSIMO SEGUNDO: PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN.

Se otorgará al trabajador afecto al presente instrumento que tenga hospitalizado a un hijo, cónyuge o conviviente civil, por razón de intervención quirúrgica o enfermedad, hasta 3 días hábiles de permiso con goce de remuneración durante el año calendario. En caso de hospitalización del padre o madre por las circunstancias antes indicadas, el permiso se otorgará hasta por 1 día hábil por año calendario con goce de remuneración. Para acceder a este beneficio se deberá solicitar a través del procedimiento existente en la empresa.

VIGÉSIMO TERCERO: PERMISO POR FALLECIMIENTO.

La empresa otorgará al trabajador afecto al presente instrumento en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil o de un hijo, debidamente acreditado, siete días corridos. En el caso de hermanos el permiso será de dos días corridos. Tratándose del fallecimiento del padre o madre del trabajador o de un hijo en periodo de gestación, se otorgarán tres días hábiles.

Todos estos permisos para ausentarse de sus labores serán con derecho al pago de remuneración y se contarán desde el día del fallecimiento.

VIGÉSIMO CUARTO: PERMISO POR DÍA DE CUMPLEAÑOS.

Se concederá como libre el día que el trabajador se encuentre de cumpleaños. En el caso que el trabajador de acuerdo a su malla de turno tuviese este día como libre o feriado, tendrá la facultad de tomar otro día a su elección a modo de compensación, debiendo ser éste remunerado íntegramente. El trabajador deberá avisar con al menos una semana de anticipación la elección del día que efectúe, si el trabajador así lo desea.

VIGÉSIMO QUINTO: PERMISO POR CAMBIO DE DOMICILIO.

Cuando un trabajador afecto al presente contrato colectivo cambie de domicilio, podrá solicitar hasta dos días de permiso con goce de remuneraciones para realizar la mudanza. Para acceder a este beneficio se deberá solicitar por medio del procedimiento existente, adjuntando el respectivo contrato de arriendo o de compraventa que acredite la mudanza. Los días contemplados en este

beneficio no son acumulables ni postergables, y deberán tomarse dentro del mes calendario en que se realice el cambio de domicilio.

VIGÉSIMO SEXTO: ASIGNACIÓN POR MATRIMONIO Y ACUERDO DE UNIÓN CIVIL.

La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente instrumento que cuenten con contrato indefinido y que contraigan matrimonio civil o acuerdo de unión civil, por una sola vez durante la vigencia de este contrato, la suma bruta de \$145.000.- (*ciento cuarenta y cinco mil pesos*).

El trabajador(a) que contraiga matrimonio civil o acuerdo de unión civil tendrá derecho a un permiso de 5 días hábiles, con derecho a remuneración, que se considerarán como trabajados para todos los efectos legales. Este permiso no es acumulable ni postergable, y deberá hacerse efectivo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que ocurra alguno de los eventos mencionados.

Para efectuar el pago, y hacerse efectivo el permiso, previamente deberá acreditarse a la empresa la celebración del matrimonio civil o del acuerdo de unión civil mediante la entrega del certificado de matrimonio civil o de acuerdo de unión civil, emitido por el Registro Civil y de Identificación de Chile.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE UN HIJO(A).

La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente instrumento que cuenten con contrato indefinido y que acrediten el nacimiento y/o adopción de un hijo(a), la suma bruta de \$145.000.- (*ciento cuarenta y cinco mil pesos*) por cada hijo que nazca o sea adoptado durante la vigencia de la relación laboral.

Para efectuar el pago, previamente deberá acreditarse a la empresa el nacimiento y/o adopción del hijo(a) mediante la entrega del certificado de nacimiento emitido por el Registro Civil y de Identificación de Chile o la sentencia o resolución del tribunal firme y ejecutoriada que otorga la adopción del menor.

VIGÉSIMO OCTAVO: ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO.

La empresa pagará, por una vez, a quien acredite haberse hecho cargo de los

gastos del funeral del trabajador afecto al presente instrumento que cuente con contrato indefinido, la suma bruta de \$381.864.- (*trescientos ochenta y un mil ochocientos sesenta y cuatro pesos*).

Tratándose del fallecimiento del cónyuge, contrayente civil y/o hijo del trabajador, la empresa pagará al trabajador afecto al presente instrumento que cuente con contrato indefinido, la suma bruta de \$381.864.- (*trescientos ochenta y un mil ochocientos sesenta y cuatro pesos*). Esta asignación, por el mismo monto, también procederá en caso de fallecimiento del padre o madre biológica de los hijos del trabajador.

Tratándose del fallecimiento del padre o madre y/o hermano del trabajador, la empresa pagará al trabajador afecto al presente instrumento que cuente con contrato indefinido, la suma bruta de \$140.169.- (*ciento cuarenta mil ciento sesenta y nueve pesos*).

Para efectuar el pago, previamente deberá acreditarse a la empresa el fallecimiento mediante la entrega del certificado de defunción original, emitido por el Registro Civil y de Identificación de Chile.

VIGÉSIMO NOVENO: ASIGNACIÓN POR ESCOLARIDAD.

La empresa pagará durante el mes de febrero de cada año al trabajador afecto al presente instrumento que cuente con contrato indefinido, una asignación de escolaridad por cada hijo(a), conforme a la siguiente tabla:

EDAD	MONTO BRUTO
Desde 2 años hasta 12 años y 364 días	\$80.000
Desde 13 años hasta 17 años y 364 días	\$105.000
Desde 18 años hasta 24 años y 364 días	\$135.000

Para efectos del pago del presente beneficio, se considerará la edad de cada hijo(a) cumplida al último día hábil del mes de febrero respectivo.

TRIGÉSIMO: SALA CUNA O BONO COMPENSATORIO DE SALA CUNA.

La empresa pagará la sala cuna que determine, conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente. Sin perjuicio de lo anterior, cuando la trabajadora comunique por escrito su intención de no hacer uso del beneficio de sala cuna, la empresa pagará un bono compensatorio por la suma mensual bruta de \$230.000.- (*doscientos treinta mil pesos*).

El empleador pagará una asignación de movilización de sala cuna por un monto líquido diario de \$1.480.- (*mil cuatrocientos ochenta pesos*), adicional a la asignación por movilización.

El trabajador tendrá derecho a los beneficios establecidos en la presente cláusula hasta que el hijo cumpla 2 años de edad. Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a disponer de una hora de permiso para dar alimentos a su hijo en forma adicional al permiso establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo, durante el plazo de 03 meses corridos contados desde la fecha en que haya terminado su permiso post natal. Este derecho caducará una vez vencido el plazo de 03 meses mencionado, independientemente de que la trabajadora no haya hecho uso de este por causa de licencia médica u otra causa que haya impedido prestar sus servicios en la empresa.

TRIGÉSIMO PRIMERO: PAGO DE TRES PRIMEROS DÍAS DE LICENCIA MÉDICA PRESENTADA POR UN TRABAJADOR.

La empresa pagará al trabajador afecto al presente instrumento los tres primeros días de licencia médica, cuando éstos no sean pagados por la respectiva institución previsional. Para ser beneficiario, el trabajador deberá contar con contrato indefinido y haber presentado válidamente dentro de plazo la respectiva licencia médica. Este beneficio se otorgará por una sola vez en el respectivo año calendario.

El cálculo del monto a pagar por cada día de licencia no cubierto por la correspondiente institución de salud, considerará el sueldo base bruto mensual más el promedio de la remuneración variable de los tres últimos meses con 30 días trabajados.

No se considerarán para el cálculo de este beneficio aquellas remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: ASIGNACIÓN DUPLO

La empresa otorgará a los trabajadores que cuenten con contrato indefinido, un asignación mensual para apoyar en los gastos originados por alguna discapacidad declarada por COMPIN, que afecte al trabajador, sus hijos y/o cónyuge/contrayente civil.

La asignación consiste en una colaboración mensual otorgada durante 12 meses a través de un aporte en dinero para cubrir los gastos efectivos que la discapacidad demande, pagados por liquidación de sueldo, con un tope mensual de \$100.000.- (*cien mil pesos*) brutos. Los mencionados gastos incluyen aquellos incurridos en prestaciones de salud tales como insumos por tratamiento de estimulación y/o desarrollo, atención o cuidado personal, instituciones especializadas, psicología, kinesiología, medicamentos, terapia ocupacional, psicopedagogía u otros de similar naturaleza, que no hayan sido cubiertos por el seguro complementario. Dichos gastos deben ser justificados por el trabajador mediante la presentación de las boletas correspondientes.

La empresa contará con un máximo de 10 cupos anuales para entregar este apoyo, los cuales serán definidos anualmente en conjunto con el sindicato en base al procedimiento definido para estos efectos. Para tener derecho a utilizar estos cupos del trabajador deberá postular en la oportunidad y según los términos establecidos en el correspondiente procedimiento.

TÍTULO VI

DE LOS SEGUROS Y BENEFICIOS DESTINADOS AL DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES

TRIGÉSIMO TERCERO: SEGURO DE VIDA.

La empresa contratará para los trabajadores afectos al presente instrumento y que cuenten con contrato de trabajo indefinido un seguro de vida por un capital asegurado de 200 UF (doscientas Unidades de Fomento). Este seguro será financiado íntegramente por la empresa y será pagado al beneficiario designado por el trabajador previamente y por escrito. En el evento que la empresa no cuente con la información del beneficiario, el seguro será pagado a los herederos legales.

TRIGÉSIMO CUARTO: SEGURO DE SALUD COMPLEMENTARIO.

La empresa contratará para los trabajadores, afectos al presente instrumento y que cuenten con contrato de trabajo indefinido, y su grupo familiar individualizado en la solicitud de incorporación, un seguro complementario de salud en los términos que ella determine. Este seguro será financiado íntegramente por la empresa, salvo en cuanto al deducible establecido en la respectiva póliza, el que será de cargo de cada trabajador.

TRIGÉSIMO QUINTO: SEGURO CATASTRÓFICO.

La empresa contratará para los trabajadores afectos al presente contrato y que se encuentren con contrato de trabajo indefinido, y su grupo familiar individualizado en la solicitud de incorporación, un seguro catastrófico por un capital asegurado de 2.000 UF (dos mil Unidades de Fomento) por cada trabajador. Este seguro será financiado íntegramente por la empresa y será activado una vez que se haya utilizado la totalidad del cupo del seguro de salud complementario singularizado en la cláusula anterior.

TRIGÉSIMO SEXTO: ASIGNACIÓN ESTUDIOS SUPERIORES.

Dentro del proceso de otorgamiento de Becas establecido por la empresa para los trabajadores, 05 cupos anuales, serán entregados y acordados en el conjunto por las partes de este contrato, a los trabajadores afectos a este instrumento colectivo y que cuenten con contrato de trabajo indefinido, quienes ingresen a estudiar o que se encuentren estudiando carreras profesionales, técnicas o estudios de post grado que sean afines al rubro de la empresa.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS POR CAUSA DE INVALIDEZ TOTAL O PARCIAL.

37.1 Indemnización por años de servicios por causa de invalidez total o parcial: Los trabajadores afectos a este contrato tendrán derecho a una indemnización por cada año de servicio en la empresa y fracción superior a seis meses, por invalidez total o parcial de éste, entendiéndose por tal aquella invalidez superior a 33% de la capacidad de trabajo, certificado por la entidad competente. De igual forma, en caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa pagará a

su cónyuge o a falta de éste, a sus descendientes, o bien a quien corresponda según el orden de sucesión, la respectiva indemnización por años de servicio y fracción superior a seis meses correspondiente al trabajador difunto. Este beneficio procederá hasta en tres casos en cada año calendario, lo cual se decidirá en conjunto entre la empresa y el sindicato. De producirse más casos en un año calendario, éstos pasarán a los cupos del año calendario siguiente.

Del mismo modo, tendrá también derecho a esta indemnización el trabajador que se jubile, ya sea por cumplir 60 años de edad en caso de ser mujer, o bien por cumplir 65 años en caso de ser hombre.

Para efectos de que operen los beneficios señalados anteriormente, una vez seleccionado el trabajador, se deberá poner término a la relación laboral por la causal de Mutuo Acuerdo de las Partes. Las indemnizaciones acordadas en la presente cláusula no se encontrarán sujetas a los topes establecidos en la legislación vigente.

37.2 Despido convenido: La empresa otorgará en cada año calendario un máximo de tres cupos para despidos convenidos de trabajadores, con derecho al pago de indemnizaciones sin topes legales. Los cupos serán determinados en forma conjunta entre la empresa y el Sindicato. Para acceder a este beneficio, se requiere una antigüedad mínima de 8 años en la empresa y de un año como socio del sindicato.

TÍTULO VII

BENEFICIOS ESPECIALES POR LA SUSCRIPCIÓN DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO

TRIGÉSIMO OCTAVO: CRÉDITO DE LIBRE DISPOSICIÓN.

Los trabajadores que cuenten con contrato de trabajo indefinido y que tengan una antigüedad igual o superior a un año en la empresa podrán solicitar, de acuerdo al procedimiento vigente y por una sola vez durante toda la vigencia de este contrato colectivo, un crédito o préstamo sin interés pagadero hasta en 24 meses por hasta un monto equivalente a una remuneración mensual del trabajador que lo solicita. Para determinar el monto del crédito se considerará como base de cálculo el promedio de las últimas tres remuneraciones del

trabajador, incluyendo comisiones e incentivos variables para el cálculo (*se considerará el total haberes*).

El trabajador podrá solicitar este beneficio dentro de los 60 días siguientes a la suscripción del presente contrato, caducando éste con posterioridad al plazo señalado.

El crédito será descontado mensualmente de la remuneración que perciba el trabajador, conforme a los límites establecidos en la legislación vigente.

Para efectos de esta cláusula, la antigüedad del trabajador se calculará tomando como referencia el día 04 de septiembre de 2017.

TRIGÉSIMO NOVENO: BONO DE PRONTO ACUERDO.

En atención a que las partes han convenido el presente Contrato Colectivo, después de una negociación colaborativa, exitosa y sin conflicto, la empresa por única vez, y con objeto de la firma del presente instrumento, pagará a los trabajadores que cuenten con contrato indefinido, con una antigüedad superior a tres meses y se encuentren afectos a este contrato colectivo, un Bono de Pronto Acuerdo según los montos brutos establecidos en la tabla contenida en esta cláusula, que se devengará en forma mensual durante los próximos 34 meses, y durante la vigencia del presente contrato colectivo. El valor total del Bono se anticipará mediante un solo pago.

La suma correspondiente a este anticipo se pagará dentro de los próximos tres días hábiles de firmado el contrato, reflejándose en la liquidación de remuneraciones de cada trabajador del mes de septiembre de 2017. Para efectos de esta cláusula, la antigüedad del trabajador se calculará tomando como referencia el día 04 de septiembre del 2017.

El monto del Bono será el siguiente:

TRAMOS DE SUELDO BASE BRUTO MENSUAL	MONTO ANTICIPO DEL BONO DE PRONTO ACUERDO - SOCIOS SINDICATO	MONTO ANTICIPO DEL BONO DE PRONTO ACUERDO - NO SOCIOS	MONTO DE DEVENGO MENSUAL - SOCIOS SINDICATO	MONTO DE DEVENGO MENSUAL - NO SOCIOS
Entre mínimo y 300.000	\$1.000.000	\$700.000	\$29.412	\$20.588
Entre 300.000 y 400.000	\$1.000.000	\$700.000	\$29.412	\$20.588
Entre 400.000 y 500.000	\$1.000.000	\$700.000	\$29.412	\$20.588
Entre 500.000 y 600.000	\$1.000.000	\$700.000	\$29.412	\$20.588
Entre 600.000 y 700.000	\$900.000	\$630.000	\$26.471	\$18.529
Entre 700.000 y 800.000	\$700.000	\$490.000	\$20.588	\$14.412
Entre 800.000 y 1.000.000	\$500.000	\$350.000	\$14.706	\$10.294
Entre 1.000.000 y 1.200.000	\$200.000	\$140.000	\$5.882	\$4.118
Sobre 1.200.000	\$100.000	\$70.000	\$2.941	\$2.059

Para efectos del pago de este beneficio, se considerará la calidad del "socio" o "no socio", que detenten las personas a la fecha de suscripción al presente documento.

Se firma el presente Contrato Colectivo de Trabajo por los representantes de PROMOTORA CMR FALABELLA S.A. y por los dirigentes sindicales que comparecen en representación de los trabajadores del **SINDICATO DE EMPRESA N°1 PROMOTORA CMR** y que tengan derecho a negociar colectivamente, en 5 ejemplares de igual fecha y contenido, quedando dos en poder del Sindicato, dos en poder de la Empresa y remitiéndose la copia restante a la Inspección Regional del Trabajo de Santiago.



Presidenta

Carolina Alejandra Bravo Gallardo
☎ 9-42541463

SINDICATO DE EMPRESA N°1
PROMOTORA CMR



Tesorera

Andrea Cristina Marchant Marchant
☎ 9-42541464

SINDICATO DE EMPRESA N°1
PROMOTORA CMR



Secretaria

Juana Pabla Arvíncula Gutiérrez
☎ 9-42541462

SINDICATO DE EMPRESA N°1
PROMOTORA CMR



Director

Cristián Sebastián Valenzuela Gutiérrez
☎ 9-42541465

SINDICATO DE EMPRESA N°1
PROMOTORA CMR



Directora

Ingrid Marisol Orellana Olivares
☎ 9-42541461

SINDICATO DE EMPRESA N°1
PROMOTORA CMR



SINDICATO DE EMPRESA N°1
PROMOTORA CMR