

CONTRATO COLECTIVO DE JOHNSON ADMINISTRADORA LTDA. CON SINDICATO NACIONAL N° 2 DE EMPRESA JOHNSONS S.A.

CONTRATO COLECTIVO

En Santiago de Chile, a 20 de Febrero 2020 entre la Empresa **JOHNSON ADMINISTRADORA LIMITADA RUT 96.988.700-2**, representada por don Juan Luis Taverne Hot RUT 9.965.979-3, ambos con domicilio en Av. Kennedy 9001 Las Condes y el **SINDICATO NACIONAL N° 2 DE EMPRESA JOHNSON'S S.A. RSU 13.01.0597** representada por su directiva los señorita Claudia Huenchuleo Antipe, y los señores Gerardo Ramirez Valderrama, Carlos Octavio Mendez Mesa y don Víctor Rocco Ramos, todos con domicilio en esta ciudad, calle General Gana N° 975; actuando en calidad de Comisión Negociadora, han acordado el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, ajustados a las normas establecidas en el Código del Trabajo, Leyes y reglamentos complementarios:

PRIMERO : PARTES DE ESTE CONTRATO

El presente contrato afectará a la empresa **JOHNSON ADMINISTRADORA LIMITADA y al SINDICATO NACIONAL N°2 DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA JOHNSON'S S.A.**, en representación de los trabajadores socios del mismo y cuya nómina forma parte integrante de este instrumento como **ANEXO N° 1**.

Se deja expresa constancia que los futuros socios del sindicato no afectos al presente contrato colectivo, podrán ser regidos por el mismo en la medida que acepten la extensión de beneficios pactada en la cláusula vigésimo quinto de este instrumento colectivo.

SEGUNDO : VIGENCIA

Todos los derechos, beneficios, reajustes y demás estipulaciones del presente contrato tendrán una vigencia de 30 meses a contar del 29 de Febrero 2020 y hasta el 31 de Agosto del año 2022.

TERCERO : COMISIÓN NEGOCIADORA

Para los efectos del proceso de negociación colectiva la comisión negociadora ha sido integrada por la Directiva del Sindicato Nacional N° 2 de Trabajadores de la Empresa Johnson's S.A., siendo asistidos por sus asesores, Jorge Blas Morales y Marco Medina Durán, actuando por el Sindicato y por la Empresa, los señores Ladislao Munita D'hainaut, Cristian Jiménez Carrasco y Sebastián Letelier León.

CUARTO : ACTUALIZACIÓN DE REMUNERACIONES

1.- El presente Contrato Colectivo incorpora a la fecha de suscripción el reajuste de los sueldos, remuneraciones y en general los beneficios pactados en dinero, en un porcentaje equivalente al 100% de la variación del índice de precios al consumidor (IPC) ocurrido entre el 31 de Julio del año 2018 y el 1 Febrero de 2020.

Se deja expresa constancia que en todas las referencias a sueldos remuneraciones y en general a todos los beneficios pactados en dinero en el presente contrato colectivo, según corresponde, se entiende que se incluye el reajuste y obligación señalado en el párrafo precedente.

2.- Los sueldos base de los trabajadores Comisionistas con jornada de 45 Horas semanales, no podrán ser inferior al I.M.M, independiente de la fecha de ingreso del trabajador.

QUINTO : REAJUSTABILIDAD FUTURA

Durante la vigencia del presente contrato colectivo de trabajo, la empresa reajustará los sueldos y remuneraciones en general y los beneficios determinados en dinero, cada 6 meses en un porcentaje equivalente al 100% del alza que experimente el IPC en cada semestre, iniciándose los primeros **6 meses** a contar del 1 de Febrero del 2020, de manera que el primer reajuste se aplicará a contar del 1 de Agosto de 2020 y así sucesivamente.

La empresa no rebajará el monto nominal de los sueldos y beneficios expresados en dinero pactados en este contrato colectivo, frente a situaciones en que el IPC acumulado del período semestral completo, comprendido en esta cláusula de reajustabilidad, o las clausula cuarta, resulte negativo.

SEXTO : SUELDO BASE MÍNIMO PERSONAL NO COMISIONISTA

- 1) La empresa establece un sueldo base mínima por mes completo trabajado de \$ **301.000.-**, trabajadora con jornada 45 horas semanales, rebajando el tiempo proporcional no laborado, no obstante lo anterior los siguientes cargos tendrán los siguientes sueldo base mínimo:

- **Guardias Seguridad** \$ **311.021**
- **Bodegueros** \$ **311.021**
- **Asistentes de Servicios al Cliente** \$ **311.0217**

En caso que durante la vigencia del presente instrumento se produzcan reajustes legales en el sueldo mínimo que superen lo estipulado en la presente cláusula, se estará a lo prescrito en la normativa legal”.

SÉPTIMO : GRATIFICACIÓN

La empresa pagará mensualmente a sus trabajadores afectos a este contrato colectivo, por concepto de gratificación legal garantizada, una suma equivalente al 25% de la respectiva remuneración bruta mensual, con tope de la duodécima parte de 4.75 ingresos mínimos. Se entenderá con su pago cumplida la obligación legal de gratificar y también cumplida la opción establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo.

OCTAVO : INCENTIVO POR HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas que el trabajador labore extraordinariamente, se cancelarán con un recargo del 50% respecto al valor de la hora ordinaria, según lo estipula la ley laboral vigente.

NOVENO : INDEMNIZACIÓN POR TÉRMINO DE SERVICIOS

La empresa pagará una indemnización por años de servicios, que se regirá por las siguientes normas:

1.- **Retiro Voluntario:** La indemnización por años de servicio estará constituida para los trabajadores con jornada de 45 horas semanales por veintiún (21) días de remuneración del trabajador, para cuya base de cálculo en la determinación se estará a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, por cada año servido en la empresa, considerándose, en todo caso para efectos, hasta un tope de **\$ 521.094.-** (quinientos veinte y un mil noventa y cuatro pesos) mensuales. Esta indemnización se pagará al trabajador en caso de retiro voluntario.

Tratándose trabajadores con jornada parcial, indemnización por años de servicio estará constituida por el 50% de la indemnización establecida en el artículo 172 del Código del Trabajo, con un tope por año trabajado de **\$ 128.699.-** (ciento veinte y ocho mil seiscientos noventa y nueve pesos).

Podrán acogerse al beneficio antes establecido un máximo de **37 trabajadores**, que tengan una antigüedad igual o superior a cinco años en la empresa, que además en el salón respectivo donde presten servicio, no hayan hecho uso de este beneficio más de tres trabajadores en el respectivo año calendario, y que la respectiva solicitud de renuncia haya sido visada previamente por el presidente del sindicato o quien lo reemplace.

2.- **Jubilación, Invalidez, Incapacidad o Muerte:** Para el caso en que el trabajador deba retirarse de sus labores por invalidez o por haberse acogido a jubilación, el beneficio se obtendrá solo si el retiro se hace efectivo con posterioridad a la fecha en que obtenga la jubilación o se decrete la incapacidad debidamente comprobada y certificada por el organismo pertinente, dentro de

un plazo **máximo un año**, contados desde aquellos eventos y , siempre que el trabajador no haya sido desvinculado por una causal distinta antes de la fecha de emisión del respectivo decreto de jubilación o invalidez según el caso, en tal situación como también en el caso de fallecimiento del trabajador la indemnización será de 30 días por cada año trabajado.

3-. Enfermedad Grave:

En caso de enfermedad grave, debidamente acreditada, la empresa analizara la aplicación de la presenta clausula, solicitando al área de Bienestar un informe que avale dicha condición.

Para acogerse a la indemnización por años de servicio contemplada en esta cláusula, en cualquiera de las modalidades señaladas, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de 5 años de servicios en la empresa, con excepción del caso de fallecimiento del trabajador.

En todos los casos referidos, se aplicara el sueldo tope de **\$521.094.-** (quinientos veinte y un mil noventa y cuatro pesos mensuales) El beneficio quedará sin efecto y sin valor alguno y la empresa totalmente liberada de su pago, si estuviera vigente o en el futuro se dictara una disposición legal que contemplare el pago de la indemnización por años de servicio aquí establecida, siempre y cuando sea superior a la aquí estipulada. En ningún caso, el trabajador podrá percibir más de una indemnización por años de servicio.

Finalmente, se estipula que la indemnización por años de servicio convenida en este punto, y las legales que procedieran, la empresa las pagará a los trabajadores en, una cuota, en el plazo señalado en el Artículo 177 del Código del Trabajo.

La empresa entregara al Sindicato, una vez a la semana, una nómina con los nombres de los trabajadores socios desvinculados y renunciados en el periodo inmediatamente anterior, señalándose en su caso las respectivas causales de desvinculación.

DECIMO : AGUINALDOS Y FERIADO

Habrá derecho a dos aguinaldos al año que la empresa pagará en las épocas que se indican:

- **Fiestas Patrias Trabajador 45 Hrs. \$ 64.349.- Brutos**
- **Fiestas Patrias Trabajador 30 Hrs. \$ 42.900.- Brutos**
- **Fiestas Patrias Trabajador 20 Hrs. \$ 28.957.- Brutos**

- **Navidad Trabajador 45 Hrs. \$ 85.799.- Brutos**
- **Navidad Trabajador 30 Hrs. \$ 57.378.- Brutos**

• **Navidad Trabajador 20 Hrs.**

\$ 38.610.- Brutos

El respectivo aguinaldo solo será exigible por el personal con contrato vigente al momento de otorgarse cada Aguinaldo. Si el trabajador termina su contrato en el mes en que corresponda devengarse el beneficio, tendrá derecho a él.

En el caso de los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, estos se anticiparan en un 80% líquido, en forma conjunta con el anticipo de sueldo del mes correspondiente.

Tratándose de trabajadores con jornada parcial no señalados en la presente cláusula el aguinaldo se realizara en forma proporcional a la cantidad de horas contratadas semanalmente, tomando como base que los valores señalados corresponden a una jornada de 45 horas semanales.

Feriado Anual

La empresa pagará al trabajador en el mes en que haga uso de su feriado legal y progresivo un monto equivalente a la suma de:

- **\$ 6.513.- brutos** Trabajador Jornada 45 Hrs., semanales, por cada día hábil de feriado efectivamente usado.
- **\$ 4.343.- brutos** Trabajador Jornada 30 Hrs., semanales, por cada día hábil de feriado efectivamente usado.
- **\$ 2.895.- brutos** Trabajador Jornada 20 Hrs., semanales, por cada día hábil de feriado efectivamente usado.

Los trabajadores que hagan uso de su feriado anual, percibirán la remuneraciones integras según lo indica el artículo 71 del Código del Trabajo, lo cual incluye las asignaciones de colación, movilización y caja.

DECIMO PRIMERO : PREMIOS POR ANTIGÜEDAD

La empresa pagará a sus trabajadores, de una sola vez, y al cumplir el trabajador 5,10, 15, 20, 25 y 30 años de servicios, los siguientes premios en valor bruto por antigüedad:

Años de Servicio	Montos
*Cinco años	\$ 53.624.-
Diez años	\$ 233.589.-
Quince años	\$ 350.386.-

Veinte años	\$ 467.171.-
Veinticinco años	\$ 583.975.-
Treinta años	\$ 703.372.-

Para el pago de este beneficio deberá considerarse la antigüedad del trabajador y aplicarse solo en el año y en el mes que cumpla tal antigüedad en el tramo que le corresponda. Si el trabajador termina su contrato en el año en que corresponde devengarse el beneficio, tendrá derecho a él y su pago se realizara en su última liquidación de remuneraciones.

La empresa otorgará una asignación anual como Premio a la Antigüedad consistente en **\$21.957.-** pagadero de una sola vez en el año, en el momento de hacer uso de sus vacaciones legales, a todos aquellos trabajadores de la empresa que enteren treinta y un o más años de servicios continuos en la misma.

DECIMO SEGUNDO : IMPLEMENTOS DE TRABAJO

La empresa proporcionará en la temporada correspondiente los siguientes implementos de trabajo que serán usadas como uniforme:

1.- PERSONAL AMBOS SEXOS JORNADA 45 HORAS SEMANALES:

A) UNIFORME OTOÑO-INVIERNO (para personal que atiende público)

Tres pantalones o jeans, tres poleras o camisa manga larga, una polera manga corta, y un polar manga larga, que se entregaran durante el mes de Abril de cada año.

B) UNIFORME PRIMAVERA-VERANO (para personal que atiende público)

Dos pantalones o jeans, dos poleras manga corta o camisa, una polera manga larga y un polar sin mangas, que se entregaran en el mes de Octubre cada año.

C) El personal ambos sexos con jornada de trabajo exclusiva para fines de semana (peak-time) tendrá derecho a recibir uniforme según las siguientes condiciones:

- **UNIFORME OTOÑO-INVIERNO**, Dos pantalones o jeans, dos poleras o camisa manga larga, un polar manga larga, que se entregaran durante el mes de Abril de cada año.
- **UNIFORME PRIMAVERA-VERANO**, un pantalones o jeans, dos poleras manga corta un polar sin mangas, que se entregaran en el mes de Octubre cada año.

D) BONO DE UNIFORME

En la eventualidad que la empresa no cumpla con la entrega de los uniformes en las fechas establecidas, tendrá la obligación de cancelar un bono de uniforme de \$ **10.725**, a cada trabajador a quien no se haya entregado la totalidad de su uniforme.

Este bono se pagara por cada mes de retraso en la entrega de los uniformes.

El bono se devenga si en las siguientes fechas no se ha entregado la totalidad de los uniformes, respecto de cada trabajador:

- 1° de Mayo respecto de los uniforme temporada Otoño- Invierno
- 1° de Noviembre respecto de los uniformes Primavera-Verano

Este bono se pagara por cada mes de retraso en la entrega de los uniformes, pago que se realizara en liquidación de sueldo del mes de devengo del bono.

E) VALE DE VESTUARIO:

Se otorgará un vale personal e intransferible a los trabajadores con jornada full (45 horas semanales) durante el mes de enero de cada año, por un monto de \$**171.182.-** válido hasta el 31 de Diciembre de cada año durante la vigencia de este contrato.

Para el personal con jornada full (45 horas semanales) que no tenga obligación de llevar uniforme institucional recibirá únicamente un vale personal e intransferible durante el mes de enero de cada año, por un monto de \$**225.114.-** válido hasta el 31 de Diciembre de cada año durante la vigencia de este contrato.

Este vale podrá ser canjeado por productos de vestuario de marcas propias comercializados al interior de las tiendas Johnson por la empresa Johnson Administradora Limitada y/o productos de calzado de marcas propias comercializados por la empresa Johnson Administradora Limitada, al interior de las tiendas **Johnson** considerándose para estos efectos el precio contado público sin descuentos ni ofertas de la mercadería a canjear.

Si el valor de la mercadería canjeada excediese al valor del vale, los trabajadores deberán cancelar la diferencia en efectivo. Si por el contrario este fuese inferior no podrá exigirse el reintegro de dinero ni traspasarse este saldo a otro trabajador. A contar del año 2018 mantendrá como crédito los saldos hasta su vencimiento el 31 de Diciembre del año respectivo a la emisión, en cuya fecha no podrá exigirse el reintegro de dinero ni traspasarse este saldo a otro trabajador.

Este beneficio es exigible solo por el personal con contrato vigente al momento de la entrega efectiva del beneficio, sin embargo los trabajadores afectos a esta cláusula, cuyo contrato de trabajo termine en el mes en que corresponde entregarse el beneficio, tendrá derecho a él.

Los beneficios de este punto solo serán exigibles por trabajadores que tengan contrato vigente al momento de la entrega.

Sin embargo los trabajadores afectos a esta cláusula que terminen su contrato en el mes en que corresponde devengarse el beneficio, tendrá derecho a él.

DECIMO TERCERO : DESCUENTOS POR COMPRAS

Los trabajadores que efectúen compras en la empresa, se les aplicará el siguiente sistema que contempla los beneficios, restricciones y procedimientos que a continuación se detallan:

1.- Condiciones Normales

A) todo vestuario, calzado, textil y menaje de marcas propias de Johnson Administradora Limitada, tendrán un descuento del 30% sobre el precio normal CONTADO (etiqueta blanca).

B) todo vestuario, calzado, textil y menaje que no sean marca propia de Johnson Administradora Limitada, tendrán un descuento del 15% sobre el precio normal CONTADO (etiqueta blanca).

2.- Condiciones Especiales (Liquidaciones, eventos especiales, productos en oferta).

En periodos de liquidación o en ofertas especiales, el trabajador deberá elegir entre los descuentos en condiciones normales, mencionados anteriormente, y el precio contado de liquidación o precio contado oferta, según corresponda, SIN DESCUENTO, optando por la alternativa que más le convenga.

3.- Descuento en Línea Hogar y Electrónica

La empresa Johnson Administradora Limitada, otorgará, para estos artículos, un 5% de descuento sobre el precio contado (etiqueta blanca).

DECIMO CUARTO : SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL

La empresa mantendrá la contratación de los servicios de una sala cuna que pondrá a disposición de sus trabajadoras, en conformidad a la ley.

Para el caso de aquellas trabajadoras afectas al presente contrato, que hayan cumplido con su post natal normal y parental, que por indicación médica debido a enfermedad grave o por la propia indicación médica, no pueda llevar a su hijo a la sala cuna, debidamente acreditado mediante un certificado médico, la empresa otorgará el siguiente beneficio:

- a) Trabajadoras con jornada Full Time (45 horas semanales), recibirá mensualmente junto a su liquidación de sueldo un monto de **\$139.423**, brutos hasta que el hijo cumpla 2 años de edad.
- b) Trabajadoras con jornada parcial (30 horas semanales), recibirá mensualmente junto a su liquidación de sueldo un monto de **\$ 93.306**, brutos hasta que el hijo cumpla 2 años de edad.
- c) Trabajadoras con jornada parcial (20 horas semanales), recibirá mensualmente junto a su liquidación de sueldo un monto de **\$ 62.204**, brutos hasta que el hijo cumpla 2 años de edad.

En el caso de las trabajadoras que hagan uso de esta opción ellas mantendrán el permiso que establece la ley para estos efectos.

Además, los hijos de los trabajadores podrán permanecer después del periodo de Sala Cuna, hasta la edad de seis años en el Jardín Infantil que contrate la empresa, con un tope de máximo de 30 niños, cuando el hijo de un trabajador cumpla 6 años después de haber iniciado el año escolar respectivo, podrá permanecer en el Jardín Infantil hasta el mes de Diciembre de ese mismo año.

La distribución de los cupos en los Jardines Infantiles que deberán ser aprobados por los organismos respectivos (JUNJI), será responsabilidad del Sindicato. Cada cupo tendrá un valor máximo de **\$208.437.-** por concepto de mensualidad y matrícula anual. En el caso de II Región y XII Región valor máximo será de **\$234.492.-**

Los trabajadores que actualmente hacen uso de este beneficio mantendrán los valores que actualmente se pagan por dicho servicio.

DECIMO QUINTO : CAPACITACIÓN

La empresa otorgara anualmente, a contar de la suscripción del presente contrato, a la organización sindical, 30 cupos de capacitación de libre elección con el fin de distribuirlo entre los asociados, según anexo **Nº 4**.

DECIMO SEXTO : ASIGNACIONES

1.- Asignación de Locomoción trabajador (jornada 45 horas semanales):

a.- La empresa pagará mensualmente, en forma proporcional a los días trabajados, a cada trabajador la suma de **\$27.611.-** por concepto de asignación para locomoción.

b.- Beneficio de Movilización nocturna: Al personal de Casa Matriz y bodegas que tengan que tomar inventarios o que tengan que trabajar después de las **22:00** horas y para el personal de Salones de Venta que deba trabajar después de las **22:30** horas, la empresa otorgará un servicio de movilización, que no exceda en tiempo normal de desplazamiento a su domicilio.

c.- Asignación de locomoción y colación especial en Sábados, Domingos y Festivos: Sólo al personal de nivel operativo, administrativo y vendedores, cuya jornada de trabajo no incluya el día sábado en la tarde ni los días domingo y festivos, cuando deban trabajar horas extraordinarias los días Sábados después de las 15:00 horas se les asignará un monto de **\$ 3.688.-** por concepto de movilización y colación. Cuando dicho personal deba trabajar horas extraordinarias en día Domingo o festivos, este monto será por **\$7.403.-** La presente asignación se liquidará y pagará conjuntamente con la liquidación mensual del trabajador.

d) En el caso de los trabajadores con jornada parcial, la asignación de locomoción se pagara por cada día efectivamente trabajado por un monto de **\$ 1.341.**

2.- Asignación de Colación trabajador (jornada 45 horas semanales):

a) La empresa pagará mensualmente, en forma proporcional a los días trabajados, a cada trabajador la suma de **\$32.703.-** por concepto de Asignación para Colación, si a futuro se entregara por parte de empresa colación efectiva, esta priorizara sobre el pago de la asignación.

En todo caso, el costo mensual por persona de dicho almuerzo deberá ser de un valor igual o superior al monto de este beneficio que se otorga en dinero y el menú periódico será elegido de común acuerdo con el sindicato.

En consideración que a contar de la vigencia del presente Contrato Colectivo, la empresa dejara de proporcionar el beneficio de ticket restaurant, estableciendo una única asignación de colación, la empresa pagara en subsidio del beneficio de ticket para aquellos trabajadores que actualmente reciben ticket colación, una asignación de colación adicional llamada "Colación por Ticket", por la suma de **\$ 19.986**, esta asignación se pagara en forma proporcional a los días trabajados.

b.- En caso que por necesidad de la empresa el trabajador tome menos tiempo para colación que el estipulado en su contrato individual, el cual nunca podrá ser inferior a media hora, este le será compensado con una bonificación adicional diaria ascendente a **\$2.264.-**, la que será pagada conjuntamente con la liquidación mensual del trabajador.

c) Colación por extensión de horario: Los trabajadores a quienes excepcionalmente se les deba extender la jornada ordinaria de trabajo, en más de una hora, y se les modifique su horario

normal de trabajo debiendo, permanecer en la empresa, más allá de las 21 horas, recibirán a modo de colación complementaria un **sándwich de jamón-queso y una bebida individual, té o café.**

Esta colación se entregara antes del término de la jornada de trabajo a modo que el trabajador pueda efectivamente hacer uso del derecho a consumirla sin descuidar su trabajo.

d) En el caso de los trabajadores con jornada parcial, la asignación de colación se pagara por cada día efectivamente trabajado por un monto de **\$ 1.341.**

3.- Bono de Natalidad:

Este bono se devengara a la fecha del nacimiento de cada hijo del trabajador y ascenderá a la suma de **\$107.249.-** pagándose previa presentación del certificado de nacimiento. También se le concederá al personal masculino que acceda a tal beneficio el permiso con goce de sueldo que establece la ley, contemporáneos con el nacimiento de su hijo. En el caso de los trabajadores comisionistas dicho pago se efectuará en base a la proporción resultante del último trimestre de comisiones más la proporción del sueldo base.

4.- Bono de Matrimonio y Acuerdo Unión Civil:

A la fecha de contraer matrimonio o acuerdo de unión civil, la empresa pagará al trabajador que contraiga matrimonio la suma de **\$123.336.-** y le concederá un permiso con goce de sueldo de siete días corridos, contemporáneos a la fecha del matrimonio. En el caso de los trabajadores comisionistas dicho pago se efectuará en base a la proporción resultante del último trimestre de comisiones más la proporción de sueldo base.

Este beneficio se pagará preferentemente junto a las remuneraciones del mes de presentación o en su defecto, junto a las remuneraciones del mes siguiente a la fecha de entrega del certificado que acredite el hecho respectivo.

5.- Gastos Funerarios Trabajador

a.- En el caso de fallecimiento de algún trabajador de la empresa, ésta ayudará a pagar los gastos del funeral del trabajador fallecido, con la suma única y total de **\$1.199.966.-** este pago se efectuará al cónyuge sobreviviente o conviviente, en su defecto, al padre o madre del trabajador o al heredero legal más cercano que se haya hecho cargo de los gastos del funeral, lo cual sea acreditado con la factura correspondiente, en estricto orden de prelación, y que señale la directiva del Sindicato N°2 de la empresa.

b.- En el caso de fallecimiento del a la cónyuge o conviviente civil, del trabajador de la empresa, ésta le pagará un bono de fallecimiento de una sola vez que será de **\$187.685.-** contra la presentación del respectivo certificado de defunción y, en caso de existir varios trabajadores

con derecho a este beneficio por el fallecimiento de un mismo familiar, tendrán derecho a recibirlo todos ellos independientemente.

c) En el caso de fallecimiento de hijos, padre, madre o hermanos del trabajador de la empresa, ésta le pagará un bono de fallecimiento de una sola vez que será de **\$119.997.-** contra la presentación del respectivo certificado de defunción y, en caso de existir varios trabajadores con derecho a este beneficio por el fallecimiento de un mismo familiar, tendrán derecho a recibirlo todos ellos independientemente.

Asimismo, en estos casos, el trabajador afectado tendrá derecho a los días hábiles de permiso pagado, que establece la ley si el deceso ocurriere dentro de la región donde preste servicios el trabajador, permiso que será de **2 adicionales**, también laborales y pagados, si el fallecimiento ocurriera fuera de dicha región, considerándose estos permisos como si fueran días trabajados para todos los efectos legales. En el caso de fallecimiento **de alguno de los abuelos del trabajador**, este tendrá derecho a dos días laborales de permiso pagados por la empresa, en el caso del hermano este permiso será de 3 días laborales si el deceso ocurriere dentro de la región donde preste servicios el trabajador y de 5 días laborales si el fallecimiento ocurriera fuera de la región; dichos permisos deberán ser contemporáneos a la fecha de fallecimiento. En el caso de los trabajadores comisionistas dicho pago se efectuara sobre la base de la proporción resultante del último trimestre de comisiones más la proporción del sueldo base.

En el caso que se dicte una ley que establezca un beneficio similar al señalado en el párrafo anterior, estos no serán acumulables.

Las asignaciones contenidas en los números 3, 4 y 5 b, c, de esta cláusula serán pagadas junto a las remuneraciones del mes de presentación de los documentos respectivos y siempre y cuando aquellos hayan sido presentadas hasta el día 15 de dicho mes. En su defecto, se pagarán junto a las remuneraciones del mes siguiente a la fecha de entrega del certificado que acredite el hecho respectivo.

En el caso de fallecimiento, esta asignación se pagará en el plazo máximo de una semana, que comprenda de un viernes a viernes siguiente.

6.-Beca de escolaridad:

La empresa pagará los trabajadores, siguientes beneficios de escolaridad por los hijos de los trabajadores:

PREKINDER Y KINDER	\$19.041.-
EDUCACION BASICA Y MEDIA	\$40.599.-
TECNICO PROFESIONAL (DURACION MINIMA DE DOS AÑOS), ESCUELAS MATRICES, SUBOFICIALES DE LAS FF-AA, INVESTIGACIONES	

Y GENDARMERIA Y CARABINEROS

\$ 86.542.-

UNIVERSITARIO

\$168.073.-

En el caso de estudios universitarios se establece que los estudios se cursen en alguna universidad e institutos profesionales, siempre y cuando la carrera tenga una duración mínima de 4 años u ocho semestres.

Este pago se efectuará una sola vez entre los meses de Marzo y Septiembre de cada año, contra la presentación del respectivo certificado de matrícula y el certificado de nacimiento que acredite la calidad de hijo del beneficiario, y serán pagados preferentemente junto a las remuneraciones del mes de presentación de los documentos o en su defecto, junto a las remuneraciones del mes siguiente a la fecha de entrega de los mismos.

Los trabajadores con jornada de 45 horas semanales, que acrediten estar realizando los estudios referidos precedentemente, recibirán los mismos beneficios recién indicados se ceñirán en cuanto a los permisos al procedimiento establecido en el **Anexo Número 5** del presente Contrato Colectivo.

7.- Asignación de Pérdida de Caja:

a.- Cajeros y tesoreros (jornada 45 horas semanales):

La empresa pagará exclusivamente a las personas contratadas como cajeros y tesoreros, y sólo mientras desempeñen las funciones de tales, una asignación de pérdida de caja que será de **\$75.290.-** mensuales, proporcionalmente a los días trabajados.

b.- Encargados y Asistentes de Servicio al Cliente (jornada 45 horas semanales):

La empresa pagará exclusivamente a las personas contratadas como encargados y asistentes de servicio al cliente y sólo mientras desempeñen las funciones de tales, una asignación de pérdida de caja que será de **\$ 37.537.-** mensuales, proporcionalmente a los días trabajados.

c.- Vendedores Integrales, Asistente de Venta Integral, Asistente de Venta:

La empresa pagará exclusivamente a las personas contratadas como Vendedores Integrales, Asistentes de Ventas Integral y Asistente de Venta mientras desempeñen las funciones de tales, que además realicen la tarea de recibir e ingresar pago de cuotas de los clientes una asignación de caja que será de **\$ 31.814.-** mensuales proporcional al tiempo laborado.

El monto de las pérdidas de caja será pagado por los Vendedores Integrales que incurran en ellas sólo si el monto total de las pérdidas en un mes calendario, de todos los vendedores del Salón, supera la cantidad que resulte de la multiplicación de **\$ 4.551.-** por el número de vendedores Integrales que trabajaron en el Local en el mismo período.

Los días de descansos laborados como jornada extraordinaria a petición de la empresa, generara un pago único en subsidio de las asignaciones contempladas en los puntos 1, 2 y 7 de esta cláusula, según lo dispuesto en número 8 de la presente cláusula.

d.- Asignación de Caja Eventual:

En el caso de que cualquier trabajador, no cajero que asuman en forma temporal y esporádica la función de **cajero**, durante dicho período percibirán el monto de medio día de asignación de caja si realizan la función desde 1 minuto a 270 minutos en el día y de un día de asignación de caja si realizan la función por más de 271 minutos en el día, se excluyen de este beneficio las personas que desarrollen funciones de vendedor integral, vendedor o asistente de ventas de cualquier naturaleza, como ha sido la práctica habitual.

La empresa entregará capacitación a los trabajadores que hayan debido asumir estas funciones.

Esta asignación de caja se paga a los trabajadores antes señalados ya que con motivo de sus cargos custodian dineros o valores, a fin de ponerlos ha cubierto de las pérdidas eventuales a que puedan verse expuestos.

Las pérdidas de caja, una vez determinadas por la Tesorería o el departamento que corresponda y conforme al procedimiento establecido, se descontarán en una cuota de la remuneración correspondiente, hasta el monto total de la asignación de pérdida de caja.

e) En el caso de los cajeros con jornada parcial, la asignación de perdida de caja se pagara por cada hora efectivamente trabajada por un monto de **\$251.-**

8.- Pago de asignaciones de colación, movilización y caja en días de descanso laborado

Cuando a petición de la empresa el trabajador deba laborar un día de descanso, se pagara una asignación por día por un monto único de **\$ 3.217.**, se entiende que esta asignación incluye los conceptos de colación, movilización y asignación de perdida de caja, en su caso, contempladas en esta cláusula.

9.- Bono de Asistencia

1) Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo y que no ejerzan cargos de Jefatura o estén bajo la aplicación del inciso segundo del artículo 22 del código del trabajo, recibirán un bono mensual por concepto de asistencia, dicho bono se pagara según los siguientes valores y criterios:

a) Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo que mantengan una fecha de ingreso anterior al 1 de Marzo de 2012, recibirán un bono mensual de **\$ 50.109.**

b) Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo que mantengan una fecha de ingreso a contar del 1 de Marzo de 2012 y hasta el 28 de Febrero de 2015, recibirán un bono mensual de **\$ 23.297.**

2) Los cargos, Asistente de tienda, auxiliar de aseo y servicios, auxiliar de aseo, se excluyen de la definición anterior ya que recibirán los siguientes valores por concepto de bono de asistencia mensual:

a) Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo que mantengan una fecha de ingreso anterior al 1 de Marzo de 2012, recibirán un bono mensual de **\$ 50.109.**

b) Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo que mantengan una fecha de ingreso a contar del 1 de Marzo de 2012 y hasta el 28 de Febrero de 2015, recibirán un bono mensual de **\$ 32.175.**

c) Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo que mantengan una fecha de ingreso a contar del 1 de Marzo de 2015, recibirán un bono mensual de **\$ 16.087.**

3) Tratándose de trabajadores con jornada parcial (30 y 20 Hrs. semanales) el pago del bono de asistencia mensual tendrá un valor de **\$ 13.406.- Brutos.**

En todos los casos anteriores el único requisito para acceder a su pago es que en respectivo periodo de asistencia, el trabajador no podrá registrar inasistencias, sin casusa justificada.

Para efecto de clarificar los días ausentes, no serán considerados como tales, entre otros, aquellas inasistencias originadas por licencias médicas comunes o laborales, días de permiso por nacimiento de hijo, o postnatal parental, fallecimiento de alguno de los padres, conyugue, hijos o hermanos, requerimientos legales tales como; citaciones judiciales y días de permiso administrativos. Con todo, en el caso de las licencias médicas cuyo periodo sea igual o superior a 30 días el pago se proporcionara a los días efectivamente trabajados en el mes.

DECIMO SÉPTIMO : BONOS

1.- Canasta Navideña:

a) Adicional al Aguinaldo de Navidad el personal afecto a este contrato colectivo de trabajo con jornada de 45 horas y con una antigüedad mayor o igual a 1 año en la compañía se le cancelará **\$36.097.- brutos**, por concepto de canasta navideña.

b) Adicional al Aguinaldo de Navidad el personal con jornada parcial afecto a este contrato colectivo de trabajo y con una antigüedad mayor o igual a 1 año en la compañía se le cancelará **\$ 23.595.- brutos**, por concepto de canasta navideña.

El valor líquido de este pago se realizara en la quincena del mes de Diciembre.

Así mismo, con respecto a la mercadería que el sindicato entrega a sus afiliados la empresa se compromete a distribuirlos entre estos. La entrega y recepción de mercaderías se realizara en las tiendas.

2.- Descarga de Camiones.

El personal dependiente de la empresa cuyo sueldo sea variable por efecto de estar compuesto por comisión individual no tendrá la obligación de participar en la descarga de camiones dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Solo se le podrá requerir que realice dicha función si esta se practicará fuera de la jornada ordinaria caso en que se pagará la respectiva hora extra trabajada y en todo caso recibirá un bono especial por este concepto ascendiente a **\$4.826.-** por cada día en que lo haga.

El personal dependiente de la empresa cuyo sueldo no sea variable, recibirá este bono solo cuando sea requerido a realizar esta función fuera de su jornada ordinaria. Este bono será adicional al pago de las respectivas horas extras.

Adicionalmente los trabajadores que participan en el proceso de descarga, fuera del horario normal de atención de público, recibirán a modo de colación complementaria un **sándwich de jamón-queso y una bebida individual, té o café.**

DECIMO OCTAVO : PERMISOS SINDICALES

Los dirigentes tendrán derecho a utilizar hasta 60 horas mensuales por cada director y tales horas serán considerados efectivamente trabajadas y pagadas por la empresa. Estas horas podrán ser transferidas entre los directores comunicándose a la Empresa, en forma oportuna, quien las utilizará y a quien deben imputarse.

Los dirigentes que perciban un beneficio superior al señalado en la presente clausula mantendrán el beneficio.

DECIMO NOVENO : SERVICIO ASISTENTE SOCIAL

La empresa mantendrá los servicios de una asistente social para atender los problemas sociales que afectan a todos los trabajadores de la misma. En el caso de los trabajadores de provincia, las consultas podrán hacerlas utilizando los canales de comunicación de la empresa.

VIGÉSIMO : PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

La empresa tomará todas las medidas de seguridad aconsejables para evitar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que pudieran derivarse de “condiciones inseguras” y capacitará al personal para que no se produzcan “Acciones inseguras”.

La organización sindical en conformidad con su mandato legal, visitará los diferentes lugares de trabajo con el fin de certificar que no existen condiciones inseguras en dependencias de la empresa, para ellos la Gerencia de Recursos Humanos, dará la más amplias facilidades para estos efectos.

Con todo, el traslado de los accidentados será siempre de cargo de la empresa, ya sea obrando en forma directa o reembolsando los gastos a quien haya realizado la gestión respectiva.

Lo anteriormente pactado es sin perjuicio de la normativa legal vigente en la materia y especialmente lo dispuesto en el Libro Segundo del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO PRIMERO : ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES y SOCIALES

La empresa otorgará **\$6.434.927.-**, (seis millones cuatrocientos treinta y cuatro mil novecientos veinte y siete mil pesos) en el mes de Marzo de cada año al sindicato, para que este lo destine a fines deportivos, culturales y sociales.

VIGÉSIMO SEGUNDO : DESCUENTOS SINDICATO

La empresa efectuará descuentos por planilla a los socios del sindicato por los convenios que estos tuviesen con las diferentes casa comerciales del país, debiendo para ellos suscribir cada trabajador afecto a la posibilidad de descuentos por planilla, la respectiva autorización, conforme a la ley.

En caso de término de la relación laboral y en la medida que la ley lo permita, la empresa se compromete a realizar los descuentos por compromisos sindicales en los finiquitos de los trabajadores desvinculados, para ello se enviara un correo al sindicato solicitando el monto del descuento.

VIGÉSIMO TERCERO : TRASLADO DEL PERSONAL

Cuando, a solicitud de la Empresa, se traslade a un trabajador que consienta a ello, a prestar servicios en una ciudad distinta en forma permanente, a la que reside habitualmente, los gastos de cambio de la familia y enseres serán de cargo de la empresa.

VIGÉSIMO CUARTO : AYUDA POR SINIESTRO

La empresa concederá un préstamo por el siniestro de la vivienda del trabajador, sea derivada de incendio o inundación mayor, producto de actos de la naturaleza, ascendente a **\$ 450.445.-** los que serán devueltos y descontados por planilla en 10 cuotas mensuales, iguales y sucesivas; además la empresa otorgará una donación de **\$ 450.445.-** al trabajador siniestrado.

Ambas causales de siniestro deberán ser debidamente acreditadas por un certificado de Bomberos y de Carabineros de Chile, en que conste la residencia del trabajador y que esta sea su domicilio permanente, según corresponda. Esta ayuda se otorgará a un máximo de 10 trabajadores del Sindicato N°2, dentro de un periodo de doce meses, iniciándose el primer periodo desde la fecha de vigencia del presente contrato.

Esta ayuda no procederá cuando el siniestro o inundación sea producto de una catástrofe a nivel regional o nacional.

VIGÉSIMO QUINTO : EXTENSION DE BENEFICIOS

Las partes señalan haber alcanzado un acuerdo sobre la cláusula de extensión de beneficios, dicho acuerdo queda detallado en el anexo 6 del presente Contrato Colectivo.

VIGÉSIMO SEXTO : PAGO DE JORNADA POR INVENTARIOS

La empresa pagará un bono compensatorio ascendente a **\$19.305.-** a los trabajadores que participen del inventario general.

VIGÉSIMO SÉPTIMO : DÍAS NO LABORALES.

Días no laborales: se establece entre las partes que los días **1 de Enero, Viernes Santo, 1 de Mayo, 18 y 19 de Septiembre y 25 de Diciembre** serán días libres para todos los trabajadores independientes de si están exceptuado de trabajar en Domingos y festivos, salvo en aquellos locales ubicados en malls en los cuales la administración de cada uno de los malls determine otra cosa. Se excluyen aquellos trabajadores que por naturaleza de sus funciones deban permanecer en su lugar de trabajo para asegurar el normal funcionamiento de la Empresa, como por ejemplo guardias, telefonistas, personal de soporte informático, etc.

VIGÉSIMO OCTAVO : CARTA DE RESGUARDO POR HOSPITALIZACIÓN

La empresa proporcionará a los trabajadores que necesiten hospitalización para él, cónyuge, sus hijos y sus padres siempre que estos últimos estén reconocidos como carga legal por la respectiva caja de compensación, una carta destinada a presentar en la entidad hospitalaria respectiva, garantizando el pago de los gastos que el tratamiento genere hasta por la suma máxima de **\$1.608.732.-** por cada trabajador con un tope máximo de 15 trabajadores del Sindicato N° 2, por año, y previamente visados por un Dirigente Sindical.

Esta carta garantía se entregará al trabajador siempre que éste se comprometa por escrito a tramitar el respectivo programa médico en los plazos que se establecen para este tipo de prestaciones.

En el evento que la institución hospitalaria hiciere efectiva la carta en garantía por el total o parte de esta, la empresa descontará el valor que pague en cuatro cuotas de las remuneraciones de quien la hubiere solicitado.

VIGÉSIMO NOVENO : FERIADO ANUAL

La empresa otorgara el feriado de preferencia en el periodo estival a solicitud del trabajador, pero de preferencia entre los meses de Enero y febrero de cada año. Los turnos o salidas de personal tendrán la elasticidad que permita el normal funcionamiento de sus Salas de Venta, Secciones de Compostura, Mantención y Bodegas, de manera que el uso de las vacaciones se haga de común acuerdo entre la empresa y el personal correspondiente. Las vacaciones del personal, en lo posible, no serán fraccionadas, salvo acuerdo o petición del trabajador y siempre dentro del marco legal.

En todo caso las vacaciones serán pagadas por la empresa de conformidad a las disposiciones legales vigentes y considerando la extensión semanal de la jornada laboral entre lunes y viernes.

El personal de Salón de Ventas de Punta Arenas con contrato vigente del 01 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, tendrá 3 días adicionales de vacaciones.

TRIGÉSIMO : PRESTAMOS SOCIALES

Los trabajadores que requieran de préstamos sociales podrán optar a ellos de conformidad a lo establecido en el **Anexo Nº2** del presente contrato colectivo.

TRIGÉSIMO PRIMERO : TRABAJO EN EXPOSICION

Los trabajos en exposición se regularan por lo pactado en el **Anexo Nº3**

TRIGÉSIMO SEGUNDO : RELACIONES LABORALES

Las partes acuerdan la creación de un comité denominado “Relaciones Laborales” con el fin de analizar y evaluar las relaciones laborales entre los trabajadores y mandos medios.

Dicho comité estará conformado por la directiva sindical y por 3 altos ejecutivos de la empresa, los que tendrán las facultades suficientes para crear los mecanismos correctores, a fin de mejorar el ambiente laboral en la empresa, llámese salones o secciones específicas. En dicho comité se revisara, discutirá y acordara condiciones laborales temporales con el fin de armonizar las necesidades de proyección y crecimiento de los asociados, de lo tratado en dichas reuniones se dejara un acta.

TRIGÉSIMO TERCERO : DELEGADOS SINDICALES SIN FUERO

En caso de término de contrato por Necesidades de la Empresa, Artículo 161 N°1 del Código del trabajo, que afecte a un delegado sin fuero del Sindicato N°2, se acuerda que la empresa dará aviso previo de 60 días al afectado, sin perjuicio de que no se requerirá de este aviso si la Empresa pagare como indemnización sustitutiva el equivalente a 60 días de la última remuneración del delegado. Además se acuerda que el Sindicato mantendrá actualizada la nómina de delegados que en ningún caso estará constituida por más de un delegado sindical por salón de ventas.

Los delegados sindicales, tendrán un día de permiso pagado al año, para asistir a reuniones sindicales en Santiago, la coordinación de este permiso estará a cargo del directorio del sindicato.

TRIGÉSIMO CUARTO : PERMISO PAGADO OPCIONAL

Los trabajadores, con al menos cuatro meses de antigüedad en la empresa podrán solicitar un día de permiso pagado por semestre (01 de Enero- 30 de Junio, 01 de Julio-30 de Noviembre) si llegada la fecha límite señalada en cada caso, este permiso no se utiliza, el día se adicionara al feriado anual del trabajador.

Dichos permisos los solicitará el trabajador a su jefe directo. La fecha será otorgada de común acuerdo, estando el día de otorgamiento comprendido entre un lunes y un viernes.

Dicho permiso incluirá las asignaciones de movilización y colación.

Estos permisos serán considerados como permiso pagado para todos los efectos legales y convencionales, considerando en el caso de los trabajadores comisiones el pago de la comisión promedio, por este día de permiso.

TRIGÉSIMO QUINTO : LIQUIDACIÓN DE TRABAJADORES COMISIONISTAS

La empresa detallará específicamente los haberes de la liquidación de cada trabajador comisionista de acuerdo con sus respectivos contratos, incorporando o anexando un detalle de las comisiones, junto a la liquidación mensual de remuneraciones.

En dicho detalle se especificará claramente el cálculo que determine el valor de la semana corrida mensualmente, detalle que será incluido.

TRIGESIMO SEXTO : APORTE SERVICIO MEDICO Y DENTAL

La empresa otorgará **\$6.434.927-**, en el mes de Mayo de cada año al sindicato, con el fin de mejorar las prestaciones médicas y dentales que la organización sindical entregue a sus asociados.

p.p. SINDICATO NACIONAL N° 2 DE EMPRESA JOHNSON'S S.A.

Claudia C. Huenchuleo Antipe

Gerardo A. Ramirez Valderrama

Carlos Octavio Mendez Mesa

p.p. JOHNSON ADMINISTRADORA LTDA.

Ladislao Munita D'hainaut

Cristian Jiménez Carrasco

Sebastián Letelier León

ANEXO N°2

PRESTAMOS SOCIALES

La Dirección de la empresa, con el objeto de asistir económicamente a su personal que atraviesa por algún problema social u emergencia de carácter económico, ha establecido un sistema de préstamos, cuya administración y vigencia es de resorte exclusivo de la empresa.

La característica de este préstamo es que no incorpora intereses ni reajustes y es pagadero en cuatro cuotas mensuales para los empleados, estando dirigido fundamentalmente a los trabajadores de menores ingresos dentro de la empresa, razón por la cual se ha establecido un tope por préstamo de hasta **\$259.959.-** dependiendo del nivel de renta del empleado.

REGLAMENTO SISTEMA DE PRESTAMOS EMPLEADOS

- 1.- Podrá acceder al beneficio de préstamos sociales todo trabajador que acredite antigüedad superior a cuatro meses, posea contrato de duración indefinida y que a la fecha de la solicitud no se encuentre con Licencia Médica.
- 2.- Los trabajadores que requieran préstamos sólo podrán acceder a dos préstamos en el año calendario, quedando en condiciones de solicitar el segundo, siempre y cuando el primer préstamo este absolutamente pagado, no quedando cuotas pendientes en el mes que se efectuase la segunda y última posibilidad de solicitud de préstamos del año respectivo.
- 3.- El monto máximo de cada préstamo será igual al 70% del sueldo base contractual. En el caso del personal con sueldo fijo, o del promedio del último trimestre de comisiones completas del personal con sueldo variable.
- 4.- De cualquier forma, el monto de la cuota resultante sumada a las cuotas pendientes por beneficio vestuario y préstamos de Caja de Compensación, en ningún caso podrá generar un descuento mensual total, por los tres conceptos anteriores, que supere el 40% del sueldo base o promedio mensual de lo ganado en el último trimestre de comisiones completas, en el caso del personal con remuneraciones variables.
- 5.- En ambos casos (sueldos fijos y variables) del punto anterior, el 70% mencionado se aplicará hasta un tope de **\$259.959.-** como máximo por préstamo.
- 6.- El plazo de pago para cada préstamo será de cuatro cuotas mensuales iguales y sucesivas. Cuyo monto a descontar será el resultante de la división del préstamo otorgado, sin agregar reajustes ni intereses.
- 7.- El trabajador deberá solicitar este beneficio por escrito, completando la "Solicitud de Anticipo en Cuotas", la cual además, deberá contar con documentos que sustenten la petición, enviando estos antecedentes directamente a la Asistente Social.

8.- En cuanto a los plazos de respuesta a los requerimientos, estos obedecerán a los tiempos administrativos de la Gerencia de RRHH.

9.- Cualquier situación que salga de las normas señaladas precedentemente, será denominada solicitud de préstamo especial (ejemplo: solicitud de monto mayor, descuento en mayor número de cuotas, plazo de entrega de cheque, etc.), la que será resuelta por la Gerencia de Recursos Humanos, previa coordinación con el gerente de área respectiva, quienes, en atención a la justificación y documentos que sustenten la petición respectiva, en conjunto con otros elementos de juicio, podrán aceptar o rechazar tal solicitud de préstamo especial, según proceda, sin expresión de causa.

10.- De todas maneras la Empresa se reserva el derecho de modificar el reglamento de préstamos vigente y/o rechazar cualquier solicitud de préstamo cuando estime pertinente, sin expresión de causa.

ANEXO N° 3

BONOS DE TRABAJO EN EXPOSICIÓN

a.- Ámbito de Aplicación:

El presente punto regula las condiciones generales de trabajo, pago y funcionamiento, para los trabajadores de la Empresa que desarrollen, en forma esporádica y temporal sus funciones establecidas en el contrato de trabajo, en ventas exposición en ciudades distantes a más de 100 kilómetros de su lugar de trabajo y que por ende, necesariamente deban pernoctar fuera de su hogar.

b.- Bonos:

Los trabajadores que participen en las ventas exposición referidas en el número precedente y por cada día efectivamente trabajado, percibirán los bonos siguientes:

i	Bono de Alimentación	\$9.723.-
ii	Bono por Viático	\$8.361.-
iii	Bono de Gastos Varios	\$1.481.-
iv	Bono por Desayuno	\$2.043.-

El bono relativo a viático solo será exigible y percibido por aquellos trabajadores no comisionistas, no teniendo derecho alguno a su cobro el personal comisionista de la Empresa que participe en tales eventos.

El bono relativo a viático se duplicará en su monto, para los trabajadores no comisionistas que presten efectivamente sus servicios en ventas exposición en días domingo o festivo. Aquellos trabajadores no comisionistas que tuviesen distribuida su jornada ordinaria laboral de lunes a viernes, percibirán por cada día sábado trabajado e ventas exposición, el doble del bono por concepto de viático.

El bono desayuno, solo será pagado al trabajador que participe en la venta exposición, si en el Hotel en que se encuentren alojados no se contare con tal servicio, o si contando con tal servicio, no pudiera este otorgarlo por causas ajenas al trabajador.

c.- Jornada de Trabajo en Exposiciones:

La jornada de trabajo en exposición no deberá superar las 10 horas ordinarias diarias, sin considerar las horas de descanso intermedio asignado para colación.

Considerando para este efecto una jornada especial que se adecue al horario más conveniente de atención de público de acuerdo a las características propias de cada exposición.

En el evento que durante la venta de exposición, los trabajadores debieran pasar sus servicios en días domingo o festivo, la Empresa otorgara un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo según procediera, en ningún caso podrán pasar más de siete (7) días entre el término de la venta exposición y el inicio de él o los días de descanso compensatorio(s) referidos.

Los descansos por días compensatorios ya referidos precedentemente podrán ser comunes para todos los trabajadores que participen en la venta exposición o por turnos, según fueran las necesidades de funcionamiento de la Empresa.

Solo si se acumulare más de un día de descanso en la semana por aplicación de los días compensatorio(s), las partes podrán acordar una forma especial de distribución de tales días en su exceso o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal.

d.- Traslado por accidente o enfermedad:

En el evento que algún trabajador que participe en la venta exposición, sufriese algún accidente o enfermedad, con tiempo de recuperación superior a tres días, será trasladado sin costo para él, a su domicilio o residencia de origen, en el medio de movilización más seguro y rápido que se pueda contar.

e.- Participación en ventas exposición:

Es de la esencia del presente instrumento que la participación de los trabajadores en las ventas exposición, sea absolutamente voluntaria y el solo hecho de concurrir a las mismas, importara declaración de voluntad de su parte de aceptar los términos aquí pactados, asumiendo cada una de las obligaciones y recibiendo como contrapartida, cada uno de los beneficios acordados, el trabajador que acepte estas condiciones deberá ser avisado por lo menos con 48 horas de anticipación a la fecha que deba efectuarse el traslado.

La empresa trasladara a sus trabajadores a su lugar de origen cuando en el país se desarrollen nuevos eventos extraordinarios tales como Censos, Elecciones Cívicas, o similares que impliquen causa mayor.

La empresa entregara a cada trabajador sujeto a la posibilidad de asistir a exposiciones una copia de este anexo de Contrato Colectivo.

f.- Seguro de vida:

La empresa contratara un seguro de vida para todos los trabajadores que participen en ventas de exposición en lugares distantes a más de 100 Kilómetros de su lugar habitual de trabajo. El monto de este seguro será de UF. 2000.- por cada trabajador.

g.- Venta exposición en radio inferior a 100 Kilómetros:

Para el caso de trabajadores que participen en ventas exposición en ciudades o lugares distantes a menos de 100 Kilómetros de su lugar habitual de trabajo, bajo los mismos conceptos del punto N°1 de este anexo respecto del ámbito y condiciones de aplicación, los siguientes son los pagos y beneficios que se aplicaran a esta situación especial.

Todos los trabajadores que participen en ventas exposición referidas en el párrafo anterior, por cada día efectivamente trabajado percibirán los siguientes bonos:

i Bono Alimentación \$ 4.086.-

ii Bono Locomoción \$ 1.630.-

Más las horas extraordinarias que se trabajen en conocimiento del empleador (en este caso lo representa el encargado de la exposición), siempre y cuando excedan de la jornada ordinaria diaria determinada para la exposición en particular.

En caso de que, por necesidad de buen funcionamiento de la exposición, se requiera eventualmente, la permanencia del trabajador en el lugar de trabajo que implique una **salida posterior a las 22:30 horas**, se otorgara a este un vale de **Locomoción adicional de \$3.209.-** por jornada diaria especial.

A estos bonos se sumaran la asignación de Colación de **\$2.037.-** y de Movilización de **\$1.636.-** para los trabajadores que deban trabajar los días Sábados todo el día, y para los trabajadores que deban trabajar en Domingo y/o festivo se otorgara una asignación de Colación de **\$2.037.-** y de Movilización de **\$3.209.-**

Además son aplicables a estos trabajadores las normas previstas en los afiliados, la empresa se compromete a distribuirlos entre estos.

Además son aplicables a estos trabajadores las normas previstas en los puntos N° 3, 4, 5, de este punto.

h.-En todas las exposiciones la Empresa establecerá un estricto sistema de control de asistencia.

ANEXO 4

Procedimiento:	Asistencia a Cursos de capacitación.
Procedencia:	Contrato Colectivo Vigente 2020-2023, Sind. Nacional Nº2 Punto C. Colectivo : Décimo Quinto "CAPACITACION"
Alcance:	Trabajadores Socios Sindicato Nacional Nº2 de Empresa JOHNSONS
Control:	Subgerencia de Desarrollo Organizacional en coordinación con Tiendas del país.
Autorización:	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Para conciliar el buen funcionamiento de cada sucursal o área de trabajo con la formación y perfeccionamiento de los trabajadores, se establece el siguiente procedimiento:

1.- Tipo de formación que da origen al permiso para asistir a Cursos de Capacitación.

- A. Según lo indica en el punto Décimo Quinto "Capacitación del C.Colectivo, la Empresa otorgará anualmente al Sindicato Nacional Nº2, 30 cupos de capacitación de libre elección con el fin de distribuirlos entre sus asociados. Estos cursos deberán estar afectos a la franquicia SENCE.
- B. Los trabajadores solicitarán los cursos de capacitación a través del Sindicato Nacional Nº2 Johnsons, cuyos dirigentes harán llegar la información al área de Desarrollo Organizacional para proceder a su respectiva inscripción.
- C. Las solicitudes se deberán hacer llegar con una anticipación de 15 días antes del inicio del curso a fin de proceder a efectuar las inscripciones en el Sence y readecuar en coordinación con la Tienda, la malla de turnos.
- D. A los trabajadores beneficiados se le otorgarán los permisos para asistir a dichos cursos, adecuando la malla de turnos mientras dure el curso respectivo.
- E. Al terminar el curso, el trabajador deberá reintegrarse a la jornada y al turno que la Tienda tenga establecido o que cumplía antes de efectuar el curso.

2. Características del permiso y consideraciones generales.

El permiso implicará readecuar la malla de turnos según los horarios que la Tienda tenga dispuestos para cumplir las jornadas de trabajo que son de 45 horas semanales.

En caso de que la modificación de la jornada implique una cantidad de horas menor a 45 o las que contractualmente tenga pactadas, las horas de ausencia serán descontadas de acuerdo a los procedimientos normales de control de asistencia.

El máximo de horas a utilizar por día será de 3 horas de permiso, las que se podrán imputar al inicio o al término de la jornada. En consecuencia, el trabajador podrá llegar después o retirarse antes de su jornada, en proporción máxima de tres horas por día.

El máximo de personal con la autorización de permiso para asistir simultáneamente a Cursos de Capacitación por Tienda, será de 2 personas.

La empresa podrá solicitar en cualquier fecha, un certificado de asistencia que acredite que el trabajador continua cursando el curso de capacitación.

Los costos que excedan la franquicia Sence en los cursos de Capacitación, serán cubiertos por el trabajador.

ANEXO 5

Procedimiento:	Autorización de Permisos para Asistir a Estudios
Procedencia:	Contrato Colectivo Vigente 2020-2023, Sind. Nacional N°2 Punto C. Colectivo:
	Décimo Sexto N°6 "Beca de Escolaridad"
Alcance:	Trabajadores Socios Sindicato Nacional N°2 de Empresa Johnson
Control:	En Sucursales: Encargados Administrativos, Encargados del Proceso de asistencia.
En Casa Matriz:	RECURSOS HUMANOS
Autorización:	RECURSOS HUMANOS

Para conciliar el buen funcionamiento de cada sucursal o área de trabajo con la formación y perfeccionamiento de los trabajadores, se establece el siguiente procedimiento:

3. Tipo de formación que da origen al permiso para asistir a estudios

Tendrán derecho al permiso de estudios, según lo indica en el punto Décimo Sexto N°6, Beca de Escolaridad del C. Colectivo, los trabajadores que hayan recibido la Beca de Escolaridad.

4. Características del permiso y consideraciones generales

El máximo de personal con la autorización de permiso para asistir a cursar Estudios por Tienda será de 2 personas y en aquellas tiendas con dotación sobre 80 trabajadores, el número será de 3 personas por tienda.

El permiso para estudiar se deberá materializar de la siguiente forma:

Completar la solicitud de permiso para estudiar (ver formulario) y enviar la solicitud con certificado de alumno regular a la Gerencia de Recursos Humanos.

Se debe informar con una anticipación de al menos 15 días antes de comenzar las clases. El permiso implicará readecuar la malla de turnos según los horarios que la tienda tenga dispuestos para cumplir las jornadas de trabajo que son de 45 horas semanales.

En caso de que la modificación de la jornada implique una cantidad de horas menor a 45 ó las que contractualmente tenga pactadas, las horas de ausencia serán descontadas de acuerdo a los procedimientos normales de control de asistencia.

El máximo de horas a utilizar por día será de 3 horas de permiso, las que se podrán imputar al término de la jornada, en consecuencia el trabajador podrá retirarse antes del término de su jornada, en proporción máxima de tres horas por día.

La autorización de permiso para asistir a clases es semestral, en consecuencia el trabajador deberá acreditar al inicio de un nuevo semestre académico su condición de alumno regular, para seguir con el beneficio.

La empresa podrá solicitar en cualquier fecha, un certificado de asistencia que acredite que el trabajador continua cursando sus estudios.

ANEXO 6

ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS COLECTIVOS

En Santiago, a 20 de Febrero de 2020, entre Johnson Administradora Ltda., RUT 96.988.700-2, representada por don Juan Luis Taverne Hot, en adelante “la Compañía” o “la Empresa” por una parte y, por la otra, el **Sindicato Nacional N°2 de Empresa Johnsons S.A. RSU 13.01.0597**, representado por sus dirigentes Doña Claudia Huenchuleo Antipe, Presidente; Don Gerardo Ramirez Valderrama, Tesorero; y Don Carlos Mendez Mesa, Secretario, dejan constancia del siguiente acuerdo colectivo:

PRIMERO: Acuerdo de extensión de beneficios.

Conforme lo dispone el artículo 322, incisos segundo y tercero, del Código del Trabajo, por este acto los comparecientes dejan testimonio que han alcanzado un acuerdo de extensión de beneficios que le permitirá al empleador extender los beneficios del contrato colectivo celebrado con fecha 17 de Enero 2020 y con vigencia hasta el 31 de Agosto de 2022, a trabajadores legalmente no afectos a este último, estén o no sindicalizados, en la forma y modalidades que más adelante se especifican en el presente Acuerdo. Los trabajadores que pueden recibir este beneficio podrán ser nuevos contratados a futuro o con contrato vigente a esta fecha.

SEGUNDO: Ámbito de la extensión de beneficios.

Los beneficios que el empleador podrá extender serán todos los contenidos en el instrumento colectivo vigente entre las partes, celebrado con fecha 20 de Febrero de 2020 y con vigencia hasta el 31 de Agosto de 2022, salvo aquellos que se detallaran expresamente en el presente acuerdo.

Se deja expresa constancia que la extensión de beneficios de que trata este punto, se aplicará exclusivamente a aquellos beneficios que se encuentran vigentes al momento de hacerse efectiva la extensión. En consecuencia, quedan excluidos todos aquellos beneficios contemplados en el instrumento colectivo cuyo otorgamiento se ha hecho por única y exclusiva vez, vale decir, que se extinguen al momento de su otorgamiento. En especial, quedan expresamente excluidos de la presente extensión de beneficios los bonos que se pagan por el término de la negociación colectiva.

Adicionalmente, se excluirán de la extensión los siguientes beneficios del instrumento colectivo:

- **Implementos de Trabajo** (Cláusula Décimo Segundo)
 - letra E) Vale de Vestuario.
- **Asignaciones** (Cláusula Décimo Sexto)

- 1.- Asignación de Locomoción
- 2.- Asignación de Colación
- 7.- Asignación de Pérdida de Caja
 - Letra a) Cajeros y Tesoreros

La extensión de que da cuenta el presente protocolo sólo procederá en la medida que el trabajador cumpla con todos y cada uno de los requisitos contemplados en el instrumento colectivo respectivo para que sea procedente el otorgamiento del beneficio.

TERCERO: Aceptación de la extensión de beneficios y pago de cuota sindical.

El empleador podrá extender los beneficios a cualquier trabajador de la empresa que no se encuentre afecto a un instrumento colectivo vigente, esté o no sindicalizado. Dicha extensión de beneficios deberá ser aceptada por el trabajador, de lo que se dejará constancia escrita mediante la suscripción de un anexo de contrato en la que conste tal extensión de beneficios.

El trabajador no socio del sindicato, conjuntamente con la aceptación escrita de la extensión de beneficios, de obligará a pagar al sindicato que negocio los beneficios que se le extenderán, el 100% de la cuota sindical ordinaria, con un tope máximo de \$ 10.000 pesos.

CUARTO: Vigencia de la extensión de beneficios.

La extensión de los beneficios correspondientes y el pago de la cuota al sindicato empezarán a regir el mismo mes de aceptada por escrito la extensión de beneficios del empleador. Para estos efectos, la aceptación escrita del trabajador y el porcentaje de la cuota sindical a pagar se consignarán en el respectivo anexo de contrato.

QUINTO: Trabajadores excluidos del acuerdo de extensión de beneficios

Las partes declaran en forma expresa que la extensión de beneficios de que da cuenta el presente instrumento no procederá bajo las condiciones establecidas precedentemente respecto de los cargos de Gerentes, Subgerentes, Jefes y Supervisor de Seguridad, Asimismo, la extensión de beneficios que da cuenta el presente instrumento no procederá bajo las condiciones establecidas precedentemente respecto de todos aquellos colaboradores que se encuentren en alguno de los casos previstos en el artículo 305 del Código del Trabajo.

SEXTO: Extinción de pactos anteriores.

Las partes declaran expresamente que este acuerdo deja sin efecto en su totalidad, cualquier otro instrumento relativo a extensión de beneficios colectivos firmado con anterioridad como, asimismo, cualquier otro acuerdo, expreso o tácito, que regule estas materias y que haya sido celebrado por las partes con anterioridad a esta fecha.

SEPTIMO: Naturaleza del acuerdo.

Las partes declaran expresamente que el presente instrumento constituye un anexo de contrato colectivo de trabajo, y por ello parte integrante del instrumento colectivo suscrito entre las partes con fecha 20 de Febrero 2020.