

CONTRATO COLECTIVO

SUPER 10 S.A.

CON

SINDICATO DE EMPRESA UNIDOS SUPER DIEZ S.A.

En Curicó, a 10 de mayo de 2024, entre **SUPER 10 S.A.**, en adelante también e indistintamente denominado Supermercado o la Empresa RUT N° 76.012.833-3, representado por don Rodrigo Cruz Bustamante, Gerente de Operaciones, Maria Macarena Antiquera Tagle, Jefe de Personas Zonal, Lorena Gomez Peña, Supervisor de Personas, todos domiciliados para estos efectos en Avenida Cerro el Plomo N° 5680, Piso 11, Las Condes, Santiago, por una parte, y por la otra, el **SINDICATO DE EMPRESA UNIDOS SUPER DIEZ S.A. RSU 07.02.0203**, representados su directiva y comisión negociadora, integrada por doña Maria Alejandra Ortiz Vera, don Claudio Segundo Villena Mora, don Alexander Antony Guajardo Diaz, doña Kimena Del Rosario Gonzalez Arteaga, don Mauricio Alejandro Cabello Muñoz, doña Romanet Hernández Zúñiga y doña Cesiah Karen Ortiz Moris, todos quienes han convenido en celebrar, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 327 y siguientes del Código del Trabajo, el presente Contrato Colectivo del Trabajo, que se registrará por las cláusulas que se insertan más adelante. y, en lo que no fueran aplicables, por las disposiciones pertinentes de los Códigos Civil y del Trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO: PROPÓSITO, ÁMBITO, DEFINICIONES E INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

1.- Es intención de las partes:

a) Fijar claramente, en un solo documento, los derechos y obligaciones recíprocos en lo que dice relación con remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, y en general las condiciones comunes de trabajo.

No obstante lo anterior, todos los aspectos, rubros y materias que no sean objeto de regulación expresa en este instrumento, mantendrán plena vigencia y validez las condiciones pactadas individualmente, sea de manera expresa o tácita, sin variación de ninguna especie.

b) Prevenir conflicto entre ellas.

c) Mantener y asegurar sus buenas relaciones durante la vigencia de este Contrato

Colectivo.

d) Canalizar las inquietudes y las necesidades de integración y participación de los Trabajadores, respecto de la Empresa y de su Trabajo.

2.- Las partes declaran que:

a) Sin perjuicio de las leyes y reglamentos aplicables y de la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la Empresa, este Contrato Colectivo no podrá ser modificado en menoscabo de ninguna de las partes, salvo por otro Contrato Colectivo válidamente suscrito.

b) Este Contrato Colectivo regirá únicamente a los Trabajadores de **SÚPER 10. S.A.** que forman parte del Sindicato de Empresas Unidos Súper Diez S.A., individualizados en nómina adjunta denominada "Anexo N°1", el que para todos los efectos legales se considera como parte integrante del mismo. Además, se incorpora el Anexo N°2 donde se detalla a los trabajadores que forman parte de este instrumento colectivo que no se encuentran afectos al tope legal de gratificación.

c) Los beneficios establecidos en este instrumento colectivo son incompatibles con los beneficios corporativos de igual naturaleza que entregue la empresa, por lo tanto, se pagará siempre el monto mayor.

d) La empresa otorga beneficios históricos similares en algunos casos a los aquí pactados, pero no iguales, ya que sus montos, si son en dinero, son menores a los convenidos en este contrato. Asimismo, la empresa otorga beneficios históricos que no consisten en dinero, y que son de carácter universal. La empresa continuara otorgando estos beneficios en la misma forma en que lo ha hecho históricamente, por lo que este actuar no constituye en modo alguno una práctica antisindical.

3.- Definiciones:

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

1. Cada vez que se mencionan las palabras "empresa", "empleador" o "Supermercado", se entenderá que se refieren a la empresa Súper 10 S.A.

2. Cada vez que se mencionan las palabras "Sindicato", se entenderá que se refieren al Sindicato de Empresas Unidos Súper Diez S.A.

3. Cada vez que se mencionan las palabras "trabajador", "trabajadores", se entenderá

que se refieren a todos los trabajadores y trabajadoras que son parte de este Contrato.

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

5. Hijos: Hijos e hijas del Trabajador nacidos de filiación matrimonial o no matrimonial o adoptados en conformidad a la ley, siempre que sean cargas familiares de acuerdo a lo definido anteriormente.

6. Padre o madre: Se entenderá que se alude al padre o madre biológicos del trabajador o aquellos que lo hubieren adoptado legalmente.

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

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

9. Valores de los beneficios: Todos los montos y cantidades monetarias señaladas en el presente contrato se refieren a montos brutos, antes de impuestos o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido.

4.- Interpretación.

En el evento de que hubiere discrepancias de interpretación respecto de las cláusulas contenidas en el presente contrato colectivo, un representante designado por el presidente del sindicato, junto a un representante nombrado por el empleador, procederán a aclarar el real sentido y alcance de la cláusula o disposición en cuestión, de manera que sea aceptada por ambas partes.

El presidente del sindicato podrá nombrar a su representante por medios escritos, pero cuando la situación fáctica lo amerite, podrá hacerlo en forma verbal o por medios de comunicación electrónicos, decisión que deberá ratificar por escrito, dentro de las 48 horas siguientes al nombramiento.

En caso de subsistir el desacuerdo, las partes convienen en solicitar mediación de la Inspección del Trabajo, quien en virtud de las técnicas de mediación podrá resolver aplicando los Principios Generales del Derecho del Trabajo y las normas pertinentes al caso concreto.

INFORMACION.

1. El Sindicato enviará mensualmente a la empresa un listado de nuevas incorporaciones a la organización antes del día 15 del mes en curso para gestionar los descuentos de las cuotas del respectivo mes.
2. La empresa enviará dentro de los primeros 10 días de cada mes, un listado actualizado del mes anterior que contendrá toda la información necesaria de cada trabajador sindicalizado y de aquellos no sindicalizados a quienes a la fecha se les descuenta aportes por concepto de la cuota sindical, debiendo indicar nombre cédula de identidad, cargo o función, fecha de ingreso a la empresa, local en el que presta sus servicios, el monto de los descuentos por concepto de cuota ordinaria, extraordinaria o aporte sindical, y en su caso, fecha de término de la relación laboral si correspondiere. Al final del escrito, se sumarán todos los aportes del sindicato, y el monto resultante deberá ser depositado dentro de los primeros 10 días del mes siguiente en la cuenta de ahorro del sindicato.
3. Finalmente, para efectos de aclarar a los trabajadores la información referida al periodo de cálculo del valor de las horas extraordinarias, la empresa podrá publicar en cada local, en el mes de enero de cada año, la calendarización anual de las fechas de corte de horas extras, vale decir, la información relativa al periodo respecto del cual se pagan las horas extraordinarias en la respectiva liquidación mensual de remuneraciones.

CAPÍTULO SEGUNDO: REMUNERACIONES, BONOS Y ASIGNACIONES.

1.- REAJUSTE PERIÓDICO.

Los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, se reajustarán en los meses de junio y diciembre en conformidad al 100% (cien por ciento) de la variación que experimente el índice de Precios al Consumidor. Este reajuste se aplicará de acuerdo a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en los seis meses inmediatamente anteriores al respectivo reajuste. Lo anterior, sin perjuicio de los valores determinados por la ley, tales como el ingreso mínimo y otros, los que se reajustarán en conformidad a las leyes vigentes.

En el evento de que la variación del Índice de Precios al Consumidor del período respectivo fuere negativa, las remuneraciones no serán disminuidas y conservarán su valor nominal.

La reajustabilidad convenida en esta cláusula se aplica igualmente a los valores por hora de trabajo al que tengan derecho los trabajadores part time o a jornada parcial.

En consecuencia, corresponderá aplicar estos reajustes en las siguientes fechas: 1° de junio del 2024, 1° de diciembre del 2024, 1° de junio de 2025, 1° de diciembre 2025, 1° de junio 2026 y 1° de diciembre de 2026.

2.- ANTICIPO DE SUELDO.

La empresa dará un anticipo del 30% del sueldo base líquido del mes anterior, para los trabajadores con contrato indefinido dentro de la primera quincena del mes.

3.- GRATIFICACIÓN.

La empresa se obliga a pagar a cada trabajador, afecto al presente contrato colectivo, una gratificación convencional, anticipada, equivalente al 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con el tope de 4,75 (cuatro coma setenta y cinco) ingresos mínimos mensuales establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo.

Esta gratificación será anticipada al trabajador en 12 cuotas mensuales, correspondiente cada una de ellas al 25% de lo devengado por aquél en el respectivo mes por concepto de remuneraciones, con un tope de un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Las partes dejan constancia que a través de esta modalidad de pago de la gratificación, se da cumplimiento a lo establecido en los artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo.

Para el caso de los trabajadores con jornada parcial este beneficio será pagado de manera proporcional a su jornada.

Finalmente, las partes acuerdan que, en el caso de aquellos trabajadores que a la fecha de celebración del presente instrumento, perciban una gratificación sin tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales señalada en el artículo 50 del Código del Trabajo, y que se encuentran debidamente individualizados en nómina adjunta denominada "Anexo N°2", se continuará pagando de la misma forma como actualmente se viene realizando.

4.- ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.

a) A contar del 01 de mayo de 2024, manteniendo la forma de cálculo y pago, la empresa incrementará por única vez la asignación de movilización que perciban los trabajadores con jornada de trabajo completa o full time afectos al mismo, en la suma de \$20.000.- (veinte mil pesos) líquidos.

b) A contar del 01 de mayo de 2024, manteniendo la forma de cálculo y pago, la empresa incrementará por única vez la asignación de movilización que perciban los trabajadores con jornada parcial o part time afectos al mismo, en la suma de \$13.636.- (trece mil seiscientos treinta y seis pesos) líquidos, si su jornada de trabajo es de 30 horas y, un incremento por única vez de \$9.091.- (nueve mil noventa y un pesos) líquidos si su jornada de trabajo es de 20 horas.

c) En el caso de los trabajadores afectos a este contrato colectivo que a la fecha de suscripción del presente instrumento no reciban una asignación de movilización, a contar del 01 de mayo de 2024 recibirán por este concepto la suma de \$20.000.- (veinte mil pesos) líquidos, si su jornada de trabajo es completa o full time.

d) En el caso de los trabajadores afectos a este contrato colectivo que a la fecha de suscripción del presente instrumento no reciban una asignación de movilización, y que tengan una jornada de trabajo parcial o part time, recibirán por este concepto la suma de \$13.636.- (trece mil seiscientos treinta y seis pesos) líquidos, si su jornada de trabajo es de 30 horas, y la suma de \$9.091.- (nueve mil noventa y un pesos) líquidos, si su jornada de trabajo es de 20 horas.

La asignación de movilización se pagará en forma proporcional a los días efectivamente trabajados. Por su parte, si durante la vigencia del presente instrumento, un trabajador acordara cambiar la jornada de trabajo a la que se encuentre actualmente afecto, pasará automáticamente a recibir la asignación que de acuerdo a la jornada de trabajo pactada que le corresponda.

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

5.- ASIGNACIÓN DE COLACIÓN.

a) A contar del 01 de mayo de 2024, manteniendo la forma de cálculo y pago, la empresa incrementará por única vez la asignación de colación que perciban los trabajadores con jornada de trabajo completa o full time afectos al mismo, en la suma de \$20.000.- (veinte mil pesos) líquidos.

b) A contar del 01 de mayo de 2024, manteniendo la forma de cálculo y pago, la empresa incrementará por única vez la asignación de colación que perciban los trabajadores con jornada de trabajo parcial o part time afectos al mismo, en la suma de

\$13.636.- (trece mil seiscientos treinta y seis pesos) líquidos si su jornada de trabajo es de 30 horas y en la suma de \$9.091.- (nueve mil noventa y un pesos) líquidos si su jornada de trabajo es de 20 horas.

c) En el caso de los trabajadores afectos a este contrato colectivo que a la fecha de suscripción no reciban una asignación de colación, recibirán por este concepto la suma de \$20.000.- (veinte mil pesos) líquidos, si su jornada de trabajo es completa o full time.

d) En el caso de los trabajadores afectos a este contrato colectivo que a la fecha de suscripción no reciban una asignación de colación, y que tengan una jornada de trabajo parcial o part time, recibirán por este concepto la suma de \$13.636.- (trece mil seiscientos treinta y seis pesos) líquidos, si su jornada de trabajo es de 30 horas, y de \$9.091.- (nueve mil noventa y un pesos) líquidos, si su jornada de trabajo es de 20 horas.

La asignación de colación se pagará en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

Por su parte, si durante la vigencia del presente instrumento, un trabajador acordara cambiar la jornada de trabajo a la que se encuentre actualmente afecto, pasará automáticamente a recibir la asignación que de acuerdo a la jornada de trabajo pactada que le corresponda.

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

6.- ASIGNACIÓN POR PÉRDIDA DE CAJA.

Los trabajadores que ocupen el cargo de Cajero(a), Supervisores(as) de caja y Jefes(as) de caja, cuyos nombres se encuentran individualizados en el Anexo N°1, afectos a este instrumento colectivo mantendrán el monto de la asignación por pérdida de cajas que actualmente perciben, en los mismos montos, términos y condiciones vigentes a la fecha de suscripción del presente instrumento.

A su vez, las partes señalan que al valor final de la asignación de caja se le descontarán las diferencias negativas de caja, por tanto, aquellas diferencias positivas no serán descontadas de la asignación ni de la remuneración del trabajador.

Esta asignación se acuerda con la finalidad de que el trabajador quede cubierto de las pérdidas o diferencias de caja negativas a que puede verse expuesto y, por lo mismo, de

existir una pérdida de caja, el empleador queda facultado desde ya para cubrir dicha pérdida imputando ésta a la asignación pactada. Efectuada la imputación de la pérdida y de arrojar dicha imputación un saldo negativo de la asignación, la pérdida se imputará a la asignación de los meses siguientes hasta quedar debidamente cubierta la pérdida de caja producida.

Las partes acuerdan que se entenderá por pérdida de caja o diferencia negativa de caja, la diferencia entre la venta registrada por el trabajador en la respectiva caja en cualquier momento y la suma de valores, dinero, cheques, comprobantes de tarjeta de crédito o de débito u otros documentos recaudados hasta ese mismo momento.

Estas asignaciones se pagarán en forma proporcional a los días efectivamente trabajados. Por su parte, si durante la vigencia del presente instrumento, un trabajador detallado en anexo N°1 acordara cambiar la jornada de trabajo a la que se encuentre actualmente afecto, pasará automáticamente a recibir la asignación que de acuerdo a la nueva jornada de trabajo pactada le corresponda.

Las partes están de acuerdo en que no se podrán solicitar claves personales de otros cajeros para el desempeño de las labores de personal en capacitación o en training.

7.- BONO DE REEMPLAZO.

Cada vez que un trabajador afecto al presente Contrato Colectivo tenga que reemplazar a su jefatura directa o un cargo de mayor responsabilidad jerárquica, tales como: el administrador, jefe sala, jefe de cajas, recepcionista, chofer, supervisor caja, etc.; la empresa pagará un bono de reemplazo de \$4.000.- (cuatro mil pesos) brutos, por cada día de reemplazo. Este bono se devengará cuando exista un reemplazo mínimo de 07 días, sean continuos o no, dentro de un mes calendario, salvo que el reemplazo se deba a una licencia médica, en cuyo caso se devengará a contar del tercer día.

Con todo para la procedencia de este bono, será requisito esencial la aprobación previa y por escrito del administrador del local, sobre el trabajo en este sistema. Para estos efectos se suscribirá el respectivo anexo con indicación de las respectivas fechas de reemplazo.

8.- BONO NOCTURNO.

Los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo que deban desempeñar en forma extraordinaria trabajo en turno nocturno, esto es, entre las 22:00 y hasta las 07:00 horas, por razones excepcionales, no habituales y de buena marcha del negocio, recibirán un bono de \$32.000.- (treinta y dos mil pesos) brutos, además de una colación equivalente

a \$3.000.- pesos, por evento.

Con todo, para la procedencia de este bono deberá otorgarse la aprobación previa y por escrito del administrador del local, sobre el trabajo en este sistema.

En estos casos se distribuirá su jornada de trabajo de forma tal que al término de esta ejercerá su derecho a descanso, debiendo reincorporarse a sus laborales al día siguiente.

El pago del presente bono se realizará de acuerdo al calendario de remuneraciones de la empresa, tal como se realiza actualmente.

9.- BONO DE ANTIGÜEDAD.

La empresa pagará un bono de antigüedad a sus trabajadores que cumplan los siguientes años de servicios:

- 3 años de servicio: \$90.000.- bruto.
- 5 años de servicio: \$125.000.- bruto.
- 7 años de servicio: \$190.000.- bruto.
- 10 años de servicio: \$220.000.- bruto.
- 12 años de servicio: \$270.000.- bruto.
- 15 años de servicio: \$320.000.- bruto.
- 20 años de servicio: \$370.000.- bruto.
- 25 años de servicio: \$420.000.- bruto.
- 30 años de servicio: \$470.000.- bruto.
- 35 años de servicio: \$520.000.- bruto.

Cada trabajador deberá solicitar al área de Recursos Humanos el pago de este beneficio de tal forma que sea pagado dentro del mes en que cumple dicho período de antigüedad.

CAPÍTULO TERCERO: BENEFICIOS.

10.- AGUINALDO FIESTAS PATRIAS.

a) A cada trabajador afecto a este instrumento colectivo que tenga contrato indefinido con la empresa, se le dará un aguinaldo de fiestas patrias mediante la entrega de una tarjeta de regalo o Giftcard que será canjeable en cualquier Supermercado de la empresa,

de acuerdo a su valor comercial.

b) La empresa incrementará por única vez, el monto de este aguinaldo en la suma de \$15.000.- (quince mil pesos) brutos, si su jornada de trabajo es completa o full time, en la suma de \$10.227.- (diez mil doscientos veintisiete pesos) brutos, si su jornada de trabajo es parcial de 30 horas y en la suma de \$6.818.- (seis mil ochocientos dieciocho pesos) brutos, si su jornada de trabajo es parcial de 20 horas.

c) Estos incrementos se reflejarán en términos líquidos en la respectiva tarjeta de regalo o giftcard.

d) Este aguinaldo será pagado el día 15 del mes de septiembre de cada año, o el día hábil anterior, en caso de recaer éste en día domingo o festivo, siendo requisito encontrarse con relación laboral vigente al momento del pago.

11.- AGUINALDO DE NAVIDAD.

a) A cada trabajador afecto a este instrumento colectivo que tenga contrato indefinido con la empresa, se le dará un aguinaldo de navidad mediante la entrega de una tarjeta de regalo o Giftcard que será canjeable en cualquier Supermercado de la empresa, de acuerdo a su valor comercial.

b) La empresa incrementará, por única vez, el monto de este aguinaldo en la suma de \$15.000.- (quince mil pesos) brutos, si su jornada de trabajo es completa o full time, en la suma \$10.227.- (diez mil doscientos veinte siete pesos) brutos, si su jornada de trabajo es parcial de 30 horas y en la suma \$6.818.- (seis mil ochocientos dieciocho pesos) brutos, si su jornada de trabajo es parcial de 20 horas.

c) Estos incrementos se reflejarán en términos líquidos en la respectiva tarjeta de regalo o giftcard.

d) Este aguinaldo será pagado el día 15 del mes de diciembre de cada año, o el día hábil anterior, en caso de recaer éste en día domingo o festivo, siendo requisito encontrarse con relación laboral vigente al momento del pago.

12.- ASIGNACIÓN COMPENSATORIA DE SALA CUNA Y PERMISOS PARA CONTROL DE SALUD.

a) La trabajadora que tenga hijos menores de 2 (dos) años, y que por razones de salud del menor, debidamente acreditado, o por la existencia de causas justificadas que le impidan ejercer este derecho, podrá solicitar por escrito la entrega de una asignación

compensatoria de sala cuna, no reajutable, ascendente a la suma de \$330.000.- (trescientos treinta mil pesos) líquidos mensuales, por cada hijo.

Cuando la trabajadora se ausente injustificadamente al trabajo o se encuentre de vacaciones, este beneficio será pagado por la empresa a la trabajadora, en forma proporcional a los días trabajados en el mes respectivo. No obstante, este beneficio se pagará en forma íntegra cuando la trabajadora se encuentre haciendo uso de licencia médica.

Con todo, la trabajadora tendrá siempre derecho a solicitar que su hijo menor de 2 (dos) años asista a una sala cuna, con cargo a la empresa, en cuyo caso esta asignación dejará de ser pagada a la trabajadora.

b) La empresa concederá los permisos necesarios para aquellas trabajadoras que deban asistir a controles periódicos con ocasión de su estado de embarazo o por control de salud de hijos menores de 2 años. Estos permisos serán solicitados por escrito y autorizados por el administrador con la debida anticipación debiendo la trabajadora compensarlos, sin que dichas horas trabajadas en compensación constituyan horas extraordinarias.

c) Las partes declaran que lo establecido en la presente cláusula regirá en los términos planteados en el presente texto mientras no exista igual beneficio en la legislación que establezca el beneficio universal de sala cuna, en cuyo caso regirá única y exclusivamente aquel que establezca la ley, a partir de la entrada en vigencia de dicho cuerpo normativo. Es decir, se deja expresamente establecido que lo pactado en la presente cláusula es incompatible con lo dispuesto en una eventual Ley de beneficio de sala cuna universal, de modo tal que en ningún caso podrá exigirse esta asignación compensatoria conjuntamente con el servicio de sala cuna contemplado en la ley de sala cuna universal.

13.- ASIGNACIÓN Y BONO POR FALLECIMIENTO.

En caso de fallecimiento de algún trabajador afecto a este contrato colectivo, se pagará la cantidad de 10 Unidades de Fomento, al cónyuge sobreviviente o conviviente civil, a los hijos del fallecido, unos a falta de los otros en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo o la calidad de hijo.

En caso de fallecimiento del cónyuge, o conviviente civil del trabajador o de alguno de sus hijos, o en el caso de fallecimiento de padre o madre del trabajador, se pagará la cantidad

de 10 Unidades de Fomento, por cada uno de ellos, previa presentación y entrega del certificado de defunción respectivo otorgado por el Registro Civil e Identificación. Además se otorgarán los días de permiso pagado, establecidos en el artículo 66 del Código del Trabajo.

Con todo, y, en la eventualidad que la empresa contratase un seguro para estos eventos, las partes acuerdan que regirá este último, siempre y cuando sea más beneficioso para el trabajador, quedando en consecuencia, sin efecto el pago de la asignación que da cuenta la presente cláusula.

14.- BONO DE ESTÍMULO ESCOLAR.

a) Cada hijo de trabajador afecto a este contrato colectivo que esté cursando su enseñanza básica y que tenga un rendimiento escolar anual igual o Superior a nota seis (6,0) o porcentaje equivalente a esta nota, tendrán derecho a un bono de estímulo escolar anual, ascendente a \$78.500.- (setenta y ocho mil quinientos pesos) brutos.

b) Los hijos de trabajadores afectos a este contrato colectivo que estén cursando estudios en enseñanza media y que tenga un rendimiento escolar anual igual o superior a nota cinco coma cinco (5,5) o porcentaje equivalente a esta nota, tendrá derecho a un bono de estímulo escolar anual, ascendente a \$91.000.- (noventa y un mil pesos) brutos. Este mismo beneficio se le pagará al trabajador estudiante.

c) Los hijos de trabajadores afectos a este contrato colectivo que estén cursando estudios Superiores y que tengan un rendimiento escolar anual igual o Superior a nota cinco (5,0) o porcentaje equivalente a esta nota, tendrá derecho a un bono de estímulo escolar anual, ascendente a \$113.500.- (ciento trece mil quinientos pesos) brutos. Este mismo beneficio se le pagará al trabajador estudiante.

d) Aquellos hijos de trabajadores afectos a este contrato colectivo que estén cursando estudios básicos o de enseñanza media en establecimientos educacionales diferenciales, debidamente acreditados como tal ante el Ministerio de Educación, tendrán derecho a un bono de estímulo escolar anual, ascendente a \$78.500.- (setenta y ocho mil quinientos pesos) brutos.

Los montos indicados en esta cláusula serán pagados en el mes de abril de cada año junto con la liquidación mensual de remuneraciones, debiendo para tal efecto acreditar el cumplimiento de los requisitos expuestos en cada caso, a más tardar dentro del mes de marzo de cada año.

Con todo, y en la eventualidad que la empresa determine un bono de estímulo escolar superior al señalado en esta cláusula, regirá este último, siempre y cuando sea más beneficioso para el trabajador, quedando en consecuencia, sin efecto el pago del beneficio que da cuenta la presente cláusula.

15.- DE LA FIESTA DE NAVIDAD.

La empresa se compromete a efectuar una fiesta de navidad para los hijos de todos los trabajadores de hasta 12 años de edad, incluyendo a los afectos al presente contrato colectivo, a la que pueden asistir el trabajador, el o los hijos menores de 12 años, más un acompañante. Financiando un regalo para los hijos de hasta dicha edad. Este beneficio se entregará de la misma forma y estándares en que se ha hecho en años anteriores.

16.- CONVENIO COMPLEMENTARIO DE SALUD.

La empresa tendrá a disposición de los trabajadores un seguro complementario de salud, el cual será de costo y cargo del empleador.

Asimismo, el seguro que da cuenta la presente cláusula permite incluir a las cargas familiares, con pagos mínimos por parte del trabajador, según el tipo de cobertura que requiera.

17.- BENEFICIO DÍA CUMPLEAÑOS.

La empresa otorgará al trabajador que cumpla años, durante la vigencia del presente instrumento colectivo, un día de permiso con goce de remuneraciones.

Para poder hacer uso de este beneficio, el trabajador deberá comunicar, por escrito, el día en que hará uso del beneficio a la SSPP de su local, con una anticipación no menor a 7 días.

Este beneficio sólo podrá ser utilizado durante el mes calendario del cumpleaños y en caso de existir dos trabajadores que laboren en la misma sección y que soliciten hacer uso de este beneficio el mismo día, primará la antigüedad laboral para otorgar el beneficio, debiendo el otro trabajador hacer uso del mismo a más tardar dentro de la semana siguiente.

Excepcionalmente, en caso de que el trabajador no pueda hacer uso del beneficio por una licencia médica de corta duración, esto es, que no exceda los 30 días, incluyendo licencias continuadas, podrá hacer uso de este día de permiso, solo dentro de los 7 días siguientes al término de la referida licencia médica.

Este permiso no es compensable en dinero y sólo podrá hacerse uso de él mientras subsista la relación laboral.

18.- PRÉSTAMO BLANDO.

a) La empresa entregará a todos los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo que tengan más de un año de antigüedad y que así lo soliciten, un préstamo de hasta \$300.000.- (trescientos mil pesos), sin intereses ni reajustes, el que será pagado en un máximo de 18 cuotas iguales mensuales y sucesivas, a contar del mes siguiente de otorgado dicho beneficio.

b) En el caso de aquellos trabajadores afectos al presente contrato colectivo que tengan una antigüedad en la empresa superior a 3 años, el monto máximo del préstamo será de hasta \$500.000.- (quinientos mil pesos), el que será pagado en un máximo de 18 cuotas iguales mensuales y sucesivas, a contar del mes siguiente de otorgado dicho beneficio.

c) En el caso de aquellos trabajadores afectos al presente contrato colectivo que tengan una antigüedad en la empresa superior a 5 años, el monto máximo del préstamo será de hasta \$750.000.- (setecientos cincuenta mil pesos), el que será pagado en un máximo de 18 cuotas iguales mensuales y sucesivas, a contar del mes siguiente de otorgado dicho beneficio, o bien, podrán optar a recibir la suma de \$1.200.000.- (un millón doscientos mil pesos), el que será pagado en un máximo de 35 cuotas iguales mensuales y sucesivas, a contar del mes siguiente de otorgado dicho beneficio.

d) Los trabajadores sujetos a jornada parcial o part time, podrán optar a recibir como préstamo blando un monto máximo de \$300.000.- (trescientos mil pesos), el que será pagado en un máximo de 18 cuotas iguales mensuales y sucesivas, a contar del mes siguiente de otorgado dicho beneficio

e) La entrega del préstamo se realizará previa suscripción por parte del trabajador del documento que autorice el descuento por parte de la empresa y del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 58 inciso 2° del Código del Trabajo. A su vez, las partes establecen que la entrega del préstamo estará sujeta a la capacidad de endeudamiento del trabajador, lo que será determinado por la empresa.

f) En caso de término del contrato de trabajo, el saldo si lo hubiere, será considerado de plazo vencido, y el total de la deuda será descontada del respectivo finiquito, entendiéndose el empleador mandatado por este solo efecto para efectuar dicho

descuento.

g) Una vez finalizado el pago del crédito, el trabajador podrá optar a un nuevo crédito, en iguales condiciones que el anterior, sin embargo, las cuotas no podrán exceder el periodo de vigencia del contrato colectivo.

h) La primera solicitud de préstamo sólo podrá efectuarse 30 días después de la suscripción del presente instrumento colectivo.

CAPÍTULO CUARTO: CONDICIONES COMUNES DE TRABAJO.

19.- ROPA DE TRABAJO.

La empresa entregará dos uniformes por temporada a cada trabajador, en verano y en época de invierno, los días 31 de octubre y 30 de abril respectivamente, según la sección en que desarrollan sus funciones.

El trabajador deberá devolver el uniforme en caso de término de la relación laboral.

Las partes dejan expreso testimonio que es obligación de los trabajadores usar este uniforme durante su jornada de trabajo. La negativa a usarlo, hacerlo en forma incompleta se entenderá como infracción grave a sus obligaciones contractuales.

20.- ELEMENTOS DE SEGURIDAD.

La empresa proporcionará una vez al año un par de zapatos de seguridad a cada trabajador. Se exceptúa de lo anterior, quienes desempeñen el cargo de cajeros(as).

Aquellos trabajadores que en el ejercicio de sus funciones deban ingresar en las cámaras de frío deberán utilizar en todo momento los elementos de protección que la empresa proporciona. Para el adecuado cumplimiento de esta obligación, la empresa tendrá a disposición de los trabajadores 2 parkas, una para la cámara de congelados y otra para la cámara de lácteos.

CAPÍTULO QUINTO: BENEFICIOS SINDICALES.

21.- CAPACITACIÓN.

La empresa otorgará una capacitación anual por el equivalente a 20 horas de formación. Para estos efectos la directiva sindical y el Departamento de Recursos Humanos organizarán un programa de capacitación para 10 trabajadores designados por dicha instancia sindical. El valor hora por persona de esta actividad no podrá Superar el valor hora Sence determinado por ley.

Dicha formación se entregará, tanto dentro del horario de trabajo, como fuera de él y será obligación del trabajador asistir a los cursos de capacitación, seminarios, talleres u otros. Cuando dicha labor formativa se organice durante la jornada laboral, no dará lugar a descuentos en las horas trabajadas de los participantes, igualmente, si acontece fuera del horario no generará el pago de horas extras.

La empresa se compromete a entregar al sindicato la información con el programa de cursos a desarrollar durante el año calendario.

22.- RETIRO VOLUNTARIO.

La empresa pondrá a disposición del Sindicato un fondo de indemnización para retiro voluntario de socios de \$140.000.000.- (ciento cuarenta millones de pesos), por toda la vigencia del presente contrato colectivo. Este monto se distribuirá de la siguiente forma: 40 millones el primer año, y 50 millones cada uno de los dos años restantes. Estos fondos consideran entre el 01 de mayo y 30 de abril de cada año, para que el Sindicato asigne estos retiros en forma trimestral, en los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre de cada año. Los trabajadores socios de la organización sindical que deseen acogerse a tal beneficio, deberán contar con una antigüedad laboral mínima de 3 años en la empresa.

El sindicato, para estos efectos, presentará una lista a más tardar el día 15 del mes anterior a efectuar el retiro con el detalle de los nombres de los trabajadores que se acogerán a este beneficio, según los requerimientos señalados por la empresa.

Esta indemnización voluntaria al trabajador tendrá un límite máximo equivalente a 330 días de remuneración tal como lo dispone el Art. 163 del Código del Trabajo según sea el caso de cada trabajador que se acoja a este beneficio.

En ningún caso se otorgará este beneficio a trabajadores que tengan una calificación deficiente, se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo, o hayan sido amonestados por incumplimiento grave al Reglamento Interno de la Empresa, en los tres meses anteriores al ejercicio de este beneficio.

El monto tope indicado en el párrafo primero de la presente cláusula se deberá distribuir de manera tal que no exceda el 30% del monto total del aporte en cada trimestre. A su vez, se señala que este aporte no es acumulable de un periodo anual de vigencia del contrato colectivo al siguiente, y no se pagará, sea en forma total o parcial, estos fondos de manera directa a la organización sindical.

23.- PERMISOS SINDICALES.

La Empresa concederá a los dirigentes sindicales las facilidades necesarias para el buen desempeño de sus gestiones y en conformidad a la Ley. Por tanto, tendrán los permisos que legalmente están establecidos para realizar sus actividades sindicales. Además, cada dirigente de la actual directiva sindical que solicite con 24 horas de anticipación, tendrá hasta diez horas semanales de las que les corresponden por derecho que serán de cargo a la empresa.

Los permisos sindicales de cargo a la empresa serán acumulables por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

24.- BONO POR MATRIMONIO.

Cada trabajador afecto a este instrumento colectivo que contraiga matrimonio o celebre un Acuerdo de Unión Civil, tendrá derecho a recibir un bono de matrimonio ascendente a \$70.000.- (setenta mil pesos) brutos, el cual se pagará contra la presentación del respectivo certificado, el que deberá presentarse dentro del plazo de 30 días corridos desde la fecha en que se celebre el matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.

Con todo, se deja constancia que el presente bono se pagará de acuerdo al calendario de remuneraciones de la empresa, tal como se realiza actualmente.

25.- BONO POR NACIMIENTO.

Por inscripción en el registro civil de un hijo o hija de cada trabajador afecto a este instrumento colectivo, se pagará a éste la cantidad de \$70.000.- (setenta mil pesos) brutos, contra la presentación del respectivo certificado de nacimiento. Si el padre y la madre del menor fueren ambos trabajadores de la empresa, sólo la madre tendrá derecho a dicho beneficio.

Con todo, se deja constancia que el presente bono se pagará de acuerdo al calendario de remuneraciones de la empresa, tal como se realiza actualmente.

26.- COLACIÓN ESPECIAL DÍA DEL TRABAJADOR.

Con motivo de la celebración del día del trabajador, la empresa entregará a cada trabajador afecto a este instrumento colectivo una asignación de colación especial ascendente a la suma de \$18.000.- (dieciocho mil pesos) líquidos. Esta asignación se pagará

conjuntamente con las remuneraciones de los meses de mayo de 2024, abril 2025 y abril 2026. Para recibir esta asignación será requisito que el trabajador mantenga relación laboral vigente al momento de pago.

27.- PACTO SOBRE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

Para efectos de cumplir con lo dispuesto en el artículo 321 del Código del Trabajo, las partes manifiestan no haber alcanzado un acuerdo sobre la suscripción de un pacto de extensión de beneficios.

Sin perjuicio de lo anterior, el Sindicato declara estar en conocimiento que algunos de los beneficios aquí señalados también son entregados por la empresa a otros trabajadores de la manera Corporativa y por un monto menor, por lo que reconoce que esto no constituye una extensión de beneficios.

28.- GIFTCARD INVIERNO.

La Empresa otorgará a cada trabajador afecto a este contrato colectivo, junto a la remuneración del mes de junio de cada año de vigencia, una giftcard de invierno ascendente a los siguientes valores:

Si su jornada de trabajo es completa o full time, el monto será de \$25.000.- (veinticinco mil pesos) brutos, si su jornada de trabajo es parcial de 30 horas el monto será de \$17.045.- (diecisiete mil cuarenta y cinco pesos) brutos y, si su jornada de trabajo es parcial de 20 horas el monto será de \$11.364.- (once mil trescientos sesenta y cuatro pesos) brutos.

Estos montos se reflejarán en términos líquidos en la respectiva tarjeta de regalo o giftcard.

Será requisito esencial para su pago que el trabajador tenga contrato de trabajo vigente al momento de la entrega.

29.- DÍA ADMINISTRATIVO.

Los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo tendrán derecho a hacer uso durante cada año de vigencia del presente instrumento de un (1) día o dos (2) medios días de permiso con goce de sueldos, para la realización de trámites administrativos (salud, legales, previsionales, educacionales, personales o similares). Su otorgamiento estará sujeto a la coordinación de las necesidades operacionales de acuerdo a las siguientes normas y/o condiciones:

a. No se puede otorgar el día de permiso a más de un colaborador por área y/o sección, en caso de existir más de una solicitud se privilegiará el otorgamiento por orden de

presentación.

b. Estos días no son acumulables ni compensables en dinero por lo que de no hacer uso durante un año de vigencia estos se pierden.

c. El trabajador debe tener como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

d. El trabajador no debe registrar ausencia injustificada durante los 3 meses previos a la solicitud del permiso.

e. El permiso deberá ser solicitado con una antelación de 24 horas, para fines de la programación operacional.

f. Este permiso sólo se podrá solicitar entre los meses de marzo a noviembre, a excepción de septiembre en cuyo caso la restricción puntual abarcará entre los días 11 y 21 de septiembre.

g. Este permiso no podrá ser solicitado de manera previa al periodo inmediatamente anterior o posterior a el periodo de vacaciones del trabajador o de un día feriado.

30.- DESCUENTO POR COMPRAS.

Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo tendrán un descuento por compras realizadas en Super 10 S.A. equivalente a un 5% (cinco por ciento), sobre el total de la compra realizada y tendrá un límite total en compras ascendente a la suma de \$250.000.- (doscientos cincuenta mil pesos) en el respectivo mes. Lo anterior aplica durante la vigencia del presente Instrumento colectivo con la presentación de la cédula de identidad del colaborador y/o la aplicación del sistema de verificación biometrico u otro que determine la empresa, sin perjuicio de lo anterior, el beneficio comenzará a regir a partir de la primera quincena de junio de 2024.

Se excluyen de este descuento las compras de cigarrillos y juegos de azar, así como también, no aplicará respecto de los productos de marca propia si el descuento de aplicación universal de la empresa es mayor. Las partes refuerzan que el beneficio de descuento en compra es un beneficio para uso exclusivo de los trabajadores que forman parte del presente instrumento y su uso indebido esta sancionado tal como se detalla en las prohibiciones a Trabajadores y Trabajadoras detallado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

31.- BONO POR INVENTARIO GENERAL.

La Empresa pagará a los trabajadores afectos a este contrato colectivo, que realicen tareas de inventario general, un bono único de inventario general equivalente a \$20.000 (veinte mil pesos) brutos, si trabajan en locales de formato Mayorista 10 y de \$10.000 (diez mil pesos) brutos, si trabajan en locales de Formato Super 10, de acuerdo al centro de costo al que este afecto el trabajador al momento del pago del presente beneficio.

Los trabajadores destinados a participar del inventario general serán designados previamente por cada jefatura.

En caso de que el inventario general se realice en horario nocturno el trabajador recibirá el bono nocturno detallado en la cláusula 8 del presente instrumento, siendo incompatible el pago de ambos beneficios entre sí.

Este bono será pagado en conjunto a las remuneraciones del mes siguiente de realizado el inventario general.

32.- BONO DE VACACIONES.

La Empresa otorgará un bono de vacaciones a cada trabajador afecto al presente Contrato Colectivo de Trabajo, que haga uso de su feriado anual por un término de 10 o más días hábiles continuos, durante cada año de vigencia del presente contrato, de acuerdo a los siguientes valores:

Si su jornada de trabajo es completa o full time, se pagará un bono de vacaciones de \$25.000.- (veinticinco mil pesos) brutos, si su jornada de trabajo es parcial de 30 horas se pagará un bono de vacaciones de \$17.045.- (diecisiete mil cuarenta y cinco pesos) brutos y, si su jornada de trabajo es parcial de 20 horas se pagará un bono de vacaciones de \$11.364.- (once mil trescientos sesenta y cuatro pesos) brutos.

Para acceder a este beneficio, los trabajadores deberán tener una antigüedad en la compañía no menor a 1 año.

La solicitud de vacaciones se presentará con al menos 30 días de anticipación a la fecha de inicio del respectivo feriado. En el evento de presentar la solicitud fuera del plazo señalado, sin la debida anticipación, se pagará el bono de vacaciones en el mes siguiente de practicada la solicitud. El beneficio sólo será exigible una vez durante el año calendario, y se devengará en el mes del año calendario en que se realice la solicitud. Asimismo, el

Contrato Colectivo Super 10 S.A. con Sindicato de Empresa Unidos Super Diez S.A.

bono de vacaciones correspondiente a un determinado año calendario no podrá acumularse para el año siguiente. El pago de este beneficio estará sujeto a las fechas establecidas en el calendario mensual de remuneraciones.

Se deja constancia que este beneficio no se pagará retroactivamente y comenzará a regir a partir de la fecha de suscripción del presente contrato colectivo.

33.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

Este contrato colectivo tendrá una vigencia de 36 meses, y en consecuencia, comenzará a regir desde el 01 de mayo de 2024 y durará hasta el 30 de abril de 2027.

9