



## COMUNICADO

### ESTIMADOS COLEGAS Y SOCIAS (OS)

ANTES QUE NADA LES DAMOS LAS GRACIAS POR EL APOYO Y RESPALDO A ESTA DIRECTIVA, DECIRLES QUE TODAS SUS INQUIETUDES, DISGUSTOS Y RECHAZO A LO OFRECIDO POR LA EMPRESA EN NUESTRA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA, FUERON TRASMITIDOS A LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

YA QUE, LOS BENEFICIOS QUE NOS HA OFRECIDO LA EMPRESA ESTÁN YA GANADOS Y NO SE VE NINGÚN AUMENTO SIGNIFICATIVO EN DICHA PROPUESTA.

LAMENTABLEMENTE NO HEMOS CONSEGUIDO HASTA EL DÍA DE HOY LOS AUMENTOS DE SUELDO BASE O INCREMENTO DE LAS REMUNERACIONES, QUE TODOS USTEDES EN LA ASAMBLEA NOS HAN MANDATADO CONSEGUIR Y QUE SON NECESARIAS PARA QUE ESTA NEGOCIACIÓN SEA CONSIDERADA DE MANERA POSITIVA Y SE PUEDA APROBAR TODO LO ANTERIORMENTE INFORMADO.

A PESAR DE QUE INCLUSO DESPUES DE LA ASAMBLEA DEL DÍA 19 DE JULIO, SE VOLVIO A INSISTIR EN: AUMENTOS DE SUELDO BASE, DEL BONO POR TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN, ASIGNACIÓN DE CAJA, DE LAS HORAS EXTRAS, BONO DE VACACIONES EN TEMPORADA BAJA Y ASIGNACIÓN DE FONDOS PARA SALIDA DE SOCIOS

DE ESTO SÓLO SE NOS AUMENTO LO SIGUIENTE:

ASIGNACIÓN DE FONDO PARA NEGOCiar SALIDAS DE SOCIOS Y AUMENTO DEL BONO DE TEMPORADA BAJA DE 10 UF A 12 UF

COMO DIRECTIVA ESTAMOS CONCIENTES DE QUE USTEDES SON LA MÁXIMA AUTORIDAD DENTRO DE ESTA ORGANIZACIÓN SINDICAL, SABEMOS DE LA LABOR QUE DEBEMOS CUMPLIR ANTE USTEDES, POR TAL MOTIVO ENTENDEMOS QUE LO PLANTEADO HASTA AHORA POR LA EMPRESA ES INSUFICIENTE PARA NUESTRAS PRETENSIONES.

SOMOS EL SINDICATO MAS PODEROS DE LA EMPRESA, EL ÚNICO CON CAPACIDAD DE CERRAR LOS LOCALES, NO TENEMOS NINGÚN APURO DE FINALIZAR ESTA NEGOCIACIÓN EN LOS TÉRMINOS OFRECIDOS POR LA EMPRESA Y QUE REITERAMOS FUERON RECHAZADOS POR TODOS USTEDES EN ASAMBLEA.

TENEMOS OTRA OPCIÓN QUE ES LA DE IR POR LA NEGOCIACIÓN REGLADA, ESTE TIEMPO INVERTIDO EN ESTA NEGOCIACIÓN FUE MUY PRODUCTIVO, YA QUE, AHORA SABEMOS COMO SE MANEJAN ESTAS NEGOCIACIONES.

DESDE LA FORMACIÓN DE ESTE SINDICATO SIEMPRE TUVIMOS UN SOLO OBJETIVO: VELAR POR QUE SE CUMPLAN LAS NORMATIVAS LEGALES, LABORALES, EL RESPETO Y VALORACIÓN DE TODOS NOSOTROS COMO PROFESIONALES QUE SOMOS.

LAS VOTACIONES SE REALIZARAN DESDE LAS 09 AM DEL DÍA LUNES 30 DE JULIO , ESTARÁ ABIERTA LA PAGINA TODA LA NOCHE Y SE CIERRAN LAS VOTACIONES A LAS 18 HORAS DE DEL DÍA MARTES 31 DE JULIO DEL 2018.

LA EMPRESA CONTRATADA ES EVOTING, ES UNA VOTACIÓN SECRETA

**CUANDO NOS ENVÍEN EL LINK DE LA PÁGINA, LO HAREMOS LLEGAR POR TODOS LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN QUE MANEJAMOS.**

**LOS RESULTADOS OFICIALES DE LA VOTACIÓN LOS OBTENDREMOS EL DÍA MIÉRCOLES 01 DE AGOSTO A PARTIR DE LAS 11 HRAS.**

**PROPIEDAD DE CONTRATO COLECTIVO  
ENTRE  
SALCO BRAND S.A  
Y SINDICATO DE QUÍMICOS FARACEUTICOS SB**

**A considerar: cuando se mencione empresa: se refiere a Salcobrand SA  
Cuando se hable del trabajador: Se refiere a los Químicos Farmacéuticos**

**REAJUSTE DE REMUNERACIONES (SUELDO BASE)**

**NO a las propuestas de incremento de sueldo base directo o mediante aumento según IPC a la firma de del contrato**

**ASIGNACION DE PÉRDIDA DE CAJA**

**NO**

**REAJUSTE PERIODICO DE SUELDO BASE**

La empresa reajustará en los meses de enero y julio de cada año el sueldo base de los trabajadores afectos

**Ya estaba vigente**

**REAJUSTE DE BENEFICIOS Y ASIGNACIONES**

Los beneficios expresados en Unidades de Fomento (UF) solo se reajustarán según las variaciones que experimente dicha Unidad, debiendo pagarse al valor vigente de ésta del último día del mes en que proceda a pagarse el beneficio. Los beneficios expresados en dinero, salvo que se exprese lo contrario en el artículo específico, se reajustarán en los meses de enero y julio de cada año, conforme al 100% de la variación porcentual que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) o el organismo que lo reemplace en el futuro,

**Ya estaba vigente**

**GRATIFICACION LEGAL**

Los trabajadores percibirán la gratificación legal en forma mensual en los términos y condiciones que establece el artículo 47 y siguientes del Código del Trabajo, pudiendo otorgarse anticipos con un tope anual de 4,75 Ingresos mínimos mensuales. Con todo, esta gratificación se verá incrementada en igual proporción al incremento del Ingreso mínimo legal mensual.

**Se cumple con la ley**

**ASIGNACIÓN DE COLACIÓN**

La empresa pagará mensualmente a los trabajadores afectos al presente convenio, por concepto de Asignación de Colación, la suma de \$1.700.- (un mil setecientos pesos) por cada día efectivamente trabajado, no imponible ni tributable.

Para aquellos locales en que la autoridad competente y la empresa determinen que no puede funcionar un comedor, el valor de colación será de:

- a.- Para quienes percibían una suma inferior a \$2.000.- (dos mil pesos) previo a la suscripción del presente instrumento, se reajusta a \$3.000.- (tres mil pesos) diarios,
- b.- Para quienes percibían una suma superior a \$3.000.- (tres mil pesos) previo a la suscripción del presente instrumento, se reajusta a \$4.500.- (cuatro mil quinientos pesos) diarios,
- c.- Cualquier otro local que a posteriori a la fecha de suscripción del presente instrumento no cuente con comedor, el valor diario de colación será de \$3.000.- (tres mil pesos) diarios.

### **BONO NOCTURNO PARA NAVIDAD Y AÑO NUEVO**

A los trabajadores titulados que cumplan funciones en turno nocturno, esto es, después de las 24 horas, en los locales de urgencia definidos por el Servicio de Salud o de turno de la empresa los días 24 y/o 31 de Diciembre, percibirán un bono de \$45.000.- (cuarenta y cinco mil pesos) por noche trabajada en cualquiera de dichas fechas.

### **BONO DE ESCOLARIDAD**

La empresa, o la institución que para estos efectos designe, pagaran a cada trabajador y sólo dentro de los meses de febrero a abril de cada año, los siguientes bonos de escolaridad:

- Para los hijos de entre los dos años y el pre Kínder, que concurren a un Establecimiento Educativo o bien a Jardín Infantil reconocido por la JUNJI: la suma de UF 2,50
- Para hijos en niveles de Kínder y Educación Básica: la suma de UF 2,70
- Para hijos en educación media o superior, siempre que vivan a expensas del trabajador, la suma de UF 3,20
- para trabajadores que cursen enseñanza media o superior, la suma de UF 3,20

Sin perjuicio de lo anterior si el hijo se encuentra estudiando y tiene entre 18 y 24 años deberá necesariamente presentar un certificado de alumno regular de una institución reconocida por el Ministerio de Educación.

Será requisito para la obtención de este beneficio que el colaborador tenga contrato vigente e indefinido al momento del cobro.

### **AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

La empresa pagará a cada trabajador un aguinaldo de Fiestas Patrias de UF 2,6 (dos coma seis unidades de fomento) y un aguinaldo de Navidad de UF 5,2 (cinco coma dos unidades de fomento). Dichos aguinaldos serán pagados a más tardar el 15 de Septiembre y 15 de Diciembre de cada año respectivamente, siendo requisito para ello tener contrato indefinido y vigente a dichas fechas.

### **BONO DE VACACIONES**

La empresa pagará por este concepto a los trabajadores que forman parte del presente instrumento colectivo, y que presten sus servicios en locales, una vez al año y en el momento en que hagan uso de su feriado legal, un bono de UF 3,5 (tres coma cinco unidades de fomento), por período de feriado completo, aun cuando hagan uso de su feriado en forma fraccionada. Para tener derecho a este beneficio el trabajador deberá hacer uso de a lo menos diez días hábiles de feriado del período en curso.

Para los trabajadores de locales que hagan uso de 10 días hábiles consecutivos durante los períodos comprendidos entre los meses de abril a junio y agosto a noviembre, se entregará un bono de vacaciones de UF 12 (doce unidades de fomento). Este bono incluye el bono de UF 3,5 (tres coma cinco unidades de fomento) expresado anteriormente.

### **ANTICIPO DE VACACIONES**

La empresa otorgará a los trabajadores que lo soliciten, y que forman parte del presente instrumento, al momento de hacer uso de vacaciones, un anticipo de \$250.000.- (dos cientos cincuenta mil pesos), el

que será descontado en 10 cuotas iguales y sucesivas, sin reajustes ni intereses, a partir del mes siguiente a aquél en que se le otorgue el anticipo, quedando autorizada la empresa para efectuar en su oportunidad el descuento respectivo.

Para tener derecho a este beneficio el trabajador deberá hacer uso de a lo menos diez días hábiles de feriado, y no tener acumulados más de diez días de vacaciones. Este beneficio no es reajustable.

En caso de hacer uso de su feriado legal, entre los meses de abril a junio o agosto a noviembre se pagará un anticipo de \$300.000.- (trescientos mil pesos).

En la eventualidad que el trabajador deje de pertenecer a la empresa, esta podrá descontar el saldo insoluto del anticipo del correspondiente finiquito a la relación laboral.

#### **CUOTA MORTUORIA**

La empresa, o la institución que para estos efectos designe, pagará una cuota mortuoria respecto de los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, en los casos que a continuación se indican:

- a) En caso de fallecimiento del trabajador, la cantidad que resulte mayor entre la suma única y total de UF 85 (ochenta y cinco unidades de fomento) o un mes de remuneración por año de servicio con los topes que indica la ley. El pago se efectuará a quién el trabajador haya designado por escrito ante Notario, a falta de esta designación el pago se hará al cónyuge sobreviviente o conviviente civil, a falta de éste a los hijos, y a falta de esto últimos a los padres.
- b) En el evento del fallecimiento del cónyuge o conviviente civil e hijos, la empresa pagará al trabajador afecto al presente Convenio Colectivo una cuota mortuoria de UF12 (doce unidades de fomento)
- c) En caso del fallecimiento del padre o madre del trabajado afecto al presente Convenio Colectivo, la empresa le pagará una cuota mortuoria de UF12 (doce unidades de fomento).

Los beneficios mortuorios mencionados anteriormente, se pagarán a través de la empresa o de la institución previsional que para estos efectos designe, previa presentación del certificado de defunción y demás documentos pertinentes.

En el caso de muerte de las personas indicadas en la letra b) el trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso y, en caso de muerte de las personas indicadas en la letra c) el trabajador tendrá derecho a cinco días corridos de permiso, más un día adicional si el fallecimiento ocurriese fuera de la región de su lugar de trabajo, previa entrega de certificado legal que lo acredite, en conformidad a la ley, los que serán considerados como laborados para todos los efectos legales y contractuales, esto es, con derecho a remuneración. Los días de derecho antes mencionados, se incrementarán en un día adicional si el hecho causante ocurre fuera del país.

Se acuerda además un permiso de tres días corridos por concepto de fallecimiento de hermanos.

Será requisito para la obtención de este beneficio que el colaborador tenga contrato vigente e indefinido al momento del cobro y no podrá ser solicitado más allá de 30 días corridos a partir de la fecha del fallecimiento.

Los permisos acá señalados son imputables a los legales.

#### **BONO DE MATRIMONIO O ACUERDO DE UNION CIVIL**

La empresa en forma directa o a través de la institución previsional que para estos efectos designe, pagará a los trabajadores con más de un año de antigüedad, que contraigan matrimonio o acuerdo de unión civil, un bono equivalente a UF 12 (doce unidades de fomento), previa presentación del certificado que acredite el hecho que motiva el pago del beneficio. Además, la empresa le proporcionará cinco días corridos de permiso, imputables a los legales, con derecho a remuneración, los que serán considerados como trabajados para todos los efectos legales y contractuales.

#### **BONO DE NACIMIENTO**

La empresa en forma directa o a través de la institución previsional que para estos efectos designe, pagará a los trabajadores afectos al presente Convenio, con más de un año de antigüedad en la empresa, un bono de natalidad de UF12 (doce unidades de fomento), por cada hijo reconocido que

nazca durante la vigencia del presente convenio, previa presentación del respectivo certificado de nacimiento dentro de los treinta días siguientes del nacimiento. Además, la empresa le proporcionará cinco días corridos de permiso imputables a los legales, en conformidad a la ley, con derecho a remuneración, los que serán considerados como trabajados para todos los efectos legales y contractuales.

#### **DESCUENTO POR ADQUISICION DE ARTÍCULOS QUE COMERCIALIZA LA EMPRESA.**

Los artículos que comercializa la empresa y que adquieran los trabajadores mediante el Sistema de Convenio, tendrán un descuento respecto de su precio de venta al público, de acuerdo a la siguiente clasificación:

Productos Genéricos	40%
Recetario Magistral	30%
Marcas Propias	25%
Medicamentos Dermatológicos y de Marca	12%
Otros Productos	10%
Vitamine Life	15%

Como una forma de extender este beneficio, Salcobrand ha realizado un convenio con Preunic S.A. por compras al contado, lo que permitirá acceder a los siguientes descuentos en dicha cadena de tiendas:

Librería en febrero y marzo	25%
Juguetería en agosto y diciembre	25%

En ningún caso las compras mensuales podrán superar la cantidad de \$50.000.- (cincuenta mil pesos) por trabajador en sistema de Convenio a crédito y de \$150.000.- (ciento cincuenta mil pesos) por compras en efectivo. Además, el descuento aplicado no será acumulable con otros descuentos y/o promociones que sobre los mismos productos se encuentre realizando la empresa al momento de la compra.

Se deja en todo caso establecido que para la compra de medicamentos que requieran recetas médicas expedidas por autoridad competente, se exigirá el documento pertinente extendido por facultativo facultativo habilitado al efecto.

#### **PERMISOS**

La empresa proporcionará un día de permiso anual, con derecho a remuneración, los que serán considerados como trabajados para todos los efectos legales y contractuales cuando ocurran los siguientes eventos:

**1.- Por cambio de domicilio.** Los documentos a presentar para optar a este permiso son:

- Fotocopia escritura pública y fotocopia de salvoconducto otorgado por el Juzgado de Policía Local
  - Contrato de Arrendamiento y fotocopia salvoconducto otorgado por el Juzgado de Policía Local
- Se adiciona un día si el cambio de domicilio fuese fuera de la región de su lugar de trabajo.

**2.- Por el día de cumpleaños del trabajador**, este permiso sólo podrá hacerse efectivo dentro de la semana laboral que incluya dicho día, no pudiendo cambiarlo a otro período distinto.

**3.- Por permiso administrativo**, para acceder a este permiso, el trabajador deberá informarlo a su jefe directo con al menos 48 horas de anticipación y siempre y cuando no afecte el normal funcionamiento del área, departamento o local y siempre y cuando otro trabajador de la misma área, departamento o local no haya pedido con anterioridad el mismo día.

**4.- Permiso Especial para Personas en situación de Discapacidad**, la empresa otorgará un día de permiso administrativo adicional para aquellos trabajadores que posean registro nacional de discapacidad o pensión de invalidez.

#### **RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE ANTIGÜEDAD**

La empresa otorgará un bono de reconocimiento por años de servicio en la compañía. Dicho bono será imponible y tributable, pagándose por única vez con la liquidación inmediatamente posterior al mes en que se cumplió la antigüedad requerida.

La antigüedad y montos son los siguientes:

A los once años de antigüedad, un bono de	\$80.000 pesos brutos
A los catorce años de antigüedad, un bono de	\$100.000 pesos brutos
A los diez y siete años de antigüedad, un bono de	\$130.000 pesos brutos
A los veinte años de antigüedad, un bono de	\$150.000 pesos brutos
A los veinte y tres años de antigüedad, un bono de	\$170.000 pesos brutos
A los veinte y seis años de antigüedad, un bono de	\$190.000 pesos brutos
A los veinte y nueve años de antigüedad, un bono de	\$220.000 pesos brutos
A los treinta y dos años de antigüedad, un bono de	\$240.000 pesos brutos
A los treinta y cinco años de antigüedad, un bono de	\$260.000 pesos brutos
A los treinta y ocho años de antigüedad, un bono de	\$290.000 pesos brutos
A los cuarenta y un años de antigüedad, un bono de	\$320.000 pesos brutos
A los cuarenta y cuatro años de antigüedad, un bono de	\$350.000 pesos brutos
A los cuarenta y siete años de antigüedad, un bono de	\$400.000 pesos brutos
A los cincuenta años de antigüedad, un bono de	\$500.000 pesos brutos

Estos montos se pagarán a contar de xxx (firma) de 2018 y no será retroactivo. Este beneficio no es reajustable.

#### **OTROS BONOS**

**Horas Turno :**

**Son inferiores a lo que contempla la ley**

#### **BONO POR INVENTARIOS GENERALES.**

La empresa pagará un bono por inventarios generales que se tomen después de la jornada de trabajo y fuera del horario de atención normal de público del local correspondiente, a aquellos trabajadores afectos al presente Convenio que participen en dichos inventarios. Para estos efectos, el área de Auditoria de Inventarios de la empresa definirá cuando corresponde un inventario general y entregará el listado de las personas que participaron en dicha actividad, desde su inicio hasta el término, pagándose un bono imponible de \$23.000 (veinte y tres mil pesos), este bono es incompatible el pago de las horas realizadas en horario en que se realizó el inventario general. Estos beneficios no son reajustable.

#### **ADICIONALES:**

##### **BONO ESPECIAL.**

La empresa, pagará a cada trabajador afecto la presente guía, un bono especial bruto de \$500.000.- (quinientos mil pesos) en el mes de xxxx(firma), siendo requisito que tengan contrato de trabajo indefinido y vigente a la fecha del pago

##### **MESA DE TRABAJO.**

La empresa en conjunto a la Directiva, se reunirá mensualmente para abordar temáticas propias de los colaboradores afectos al presente convenio colectivo. Dichas horas será de cargo de la empresa.

##### **AJUSTES SALARIALES.**

La empresa anualmente, al mes siguiente de la entrega de resultados de la evaluación de desempeño, ejecutará el proceso de ajustes de sueldos bases según el modelo que actualmente se utiliza considerando cada clúster o agrupación de tipos de locales, de tal forma que la comparación se realiza entre responsabilidades similares.

**INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS.**

En esta materia las partes se regirán por las normas legales vigentes. Sin perjuicio de lo anterior, por cada año calendario la empresa podrá aceptar hasta 6 renuncias voluntarias de los trabajadores afectos a este Convenio siempre que tengan una antigüedad en la empresa no inferior a 6 años, pagándoles el 50% de la indemnización por años de servicios que indica la ley. En caso que las renuncias voluntarias mencionadas estén sujetas a la indemnización máxima legal que establece el artículo 163 del Código del Trabajo, la empresa pagará como indemnización voluntaria la diferencia entre este máximo legal y el monto que resulte de aplicar un mes de remuneración por cada año de trabajo en la empresa.

El monto anual no podrá exceder \$40.000.000 (cuarenta millones) anuales, con ello una vez invertido el monto anterior, se entenderá cumplido el compromiso.

**ENTREGA DE COMPUTADORES.**

La empresa otorgará 10 notebook o equivalente, para los hijos de colaboradores o colaboradores que cursen postgrado, las bases, requisitos, asignación y entrega será potestad del sindicato las definiciones antes mencionadas.

**EXTENCION DE BENEFICIOS:**

Aunque se mencionan muchas veces nuestra postura de que no se extendían los beneficios a los colegas no sindicalizados, no viene incorporado en esta propuesta