

FALABELLA DE COLOMBIA S.A.
REGLAMENTACION GENERAL PACTO COLECTIVO DE TRABAJO
2022 - 2026

Artículo 1º. Son partes contratantes, la sociedad FALABELLA DE COLOMBIA S.A. (en adelante LA EMPRESA), con domicilio principal en Bogotá y, por la otra, LOS EMPLEADOS(AS) no sindicalizados (en adelante LOS TRABAJADORES(AS) calificativo que se podrá usar en plural o singular según el artículo) que firman el Pacto y/o posteriormente se adhieran a él.

Parágrafo. EL PACTO se aplicará en su integridad sin escindirse ni fraccionarse, por lo que no procederán aplicaciones parciales del mismo. Los beneficios contenidos en el presente acuerdo son imputables a cualquier otro beneficio o pago que corresponda al TRABAJADOR(A), derivado de acuerdos individuales, colectivos, laudos arbitrales o de cualquier otro tipo. En ningún caso procederá la duplicidad de beneficios.

Artículo 2o. El presente PACTO tendrá una vigencia de cuatro (4) años a partir del 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de agosto de 2026.

Artículo 3º. Con excepción de los salarios, todos los demás beneficios contenidos en el presente PACTO no son salario ni constituyen factor prestacional entre otras causas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, para ningún efecto.

Artículo 4º. Aumento de Sueldos.

Durante la vigencia del presente PACTO, LA EMPRESA reajustará los sueldos ordinarios o básicos de LOS TRABAJADORES(AS) de la siguiente manera:

- a) Incremento para el año 2022 ya se realizó.

Para el año 2022 ya LA EMPRESA incrementó los sueldos de sus TRABAJADORES(AS) a partir del 1o de enero de 2022.

- b) Incremento para los años 2023 a 2026 se procederá así: para LOS TRABAJADORES(AS) que lleven más de un año vinculados con LA EMPRESA al primero de enero del año en el cual se realizará el incremento, se les incrementará en el mismo porcentaje del IPC nacional determinado por el Gobierno para el año anterior con corte a 31 de diciembre, más la suma fija de \$10.000 proporcional a la jornada.

El incremento del salario ordinario o básico para el año 2023 que inicia a partir del día 1o de enero, se aplica sobre el salario ordinario o básico devengado por LOS TRABAJADORES(AS) a 31 de diciembre de 2022, en un porcentaje igual al IPC certificado por el DANE al 31 de diciembre 2022 más la suma fija de \$10.000 proporcional a la jornada.

El incremento del salario ordinario o básico para el año 2024 que inicia a partir del día 1o de enero, se aplica sobre el salario ordinario o básico devengado por LOS TRABAJADORES(AS) a 31 de diciembre de 2023, en un porcentaje igual

al IPC certificado por el DANE al 31 de diciembre 2023 más la suma fija de \$10.000 proporcional a la jornada.

El incremento del salario ordinario o básico para el año 2025 que inicia a partir del día 1o de enero, se aplica sobre el salario ordinario o básico devengado por LOS TRABAJADORES(AS) a 31 de diciembre de 2024, en un porcentaje igual al IPC certificado por el DANE al 31 de diciembre 2024 más la suma fija de \$10.000 proporcional a la jornada.

El incremento del salario ordinario o básico para el año 2026 que inicia a partir del día 1o de enero, se aplica sobre el salario ordinario o básico devengado por LOS TRABAJADORES(AS) a 31 de diciembre de 2025, en un porcentaje igual al IPC certificado por el DANE al 31 de diciembre 2025 más la suma fija de \$10.000 proporcional a la jornada.

Parágrafo. El incremento del salario ordinario o básico que se aplicará en cada uno de los años mencionados anteriormente, para LOS TRABAJADORES(AS) que lleven menos de un año de vinculación con LA EMPRESA para el primero de enero del año en el que se realice el incremento, será equivalente a un porcentaje proporcional al valor del IPC en relación con el tiempo de vinculación.

Artículo 5º. Compensación Ingreso 10%

Cuando LOS TRABAJADORES(AS) en proporción a su jornada, reciban en un mes, con todos los factores salariales, un ingreso inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente más el 10% de dicho salario, LA EMPRESA le pagará lo que haga falta para completar dicha cifra.

Ejemplo con SMMLV del año 2022 proporcional a la jornada.

JORNADA 48H		JORNADA 36H		JORNADA 24H		JORNADA 16H	
SMMLV \$1.000.000 + el 10%		SMMLV (\$1.000.000 + el 10%) * 75%		SMMLV (\$1.000.000 + el 10%)/30*15		SMMLV (\$1.000.000 + el 10%)/30*10	
1.100.000		825.000		550.000		366.667	
CONCEPTO	DEVENGADOS	CONCEPTO	DEVENGADOS	CONCEPTO	DEVENGADOS	CONCEPTO	DEVENGADOS
SUELDO	1.000.000	SUELDO	750.000	SUELDO	500.000	SUELDO	333.333
COMISION GARANTIA EXTENDIDA	15.000	COMISION GARANTIA EXTENDIDA	10.000	COMISION GARANTIA EXTENDIDA	2.000	COMISION GARANTIA EXTENDIDA	2.000
RECARGOS DOMINICALES	15.000	RECARGOS DOMINICALES	2.500	RECARGOS DOMINICALES	7.500	RECARGOS DOMINICALES	7.500
HORA EXTRA DIURNA	5.000	HORA EXTRA DIURNA	6.000	HORA EXTRA DIURNA	3.500	HORA EXTRA DIURNA	3.500
COMPENSACIÓN INGRESO 10%	65.000	COMPENSACIÓN INGRESO 10%	56.500	COMPENSACIÓN INGRESO 10%	37.000	COMPENSACIÓN INGRESO 10%	20.333
Total Devengado	1.100.000	Total Devengado	825.000	Total Devengado	550.000	Total Devengado	366.667
Dentro del calculo del ingreso del 10% no se tiene en cuenta ningún auxilio		Dentro del calculo del ingreso del 10% no se tiene en cuenta ningún auxilio		Dentro del calculo del ingreso del 10% no se tiene en cuenta ningún auxilio		Dentro del calculo del ingreso del 10% no se tiene en cuenta ningún auxilio	

Artículo 6. Auxilio no salarial de salud o acondicionamiento físico.

A partir de la firma del Presente Pacto Colectivo y durante su vigencia, la Compañía reconocerá por una sola vez al año, a los TRABAJADORES(AS) que lleven un (1) año o más de servicio continuo para la EMPRESA, un auxilio no salarial de salud o acondicionamiento físico por la suma de \$100.000.

El reconocimiento y pago de este beneficio se hará conforme a los lineamientos y políticas establecidos por LA EMPRESA.

LOS TRABAJADORES(AS) que lleven un (1) año de servicios continuos en LA EMPRESA y contraten el servicio de medicina prepagada, plan complementario, póliza de salud, servicios médicos odontológicos u oftalmológicos, servicio de entrenamiento físico en establecimientos deportivos, debidamente constituidos, recibirán un auxilio por una sola vez al año durante la vigencia del pacto colectivo, de hasta máximo \$100.000 pesos.

EL TRABAJADOR(A) que así lo solicite, deberá diligenciar el Formato suministrado por LA EMPRESA y adjuntar:

- Factura o soporte de pago de compra original cancelada no mayor a 30 días.
- Se debe evidenciar que el beneficiario es el colaborador.

Las partes acuerdan que el presente auxilio reemplaza de manera total y definitiva los auxilios oftalmológico y odontológico, contenidos anteriormente en el Pacto Colectivo, por lo tanto, el reconocimiento de los mismos cesará a partir de la firma de este acuerdo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Para el año 2022, la EMPRESA reconocerá y pagará este auxilio de manera proporcional conforme a los meses de vigencia del presente pacto colectivo, esto es en un valor de \$33.333. Igualmente, las partes establecen que no tendrán derecho a este auxilio los TRABAJADORES(AS) que hayan recibido durante el año 2022 el auxilio oftalmológico o el auxilio odontológico.

Artículo 7º. Permiso y beneficio no salarial de Matrimonio.

Cuando un TRABAJADOR(A) contraiga matrimonio la EMPRESA le concederá siete (7) días continuos de permiso remunerado y una Gift Card Falabella por \$150.000.

El TRABAJADOR(A) que así lo solicite, deberá diligenciar el Formato suministrado por LA EMPRESA para justificar su ausencia y el Formato suministrado por LA EMPRESA para la entrega de la Gift Card y debe tener en cuenta:

- El día del matrimonio debe estar incluido en cualquiera de los 7 días del permiso remunerado.
- Adjuntar una fotocopia de la partida de matrimonio o registro civil del mismo.
- El tiempo máximo para reclamar este beneficio es de 30 días calendario después del matrimonio.

Estos documentos serán entregados en el caso de las Tiendas a la Jefe de Gestión Humana quien hará el trámite de solicitud de la Gift Card Falabella a la Tesorería de la Tienda, en el caso del Gerencia logística y la Oficina Central a la Gerencia de Compensación y Salarios quien hará el trámite de solicitud de la Gift Card Falabella a la Gerencia de Operaciones.

Para la legalización de este beneficio en la nómina se generará un pago y descuento de beneficio de matrimonio por el valor de la Gift Card entregada, siempre y cuando esta solicitud se haya realizado en las fechas de corte establecidas. De lo contrario, la legalización se hará en la nómina del mes siguiente.

Artículo 8º. Auxilios Educativos no salariales

LOS TRABAJADORES(AS) tendrán la posibilidad de acceder a diversos tipos de auxilios educativos no salariales, todo de acuerdo y dentro de las políticas y reglamentaciones dictadas por LA EMPRESA. En ningún caso estos auxilios educativos podrán acumularse ni recibirse simultáneamente.

TIPOS DE AUXILIOS EDUCATIVOS

a) Auxilios Educativo no salarial Hijos(as):

Para los años 2023 a 2026, para estudio de los hijos(as) de LOS TRABAJADORES(AS), anualmente, se concederán quince (15) auxilios por Tienda, Gerencia logística y Oficina Central de \$100.000 cada uno, a los hijos(as) de LOS TRABAJADORES(AS) beneficiarios de este PACTO que se encuentren realizando estudios de primaria, secundaria y universitarios en establecimientos educativos debidamente reconocidos por las autoridades.

Obligaciones y requisitos:

El TRABAJADOR(A) que así lo solicite, deberá diligenciar el formato dispuesto por la EMPRESA, cumpliendo con los siguientes requisitos:

- Tener una antigüedad mínima de un (1) año de servicio continuo en LA EMPRESA.
- Haber obtenido en la última evaluación de desempeño una calificación igual o superior a 2,9
- Que el establecimiento educativo donde estudia el hijo(a) esté aprobado por el Instituto Colombiano de Fomento a la Educación Superior ICFES y el Ministerio de Educación.
- Presentar original de boletín y/o certificado de notas del último periodo y no tener materias perdidas, ejemplo: Si dos materias como física y química se computan para dar una nota promedio entre las dos, deberán estar aprobadas las dos materias.
- Haber aprobado satisfactoriamente el grado con notas a partir de C (en el caso de logros) y/o 3.5 o 6.0.
- Presentar fotocopia del registro civil de nacimiento del hijo(a).

Estos documentos serán presentados para validación en el caso de las Tiendas y Gerencia logística, a las Jefes de Gestión Humana y en el caso de Oficina Central a la Gerencia de Compensación y Salarios, quienes certificarán en el formato dispuesto por la EMPRESA que los documentos se encuentren

completos y que cumplen con los requisitos; en el caso de solicitudes incompletas, no se radicarán y serán devueltas a LOS TRABAJADORES(AS).

La fecha máxima para solicitud del auxilio será 30 de enero. Los auxilios aprobados se informarán la tercera semana de febrero y serán abonados en la nómina del mismo mes.

Otorgamiento del Auxilio Educativo no salarial Hijos(as)

Este auxilio se pagará por reembolso, una vez se hayan certificado todos los casos para asignar los cupos establecidos de manera ecuánime.

Condiciones especiales:

- Se otorgarán hasta quince (15) auxilios por Tienda, Gerencia logística y Oficina Central.
- Este auxilio se concederá una vez por hijo(a) y por año.
- En caso de empate entre dos o más hijos(as), el auxilio se otorgará teniendo en cuenta los siguientes parámetros, en su orden:
 - Mejores calificaciones del hijo(a).
 - Mayor resultado de la evaluación de desempeño de EL TRABAJADOR(A).
 - Mayor antigüedad de EL TRABAJADOR(A).

Asignación:

La asignación de este auxilio se llevará a cabo por la aplicación de un sistema de calificación por puntos, teniendo en cuenta notas del año o semestre cursado, antigüedad de EL TRABAJADOR(A) y evaluación del desempeño, así:

Calificaciones o logros

Escala 5.0	Escala 10.0	Logros	Puntaje
$\geq 3.5 < 4.0$	$\geq 6.0 < 7.5$	C	10 puntos
$\geq 4.0 < 4.5$	$\geq 7.5 < 9.0$	B	15 puntos
$\geq 4.5 \leq 5.0$	$\geq 9.0 \leq 10$	A	20 puntos

Evaluación de desempeño

Es requisito indispensable para acceder al auxilio educativo, que EL TRABAJADOR(A) haya obtenido en la última evaluación de desempeño una calificación igual o superior a 2,9

$\geq 2,9 < 3.5$	10 puntos
$\geq 3.5 \leq 4.0$	15 puntos

Antigüedad

>= 1 año < 2 años 5 puntos
>= 2 años < 4 años 10 puntos
>= 4 años 15 puntos

Para el caso de quienes soliciten el auxilio para su primer año o semestre de escolaridad el peso estará dado por antigüedad y evaluación de desempeño.

b) Auxilio Educativo no salarial TRABAJADOR(A):

Para los años 2023 a 2026, para estudios técnicos, tecnológicos y universitarios, incluidos posgrados de EL TRABAJADOR(A), semestralmente, se concederán hasta dos (2) auxilios por Tienda, Gerencia logística y Oficina Central, equivalentes al 50% del valor semestral de la matrícula en instituciones debidamente aprobadas y reconocidas por las autoridades colombianas, con un tope máximo de \$1.200.000 por año, por TRABAJADOR(A).

Parágrafo: Las políticas y reglamentos para el reconocimiento y pago de los auxilios educativos los elaborará LA EMPRESA y serán publicados por la Gerencia de Gestión Humana para el conocimiento de todos LOS TRABAJADORES(AS).

Obligaciones y requisitos

El TRABAJADOR(A) que así lo solicite, deberá diligenciar el Formato dispuesto por la compañía cumplir con los siguientes requisitos y documentos:

- Tener una antigüedad mínima de un (1) año de servicio continuo en LA EMPRESA.
- Que las horas de estudio no interfieran con las normales de trabajo.
- Que el programa para el cual solicite la beca esté aprobado por el Instituto Colombiano de Fomento a la Educación Superior ICFES y el Ministerio de Educación.
- Que haya obtenido en la última evaluación de desempeño una calificación igual o superior a 2,9.
- Que tenga un promedio de notas igual o superior 3.5 (Será el que esté en la certificación del periodo más no el promedio acumulado).
- No tener materias perdidas.
- Original del certificado de notas del último semestre terminado de la universidad o institución debidamente aprobado por el Ministerio de Educación, con un promedio de notas igual o superior a 3.5.
- Comprobante de pago de matrícula cancelada. En caso de no tener el recibo original de matrícula o haber realizado transferencia a la universidad, o pagos por el ICETEX deberá entregar una certificación de pago.

Estos documentos serán entregados en el caso de las Tiendas y Gerencia logística, a las jefes de Gestión Humana y en el caso de Oficina Central a la

Gerencia de Compensación y Salarios, quienes deberán verificar que se encuentren completos; en el caso de solicitudes incompletas, no se radicarán y serán devueltas a LOS TRABAJADORES(AS).

Valor del auxilio

En el caso que EL TRABAJADOR(A) tenga algún beneficio de beca o algún descuento adicional, el auxilio equivalente al 50% del valor de la matrícula se liquidará sobre el valor total de la matrícula, sin exceder el tope definido.

Ejemplo:

Matricula:	\$1.500.000
Carné:	\$15.000
<u>Seguro:</u>	<u>\$50.000</u>
Total:	\$1.565.000
Beca:	50%
Descuento Adicional:	\$200.000
Pago matricula:	\$582.500

Auxilio Otorgado: \$750.000 que equivale al 50% sobre la base del concepto de Matrícula, sin superar el tope de \$1.200.000.

Otorgamiento del Auxilio Educativo

Este auxilio se pagará por reembolso, una vez se hayan estudiado todos los casos para asignar los cupos establecidos de manera ecuaníme en las siguientes fechas:

- Para el primer semestre del año (enero – junio): hasta el 10 de febrero.
Certificado de notas del segundo semestre y recibo de pago del primer semestre.
- Para el segundo semestre del año (julio - diciembre): hasta el 10 de agosto.
Certificado de notas del primer semestre y recibo de pago del segundo semestre.

Condiciones especiales:

- Se otorgarán hasta dos (2) auxilios educativos semestrales por Tienda, Gerencia logística y Oficina Central.
- El TRABAJADOR(A) que sea beneficiado un semestre y cumpla con las condiciones para acceder nuevamente al auxilio, deberá volverse a postular para el siguiente semestre.
- En caso de empate entre dos o más TRABAJADORES(AS), el auxilio se otorgará teniendo en cuenta los siguientes parámetros, en su orden:
 - Mayor promedio de notas.
 - Mayor antigüedad.
 - Mayor resultado en la evaluación de desempeño.

Asignación:

La asignación de este auxilio se llevará a cabo por la aplicación de un sistema de calificación por puntos, teniendo en cuenta notas del semestre cursado, antigüedad de EL TRABAJADOR(A) y evaluación de desempeño, así:

Nota promedio final obtenida en el semestre anterior

$\geq 3.5 < 4.0$	10 puntos
$\geq 4.0 < 4.5$	15 puntos
$\geq 4.5 \leq 5.0$	20 puntos

Evaluación de desempeño

Es requisito indispensable para acceder al auxilio educativo, haber obtenido en la última evaluación de desempeño una calificación igual o superior a 2.9.

$\geq 2.9 < 3.49$	10 puntos
$\geq 3.5 \leq 4.0$	15 puntos

Antigüedad

$\geq 1 \text{ año} < 2 \text{ años}$	5 puntos
$\geq 2 \text{ años} < 4 \text{ años}$	10 puntos
$\geq 4 \text{ años}$	15 puntos

Para el caso de quienes soliciten el auxilio para su primer semestre de universidad el peso estará dado por antigüedad y evaluación de desempeño.

Los auxilios educativos aprobados serán informados la tercera semana de febrero y agosto, según corresponda. El abono del valor del auxilio se consignará en la nómina correspondiente a los mismos meses (febrero y agosto).

Artículo 9. Auxilio no salarial de Movilización.

LA EMPRESA reconocerá a LOS TRABAJADORES(AS) de TIENDAS la suma \$20.000 en cada oportunidad, para pagar los gastos de transporte cuando ocurran "madrugones", "trasmochones" o alguna fecha comercial especial determinada por la compañía y el TRABAJADOR(A) inicie o termine su jornada luego de las diez de la noche (10:00 pm) o antes de las siete de la mañana (7:00 a.m.), respectivamente, conforme a su malla de turnos.

Para la legalización de este auxilio, en la nómina se generará un pago y descuento de Auxilio Movilización Pacto, el cual es reportado por la Jefatura Nacional de Operaciones de Tesorería Tienda, siempre y cuando se haya realizado en las fechas de corte establecidas. De lo contrario, la legalización se hará en la nómina del mes siguiente.

Artículo 10. Auxilio no salarial Funerario.

LA EMPRESA reconocerá a EL TRABAJADOR(A) un auxilio funerario por la suma de \$600.000 por el fallecimiento del padre, madre, cónyuge, compañero(a) permanente o hijos(as) de EL TRABAJADOR(A).

Se concederán dos (2) días calendario adicionales a la licencia por luto, establecida en la ley colombiana, es decir los cinco (5) días hábiles de la licencia por luto más dos (2) días calendario, actualmente la licencia por luto surge con ocasión al fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padres, abuelos, hijos(as), nietos y hermanos), primero de afinidad (suegro, suegra e hijo(a) de la cónyuge o compañero(a) permanente), primero civil (hijo(a) adoptivo, madre o padre adoptivo) y segundo civil (hermanos y abuelos adoptivos o hermanos del adoptante).

El TRABAJADOR(A) deberá diligenciar el formato dispuesto por LA EMPRESA, cumpliendo con los siguientes requisitos y documentos:

- Tiempo máximo para reclamarlo: 30 días calendario después de ocurrido el fallecimiento de su ser querido.
- Copia de certificado de defunción.
- Documento que acredite el parentesco (registro civil, partida de matrimonio o declaración extrajuicio).

Estos documentos serán entregados en el caso de las Tiendas y Gerencia logística, a las Jefes de Gestión Humana y en el caso de Oficina Central a la Gerencia de Compensación y Salarios. El valor de dicho auxilio se consignará por reembolso en la nómina del mes correspondiente, siempre y cuando esta solicitud se haya realizado en las fechas de corte establecidas. De lo contrario, el abono se hará en la nómina del mes siguiente.

Artículo 11°. Permiso por fallecimiento de hijo(a):

En caso de fallecimiento de un hijo(a), la EMPRESA reconocerá un permiso remunerado de 2 semanas, adicional a la licencia de luto legalmente establecida. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

EL TRABAJADOR(A) podrá solicitar 2 semanas adicionales como permiso no remunerado en caso de que así lo desee.

Parágrafo. Las partes reconocen y aceptan que el presente beneficio no se causa en caso de aborto o parto prematuro no viable.

El TRABAJADOR(A) deberá diligenciar el formato dispuesto por LA EMPRESA, cumpliendo con los siguientes requisitos y documentos:

- Tiempo máximo para reclamarlo: 30 días calendario después de ocurrido el fallecimiento de su hijo(a).

- Copia de certificado de defunción.
- Documento que acredite el parentesco (registro civil).

Artículo 12º. Préstamo por Vacaciones.

LOS TRABAJADORES(AS) tendrán la opción de solicitar un préstamo del 50% de su salario mensual básico o fijo, al momento de salir a disfrutar sus vacaciones. Dicho préstamo se otorga sin intereses y les será descontado por instalamentos máximo de ocho (8) meses en nómina, y de igual valor, en los ocho (8) meses siguientes de haberse reintegrado de vacaciones.

Requisitos:

- Mínimo de días de disfrute de vacaciones requeridos para el préstamo:
 - o 8 días hábiles para tiempo completo 48 horas y Jornada parcial 36 horas
 - o 2 días fin de semana corridos para jornada 16 horas y 24 horas
- Para hacer una nueva solicitud de este beneficio, EL TRABAJADOR(A) debe haber cancelado el anterior préstamo.
- Este préstamo se otorgará previa validación de la capacidad de endeudamiento de EL TRABAJADOR(A).
- Primer descuento: se realiza a partir del siguiente mes de la fecha de reintegro de vacaciones
- Consignación: El préstamo de vacaciones será consignado en la cuenta de nómina del TRABAJADOR(A) sin estar sujeto al pago de sus vacaciones.

Documentos que debe presentar:

- Solicitud de vacaciones por Falanet.
- Formato solicitud préstamos por vacaciones.

Estos documentos serán entregados en el caso de las Tiendas y Gerencia logística, a las Jefes de Gestión Humana y en el caso de Oficina Central a la Gerencia de Compensación y Salarios.

En caso, que EL TRABAJADOR(A) se desvincule de LA EMPRESA por cualquier causa o motivo y existiere un saldo insoluto a su cargo, con la firma o la adhesión al presente PACTO, LA EMPRESA queda autorizada para deducir de su liquidación final de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y cualesquiera otras acreencias, el saldo insoluto.

De quedar un saldo pendiente por pagar a LA EMPRESA se realizará un acuerdo de pago y se cobrará el interés máximo bancario corriente certificado por la Superintendencia Financiera de Colombia, vigente al momento de su desvinculación, en caso de mora en el acuerdo de pago este será realizado a través de una EMPRESA de Cobro externa.

Artículo 13º. Préstamo por Calamidad Doméstica.

Se le concederá a EL TRABAJADOR(A) un préstamo especial sin intereses, destinado a cubrir las posibles necesidades y gastos por un monto hasta por el equivalente a cuatro (4) salarios ordinarios o básicos mensuales de EL TRABAJADOR(A), pagadero en un plazo no mayor a 24 cuotas mensuales para ser descontadas por nómina.

Parágrafo 1: Se entiende por calamidad doméstica, todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades de EL TRABAJADOR(A) y puedan verse amenazados los derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral. Esta solicitud será evaluada por la Gerencia de Gestión Humana de LA EMPRESA y un comité definido por LOS TRABAJADORES(AS).

Las siguientes son las características del préstamo:

- Amortización de primas semestrales: se podrá amortizar máximo el 30% del valor del préstamo.
- Este préstamo se otorgará previa validación de la capacidad de endeudamiento de EL TRABAJADOR(A).
- LOS TRABAJADORES(AS) quedan obligados a acreditar los hechos para la valoración y calificación por la Gerencia de Gestión Humana de la EMPRESA y un comité definido por los TRABAJADORES(AS).

El TRABAJADOR(A) que así lo solicite, deberá diligenciar el Formato de Solicitud de Préstamo por Calamidad Doméstica y adjuntar los siguientes documentos:

- Carta de solicitud y soportes correspondientes a la calamidad (fotografías, denuncias ante las autoridades competentes, etc.)
- Pagaré en blanco y carta de instrucciones a favor de Falabella de Colombia S.A.

Estos documentos serán entregados en el caso de las Tiendas y Gerencia logística, a las Jefes de Gestión Humana y en el caso de Oficina Central a la Jefatura de Bienestar.

En caso, que EL TRABAJADOR(A) se desvincule de LA EMPRESA por cualquier causa o motivo y existiere un saldo insoluto a su cargo, con la firma o la adhesión al presente PACTO, LA EMPRESA queda autorizada para deducir de su liquidación final de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y cualesquiera otras acreencias, el saldo insoluto.

De quedar un saldo pendiente por pagar a LA EMPRESA se realizará un acuerdo de pago y se cobrará el interés máximo bancario corriente, certificado por la Superintendencia Financiera de Colombia, vigente al momento de su desvinculación, en caso de mora en el acuerdo de pago este será realizado a través de una EMPRESA de Cobro externa.

Artículo 14º. Préstamo de Vivienda.

Préstamo para la adquisición de vivienda o Leasing habitacional: Se otorgará sin garantía real (el inmueble no garantiza el crédito) y la vivienda puede estar a nombre de(l) la cónyuge o compañera(o) permanente de EL TRABAJADOR(A) a una tasa de interés del 6% anual, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Antigüedad: Llevar en LA EMPRESA, por lo menos, tres (3) años continuos.
- Cupo: Hasta por el equivalente a diez (10) salarios ordinarios o básicos de EL TRABAJADOR(A) con un tope máximo de \$30.000.000.
- Plazo para pago: Máximo de treinta y seis (36) meses.
- Amortización de primas semestrales: se podrá amortizar máximo el 30% del valor del préstamo.
- Acreditar en su última evaluación de desempeño un puntaje igual o superior a 2,9.
- EL TRABAJADOR(A) deberá tener capacidad de pago; es decir, en el evento que realizado el descuento de la cuota por el préstamo de vivienda, el valor a recibir por EL EMPLEADO en el mes calendario no podrá ser inferior al equivalente al 50% del valor de su salario ordinario o básico mensual.

El TRABAJADOR(A) que así lo solicite, deberá diligenciar el formato de Solicitud de Préstamo de Vivienda y adjuntar los siguientes documentos:

- Original promesa de compraventa autenticada ante notaría.
- Pagaré en blanco y carta de instrucciones a favor de Falabella de Colombia S.A.

Estos documentos serán entregados en el caso de las Tiendas y Gerencia logística, a las Jefes de Gestión Humana y en el caso de Oficina Central a la Gerencia de Compensación y Salarios. La Gerencia de Gestión Humana autorizará el desembolso del préstamo, el cual será abonado a la cuenta de nómina del empleado.

En caso, que EL TRABAJADOR(A) se desvincule de LA EMPRESA por cualquier causa o motivo y existiere un saldo insoluto a su cargo, con la firma o la adhesión al presente PACTO, LA EMPRESA queda autorizada para deducir de su liquidación final de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y cualesquiera otras acreencias, el saldo insoluto.

De quedar un saldo pendiente por pagar a LA EMPRESA se realizará un acuerdo de pago y se cobrará el interés máximo bancario corriente, certificado por la Superintendencia Financiera de Colombia, vigente al momento de su desvinculación, en caso de mora en el acuerdo de pago este será realizado a través de una EMPRESA de Cobro externa.

Artículo 15º. Préstamo para arreglos locativos y/o movilidad.

Préstamo para arreglos locativos de vivienda y/o para compra de medios de transporte con una tasa de interés del 6% anual, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

Condiciones generales:

- Antigüedad: Llevar en LA EMPRESA, por lo menos, un (1) año continuo.
- Plazo para pago: Máximo de veinticuatro (24) meses.
- Cupo: Hasta por el equivalente a tres (3) salarios ordinarios o básicos de EL TRABAJADOR(A) con un tope máximo de \$3.000.000. En el evento que EL TRABAJADOR(A) solicite y obtenga los dos créditos, estos en conjunto no pueden superar el equivalente a tres salarios ordinarios o básicos y respetando siempre el tope de \$3.000.000.
- EL TRABAJADOR(A) deberá tener capacidad de pago; es decir, que en el evento que, realizado el descuento de la cuota por el préstamo, el valor a recibir por EL TRABAJADOR(A) en el mes calendario no podrá ser inferior al equivalente al 50% del valor de su salario ordinario o básico mensual.
- Para poder solicitar un nuevo crédito por cualquiera de los dos conceptos, EL TRABAJADOR(A) no debe tener saldo pendiente de cancelación.
- EL TRABAJADOR(A) se compromete a que el dinero producto del préstamo fue utilizado para los fines indicados en su solicitud y que en caso de incumplimiento incurre en falta grave a sus obligaciones laborales y por ende justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

Condiciones para préstamo Arreglos Locativos:

- El préstamo de arreglos locativos aplica únicamente para compra de materiales.
- Beneficiario: la vivienda puede estar a nombre de(l) la cónyuge o compañera(o) permanente de EL TRABAJADOR(A).
- Deberá diligenciar el Formato de Solicitud de Préstamo de Arreglos Locativos y/o Movilidad y diligenciar el compromiso de entrega de los soportes de la utilización de los recursos del crédito, de acuerdo a lo siguiente:
 - Las facturas de compra original cancelada no mayor a 30 días:
 - Certificado de libertad y tradición del inmueble no mayor a 60 días, donde figure EL TRABAJADOR(A) como propietario; si la mejora es para leasing, entregar copia del contrato autenticado donde figure EL TRABAJADOR(A) como titular del contrato, si figura el cónyuge como titular en cualquiera de los dos casos, se debe adjuntar fotocopia del registro civil de matrimonio o declaración extrajuicio de convivencia y fotocopia de la cedula.
 - Registros fotográficos: (02) fotografías del inmueble antes de la reparación, que evidencien los lugares donde se realizará la obra y (01) fotografía donde se constate la dirección del inmueble y las mismas (02) fotografías después de los arreglos locativos.

Condiciones para préstamo Compra de medios de transporte:

- El préstamo de Compra de medios de transporte aplica únicamente para compra de vehículo, moto, bicicleta o patineta.
- Beneficiario: Únicamente EL TRABAJADOR(A).
- Para el caso de patinetas y bicicletas este beneficio no aplica para compra de vehículos usados.
- Deberá diligenciar el formato de Solicitud de Préstamo de Arreglos Locativos y/o Movilidad y diligenciar el compromiso de entrega de los soportes de la utilización de los recursos del crédito.

- Las facturas de compra original cancelada no mayor a 30 días.
- Tarjeta de propiedad a nombre del beneficiario.

En caso, que EL TRABAJADOR(A) se desvincule de LA EMPRESA por cualquier causa o motivo y existiere un saldo insoluto a su cargo, con la firma o la adhesión al presente PACTO, LA EMPRESA queda autorizada para deducir de su liquidación final de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y cualesquiera otras acreencias, el saldo insoluto.

De quedar un saldo pendiente por pagar a LA EMPRESA se realizará un acuerdo de pago y se cobrará el interés máximo bancario corriente certificado por la Superintendencia Financiera de Colombia, vigente al momento de su desvinculación, en caso de mora en el acuerdo de pago este será realizado a través de una EMPRESA de Cobro externa.

Artículo 16°. Préstamos de Estudio

La compañía otorgará un máximo de 10 préstamos anuales para estudios a sus colaboradores que cuenten con más de dos años de antigüedad de servicios en la Compañía.

Dichos préstamos podrán ser otorgados por una única vez durante la vigencia del presente Pacto Colectivo de Trabajo, hasta por la suma de \$8.000.000, con una tasa de interés del 6% anual, pagadero en un plazo no mayor a 36 cuotas mensuales para ser descontadas por nómina, siempre que se cumplan las siguientes condiciones establecidas en la política y reglamentación realizada por la EMPRESA.

Obligaciones y requisitos

El TRABAJADOR(A) que así lo solicite, deberá diligenciar el Formato dispuesto por la compañía y cumplir con los siguientes requisitos y documentos:

- Tener una antigüedad mínima de dos (2) años de servicio continuo en LA EMPRESA.
- Que las horas de estudio no interfieran con las normales de trabajo.
- Que el programa para el cual solicite el préstamo esté aprobado por el Instituto Colombiano de Fomento a la Educación Superior ICFES y el Ministerio de Educación.
- Que haya obtenido en la última evaluación de desempeño una calificación igual o superior a 2.9.
- Que tenga un promedio de notas igual o superior 3.5 (Será el que esté en la certificación del periodo más no el promedio acumulado).
- No tener materias perdidas.
- Original del certificado de notas del último semestre terminado de la universidad o institución debidamente aprobado por el Ministerio de Educación, con un promedio de notas igual o superior a 3.5.
- Comprobante de pago de matrícula cancelada. En caso de no tener el recibo original de matrícula o haber realizado transferencia a la

universidad, o pagos por el ICETEX deberá entregar una certificación de pago.

En caso, que EL TRABAJADOR(A) se desvincule de LA EMPRESA por cualquier causa o motivo y existiere un saldo insoluto a su cargo, con la firma o la adhesión al presente PACTO, LA EMPRESA queda autorizada para deducir de su liquidación final de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y cualesquiera otras acreencias, el saldo insoluto.

De quedar un saldo pendiente por pagar a LA EMPRESA se realizará un acuerdo de pago y se cobrará el interés máximo bancario corriente certificado por la Superintendencia Financiera de Colombia, vigente al momento de su desvinculación, en caso de mora en el acuerdo de pago este será realizado a través de una EMPRESA de Cobro externa.

Artículo 17°. Día libre para disfrute de los colaboradores.

A partir de la firma del presente Pacto colectivo, LA EMPRESA le otorgará a EL TRABAJADOR(A), previa solicitud, hasta dos jornadas libres remuneradas por semestre calendario no acumulable ni canjeable por dinero; adicionalmente; para acceder al presente beneficio el TRABAJADOR(A) no podrá tener más de dos períodos de vacaciones pendiente para su disfrute.

LA EMPRESA continuará reconociendo el día de la familia en los términos de la Ley 1857 de 2017, como hasta el momento viene haciéndolo. En caso de que dicho beneficio sea eliminado del ordenamiento legal, LA EMPRESA continuará con su reconocimiento a favor de LOS TRABAJADORES(AS).

Para LOS TRABAJADORES(AS), este beneficio se reconocerá de manera proporcional a la jornada de trabajo. De la siguiente manera:

- 48 horas y 36 horas: dos jornadas libres remuneradas por semestre.
- 24 horas y 16 horas: 1 jornada libre remunerada por semestre.

Este beneficio debe contar con la autorización previa del Gerente de Tienda o el Gerente de Área.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Para el segundo semestre del año 2022, la EMPRESA reconocerá únicamente un (1) día de permiso remunerado.

El reconocimiento y de este beneficio se hará conforme a los lineamientos y políticas establecidos por LA EMPRESA.

Para LOS TRABAJADORES(AS) con jornada de tiempo completo y jornada parcial se otorgará entre lunes y viernes y LOS TRABAJADORES(AS) Fin de Semana y 24 horas, exceptuando el domingo; en los dos casos este beneficio se puede disfrutar desde el 02 de enero al 15 de noviembre de cada año; esta jornada no se puede acumular al año.

Artículo 18°. Días Adicionales de Vacaciones.

LA EMPRESA reconocerá a EL TRABAJADOR(A) un (1) día adicional de vacaciones por cada cuatro (4) años laborados en forma continua con un máximo de cuatro (4) días, estos no serán acumulables año tras año y sólo procederá cuando EL TRABAJADOR(A) salga a disfrutar de su periodo de vacaciones una vez el mismo sea causado y no será acumulable en caso de periodos acumulados.

El reconocimiento y de este beneficio se hará conforme a los lineamientos y políticas establecidos por LA EMPRESA.

Para acceder al presente beneficio el TRABAJADOR(A) no podrá tener más de dos periodos de vacaciones pendiente para su disfrute.

Para aplicar a este beneficio EL TRABAJADOR(A), deberá diligenciar el formato dispuesto por la EMPRESA y entregarlo en el caso de las Tiendas y Gerencia logística, a las Jefes de Gestión Humana y en el caso de Oficina Central a la Gerencia de Compensación y Salarios.

Artículo 19°. Días Adicionales de Licencia de Maternidad, Paternidad y Adopción.

LA EMPRESA otorgará una semana adicional a la prevista en la ley a LAS TRABAJADORAS por licencia de maternidad y dos (2) días hábiles adicionales a la prevista en la ley a LOS TRABAJADORES por licencia de paternidad.

Para aplicar a este beneficio EL TRABAJADOR(A), deberá diligenciar el formato dispuesto por la EMPRESA y entregarlo en el caso de Tiendas y Gerencia logística, a las Jefes de Gestión Humana y en el caso de Oficina Central a la Gerencia de Compensación y Salarios.

Artículo 20. Día de Cumpleaños.

LA EMPRESA otorgará como día de descanso remunerado el día de cumpleaños a LOS TRABAJADORES(AS). El disfrute de este beneficio se podrá postergar máximo a los 15 días siguientes calendario a la fecha del cumpleaños, previa autorización del Gerente de Tienda o el Gerente de Área. Este beneficio no es acumulable ni canjeable en dinero ni en especie.

Si el Gerente de Tienda o Área de común acuerdo con EL TRABAJADOR(A) decide cambiar el disfrute de su día de cumpleaños, deberá diligenciar el formato de solicitud de permiso y entregarlo en el caso de Tiendas y Gerencia logística, a las Jefes de Gestión Humana y en el caso de Oficina Central a la Gerencia de Compensación y Salarios.

Para LOS TRABAJADORES(AS) Fin de semana y 24 horas que cumplen años en días no laborables de acuerdo con su contrato, no aplica el cambio de disfrute de su día de cumpleaños.

Artículo 21. Ampliación del Tiempo de Lactancia.

LA EMPRESA otorgará a las Madres Lactantes, durante los primeros seis (6) meses de vida del (a) hijo (a), una (1) hora adicional diaria a la legal establecida, no acumulable. Este beneficio se otorgará en iguales condiciones a las madres adoptantes.

Para aplicar a este beneficio LA TRABAJADORA deberá solicitar por escrito en el formato ampliación del tiempo de lactancia, en donde confirmará la fecha hasta la cual tomará el beneficio y el horario para disfrutarlo (apertura o cierre); deberá presentar el registro civil de nacimiento de su hijo(a), en el caso de las Tiendas y Gerencia logística, a las Jefes de Gestión Humana y en el caso de Oficina Central a la Gerencia de Compensación y Salarios, únicamente para validar la vigencia del beneficio.

Artículo 22. Papás presentes

La EMPRESA otorgará a los colaboradores que hayan sido padres la posibilidad de optar por trabajar medio tiempo durante los tres (3) meses siguientes a la finalización de la licencia de maternidad o paternidad. Durante este periodo la remuneración corresponderá al medio tiempo trabajado.

Mediante este beneficio se entiende incluido el descanso remunerado establecido en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y cualquier otro beneficio adicional que se encuentre relacionado con el descanso remunerado durante la lactancia.

Para aplicar a este beneficio LOS TRABAJADORES(AS) deberán elevar la solicitud por escrito en el formato dispuesto por la EMPRESA en donde confirmarán la fecha hasta la cual tomarán el beneficio y el horario para disfrutarlo.

Artículo 23°. Empleado del Mes.

LA EMPRESA reconocerá una vez al mes, a EL TRABAJADOR(A) que más se haya destacado en su labor en Tiendas, Oficina Central y Gerencia logística, otorgándole una gift card Falabella por valor de \$300.000 por este reconocimiento, una sola vez al año.

Para la legalización de este beneficio en la nómina se genera un pago y descuento por el concepto Empleado del Mes, por el valor de la Gift Card entregada, siempre y cuando esta solicitud se haya realizado en las fechas de corte establecidas. De lo contrario, la legalización se hará en la nómina del mes siguiente.

Artículo 24°. Falabella Sabático:

La EMPRESA otorgará a sus colaboradores la posibilidad de optar por una licencia no remunerada hasta por 3 meses, previa autorización del Gerente de Área y de revisión de procedibilidad por parte de la EMPRESA.

Este beneficio es aplicable para todos los TRABAJADORES(AS) vinculados directamente con la Compañía.

Los colaboradores que deseen acceder a este beneficio deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener una antigüedad mínima de dos (2) años de servicio continuo en LA EMPRESA.
- Que haya obtenido en la última evaluación de desempeño una calificación igual o superior a 2,9.
- Para el reconocimiento de este beneficio, LA EMPRESA llevará a cabo una revisión de procedibilidad, en la cual se estudiará que el otorgamiento de este beneficio no vaya a generar ningún tipo de afectación en la continuidad del negocio ni en la atención de los clientes en las fechas comerciales especiales.

Artículo 25. Kit Escolar Hijos(as).

LA EMPRESA otorgará, por una sola vez al año, un kit escolar a los hijos(as) de LOS TRABAJADORES(AS) que se encuentren cursando desde prekinder hasta séptimo grado de secundaria.

El TRABAJADOR(A) que así lo solicite, deberá diligenciar el formato de solicitud de KIT PACTO COLECTIVO DE TRABAJO a más tardar el 30 de diciembre y presentar los siguientes documentos:

- Registro civil de nacimiento del hijo(a).
- Certificado de escolaridad expedido por el Establecimiento Educativo no mayor a 30 días donde se especifique la promoción al grado siguiente, u orden de matrícula.
- Que el establecimiento educativo donde estudia el hijo(a), esté aprobado por el Instituto Colombiano de Fomento a la Educación Superior ICFES y el Ministerio de Educación.

Para acceder a este beneficio, los TRABAJADORES(AS) se comprometen a realizar la inscripción correspondiente, dentro de los plazos establecidos por la EMPRESA.

Estos documentos serán entregados en el caso de las Tiendas y Gerencia logística, a las Jefes de Gestión Humana y en el caso de Oficina Central al Área de Bienestar, quienes deberán verificar que se encuentren completos; en el caso de solicitudes incompletas, no se radicarán y serán devueltas a LOS TRABAJADORES(AS).

Artículo 26°. Regalo para los niños.

LA EMPRESA entregará a los TRABAJADORES(AS) un regalo para los hijos(as) de LOS TRABAJADORES(AS) menores de doce (12) años. Las partes acuerdan que el presente beneficio reemplaza de manera total y definitiva la fiesta de los niños, contenida anteriormente en el Pacto Colectivo.

Para acceder a este beneficio, los TRABAJADORES(AS) se comprometen a realizar la inscripción correspondiente, dentro de los plazos establecidos por la EMPRESA.

Artículo 27°. Detalle navideño.

Cada año en diciembre, LA EMPRESA entregará a LOS TRABAJADORES(AS), una anqueta navideña.

En el presente artículo se entiende incluido el beneficio de celebración de navidad establecido en el Pacto Colectivo anterior.

Artículo 28°. Seguro de Vida

LA EMPRESA asegurará a LOS TRABAJADORES(AS) con una póliza de seguros colectiva de vida que incluye:

- **Vida:** Asegura doce (12) Sueldos Básicos Mensuales del TRABAJADOR(A).

Procedimiento para atención y pago de reclamos: Las reclamaciones serán resueltas dentro de los veinte (20) días hábiles contados a partir de la fecha de entrega a la aseguradora de la totalidad de los documentos que acreditan la ocurrencia del siniestro y su cuantía.

- **Incapacidad Total y Permanente:** Asegura doce (12) Sueldos Básicos Mensuales del TRABAJADOR(A).
- **Indemnización por Muerte Accidental:** Valor asegurado doce (12) Sueldos Básicos Mensuales del TRABAJADOR(A).
- **Enfermedades Graves:** Anticipo del 50% del valor asegurado, las enfermedades graves cubiertas son: Cáncer, infarto al miocardio, insuficiencia renal, accidente cerebro vascular, trasplante de órganos vitales, esclerosis múltiples y gran quemado.
- **Plan Canasta:** En caso de muerte, se entregarán doce (12) mensualidades de \$500.000 cada una para gastos del hogar.
- **Gastos Funerarios:** Por muerte por cualquier causa, valor asegurado hasta \$5.000.000.
- **Incapacidad Total y Permanente:** Se otorga un auxilio adicional para rehabilitación por valor de \$4.000.000.
- **Renta Post Hospitalaria y/o Quirúrgica:** Aplicará para incapacidades de tres (3) a veinticinco (25) días con un tope de \$1.300.000 que se pagará proporcional a los días de incapacidad.

Amparo De Renta Post-hospitalaria y/o Post-Quirúrgica:

Si inmediatamente después de la salida del hospital o clínica, y luego de 48 horas de ser ingresado el asegurado principal como paciente interno en hospitalización, como consecuencia de una enfermedad no preexistente, accidente o lesión diagnosticada sufrida durante la vigencia de la póliza y no excluida de ella, y para efectos del presente amparo, el asegurado continúa incapacitado, se le reconocerá hasta el monto pactado en las condiciones particulares y/o carátula de la póliza por cada día de incapacidad que le sea concedido por la Entidad Promotora de Salud o validado cuando la incapacidad sea otorgada por Medicina Prepagada, plan complementario o póliza de hospitalización, sin sobrepasar un máximo de veinticinco (25) días.

PARAGRAFO: Para efectos del presente amparo, se entiende como hospital o clínica, el establecimiento registrado y autorizado por reunir todas las condiciones exigidas por las autoridades correspondientes para el desarrollo de su objeto social, de acuerdo con la legislación colombiana, para la atención de enfermos.

No son consideradas como instituciones hospitalarias, para efectos de cobertura del amparo de la presente póliza, las instituciones mentales para tratamiento de enfermedades psiquiátricas; los lugares de reposo, convalecencia o descanso para ancianos, drogadictos o alcohólicos; los centros de cuidado intermedio; los lugares donde se proporcionan tratamientos naturalistas o de estética.

- **Auxilio de Maternidad o Paternidad:** La Compañía aseguradora pagará a los(as) aseguradas(os) principales un auxilio único de maternidad o paternidad por valor de \$300.000 independiente del número de hijos(as) nacidos vivos, aun tratándose de alumbramiento múltiple o adopción múltiple, siempre y cuando la concepción del embarazo se haya dado después de transcurridos 60 días desde la fecha de inclusión del asegurado(a) al presente amparo y se efectúe el alumbramiento o la adopción legal dentro de la vigencia del seguro, en todo caso bajo este amparo no se cubren preexistencias.

La edad mínima de inclusión del asegurado(a) al presente amparo es de 18 años y en las condiciones generales de la póliza la edad inicial máxima de ingreso será de 64 años tanto para hombres como para mujeres.

Las condiciones de acceso, documentación necesaria y trámite para las reclamaciones se encuentran estipuladas en el condicionado de la póliza contratada. Este beneficio podrá ser modificado, de conformidad con los acuerdos comerciales y coberturas establecidas en el clausulado aplicable al momento de la renovación de la póliza.

Este beneficio podrá ser modificado, de conformidad con los acuerdos comerciales y coberturas establecidas en el clausulado aplicable al momento de la renovación de la póliza.

Artículo 29°. Descuento de Cuota de Manejo de la Tarjeta CMR.

LA EMPRESA le otorgará a EL TRABAJADOR(A) un descuento del 50% del valor mensual correspondiente a la cuota de manejo de la tarjeta CMR. Para ser acreedor a este beneficio EL TRABAJADOR(A) debe encontrarse al día en sus pagos de la tarjeta de crédito CMR

Este beneficio podrá ser modificado, de conformidad con los acuerdos comerciales establecidos con la entidad financiera.

Artículo 30°. Actividades Deportivas.

LA EMPRESA estimulará las actividades deportivas de LOS TRABAJADORES(AS). Para ello, constituirá un fondo mutuo por \$20.000.000 para el fomento del deporte. Este dinero se utilizará para la compra de implementos deportivos, uniformes o inscripciones en campeonatos, etc.

La EMPRESA elaborará un cronograma anual de actividades deportivas que beneficie a todos LOS TRABAJADORES(AS).

Se conformará un Comité Deportivo, el cual definirá en conjunto con la Gerencia de Gestión Humana la asignación de los recursos.