

PRIMERA MESA DE TRANSFORMACIÓN OPERACIONAL

NUEVAS OPERACIONES

En el contexto actual enfrentamos desafíos que imponen las contingencias de la economía nacional y mundial y la integración económica global, y el permanente cambio tecnológico. Las partes reconocen la necesidad de respeto y confianza mutua para poder enfrentar eficazmente las exigencias de este escenario.

En este sentido, mantendrán un marco de relaciones basado en la comunicación e intercambio de informaciones permanente, lo que deberá establecer las bases para que nuestras futuras operaciones se conviertan en las más desarrolladas y más eficiente del Retail, en el que el desarrollo, crecimiento y progreso de la empresa vaya aparejado con el de sus trabajadores, estableciéndose condiciones de trabajo seguras y con un mecanismo de compensaciones que reconozca este crecimiento y la capacidad y desempeño de cada uno.

El Sindicato y la Empresa se comprometen a perseguir estos objetivos, sin perjuicio del ejercicio de su rol específico buscando construir relaciones modernas en un contexto de permanente cambio.

DECLARACIÓN DE BUENA FE EN LA RELACIÓN ENTRE EMPRESA Y SINDICATO

El compromiso señalado en la cláusula anterior se construye en virtud del desarrollo y nivel de relaciones laborales entre las partes, adquirida en el tiempo y cuyos resultados se observan en los múltiples acuerdos individuales y colectivos con los que se han apalancado los niveles de productividad, en los que, el Sindicato y la Empresa han tenido un rol relevante. Este trabajo se sustenta en el principio de la buena fe que está presente a lo largo de todo el contrato colectivo y su función particular en este capítulo es constituirse en un principio y mecanismo de control del cumplimiento y, al mismo tiempo, fuente de deberes concretos de conducta, tanto del sindicato, su directiva y trabajadores como de la empresa, gerentes, ejecutivos y jefaturas.

No obstante lo anterior, no será afectación o incumplimiento de este deber de buena fe, aquellas acciones y circunstancias directas o indirectas, ajenas o propias al ámbito de acción de las partes que impidan el desarrollo de un determinado proyecto operacional, tanto aquellas que nazcan del natural ejercicio de las facultades de administración de la Empresa o como las que se originen en el ejercicio de los derechos laborales colectivos por parte del Sindicato.

ACUERDOS

En relación a las sesiones de trabajo sostenidas entre las partes con objetivo de abordar de manera conjunta los nuevos desafíos tecnológicos y de transformaciones se mantuvieron una serie de reuniones donde se abordaron específicamente los cambios tecnológicos introducidos por la empresa en sus procesos de cajas, en dichas reuniones de trabajo se analizaron y discutieron materias atinentes a capacitación, seguridad, compensaciones y funciones, arribando a las siguientes conclusiones y/o acuerdos.

- Capacitación

En relación al proceso de capacitación la empresa presentó el proceso de capacitación diseñado para la implementación de las tecnologías *Self Checkout* y *Self Scanning* su cronograma y proceso de supervisión del equipo de Eficiencia Operacional y se recogieron las observaciones y consultas planteadas por el Sindicato, del mismo modo se presentó el KIT de Capacitación para cajeros/tesoreros/supervisores y se identificaron los locales escuela a lo largo del país.

Se acordó reforzar las buenas prácticas, los apoyos a cajeros y hacer un levantamiento para detectar en qué lugares ha de reforzarse la implementación y capacitación. Asimismo, los cajeros que concurran a capacitarse, o bien, impartan capacitación en el uso de dichas cajas deberán, si procede, recibir una compensación por el tiempo que dedican a dicha capacitación sin recibir estímulo de caja. Dicha capacitación será equivalente a la proporción correspondiente a las horas de capacitación sobre el estímulo de caja y otras comisiones recibidos en los últimos tres meses, para estos efectos se determinará un valor hora promedio único.

- Seguridad

El Sindicato presentó su preocupación a la empresa por las agresiones de clientes a trabajadores en el marco de las operaciones de cajas automáticas. Por su parte, la Empresa presentó datos estadísticos de eventos o incidentes en sus locales y, al mismo tiempo, se presentó el plan o KIT de seguridad para cajas, que se encuentra ya implementado en 98 locales (Líder, Express y Acuenta). El KIT de seguridad contará con dispositivos como cámaras, guardias entre otros.

Finalmente, la empresa se comprometió a entregar al Sindicato el contenido del nuevo protocolo de seguridad en cajas, el que deberá establecer las acciones ante posibles agresiones y delimitar claramente la función de venta y marcación de productos, propia de los cajeros y cajeras, respecto de las funciones de seguridad frente a posibles hurtos y robos, propias de los trabajadores y trabajadoras que cumplen funciones de guardias. Dicha entrega se realizará en un plazo de 15 a 30 días con una primera revisión conjunta que no excederá de los 15 días contados desde la firma del presente documento.

- **Compensaciones**

En esta materia, el Sindicato representó la posibilidad de que existiera o se esté produciendo un menoscabo en los estímulos variables de los cajeros con ocasión de la implementación de nuevas tecnologías *Self Checkout* y *Self Scanning*.

Ante esto la empresa presentó variados análisis y estudios de comportamiento de las ventas, pagos de estímulos de cajas, absentismos, rotación entre varios otros con el fin de determinar la existencia o no de un menoscabo en las remuneraciones variables de los cajeros, estudiando las variables mencionadas respecto de aquellos locales seleccionados en conjunto y se recibieron casos particulares presentados por el Sindicato para su revisión.

Se definió una oportunidad de mejoras en los actuales sistemas de rotación en la asignación de los módulos de cajas, tanto manuales como semiautomáticos, en el marco de una mejora general en los procesos de rotación y asignación del conjunto de las cajas. Esta mejora se construirá mediante la detección de un conjunto de mejores prácticas por parte de los locales y su análisis en conjunto por ambas partes, en un plazo que no excederá de 30 días a contar de la suscripción del presente acuerdo.

A su vez la Empresa se comprometió a corregir aquellos casos en que pudiera acreditarse la existencia de un menoscabo en el estímulo de cajas respecto de algún cajero con ocasión de la implementación de las nuevas tecnologías de *Self Checkout* y *Self Scanning*. En este sentido, las partes acordaron definir, en el plazo de 30 días a contar de la suscripción del presente acuerdo, los parámetros que se utilizarán para definir el potencial menoscabo y los procedimientos adecuados para su denuncia y corrección.

- **Funciones.**

Las partes analizaron las funciones relativas a la operación de cajas, el sindicato representó sus dudas respecto a que las funciones eran distintas y se confundían con las de seguridad.

La Empresa sostuvo que las funciones de venta implican de manera inherente el control de los productos vendidos, y que en caso de no pago de estos, cajero(a) debe ejecutar las mismas funciones que ha desempeñado siempre en una caja tradicional, es decir, guiar al cliente hacia la compraventa del producto y en el caso de traspasar el lineal de cajas, dar aviso a la seguridad del local o supermercado.

Por tanto, se aclara por parte de la Empresa que funciones de seguridad en cajas con nuevas tecnologías corresponde a guardias y administración del local.

En la medida que la empresa cumpla satisfactoriamente con los acuerdos en los plazos señalados, el Sindicato compromete su apoyo a la implementación de las nuevas tecnologías aquí tratadas.

MESA PERMANENTE DE TRANSFORMACIÓN OPERACIONAL

Las partes acuerdan continuar el trabajo iniciado, en una Mesa Permanente de Transformación Operacional, que tenga por objeto examinar el conjunto de los procesos de transformación productiva a implementar en la empresa, buscando espacios de acuerdo en lo relativo al impacto laboral de los mismos.

Entre estos acuerdos, entre otros, las partes se comprometen a avanzar en procesos de Reconversión laboral, Nuevos Modelos Operacionales y las posibles modificaciones al Marco de Remuneraciones y Beneficios Particulares adecuados a la nueva realidad productiva.

Dichos acuerdos no podrán ser obstáculo para el normal ejercicio de la facultad de administración por parte de la empresa ni de la natural representación y defensa de los intereses de los trabajadores ni del ejercicio de los derechos colectivos por parte del sindicato.

Santiago de Chile, 17 de abril de 2019.



JUAN MORENO



MONICA TOBAR