

Santiago, 08 de Noviembre de 2013

Señores:

xxxxx

xxxxx

xxxxx

Directores Del Sindicato De Trabajadores S

P R E S E N T E

Con fecha 25 de Octubre de 2013, El Sindicato de Trabajadores de xxxxx ha hecho entrega a la administración de la empresa del Proyecto de Contrato Colectivo propuesto para regir las relaciones entre la empresa y los trabajadores que ustedes representan.

De acuerdo a lo dispuesto en el Libro IV del Código del Trabajo y en particular a lo prescrito en el Artículo 329º del mismo cuerpo legal, el presente documento constituye la respuesta de xxxx S.A. al referido documento.

Nuestra respuesta se divide en Cinco Partes:

Carta de presentación de estado de la empresa, constituida por la presente.

Capítulo I: Relativo a contexto de la empresa y planes de desarrollo para próximo período de la empresa.

Capítulo II: Observaciones generales de la empresa e indicación de aspectos formales de esta Negociación Colectiva;

Capítulo III: Que contiene el Pronunciamiento de la Empresa respecto de las Proposiciones contenidas en el Proyecto de Contrato Colectivo presentado por el Sindicato y sus fundamentos; y

Capítulo IV: Que contiene la Propuesta de Contrato Colectivo de Trabajo de la Empresa al Sindicato.

Copia de todo ello se enviará a la Inspección del Trabajo en su oportunidad.

Queremos señalar que los antecedentes justificativos de la respuesta y aquellos que menciona el artículo 315 del Código del Trabajo, fueron entregados con

anterioridad a vuestra Directiva del Sindicato de Trabajadores de S, según consta de recepción de los mismos de fechas 02 de Agosto y 09 de Octubre del presente; en todo caso, se les hace presente desde ya que cualquier consulta relativa a los antecedentes entregados será aclarada o explicada según Uds. Lo estimen necesario, durante el curso de las reuniones de las comisiones negociadoras.

Finalmente, hacemos propicia la ocasión de manifestar la mejor disposición de la empresa para llegar a un acuerdo satisfactorio para todos quienes formamos parte de S, un resultado que dignifique la labor realizada por Uds. como organización representativa de los trabajadores y que sea compatible con la realidad y proyecciones de nuestra empresa, así como con el escenario económico presente y esperado para el futuro próximo.

Debemos destacar que en este caso se trata de nuestro tercer proceso de negociación colectiva y sin duda recogeremos durante el mismo el aprendizaje y experiencia acumulada durante todos estos años.

Con el objeto de que este proceso sea lo más informado y transparente, los dejamos invitados a estudiar la propuesta de la empresa contenida en este documento y quedamos a vuestra disposición para estudiar y debatir sobre los fundamentos y razones de una y otra propuesta en todas sus dimensiones durante el tiempo que sea necesario para lograr el mejor acuerdo para todos.

P,

Gerente General

B xxxxxx de S S.A.

RESPUESTA DE BANCOxxxx C DE S S.A.

A

PROYECTO CONTRATO COLECTIVO DE SINDICATO DE TRABAJADORES S
DE FECHA 25 DE OCTUBRE DE 2013.

Introducción

Este documento contiene cinco capítulos y un anexo:

Capítulo I: Relativo a contexto de la empresa y planes de desarrollo para próximo período.

Capítulo II: Observaciones generales de la empresa al proceso de negociación colectiva e indicación de aspectos formales de la negociación.

Capítulo III: Pronunciamiento de la Empresa respecto de las Proposiciones contenidas en el Proyecto de Contrato Colectivo presentado por el Sindicato y sus fundamentos; y

Capítulo IV: Propuesta de Contrato Colectivo de Trabajo de la Empresa al Sindicato.

CAPÍTULO I

Antecedentes de la Empresa

Bancoxxx Centro de Servicios S.A., S, (en adelante la empresa) es una sociedad de apoyo al giro, filial de Bancoxxx.

S, creada en Noviembre del año 2004, surge con la finalidad de ofrecer a los clientes de la entidad bancaria un nuevo modelo de atención, que apoye el trabajo de la red de sucursales captando una mayor cantidad de operaciones transaccionales presenciales.

Su gestión ha estado orientada en ofrecer en una primera etapa transacciones financieras en moneda nacional y extranjera de productos como cuenta corriente, cuentaRUT, cuenta de ahorro, pagos de créditos e impuestos, venta y carga de tarjetas Bip, compra y venta de moneda extranjera y ha ido incorporando un permanente aumento de transacciones realizadas en nuestra red de sucursales. Desde el año 2009, comenzamos la ejecución de los servicios transaccionales de post venta, incrementando las transacciones recibidas y los servicios que prestamos a la comunidad.

Cabe recordar que al momento de realizar nuestra primera negociación colectiva, en octubre de 2007, contábamos con 28 sucursales en todo el país. Hoy S está próximo a contar con 100 sucursales, con una dotación de algo más de 1300 personas.

Nuestra empresa ha crecido en infraestructura y dotación y también en el tipo de transacciones que ofrecemos; hoy nuestros clientes ya reconocen y acuden a nuestras sucursales para realizar transacciones financieras y de mesón, siendo estas últimas las que han tenido un crecimiento exponencial en el tiempo que lleva su implementación. Pese a esto es muy importante no perder el contexto del mercado, donde la tendencia de todas las instituciones que son de atención presencial masiva, es migrar sus transacciones financieras presenciales a otros

canales más baratos y en el caso del Bancoxxx no es la excepción; ya que se están habilitando plataformas tecnológicas de manera de fomentar la auto atención, además de las continuas aperturas de Cajas Vecinas, las cuales seguirán en los próximos periodos.

Esto finalmente provocará una disminución en la atención de las transacciones financieras, por lo que la incorporación de las transacciones de mesón, implica un cambio importante en nuestro modelo de negocio.

Dado este cambio de modelo de negocio que está experimentando nuestra empresa es necesario hacer ciertas adecuaciones que nos permitan cumplir con las expectativas que se tienen para nosotros; ya que la estructura de cargos existente en las sucursales de la red se sostiene en la coexistencia de tres cargos, consistentes en el Supervisor de Sucursal, los Asistentes de Servicio y los Vigilantes Privados.

Esta estructura establece una extendida horizontalidad en las funciones que cada trabajador desempeña. A la vez, en el caso del Supervisor de Sucursal –existiendo uno por cada turno- genera una dualidad de jefatura por sucursal.

La administración de la empresa ha resuelto para el presente período que el modelo de atención que S ha desarrollado hasta ahora ha cumplido su ciclo.

S requiere implementar a partir del próximo año un nuevo modelo de gestión y atención de clientes, basado en mejoras de las condiciones de organización y gestión de sus operaciones, para lo cual se efectuarán cambios profundos en la actual estructura de cargos de las sucursales de la red, creando una mayor especialización del trabajo, estableciendo una jerarquización dentro de las funciones de cada sucursal, incorporando a la estructura de la sucursal de S nuevos cargos y funciones, lo que permitirá incorporar el desarrollo de una carrera funcionaria sustentada en la especialización y mayor capacitación para los

trabajadores de S. El cambio en el modelo de gestión y atención de la red, no sólo se mejorará la satisfacción de clientes y la eficiencia, sino que además pretende establecer un cambio paradigmático en las condiciones de desarrollo de los trabajadores de S.

El nuevo modelo tiene como objetivo que las sucursales se conviertan en centros de atención presenciales, concepto que va más allá de hacer transacciones, pues el sólo hecho de tener al cliente en persona en una sucursal, es una tremenda oportunidad comercial, para darle a conocer nuevos servicios y productos, para hacer cruce con productos que no tiene, para solucionarle un problema y para conocer más información de él, lo que se resume en tener clientes más satisfechos y fidelizados.

Por lo tanto, lo primero es acomodar una estructura de cargos que permita el cumplimiento del objetivo. Para esto se requiere que la sucursal queda a cargo de una sola persona, quien debe implementar cambios en el estilo de liderar; incorporando competencias que hoy no necesariamente se usan y con tareas distintas a las habituales, de manera que le permita estar a cargo de la sucursal en su total dimensión (personas, procesos, tesoro e infraestructura); lo que implica crear un nuevo cargo con rentas asociadas a él.

El servicio de post venta propiamente tal, debe entregarlo colaboradores especializados, lo que implica crear un nuevo cargo con rentas asociadas a él.

La infraestructura de las sucursales debe estar acorde al modelo, lo que implica que las sucursales nuevas ya vienen pensadas para esta atención y las antiguas se van a ir acomodando, hasta obtener el estándar que se necesita.

Lo que quiere la empresa es que el liderazgo de las sucursales sea asumido por nuestros actuales trabajadores, por lo tanto nos interesa que los mejores sean

nombrados y además capacitados en todo lo que necesitan saber, para tener un desempeño exitoso.

Finalmente y no menos importante este cambio permitirá tener un desarrollo de carrera dentro de las sucursales, donde nuestros colaboradores podrán desarrollarse y permanecer en el tiempo en la empresa.

Los Estados Financieros correspondientes a los años 2011 y 2012 ya se encuentran en poder de la Directiva Sindical conjuntamente con la documentación correspondiente al primer semestre del presente año. Los informes financieros correspondientes al año 2013 –que corresponden a los enviados trimestralmente a la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, se adjuntan a la presente respuesta.

Los antecedentes señalados en el párrafo precedente, dan cuenta que el plan de la empresa en el mediano plazo considera continuar con la expansión y crecimiento, tanto en el nivel de sucursales a nivel nacional como en el nivel de prestaciones presenciales. Dentro de este proceso de expansión, consideramos que la apertura de las sucursales de la población la Legua en la comuna de San Joaquín, así como la apertura de sucursal en comuna de Alto Hospicio son representativas de la relevancia y aporte de la empresa en la prestación de un servicio de calidad a nuestros clientes y cumple con el objetivo que tenemos de bancarización e inclusión de todos los chilenos y extranjeros que viven en nuestro país.

Pero este crecimiento requiere de mejoras previas y simultáneas en su implementación y, por tal motivo, también se proyecta para el próximo período invertir en las personas y sus condiciones de trabajo para hacer posible el desarrollo de la empresa, desarrollo que debe ser cuidadoso, puesto que S se desempeña en un área de servicios, donde existe una enorme competencia a nivel nacional. En nuestro país existen empresas que realizan las mismas operaciones

que nosotros. Por lo mismo, los márgenes de operación son estrechos y cada vez se nos imponen mayores exigencias para realizar nuestro plan de desarrollo y consolidarnos como empresa líder. Nuestra competencia está siempre dispuesta a realizar los mismos o mayores servicios por menor precio y en peores condiciones para las personas que en ellas laboran.

Dentro de los propósitos mencionados y en consonancia con los objetivos, S reconoce la importancia del Rol del Sindicato en la empresa como un órgano contributivo y facilitador del entendimiento y de la consecución del progreso de la empresa, fundamental resulta la participación y colaboración del Sindicato en el proceso de implementación de los cambios que se propondrán.

Por lo tanto, pensamos que la presente negociación colectiva es una instancia virtuosa para presentar y planificar el proceso de cambios en el modelo que se ha anunciado.

Considerando lo anterior, deseamos dejar establecido que este proceso de negociación colectiva debe desarrollarse con la más absoluta honestidad, abriendo los espacios necesarios para dejar de lado prejuicios y temores, permitiendo que prime la comprensión, el diálogo y la capacidad de abstracción necesaria para implementar este nuevo modelo de gestión y desarrollo de la empresa así como nuevas oportunidades para los trabajadores y su crecimiento dentro de la empresa.

La empresa no agotará en la presente propuesta los aportes e iniciativas que finalmente construirán el acuerdo final, pues deseamos que el futuro contrato sea parte de la comprensión recíproca de las necesidades de todos los que formamos la empresa y, en tal sentido, iremos construyendo paso a paso durante los próximos días las mejoras posibles y necesarias.

Probablemente, nuestro punto de partida sea distante entre las pretensiones de una y otra parte; probablemente surja la decepción inicial al percatarse de las

diferencias entre vuestro proyecto y el que presentaremos en este acto; sin embargo, contamos con la sabiduría de vuestra condición de dirigentes experimentados para entender la marcha de este proceso que estamos seguros arribará a un entendimiento final, alcanzando un punto de inflexión en el desarrollo de S y sus trabajadores.

CAPÍTULO II

Observaciones generales de la empresa e indicación de aspectos formales de esta Negociación Colectiva.

Observaciones Generales:

La política de la empresa en su relación con los trabajadores se guía por los siguientes valores:

- Cumplimiento de la Normativa laboral
- Relaciones de respeto mutuo.
- Retribución justa y realista por los servicios prestados, premiando el buen desempeño.
- Preocupación por la estabilidad laboral.
- Compartir los éxitos y las responsabilidades de su actividad entre la empresa y sus trabajadores.

En este sentido, con el objeto de transmitir a la Comisión Negociadora de los trabajadores las motivaciones de la posición de la empresa, se explican a continuación cuáles son los antecedentes de que dispone la Institución y que sirven de fundamento a la presente respuesta.

Habiendo realizado una evaluación detallada de la proposición recibida, señalamos: Siempre valoraremos toda proposición de compensaciones económicas relacionadas con el resultado de la gestión de la empresa. Esto muestra un compromiso de los trabajadores con la visión desarrollada en conjunto y una

ambición justa de acceder a mejoras por la participación en el crecimiento de la empresa.

Sin embargo, cuantificada la propuesta presentada por el sindicato, debemos señalar que ella implica para la empresa un aumento de gastos superior a lo razonable para el actual número de trabajadores por el período de vigencia propuesto por el sindicato; fundamentalmente, el exceso a lo razonable tiene una base en la circunstancia que el plan de nuevo modelo de gestión y atención de clientes considera ya un incremento presupuestario que sumado a lo solicitado en su proyecto, hace imposible la subsistencia de S como empresa de apoyo al giro de Bancoxxx.

Como referencia, el plan de continuidad operacional contempla abrir 26 sucursales según el Plan de Cobertura 2014-2016; con un consecuente aumento de dotación adicional al que se tiene considerado por la creación de nuevos cargos y funciones a los que por supuesto se incorporará a los actuales trabajadores de la empresa.

En consecuencia, las cifras contenidas en el proyecto de contrato del sindicato son acogidas parcialmente, de manera de ir construyendo una consolidación del nuevo modelo de S de un modo sustentable, con mejoras, pero con mejor gestión y eficiencia, y con crecimiento en los niveles de prestaciones y de satisfacción de nuestros clientes.

En resumen, sostenemos que si bien la proposición recibida plantea ideas y conceptos relevantes para la empresa y sus trabajadores, es necesario revisarla completamente para alcanzar un acuerdo realista y posible de cumplir. Manifestamos desde ya nuestro compromiso de efectuar el mejor esfuerzo para alcanzar un acuerdo.

Aspectos Formales de esta Negociación Colectiva:

Comisión Negociadora

En esta negociación, la empresa está representada por las siguientes personas:

- N, Jefe de Administración y Finanzas de la empresa
- J, Jefa de Relaciones Laborales de la empresa
- P; Jefe de Control Interno de la empresa

Actuarán como asesores para todos los efectos de esta negociación:

- R Jefe de Planificación de la empresa
- C Asesor Externo

Lugares y Fechas de Negociación

Como lugar para efectuar las reuniones, la empresa ha dispuesto arrendar las salas necesarias en el Hotel Rc Santiago, ubicado en Apoquindo xxxx, Las Condes.

Las fechas y horarios de las reuniones serán fijados de mutuo acuerdo. No obstante, a fin de que puedan estudiar la respuesta contenida en este documento, proponemos que la primera reunión se efectúe el miércoles 13 de noviembre de 9:30 a 17:30 horas.

CAPÍTULO III

Pronunciamiento de la Empresa respecto de las Cláusulas del Proyecto de Contrato Colectivo presentado por el Sindicato:

Previo a efectuar nuestra respuesta, queremos dejar plasmado en este documento, que frente a cada cláusula del contrato propuesto por el sindicato, la empresa manifestará la aceptación o rechazo de la propuesta, exponiendo en aquellos casos que correspondan los fundamentos y las alternativas que se propondrán.

DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL REFERIDAS AL CONTRATO

1.- OBJETIVO

1. El presente proyecto de contrato colectivo tiene por objeto establecer las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones de los trabajadores de S que negocian colectivamente, durante el tiempo de su vigencia.

2.- DEFINICIONES

2. Para los efectos previstos en el presente contrato colectivo de trabajo se entenderá por:

A) Empleador:

Bancoxxx Centro de Servicios S.A, pudiendo utilizarse indistintamente "S", "la Empresa" o "el empleador".

B) Trabajadores (as):

Trabajador, Trabajadores, Personal, Funcionarios, Administrativos: Aquellos que en cualquiera de dichas calidades prestan servicios a S, sin distinción de sexos y cuyos nombres constan en nómina adjunta con Anexo N° 1, que forma parte integrante de este instrumento.

C) Padres, Padre o Madre:

Se entiende al padre o madre legítimos del trabajador, o a aquellos que lo hubieren adoptado o legitimado o que lo hubieren reconocido como natural. Esposa, o parejas que tengan Hijos legítimos o que hayan convivido más de dos años continuos.

D) Hijos, Hijas:

Se entiende indistintamente a las hijas o hijos legítimos o legitimados legalmente, a los naturales reconocidos como tales por su padre o madre o ambos, y a los que hubieran sido legalmente adoptados, de 24 o menos años de edad, del respectivo trabajador o trabajadora Sindicalizado.

E) IPC:

Es el índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadística, INE o el organismo que lo reemplace.

3.- TRABAJADORES AFECTOS

3. Los trabajadores de S, a quienes se aplica la presente propuesta de contrato colectivo, son aquellos que se individualizan en la nómina que se deposita en la Inspección del Trabajo de Santiago, en conjunto con copia de este instrumento, del cual se considera parte integrante para todos los efectos legales.

4.- ANEXOS

4. Los anexos que se enumeran a continuación son, para todos los efectos legales, parte integrante de la presente propuesta de contrato colectivo de trabajo:
 1. Anexo I Nómina de trabajadores afectos.
 2. Anexo II Transacciones comprendidas para el cálculo de bono de productividad.

La empresa Comparte la propuesta señalada en la cláusula primera sobre disposiciones de carácter general referidas al Contrato Colectivo,

con la salvedad de reservarse el derecho de observar la nómina de trabajadores afectos al presente contrato contenida en Anexo I y a la nómina de transacciones comprendidas para el cálculo de bono de productividad contenida en el Anexo II.

CLAUSULA II: VIGENCIA

La presente propuesta de contrato colectivo de trabajo se pacta con una vigencia de veinticuatro meses y reemplaza y deja sin efecto en su totalidad, el contrato colectivo suscrito por las partes con fecha 7 de Diciembre del 2010.

La empresa, en consideración a lo expuesto en los capítulos I y II precedentes, propone que la vigencia de este contrato sea de cuatro años; fundamentando esta postura en que la implementación de un nuevo modelo de gestión y atención a clientes requiere de un plan de inversión, selección y capacitación de las personas de S, ejecutable en el mayor lapso de tiempo posible

CLAUSULA III: REAJUSTE INICIAL Y FUTURO DE LAS REMUNERACIONES

1º Los sueldos de los trabajadores asociados al sindicato, se reajustarán por única vez, a partir de Enero de 2014, en un 10%.

Atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con la propuesta, sin perjuicio de que sobre la materia efectuará una propuesta en su proyecto de contrato.

2º Las remuneraciones se pagarán el día 24 de cada mes, o el día hábil inmediatamente anterior, si éste fuera inhábil.

3º Durante el período de vigencia del presente contrato, las remuneraciones, asignaciones, y otros beneficios expresados en pesos, serán reajustadas cuatrimestralmente en el 100% de la variación que experimente el IPC determinado por el organismo competente, la regla señalada anteriormente no se aplicará en caso que la variación del IPC sea negativa.

La empresa está de acuerdo con la propuesta de los números 2° y 3° precedentes.

CLAUSULA IV: GRATIFICACIÓN GARANTIZADA.

La empresa pagará mensualmente y en forma garantizada por concepto de gratificación, una cantidad equivalente al 33,33% de la remuneración mensual del trabajador.

Este beneficio se pacta conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del Código del Trabajo y, en consecuencia, sustituye íntegramente el sistema de gratificaciones legales consagradas en los artículos 47 al 50 del mismo cuerpo legal.

La empresa está de acuerdo con la propuesta precedente.

CLAUSULA V: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

Se propone que los trabajadores asociados al sindicato de S tendrán derecho a percibir una asignación mensual de movilización equivalente a \$65.000, que se reajustará, según IPC, cuatrimestralmente.

Atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con la propuesta, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

CLAUSULA VI: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

Se propone que los trabajadores asociados al sindicato de S tendrán derecho a percibir una asignación mensual de colación de \$91.200, la que se reajustará cuatrimestralmente según variación del IPC. El tiempo destinado a colación será de 60 minutos.

Atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con la propuesta, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

CLAUSULA VII: BONOS DE DESEMPEÑO

Se propone que la empresa otorgue a las trabajadoras y trabajadores asociados al Sindicato un **BONO ANUAL DE DESEMPEÑO** que se determinará según un fondo a repartir entre todos los trabajadores(as) de la empresa, este bono deberá considerar también a las trabajadoras que estén bajo fuero maternal como trabajadoras activas.

El fondo total a repartir se calcula sobre la base de la planilla total de remuneraciones anuales, sin considerar la plana ejecutiva.

El fondo base a repartir corresponderá al 10% de la planilla anual de remuneraciones de cada año.

El bono de desempeño que se pagará, es una cantidad determinada de dinero imponible y tributable, que será dividido en 2 partes: BONO CORPORATIVO y BONO DE DESEMPEÑO

El **BONO CORPORATIVO**, corresponderá al 70% del fondo de dinero a repartir. El total a repartir se divide en partes iguales entre todas las personas que cumplan los requisitos para recibir este bono.

La segunda parte del Bono de Desempeño corresponde al **BONO INDIVIDUAL**. Dicho bono corresponde al 30% del fondo a repartir. El total a repartir se entrega de acuerdo al ranking que arroja la evaluación individual de desempeño SED (Sistema de Evaluación de Desempeño).

El plazo de entrega en que se hará efectiva la señalada bonificación, corresponderá al mes de Abril de cada año.

Para tener derecho a recibir los bonos mencionados, los trabajadores y trabajadoras asociados al Sindicato deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Se entregará bono a los colaboradores que tengan 1 o más años de antigüedad en la empresa al 31 de Diciembre de cada año.
- Deben tener nota SED $\geq 3,00$ en el promedio de su evaluación anual, en una escala de 1,00 a 6,00.

Atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con la propuesta. En el capítulo siguiente de esta presentación, la empresa efectuará una propuesta sobre bono de desempeño, manteniendo eso sí la proporción de distribución entre bono corporativo e individual del Contrato Colectivo vigente, con modificación en el porcentaje total a distribuir y en sus requisitos.

CLAUSULA VIII: RENTA ASISTENTE DE SERVICIO

A) SUELDO BASE

Se propone que la empresa otorgue un sueldo base correspondiente a un ingreso mínimo legal a los Asistentes de Servicios que se encuentren asociados al sindicato, durante la vigencia del presente contrato colectivo.

B) BONO POR TURNO EFECTIVO

Se propone que la empresa pague una asignación por turno efectivo diario a los Asistentes de Servicios equivalente a \$7.500.

C) BONO DE PRODUCTIVIDAD

Se propone que la empresa pague un bono de productividad de acuerdo a la siguiente tabla:

Transacciones al mes	Bono a cancelar
Menor a 1.999	\$ 0
De 2.000 a 2.999	\$ 30.000
De 3.000 a 3.999	\$ 40.000
De 4.000 a 4.999	\$ 50.000
De 5.000 a 5.999	\$ 70.000

De 6.000 a 6.999	\$ 90.000
De 7.000 a 7.999	\$ 120.000
8.000 y más	\$ 140.000

Las transacciones comprendidas para el cálculo del bono serán las establecidas según anexo N°II adjunto, el cual no podrá ser modificado unilateralmente por la empresa.

Atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con la propuesta de esta cláusula. En capítulo siguiente, la empresa efectuará una propuesta de rentas que forma parte del nuevo modelo de atención de S.

2.- RENTA JEFE DE SUCURSAL

a) SUELDO BASE

Se propone que la empresa otorgue un sueldo base de \$600.000, al Jefe de Sucursal que se encuentren asociados al sindicato, durante la vigencia del presente contrato colectivo.

b) BONO POR TURNO EFECTIVO

Se propone que la empresa pague una asignación por turno efectivo diario a los Jefes de sucursal equivalente a \$11.500.-

c) BONO POR SUCURSAL

Considerando la diferencia de dotación de personal que supone un mayor grado de responsabilidad y tareas a realizar para los responsables de cada sucursal, el Sindicato propone a la empresa, pagar una asignación correspondiente a \$55.000.- para sucursales con una dotación de más de 20 personas.

Atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con la propuesta de esta cláusula. En capítulo siguiente, la empresa efectuará una propuesta de rentas que

forma parte del nuevo modelo de atención de S.

3.- RENTA DE SUPERVISOR

a) SUELDO BASE

Se propone que la empresa otorgue un sueldo base de \$450.000, al supervisor que se encuentren asociados al sindicato, durante la vigencia del presente contrato colectivo.

b) BONO POR TURNO EFECTIVO

Se propone que la empresa pague una asignación por turno efectivo diario a los Supervisores equivalente a \$8.500.-

c) BONO POR SUCURSAL

Considerando la diferencia de dotación de personal que supone un mayor grado de responsabilidad y tareas a realizar para los responsables de cada sucursal, el Sindicato propone a la empresa, pagar una asignación correspondiente a \$35.000.- para sucursales con una dotación de más de 20 personas.

Atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con la propuesta de esta cláusula. En capítulo siguiente, la empresa efectuará una propuesta de rentas que forma parte del nuevo modelo de atención de S.

4.- RENTA VIGILANTES

a) SUELDO BASE

Se propone que la empresa otorgue un sueldo base correspondiente a un ingreso mínimo legal a los vigilantes privados que se encuentren asociados al sindicato, durante la vigencia del presente contrato colectivo

b) BONO DE RIESGO

Se propone que la empresa pague una asignación por riesgo a los Vigilantes Privados de \$6.500 diarios por turno efectivo.

c) REAJUSTE SUELDO BASE

Se propone que la empresa reajuste el sueldo base de los Vigilantes Privados asociados al sindicato en un 50%, a partir de los 25 meses de antigüedad a aquellos que no formen parte del traspaso al Banco Estado.

Atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con la propuesta de esta cláusula. En capítulo siguiente, la empresa efectuará una propuesta de rentas que forma parte del nuevo modelo de atención de S.

CLAUSULA IX: BONOS ESPECIALES

1. BONO FIESTAS PATRIAS

a) Se propone que la empresa pague a los trabajadores asociados al Sindicato un bono anual de Fiestas Patrias el día 10 de Septiembre de cada año, o el día hábil inmediatamente anterior, durante la vigencia de este contrato. Su valor para el año 2014 será de \$90.000, que se reajustará anualmente por IPC.

Tendrán derecho a este bono los trabajadores que al 30 de Agosto de cada año tengan a lo menos cuatro meses de antigüedad en la empresa.

La empresa está de acuerdo con el concepto y otorgamiento del beneficio propuesto, pero atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con el monto propuesto, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

2 BONO NAVIDAD

Se propone que la empresa pague a los trabajadores asociados al Sindicato, un bono anual de Navidad el día 10 de Diciembre de cada año, o el día hábil inmediatamente anterior durante la vigencia de este contrato. Su valor para el año 2013 ascenderá a \$200.000, que se reajustará anualmente por IPC.

Tendrán derecho a este bono los trabajadores que al 30 de Noviembre de cada año tengan a lo menos cuatro meses de antigüedad en la empresa.

La empresa está de acuerdo con el concepto y otorgamiento del beneficio propuesto, pero atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con el monto propuesto, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

3 BONO ESCOLARIDAD

Se propone que la empresa pague a los trabajadores asociados al Sindicato, un bono de escolaridad y estudio de acuerdo a la tabla que se expone:

A.- Enseñanza pre Básica y Básica	\$120.000
B.- Enseñanza Media	\$150.000
C.- Enseñanza Superior	\$200.000

La bonificación señalada en las letras anteriores, debe tener como requisito la presentación o acreditación por medio de certificado de alumno regular o boleta de matrícula de los beneficiarios y se pagará en marzo de cada año o en el mes en que el estudiante inicie su año académico.

En relación al bono señalado en la letra C, se entienden incorporados a este beneficio, los trabajadores y trabajadoras asociados al Sindicato que sean alumnos regulares, tanto de carreras técnicas o profesionales.

El presente beneficio académico que autoriza al trabajador a tener un

horario diferenciado para realizar sus estudios, se extiende a dos trabajadores por sucursal como tope máximo.

La empresa está de acuerdo con el concepto y otorgamiento del beneficio, pero atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con el monto propuesto, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

Respecto de lo propuesto en el último párrafo de esta propuesta, la empresa está de acuerdo en extender el beneficio académico que autoriza al trabajador a tener un horario diferenciado para realizar sus estudios, con un tope de dos trabajadores por sucursal como máximo.

4 BECA POR EXCELENCIA ACADÉMICA A TRABAJADOR

La empresa pagará al trabajador o trabajadora asociados al Sindicato, un bono por mérito académico a aquellos trabajadores que obtengan un promedio anual con nota igual o superior a 6.0, este beneficio se pagará en el mes de febrero de cada año, ascendente a la suma de \$500.000.-

Atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con la propuesta.

5 BONO DE VACACIONES.

Los trabajadores de S, tendrán derecho a percibir un bono anual de vacaciones equivalente a un ingreso mínimo legal, dicho bono se pagará cuando la empresa autorice al trabajador a hacer uso de su feriado legal.

Durante el período de feriado legal, la empresa pagará de igual forma el bono consignado como turno efectivo y la asignación de riesgo, según corresponda, por cada día de feriado legal autorizado.

Atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con la propuesta, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

6 BONO POR MATRIMONIO

La empresa pagará una asignación de matrimonio al trabajador asociado al Sindicato que contraiga matrimonio por la suma de \$100.000 a cada uno de los cónyuges, si dicho vínculo matrimonial considera a dos trabajadores de la empresa S, el beneficio será pagado a ambos trabajadores. El derecho a percibir dicho bono se acreditará con el respectivo certificado de matrimonio.

Atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con la propuesta, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

7 BONO POR NACIMIENTO.

La empresa pagará una asignación ascendente a \$150.000, por el nacimiento de cada hijo del trabajador asociado al Sindicato.

En los casos en que los padres sean ambos trabajadores de S, el beneficio por nacimiento del hijo será pagado a ambos trabajadores de la empresa.

Atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con la propuesta, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

8 BONO POR FALLECIMIENTO.

En el evento de fallecimiento de sus padres, hermanos, cónyuge, conviviente e hijos o de cualquiera de sus cargas familiares reconocidas, la Empresa pagará una asignación ascendente a \$200.000, previa presentación del correspondiente certificado de defunción. En el caso de

fallecimiento de un hijo en que los padres pertenezcan a la empresa, ambos recibirán el beneficio.

La empresa no está de acuerdo con la propuesta, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

CLAUSULA X: BONOS SECTORIALES

1. BONO POR TRANSACCIÓN EN MONEDA EXTRANJERA

Los trabajadores de S, que desempeñen las funciones de Asistentes de Servicios, tendrán derecho a percibir una asignación mensual por transacción en moneda extranjera equivalente al \$1.500 cada 10 transacciones realizadas.

La empresa no está de acuerdo con la propuesta, por no existir justificación de un beneficio del tipo propuesto conforme a los niveles de transacciones de moneda extranjera que se realizan.

BONO DE SUBROGANCIA

Los trabajadores que subroguen o reemplacen a otro cuya responsabilidad y cargo corresponda a una jefatura, percibirán por cada día una asignación de subrogancia equivalente al 50% del diferencial de la renta de inicio de la categoría del cargo subrogado, considerando para este efecto sólo sueldo base y gratificación.

De acuerdo a lo expuesto en Capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con la propuesta de esta cláusula.

3. BONO DE ANTIGÜEDAD

Se propone que la empresa pague al trabajador asociado al Sindicato, un bono por antigüedad según la siguiente tabla:

Años de Servicio	Bono a cancelar
3 años	\$100.000
5 años	\$200.000
7 años	\$ 300.000
9 años y más	\$ 400.000

El pago de este bono se realizará al trabajador o trabajadora asociado al sindicato, en el mes en que cumpla el requisito de antigüedad en años, señalado en la antedicha tabla. La fecha en que se comience a computar el plazo, será aquella que está establecida en el primer contrato de trabajo suscrito por el trabajador o trabajadora.

De manera excepcional se cancelará en Febrero de 2014 el bono a todos los trabajadores socios del Sindicato que estén en período de meses más cercano a la tabla anteriormente mencionada. Por tanto a contar del 2015 se cancelará este bono de acuerdo a la tabla señalada.

La empresa no está de acuerdo con la propuesta del beneficio de esta cláusula, aunque estudiará el concepto durante el presente proceso de negociación colectiva.

4. BONO POR ZONA

Se propone a la empresa que pague a los trabajadores Asociados al Sindicato que presten servicios en las zonas extremas entendiéndose por ello la Primera, Segunda, Undécima, Duodécima y décimo quinta Región, una asignación por zona, el monto propuesto alcanza al 35% del sueldo base mensual.

La empresa no está de acuerdo con la propuesta, por no corresponder a la realidad de la empresa.

5. BONO COMPENSACIÓN DOMINGOS Y FESTIVOS

La empresa tiene tres tipos de sucursales que se diferencian principalmente por los horarios de atención. Por tal motivo, las sucursales que ofrecen al público una mayor cobertura horaria, tendrán una bonificación especial que consiste en un bono ascendente a la suma de \$15.000, que se pagará por trabajo en domingos y festivos, incentivo complementario al día libre que se entrega para compensar el trabajar en estos días, junto con ello las horas extras se pagarán de acuerdo a lo prescrito en el Código del trabajo.

La empresa no está de acuerdo con la propuesta, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

6. BONO DE APERTURA Y CIERRE DE SUCURSALES BIP.

La empresa pagará un bono por concepto de apertura y cierre en horarios bip equivalente a \$20.000 por turno semanal.

La empresa no está de acuerdo con la propuesta, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

CLAUSULA XI: PLAN DE ENLACE

1. ASIGNACIÓN POR DISPONIBILIDAD

La empresa pagará una asignación por cada turno semanal de disponibilidad convenido, de \$5.000 diarios.

La empresa no está de acuerdo con la propuesta, por no corresponder a la realidad de la empresa.

2. ASIGNACIÓN POR ACTIVACIÓN DE ALARMA

La empresa pagará una asignación especial a trabajadores en plan de enlace, por activación de alarma en sucursales de \$15.000 por evento.

La empresa no está de acuerdo con la propuesta, por no corresponder a la realidad de la empresa.

3. GASTOS DE TRASLADO

El gasto de traslado de cada trabajador que acuda al llamado será costado por la empresa.

La empresa no está de acuerdo con la propuesta, por no corresponder a la realidad de la empresa.

4. HORAS EXTRAS POR ACTIVACION DE ALARMA

La empresa pagará por este concepto el 100% de las horas extras, considerando el tiempo desde que el trabajador recibe el llamado desde Salacom hasta que retorne a su domicilio.

La empresa no está de acuerdo con la propuesta, por no corresponder a la realidad de la empresa.

CLAUSULA XII: SEGUROS

1. SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD

El Sindicato propone que S contrate un seguro colectivo y complementario de salud para cada uno de los socios del sindicato y sus cargas familiares. Cuya póliza se pagará en un 90% con cargo a la empresa y el 10% restante con cargo al trabajador, dicho porcentaje será descontado mensualmente de la liquidación de cada uno de los socios beneficiarios de este seguro. El rango de la prima mensual del seguro deberá estar entre \$25.000 a \$35.000. El Sindicato formará

parte de la comisión que definirá las coberturas y la compañía aseguradora.

La empresa está de acuerdo con el concepto del beneficio, pero atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con el monto propuesto, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

2. SEGURO DE VIDA

b) Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley número 16.744, S se obliga a contratar un seguro que cubra los riesgos de muerte, invalidez y sobrevivencia en favor de los trabajadores asociados al Sindicato que cumplan la función de vigilantes, por la suma de 2.500 UF, y para aquellos trabajadores con funciones de distinta naturaleza, de 2.000 UF.

La empresa está de acuerdo con el concepto del beneficio, pero atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con el monto propuesto, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

CLAUSULA XIII: UNIFORMES.

Cuando la Empresa, acorde con su política institucional, decida que determinados Trabajadores deben usar uniformes para su desempeño, éstos serán proporcionados por la empresa sin costo alguno para los trabajadores.

S entregará los siguientes uniformes a los trabajadores:

1. A los varones: dos tenidas cada año, apropiadas a sus funciones, para su labor diaria. Una de verano, que se entregará en Noviembre y otra de invierno, que se entregará en Marzo. También tendrán derecho a gozar de este beneficio los vigilantes privados que no están obligados a usar uniforme azul.
2. A las trabajadoras: dos tenidas cada año, un uniforme de verano y otro de invierno, en las siguientes fechas: uniforme de verano, en Noviembre y uniforme de invierno, en Marzo. También tendrán derecho a gozar de este beneficio las trabajadoras que cumplan

funciones de vigilantes privados que no están obligados a usar uniforme azul.

3. S y el Sindicato conformarán una comisión para determinar la calidad del uniforme antes de su adquisición.

4. Las características de los uniformes serán las siguientes:

4.1. Para mujeres: Se entregan dos uniformes por año (uno por temporada), consistente en una chaquetas de manga larga, 2 chaqueta sin mangas, 5 blusas y 3 pantalones.

4.2. Para hombres: Se entregan dos uniformes por año (uno por temporada), consistente en 5 camisas, 3 pantalones, 3 corbatas, una chaqueta (en caso de Supervisores y Asistentes de Servicio)

4.3. Vigilantes Privados: Se les entrega una vez al año y consiste en 10 camisas (5 de mangas largas y 5 de mangas cortas), 3 pantalones, 2 corbatas, una chaqueta, un par de zapatos y una gorra.

La empresa acepta parcialmente esta propuesta en cuanto se entregarán a todos los trabajadores dos tenidas cada año, lo demás solicitado se abordará durante el curso de la negociación, sin perjuicio de la propuesta que se formulará en la propuesta de la empresa.

CLAUSULA XIV: GASTOS DE TRASLADOS

1. GASTOS DE TRASLADO

S pagará el 100% de los gastos originados por concepto de fletes, mudanzas, embalajes, carguíos, taxis, pasajes y consumos obligados, en caso de traslado del trabajador y su familia, por disposición de S. En el caso en que a empresa asigne a un trabajador en comisión de servicio, esta deberá pagar los gastos en que incurra el trabajador para trasladarse desde su lugar de trabajo a su domicilio particular al menos una vez por mes.

La empresa acepta esta propuesta

2. GASTOS DE MOVILIZACIÓN POR FUNCIÓN PROPIA DEL CARGO

La Empresa pagará a los trabajadores asociado al Sindicato, los gastos de traslado que sean necesarios, a fin de cumplir con los trámites que correspondan a sus funciones, es decir cuando deban trasladarse de una ciudad a otra.

La empresa acepta esta propuesta

CLAUSULA XV: SALA CUNA

Cuando una trabajadora asociado al Sindicato decida enviar a su hijo menor de dos años a una sala cuna, deberá elegir entre las alternativas que le ofrezca la empresa, que no podrá tener un costo menor de \$200.000, si la compañía no señala una oferta, la trabajadora podrá contratar una sala cuna por su cuenta, debiendo cancelar la empresa la diferencia que se produzca de acuerdo al rango antes indicado.

Este beneficio también se hará extensivo a las trabajadoras que tengan hijos que por razones de salud, previa acreditación, deban permanecer en el hogar.

Además, la empresa pagará el costo de locomoción adicional a aquellas trabajadoras que cuenten con el beneficio de amamantamiento por la suma de \$40.000.-

La empresa está de acuerdo con el concepto del beneficio, pero atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación, la empresa no está de acuerdo con el monto propuesto, sin perjuicio de proponer en su proyecto de contrato una propuesta distinta.

CLAUSULA XVI: CAPACITACIÓN.

La Empresa destinará anualmente, durante la vigencia de este contrato la suma de \$8.000.000 para desarrollar programas de capacitación y formación de sus trabajadores, los cuales serán definidos por el comité bipartito de capacitación.

Todas las capacitaciones deberán ser ejecutadas dentro de la jornada laboral del trabajador, en los casos en que los trabajadores deban viajar desde regiones hasta Santiago para recibir cursos de formación, la empresa deberá pagar dicho traslado con anterioridad a la realización

del curso de capacitación.

Adicionalmente, la empresa proporcionará al Sindicato \$5.000.000 anuales para que sean destinados a Capacitación en materias sindicales, los saldos no utilizados durante un año, se acumularán a la cuantía del fondo del año siguiente.

La Empresa se obligará a cancelar una asignación para gastos de arrendamiento de oficina sindical, ascendente a \$400.000 mensuales.

La empresa no está de acuerdo con la propuesta, atendido lo expuesto en capítulos I y II de esta presentación; sin perjuicio de lo anterior, la empresa efectuará en su propuesta de contrato una alternativa a esta cláusula en lo que se refiere a capacitación de los trabajadores de S.

CLAUSULA XVII: PERMISOS

S otorgará a los trabajadores asociado al Sindicato anualmente, durante la vigencia del presente contrato, los siguientes permisos con goce de remuneraciones:

- a) En caso de matrimonio del trabajador o trabajadora: 5 días hábiles.
- b) En caso de nacimiento de un hijo de trabajador hombre: 10 días hábiles.
- c) En caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente, hijos, padre o madre, hermanos del trabajador o trabajadora: 7 días hábiles.
- d) Para asuntos particulares distintos de los contemplados en las letras anteriores: 5 días hábiles para trabajadores con antigüedad superior a 2 años y 3 días hábiles para trabajadores con antigüedad inferior a 2 años.
- e) El día de cumpleaños del trabajador, 1 día libre.
- f) Por cambio de domicilio, 1 día libre hábil.
- g) Permisos sindicales, la empresa autorizará a los Directores Sindicales a desarrollar sus funciones con dedicación exclusiva al sindicato, obligándose a pagar el total de la renta, considerando el total de la renta variable de acuerdo al cargo vigente.

La empresa acepta parcialmente la propuesta precedente. Al respecto formulará propuesta en su proyecto de contrato colectivo.

CLAUSULA XVIII CELEBRACIONES CORPORATIVAS

1. FIESTA DE ANIVERSARIO

La empresa costeará gastos relacionados con la celebración del aniversario en el mes de Noviembre, en Santiago un evento masivo y en regiones de manera local por ciudad.

2.- FIESTA DE NAVIDAD

La empresa costeará gastos relacionados con la celebración de Navidad, incluyendo regalos para los hijos de funcionarios hasta 12 años, en Santiago un evento masivo y en regiones de manera local por ciudad.

La empresa no acepta la propuesta formulada por ser imposible de involucrar a la totalidad de trabajadores y resultar discriminatoria para los trabajadores de la red en regiones.

CLÁUSULA XIX JORNADA DE TRABAJO.

1.- TRABAJOS EN DÍAS ESPECIALES Y HORAS EXTRAS.

La jornada de trabajo será de 45 horas semanales distribuidas de conformidad a ley y lo que disponga sus contratos individuales de trabajo.

A aquellos trabajadores que se desempeñen bajo el sistema de turnos, les deberán ser programados sus roles de turno mensualmente, y publicarse éstos a lo menos una semana antes del inicio del mes en que deban regir. Una vez publicados, estos roles no podrán ser modificados. Para los trabajadores que se desempeñen bajo el sistema de turnos, el descanso semanal se otorgará garantizando que recaiga a lo menos en dos fines de semana por mes. Para este sólo efecto se entenderá por "fin de semana" un sábado y un domingo seguidos comenzando el día

viernes a las **21:00 horas para terminar a las 06:00 horas** del día Lunes siguiente.

Las sucursales que les corresponda prestar servicios la víspera de los días, del trabajador, Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo cerrarán a las 16:00 hrs.

La empresa no acepta la propuesta, por corresponder la materia propuesta a las facultades exclusivas del empleador para la dirección y organización de la empresa.

CLÁUSULA XX FERIADO ANUAL.

El feriado anual se regirá por las disposiciones legales y administrativas vigentes y, de acuerdo a las siguientes normas:

En caso que el último día de feriado anual sea viernes, el trabajador se reintegrará a sus labores el día lunes siguiente si fuese hábil, en caso contrario el día hábil siguiente después de ese lunes.

En el caso de los trabajadores de zonas extremas, el feriado antes indicado se incrementará en 5 días hábiles considerando al efecto las Regiones undécima, décimo segunda y décimo quinta. (LEY 20.058)

La empresa no acepta la propuesta por razones ya expuestas en Capítulos I y II de esta presentación.

CLAUSUAL XXI: LICENCIAS MÉDICAS.

La Empresa se compromete a pagar los tres primeros días de licencia, independiente del sistema de salud que tenga el trabajador.

La Empresa se compromete a reasignarle funciones a aquellos Trabajadores que por enfermedad no puedan ejercer sus funciones en una área determinada, para esto la Empresa le reasignara una función similar que por Salud el Trabajador no pueda ejercerla en el área que fue contratado.

La empresa no acepta la propuesta por razones ya expuestas en Capítulos I y II de esta presentación.

CLAUSULA XXII: PROGRAMA DE RETIRO VOLUNTARIO.

La empresa pagará a los trabajadores que renuncien voluntariamente y estén afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo, una indemnización por años de servicios equivalente al promedio de las rentas imponibles de los tres últimos meses devengados, por cada año de servicios y fracción superior a seis meses prestados a la empresa. Podrán acceder a este programa de indemnización a lo menos 20 trabajadores por cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, y pertenezcan en calidad de socios al Sindicato S, conforme el procedimiento que proponga el Sindicato contratante.

La empresa no acepta la propuesta por resultar inaplicable a la realidad de la empresa.

CLÁUSULA XXIII: PROGRAMA DE TRASPASO A BANCOXXX

La empresa se compromete a realizar un programa de traspaso a Bancoxxx en todos sus niveles, de al menos 50 trabajadores al año, para lo cual se respetará la antigüedad laboral.

La empresa no acepta la propuesta por resultar inaplicable a la realidad y facultades de la empresa y por no tener injerencias en las facultades de selección y contratación de una empresa distinta a las partes de este contrato.

CLAUSULA XXIV: DEPARTAMENTO DE BIENESTAR

S se compromete a crear, en un plazo máximo de seis meses a partir de la firma del presente contrato, un departamento de bienestar para los trabajadores.

La empresa no acepta la propuesta por resultar esta inaplicable a la realidad de la empresa, sin perjuicio de que se abrirá a estudiar la posibilidad de establecer un sistema de beneficios y convenios mediante

la CCAAF.

CLÁUSULA XXV CRÉDITO BLANDO DE LIBRE DISPOSICIÓN

La empresa otorgará un crédito blando de libre disposición de \$300.000 anuales, para todos los socios con al menos seis meses de antigüedad en el Sindicato.

La condición para solicitar un nuevo crédito es haber realizado la cancelación total del crédito anterior.

La empresa no acepta la propuesta por resultar la propuesta inaplicable a la realidad de la empresa.

CLÁUSULA XXVI BONO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

h) Se otorgará a los trabajadores asociado al Sindicato, un bono de negociación colectiva ascendente a la suma de \$2.000.000 (dos millones de pesos), que se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de diciembre de 2013.

La empresa no acepta la propuesta en los términos planteados; no obstante, se compromete a efectuar una propuesta de bono por pronto cierre de negociación, aceptando parcialmente la presente propuesta.

CAPÍTULO IV
PROPUESTA DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
AL SINDICATO:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

BANCOXXX C DE S S.A.

Y

SINDICATO TRABAJADORES DE S

En Santiago de Chile, a 7 de diciembre de 2013, La empresa **BANCO xxxxxx C DE S S.A**, RUT, 99.xxxxxx, en adelante indistintamente "S", "la Empresa" o "el Empleador", representado por su Gerente General y Representante Legal doña **P**, domiciliada en Calle **N Y N° x piso x**, presenta al **SINDICATO DE TRABAJADORES S**, en adelante "El Sindicato", representado por los miembros del directorio señores **R Presidente, A Secretario y M**, todos domiciliados en Agustinas xxx oficina xxx torre x, Santiago, en representación de los trabajadores sindicalizados y los adherentes, el siguiente proyecto de contrato colectivo de trabajo:

CLAUSULA I: DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL REFERIDAS AL CONTRATO

1.- OBJETIVO

El presente proyecto de contrato colectivo tiene por objeto establecer las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones de los trabajadores de S que negocian colectivamente, durante el tiempo de su vigencia.

2.- DEFINICIONES

Para los efectos previstos en el presente contrato colectivo de trabajo se entenderá por:

A) Empleador:

Bancoxxx Centro de S S.A, pudiendo utilizarse indistintamente "S", "la Empresa" o "el empleador".

B) Trabajadores (as):

Trabajador, Trabajadores, Personal, Funcionarios, Administrativos: Aquellos que en cualquiera de dichas calidades prestan servicios a S, sin distinción de sexos y cuyos nombres constan en nómina adjunta con Anexo N° 1, que forma parte integrante de este instrumento.

C) Padres, Padre o Madre:

Se entiende al padre o madre legítimos del trabajador, o a aquellos que lo hubieren adoptado o legitimado o que lo hubieren reconocido como natural. Esposa, o parejas que tengan Hijos legítimos o que hayan convivido más de dos años continuos.

D) Hijos, Hijas:

Se entiende indistintamente a las hijas o hijos legítimos o legitimados legalmente, a los naturales reconocidos como tales por su padre o madre o ambos, y a los que hubieran sido legalmente adoptados, de 24 o menos años de edad, del respectivo trabajador o trabajadora Sindicalizado.

E) IPC:

Es el índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadística, INE o el organismo que lo reemplace.

3.- TRABAJADORES AFECTOS

Los trabajadores de S, a quienes se aplica la presente propuesta de contrato colectivo, son aquellos que se individualizan en la nómina que forma el Anexo I del proyecto de Contrato Colectivo que presentó el Sindicato con fecha 25 de Octubre de 2013.

CLAUSULA II: VIGENCIA

El presente contrato colectivo de trabajo se pacta con una vigencia de cuarenta y ocho meses a contar del día 11 de Diciembre de 2013.

CLAUSULA III: AJUSTE INICIAL DE REMUNERACIONES.

1º Para todo el periodo de vigencia del presente contrato, las remuneraciones de renta fija (sueldo base más gratificaciones) se ajustarán conforme al Nuevo Modelo de S que la empresa presentará. Este Nuevo Modelo establecerá la creación de nuevos cargos adicionales a los existentes para toda la red de sucursales y además, junto a la presentación de los cargos de la red de sucursales, se presentarán las rentas asociadas a cada uno de dichos cargos, contemplando en dicho modelo los siguientes: Jefe de Sucursal; Supervisor Senior; Asistente de Servicios; Asistente de Mesón y Vigilante Privado. La presentación del nuevo modelo y las rentas asociadas a los cargos de la red, contemplará incrementos remuneracionales que se establecerán para cada cargo en los contratos individuales de trabajo.

2º Las remuneraciones se pagaran el día 24 de cada mes, o el día hábil inmediatamente anterior, si este fuere inhábil.

CLAUSULA IV: GRATIFICACIÓN GARANTIZADA.

Los trabajadores sujetos a este tendrán derecho a una gratificación mensual equivalente a un tercio del sueldo base (33,33%) y se pagará conjuntamente con la remuneración mensual.

Este beneficio se pacta conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del código del Trabajo y, en consecuencia, sustituye íntegramente el sistema de gratificaciones legales consagrado en los artículos 47 al 50 del mismo cuerpo legal.

CLAUSULA V: ASIGNACION DE MOVILIZACIÓN:

Los trabajadores de S, tendrán derecho a recibir una asignación mensual de movilización de \$ 42.672.-

Adicionalmente, la empresa pagará un bono adicional por locomoción de \$746.- (por día trabajado), que se reajustará cuatrimestralmente, según variación de IPC por turno semanal.

Este bono adicional se pagará a todas las personas que trabajen en los turnos de punta (entrada a las 6:15 horas ó salida a las 23:00 horas); será entregado mensualmente, mes vencido.

CLAUSULA VI : ASIGNACION DE COLACIÓN:

Los trabajadores de S, tendrán derecho a percibir una asignación mensual de colación de \$ 68.816.-

El horario destinado para que los trabajadores efectúen su colación, será de 45 minutos diarios.

CLAUSULA VII: BONO DE DESEMPEÑO.

La empresa otorgará a las trabajadoras y trabajadores un BONO DE DESEMPEÑO, de conformidad a lo establecido en el anexo I.

CLAUSULA VIII: RENTA VARIABLE:

Respecto de la renta variable establecida para los actuales cargos de la red de sucursales, el Nuevo Modelo de S a que se refiere la cláusula III de este contrato, contempla el traspaso proporcional de las rentas variables asociadas a productividad a los sueldos base de los actuales cargos de Supervisores de Sucursal y Asistentes de Servicio.

Respecto de las Rentas variables no referidas a productividad, se adjuntan al presente proyecto de la siguiente forma:

Asistentes de Servicio: Anexo II

Vigilantes Privados: Anexo III

CLAUSULA IX: BONOS ESPECIALES

1º BONO COMPENSACION DOMINGOS Y FESTIVOS:

La empresa tiene tres tipos de sucursales que se diferencian -principalmente- por los horarios de atención. Por tal motivo, las sucursales que ofrecen al público una mayor cobertura horaria, tendrán una bonificación especial que consiste en un bono ascendente a la suma de \$3.197 que se paga por trabajo en domingo y festivos, incentivo complementario al día libre que se entrega para compensar el trabajar en estos días, junto con ello las horas extras se pagaran de acuerdo a lo prescrito en el Código del trabajo.

2.- BONO DE FIESTAS PATRIAS:

S pagara a sus trabajadoras y trabajadores un bono anual de Fiestas Patrias durante la vigencia de este contrato.

Su valor ascenderá a \$43.898.- (valor imponible y tributable). El valor de este bono se reajustará anualmente según variación experimentada por IPC. El bono se pagará con anterioridad al feriado. Tendrán derecho a este bono los trabajadores que al 31 de agosto de cada año, cumplan al menos 6 meses de antigüedad en la empresa.

3º BONO DE NAVIDAD:

S pagara a sus trabajadores un bono anual de navidad, durante la vigencia de este contrato.

Su valor para el año 2010 ascenderá \$89.895.- (valor imponible y tributable). Este valor se reajustará anualmente según variación experimentada por IPC. El bono se pagará con anterioridad al feriado. Tendrán derecho a este bono los trabajadores que al 30 de Noviembre de cada año, cumplan al menos 6 meses de antigüedad en la empresa.

4º BONO DE ESCOLARIDAD:

Los trabajadores de S, tendrán derecho a percibir un bono anual de escolaridad, pagado en el mes de febrero de cada año, ascendente a la suma de \$58.628.- por hijo en edad escolar que asista al colegio en la enseñanza básica; de \$63.958.-, por cada hijo que curse enseñanza media; y de \$69.288.- por cada hijo que curse estudios superiores en algún instituto o universidad reconocido por el Estado.

Esta última cantidad, también será pagada a cada trabajador o trabajadora que sea alumno regular de carreras técnicas o profesionales.

En cada caso, la calidad de ser estudiante en el nivel respectivo debe ser acreditada con los certificados de alumnos regulares y matriculas correspondientes. Las cantidades mencionadas son imponibles y tributables.

5º BONO DE VACACIONES:

Los trabajadores de S, tendrán derecho a percibir un bono anual de \$29.847.- que la empresa pagará cuando el trabajador solicite al menos un periodo mínimo de 10 días correspondiente al concepto feriado legal.

6º BONO POR MATRIMONIO

La empresa pagará una asignación de matrimonio al trabajador que contraiga matrimonio por primera vez y previa presentación del Certificado del Registro civil e identificación, ascendente a \$53.058.- pesos brutos.

7º BONO POR NACIMIENTO.

La empresa pagará una asignación ascendente a \$31.835.- pesos brutos, por el nacimiento de cada hijo del trabajador.

8º BONO POR FALLECIMIENTO.

En el evento de fallecimiento de sus padres, cónyuge e hijos, la Empresa pagará una asignación ascendente a \$84.893.- pesos brutos, previa presentación del correspondiente certificado de defunción.

9º PROCEDENCIA PARA EL PAGO DE BONOS:

Todos los bonos consignados en el presente contrato colectivo se pagarán a los trabajadores siempre que estos tengan a lo menos 6 meses de antigüedad cumplidos al último día del mes anterior en que se pague el bono respectivo, excepto el bono de desempeño en que la antigüedad requerida es de un año.

CLAUSULA X: BONOS SECTORIALES

1 Bono de reemplazo: La empresa pagará al Asistente de Servicio que realice funciones de supervisor un bono diario por este concepto de \$ 7.657.-, por cada día de reemplazo.

2 Bono plan de enlace: S entregará una asignación por activación del plan de enlace, equivalente a \$5500

3 Crédito por pérdida de caja: la empresa otorgará a cada trabajador que preste servicios de caja un crédito blando hasta por la suma de \$250.000.- el que

tendrá por objeto exclusivo responder de las pérdidas de caja desde \$60.000.- que se produjeran y que no pudiera reintegrar dentro de las 48 horas al evento, para acceder a dicho crédito el trabajador deberá solicitar autorización a casa matriz acordando la correspondiente forma de pago, sin intereses.

CLAUSULA XI: SEGUROS

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley número 16.744 S contratará un seguro por muerte e invalidez, en favor de los trabajadores, por la suma de UF 280.

CLAUSULA XII: UNIFORMES

S entregará a los trabajadores de la empresa uniformes de trabajo correspondientes a dos tenidas por año.

La definición del tipo de prendas, fecha de entrega y características especiales que correspondan, serán definidas por la empresa fuera del presente contrato colectivo, formando una comisión compuesta por un representante de cada cargo de las sucursales, la Directiva sindical y la administración.

CLAUSULA XIII: GASTOS DE TRASLADOS

1 GASTOS DE TRASLADOS

S pagará el 100% de los gastos originados por concepto de fletes, mudanzas, embalajes, carguíos, taxis, pasajes y consumos obligados en caso de traslado del trabajador y su familia por disposición de S.

2 GASTOS DE MOVILIZACIÓN POR FUNCIÓN PROPIA DEL CARGO.

La empresa pagará a sus trabajadores los gastos de traslado que sean necesarios a fin que puedan cumplir con las diligencias que correspondan a sus funciones.

CLAUSULA XIV: SALA CUNA.

S cumplirá con el beneficio de la sala cuna a que tengan derecho sus trabajadoras de conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo. Así como

también a los beneficios que contemplan los artículos 202 y 206 el Código del Trabajo.

La empresa entregará el beneficio de sala cuna a las madres trabajadoras, a través de sus contratos individuales de trabajo cancelando la suma mensual de 160.000.- a la institución que haya elegido la madre. Se hará presente que es requisito que la sala cuna elegida debe estar reconocida por la JUNJI. Este beneficio se otorgará por cada hijo de trabajadora desde el término del post natal y hasta los dos años de vida del menor.

CLAUSULA XV : CAPACITACIÓN

La Empresa destinará anualmente, durante la vigencia de este contrato, la suma de \$5.500.000 (cinco millones quinientos mil pesos) para desarrollar programas de capacitación y formación de sus trabajadores, los cuales serán definidos por el Comité Bipartito de Capacitación. Los saldos no utilizados durante un año, se acumularán a la cuantía del fondo del año siguiente:

Asimismo, la empresa entregará anualmente al sindicato, la suma de \$3.000.000 (tres millones de pesos) para el desarrollo de programas de capacitación y formación de sus afiliados. Los saldos no utilizados durante un año, se acumularán a la cuantía del fondo del año siguiente.

Además la empresa se obliga a realizar un curso de inglés de un trabajador por cada sucursal, lo que permitirá entregar un mejor servicio a los extranjeros que requieren nuestros servicios.

CLAUSULA XII: PERMISOS

S otorgará anualmente, durante la vigencia del presente contrato, los siguientes permisos con goce de remuneraciones:

- a) En caso de matrimonio del trabajador o trabajadora: 5 días hábiles, que deberán tomarse hasta 1 mes después del evento.

- b) En caso de nacimiento de un hijo de trabajador hombre: 10 días corridos, que deberán tomarse hasta 1 mes después del evento.
- c) En caso de fallecimiento de un familiar directo tales como: cónyuge e hijos, del trabajador o trabajadora: 7 días hábiles. Fallecimiento del Padre, Madre o hijo en gestación, 3 días hábiles, si es otro familiar 1 día hábil. Días que deberán tomarse cuando ocurra el evento.
- d) Para asuntos particulares distintos de los contemplados en las letras anteriores: 3 días hábiles al año.
- e) Permisos sindicales, la empresa autorizará a los Directores Sindicales a desarrollar sus funciones con dedicación exclusiva al sindicato, para los cargos de Presidente, Secretario y Tesorero.
- f) Las sucursales que les corresponda prestar servicios la víspera de los días del trabajador, Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo, trabajarán con dotación mínima según sea la realidad de cada sucursal.

CLAUSULA XVII: : LICENCIAS MÉDICAS.

S absorberá el costo de los tres primeros días de licencia, independiente del sistema de salud que tenga la persona, siempre y cuando la licencia respectiva este aprobada por el respectivo organismo de salud y dichos días no sean pagados por este. Este beneficio será sólo por las tres primeras licencias que se tengan en el año.

CLAUSULA XVIII: PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES.

La aplicación de las cláusulas anteriores no podrá significar la disminución de la remuneración bruta que actualmente está percibiendo un trabajador de S.

CLAUSULA XIX: BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN.

La empresa está dispuesta a acordar, por concepto de Bono de Cierre de Negociación una suma única de dinero, conjuntamente con un incremento a dicho bono, por Concepto de Cierre Anticipado de Contrato Colectivo. El presente bono será imponible y tributable y se pagará en un solo pago durante el mes de Diciembre de 2013.

ANEXO I

BONO DE DESEMPEÑO

Este bono de desempeño se otorgará sobre un fondo a repartir entre todos los trabajadores(as) de la empresa.

El fondo total a repartir se calcula en base a la planilla total de remuneraciones anuales, sin considerar la plana ejecutiva. El fondo a repartir corresponderá al 3% de la referida planilla anual de remuneraciones.

El bono de desempeño que se pagará, es una cantidad determinada de dinero imponible y tributable, que será dividido en 2 partes: (considerando que el pago se realiza en una ocasión, juntando ambas partes)

La primera corresponde al **BONO CORPORATIVO**, que corresponde al 30% del fondo de dinero a repartir. Este bono, se reparte entre todos los trabajadores y trabajadoras. El total a repartir se divide en partes iguales entre todas las personas que cumplan los requisitos para recibir bono.

La segunda parte del Bono de Desempeño corresponde al **BONO INDIVIDUAL**. Dicho bono corresponde al 70% del pozo o fondo del dinero a repartir. El total a repartir se entrega de acuerdo al ranking que arroja la evaluación individual de desempeño SED (Sistema de Evaluación de Desempeño).

Para tener derecho a recibir los bonos mencionados, los trabajadores y trabajadoras deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Se entregará bono a los colaboradores que tengan uno ó más años de antigüedad en la empresa al 31 de Diciembre de cada año.
- Deben tener nota SED $\geq 4,00$ en el promedio de sus evaluaciones.
- Haber trabajado al menos 1 mes durante el periodo de evaluación (un año).

En caso de ausencias superiores a un mes, el pago será proporcional al tiempo trabajado, sólo se eximen de esta restricción las personas que están con licencias maternales.

Las personas que renuncien voluntariamente a la empresa pierden este beneficio.

ANEXO II

RENTA VARIABLE ASISTENTES DE SERVICIO

Faltantes de Caja

<i>Número de Faltantes</i>	<i>Monto</i>
De 0 a 1	\$ 43.230
De 2 a 3	\$ 27.018
De 4 a 5	\$ 16.211
Más de 5	\$ 0

- Observacion: 1.- Se considerará como Faltante de Caja, todo Faltante que sea mayor a \$1.000.-
- 2.- Si la suma de los Faltantes menores a \$1.000, es mayor a \$15.000, se perderá automáticamente el Bono "Faltante de Caja"

Impecabilidad

<i>Número de Reversas</i>	<i>Monto</i>
De 0 a 25	\$ 30.263
De 26 a 35	\$ 21.615
Más 35	\$ 0

ANEXO III

RENTA VARIABLE VIGILANTES PRIVADOS

Factor	\$	CONDUCTAS	CRITERIOS A CONSIDERAR	VARIABLES
25%	10.916	MARS	Evitar reclamos M, asociado a Calidad de Servicio	Reclamo 0 o 1= 100% Reclamo 2= 50% Reclamo >2 = 0%
25%	10.916	Cambio Clave	Cambio Clave mensual previa capacitación.	Si cambio clave mensual 1 =100% (todas las veces que sea necesario) Si cambio clave mensual >= 1 = 0%
50%	19.833	Controlar los procesos de Apertura	Disminuir el número de atrasos en los procesos de apertura	Si atrasos son 0 =100% Si atrasos es 1 =50% (siempre que no afecte apertura a clientes en horario establecido) Si atrasos es mayor a 1 =0%
100%	41.665			