

CONVENIO COLECTIVO DEL TRABAJO

En Santiago, a 12 de julio de 2012 entre Scotiabank Chile, representado por Eduardo Ortega Cabrera, Francisco de la Cerda Santa María, Mauricio Flores Cornejo y Daniel Peralta Rubio, todos con domicilio en calle Morandé N° 226, comuna y ciudad de Santiago; y los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores Scotiabank Sud Americano, representados por la directiva sindical, integrada por Arturo Soto Viveros, Christian Saavedra Navarrete, Rolando Núñez Torres, Jaime Bastías Rungue y Rodrigo Santander de Diego se ha celebrado el siguiente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO:

I. CONSIDERACIONES GENERALES

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se celebra entre Scotiabank Chile, en adelante también "El Banco", "La Empresa", "El Empleador" y el Sindicato Nacional de Trabajadores Scotiabank Sud Americano, en adelante también "El Sindicato" y es aplicable a las personas individualizadas en el Anexo N°1, en adelante "Los Trabajadores". En consecuencia toda referencia que se haga a "los trabajadores", "sus trabajadores" u otra similar, se entenderá referida únicamente a las personas indicadas en la nómina anexa.

II. DEFINICIONES

- a. **Banco, Institución, Empleador:** El uso de cualquiera de estas expresiones en el texto del presente Contrato se entenderá referida a Scotiabank Chile S.A.
- b. **Trabajadores, empleados, funcionarios, personal:** Para los efectos de este Convenio, cualquiera de estas expresiones se entenderá como denominación de las personas que laboran en Scotiabank Chile y que tienen la calidad de socios del Sindicato Nacional de Trabajadores del Scotiabank Sud Americano identificados en la nómina anexa.
- c. **Índice de Precios al Consumidor o IPC:** Se entiende como referencia al Índice de Precios al Consumidor que determina el Instituto Nacional de Estadísticas u otro organismo que lo reemplace en el futuro.
- d. **Gratificación Voluntaria:** Consiste en un 25% del sueldo base bruto mensual.
- e. **Gratificación Legal (Convencional):** Gratificación anual garantizada equivalente a 4.75 ingresos mínimos mensuales brutos al 31 de diciembre de cada ejercicio. Mensualmente se anticipará y liquidará la proporción devengada de este beneficio, correspondiente a un doceavo mensual. Esta gratificación garantizada sustituye a la gratificación legal que corresponda, si ella procediere. En todo caso los montos que cada trabajador perciba por este concepto serán imputables a cualquiera gratificación que por cualquier causa le correspondiere pagar a la empresa, de orden legal.
- f. **Renta Agregada:** Consiste en la suma del Sueldo Base más la Gratificación Voluntaria de 25%.
- g. **Renta Fija Mensual Garantizada (RFMG):** Consiste en la suma del Sueldo Base, más la Gratificación Voluntaria, más la Gratificación Legal mensualizada.



h. Renta Fija Total (RFT): Consiste en la suma de la Renta Fija Mensual Garantizada más un doceavo de la Asignación de Feriado, de los Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad y de cualquier otra asignación fija a que tenga derecho el trabajador, excluidas las de movilización y colación. Se utiliza para fines de obtener la Razón de Comparación.

i. Renta de Referencia: Es la Renta Fija Total asignada por la empresa a un determinado Nivel de Cargo en función de la práctica de mercado.

j. Razón de Comparación: Es el resultado de la división de la RFT del trabajador por la Renta de Referencia del Nivel de Cargo que ocupe el trabajador. Expresando el resultado como porcentaje, aproximado sin decimales.

k. Nivel de Cargo: Consiste en la valorización organizativa de las funciones y responsabilidades asociadas a un cargo determinado.

III. ESTIPULACIONES CONVENCIONALES

1. INCREMENTO RENTA AGREGADA

El monto de la Renta Agregada mensual de los trabajadores, vigente al mes anterior a la fecha de aplicación de este proceso, se incrementará en la cantidad bruta y oportunidades que se señalan a continuación:

- A. Julio de 2012. Monto de incremento de \$12.500 por trabajador con antigüedad igual o superior a 6 meses.
- B. Junio de 2013. El monto de incremento dependerá del resultado de la Evaluación del Desempeño Individual del trabajador y de la Razón de Comparación de éste. Para determinar este monto se aplicará la siguiente tabla:

Evaluación de Desempeño	Razón de Comparación	
	Menor a 125%	Mayor o Igual a 125%
EX	\$ 29.066	\$ 13.174
SE	\$ 21.000	\$ 6.974
CE	\$ 12.935	\$ 5.579

- C. Durante el trimestre final del año calendario 2013, el Sindicato deberá optar por una de las siguientes alternativas de sistema de incremento de Renta Agregada, el que aplicará en la oportunidad y condiciones que para cada uno de ellos se describen a continuación:

Alternativa C.1: El monto de la Renta Agregada mensual de los trabajadores, vigente al mes anterior a la fecha de aplicación de este proceso, se incrementará en la cantidad bruta y oportunidad que se señala en las tablas siguientes, en función del resultado de la evaluación anual de su desempeño individual y de la Razón de Comparación de su Renta Fija Total (RFT) con la Renta de Referencia.

Ejemplo:

- Renta Fija Total del Trabajador (RFT):	\$ 540.000
- Renta de Referencia:	\$ 650.000
- Razón de Comparación: $(\$540.000/\$650.000)*100$	83%
- Resultado Evaluación de Desempeño Individual:	SE
- Incremento de Renta Agregada según tabla 2014:	\$ 39.899

Julio 2014:

Evaluación de Desempeño	Razón de Comparación					
	< 75%	75% a 85%	86% a 95%	96% a 105%	106% a 115%	116% a 125%
EX	\$ 65.409	\$ 48.566	\$ 39.899	\$ 31.232	\$ 22.566	\$ 13.899
SE	\$ 48.566	\$ 39.899	\$ 31.232	\$ 22.566	\$ 13.899	\$ 7.358
CE	\$ 39.899	\$ 31.232	\$ 22.566	\$ 13.899	\$ 7.358	\$ 5.886

Julio 2015:

Evaluación de Desempeño	Razón de Comparación					
	< 75%	75% a 85%	86% a 95%	96% a 105%	106% a 115%	116% a 125%
EX	\$ 69.006	\$ 51.237	\$ 42.094	\$ 32.950	\$ 23.807	\$ 14.663
SE	\$ 51.237	\$ 42.094	\$ 32.950	\$ 23.807	\$ 14.663	\$ 7.763
CE	\$ 42.094	\$ 32.950	\$ 23.807	\$ 14.663	\$ 7.763	\$ 6.210

La empresa informará al Sindicato en el mes de junio de 2014 y de 2015, la Evaluación Anual de Desempeño y Razón de Comparación utilizada para la aplicación de este beneficio para cada caso particular.

- Alternativa C.2:

- Junio 2014. Monto de incremento de \$13.899 por trabajador.
- Junio 2015. Sin incremento.

Para efectos de lo previsto en la letra C precedente, el sindicato informará formalmente y por escrito al Banco su opción por una de la dos alternativas descritas.

En caso que el Sindicato opte por la alternativa C.1, y con el objeto de apoyar el desarrollo profesional de aquellos trabajadores que tengan una razón de comparación igual o mayor a 125%, el Banco financiará el 100% de quince (15) carreras técnicas o profesionales en el Instituto de Estudios Bancarios Guillermo Subercaseaux. En aquellas ciudades en que el Instituto tenga sedes -Región Metropolitana, V Región, Concepción y Temuco – los cursos se impartirán en modalidad presencial. En el resto de las ciudades, las clases se impartirán en modalidad E-learning. Estas becas serán cinco para el año 2014, cinco para el año 2015 y cinco para el año 2016.

Será deber del Sindicato seleccionar y presentar cada año cinco candidatos para adjudicarse las becas antes mencionadas.



Las cantidades descritas en esta cláusula no serán objeto de reajuste.

2. SUELDO BASE MINIMO

Se establece un sueldo base mínimo de \$305.692.- para aquellos trabajadores que tengan jornada ordinaria pactada de 42 horas semanales. Los trabajadores que tengan una jornada de trabajo inferior se les establecerá el sueldo base mínimo en forma proporcional a la jornada que desempeñen.

3. GRATIFICACIONES

Se establece el siguiente régimen mensual de gratificaciones:

- a) Gratificación Voluntaria: Se pagará mensualmente la cantidad bruta equivalente al 25% del Sueldo Base del Trabajador.
- b) Gratificación Legal (convencional): Esta gratificación se pagará de manera anticipada en el mes enero de cada año o mensualmente a opción del trabajador.

Quienes ya hubieran recibido el anticipo correspondiente al año 2012 podrán optar al cambio de régimen a contar de enero de 2013. Para este efecto, en el mes de diciembre de 2012, el Sindicato entregará al Banco por escrito, una lista con las opciones de los socios del sindicato, en cuanto al pago anual o mensualizado de esta gratificación. En el caso que el trabajador no realice opción alguna de modalidad de pago de esta gratificación, se entenderá que opta por mantener la periodicidad de pago que tuviera en rigor.

4. INCENTIVO VARIABLE ANUAL / BONO VARIABLE

La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente instrumento, que tengan contrato indefinido de trabajo, un incentivo anual en función del resultado de la evaluación de su desempeño individual, y del cumplimiento por parte del Banco de las metas establecidas para cada ejercicio en su "Balanced Scorecard", el que para efectos de esta cláusula corresponde al año fiscal Canadiense, el que abarca el período de tiempo comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de septiembre.

Para este efecto, será menester que en forma copulativa el Banco cumpla el promedio ponderado de sus objetivos en un porcentaje igual o superior al 90%; y que el resultado de la evaluación de desempeño del trabajador sea igual o superior a "Requiere Mejorar".

En caso que ambas condiciones se verifiquen copulativamente, el trabajador recibirá un incentivo bruto, equivalente a un número de veces su Renta Fija Mensual Garantizada (R.F.M.G.) al mes de septiembre del año respectivo, según el resultado de su evaluación de desempeño individual, tal como se describe en la tabla siguiente:



Cumplimiento Metas Banco	Resultado Evaluación Desempeño Individual				
	No Satisfactorio	Requiere Mejorar	Cumple las Expectativas	Supera las Expectativas	Excelente
No Cumple	0	0	0	0	0
90% - 99%	0	0.2	0.5	0.7	1.0
100% - 110%	0	0.3	0.7	1.0	1.4
Sobre 110%	0	0.4	0.9	1.3	1.7

Este incentivo se pagará conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes de diciembre del año respectivo. En caso que el trabajador hubiera apelado del resultado de su evaluación anual de desempeño, el incentivo se pagará en diciembre de acuerdo al valor que corresponda conforme a la evaluación original. Si luego ésta es modificada al alza por el Comité de Apelaciones, se pagará la diferencia que corresponda en aplicación de la tabla, reajustada entre el mes de diciembre y el de pago efectivo.

El incentivo anual se pagará proporcionalmente al tiempo que lleve el trabajador con contrato indefinido en el respectivo ejercicio. Con todo, deberá tener una antigüedad mínima de tres meses con contrato indefinido al 30 de septiembre del año respectivo.

En caso que el trabajador registre inasistencias en virtud de licencias médicas legalmente tramitadas y aprobadas por los organismos competentes, se aplicarán las siguientes reglas:

- Inasistencias iguales o inferiores a treinta días corridos: Se pagará íntegramente el Incentivo anual que corresponda según las reglas precedentes.
- Inasistencias superiores a treinta días corridos e inferiores al 50% del año: Incentivo anual se pagará en forma proporcional al tiempo trabajado en el año.
- Inasistencias superiores al 50% del año: No habrá lugar al pago del incentivo.

Las inasistencias registradas con motivo de pre y post natal no serán consideradas para este cálculo.

Es condición esencial para la aplicación de esta cláusula que el trabajador mantenga vigente su Contrato de Trabajo a la fecha del respectivo pago anual, en el mes de diciembre de cada año.

El incentivo anual descrito en la presente cláusula reemplaza íntegramente cualquier sistema de incentivo variable anual o trimestral que tenga el trabajador afecto al presente Convenio.

El sindicato se reunirá trimestralmente con representantes de la División de RR.HH. para plantear inquietudes/sugerencias respecto del proceso anual de Gestión del Desempeño, en especial respecto del proceso de fijación de metas, feedback individual y evaluación final.

5. ASIGNACIONES

a. Bonificación por Carga Familiar

Se establece una bonificación ascendente a \$2.029- mensuales, la que se pagará al trabajador por carga familiar legalmente reconocida.



b. Bonificación por Feriado

Se establece una bonificación por feriado legal ascendente a \$324.487.-. Esta asignación se pagará cuando el trabajador haga uso de al menos 10 días de sus vacaciones anuales. Si el ejercicio de éstas fuere fraccionado, la bonificación se devengará al hacerse efectiva su última parte. Con todo, si por razones de buen servicio el trabajador postergara sus vacaciones, podrá recibir el beneficio en la fecha en que inicialmente se le haya asignado el feriado.

Asimismo, el trabajador percibirá la parte proporcional que le correspondiere, si su contrato de trabajo terminare con anterioridad a la fecha en que hubiere cumplido el período que le da derecho a dicho bono de feriado.

Este bono se incrementará en un 20% si a la fecha en que el trabajador hace uso del feriado, tiene menos de un período de vacaciones pendiente, salvo que esta situación sea producto de una solicitud especial por parte del Supervisor respectivo. Este incremento se pagará proporcionalmente a los días de vacaciones que haga uso, siempre y cuando sea igual o mayor a 10 días.

La administración de este beneficio, así como las condiciones bajo las cuales opera se indican en el reglamento (Anexo N°2) elaborado en conjunto entre la Gerencia de Recursos Humanos y el Sindicato Nacional de Trabajadores Scotiabank Sud Americano y que es parte de este convenio.

c. Feriado Adicional

El trabajador que tenga derecho a vacaciones y las tome en el período comprendido entre los meses de abril y noviembre, ambos meses inclusive, tendrá derecho a un día adicional de vacaciones por cada cinco días hábiles seguidos que utilice en dicho período.

d. Alimentación

Se establece por este concepto, las siguientes asignaciones:

Comida, la que se pagará a los trabajadores que deben permanecer en el establecimiento por necesidades del servicio hasta después de las 21 horas, previa autorización del Supervisor respectivo, visada por la Gerencia de Recursos Humanos. No procederá esta asignación en dinero cuando sea otorgada en especie.

Almuerzo, la que se pagará a los trabajadores que deban permanecer en el establecimiento por igual causa hasta después de las 13:30 horas, los días Sábado, Domingo o festivos, siempre que no reciban colación en especie y que cuenten con las mismas autorizaciones indicadas precedentemente.

Desayuno, la que se pagará a los trabajadores que deban llegar antes de las 8:05 horas, conforme al Contrato de Trabajo, siempre que no se otorgue el beneficio en especie.

Los montos de estas asignaciones, serán de \$2.982.- para almuerzo y cena, y de \$677.- para desayuno.

e. Asignación de Zona

A contar del mes de julio de 2012 la Asignación de Zona que estuviera percibiendo el trabajador al mes



de junio de 2012 será traspasada a la Renta Agregada, incrementando ésta en el mismo valor de la Asignación traspasada. En consecuencia, a contar de dicho mes la Asignación de Zona quedará íntegramente remplazada y eliminada en virtud del traspaso e incremento descrito.

f. Asignación por Trabajo Nocturno

La empresa pagará a los trabajadores que se desempeñen en turnos nocturnos una asignación especial equivalente a UF 2,0 mensuales. Para estos efectos, se entiende por trabajo nocturno las labores realizadas entre las 22:00 horas y las 07:00 horas. Esta asignación se pagará en forma proporcional a los trabajadores que laboren en forma esporádica turnos nocturnos.

g. Asignación Especial Para Encargados de Cajeros Automáticos

Esta asignación se regirá por lo dispuesto en los contratos individuales de los respectivos trabajadores. Se deja constancia que este beneficio se paga por el tiempo y trabajo especiales que significan la adecuada mantención de los cajeros automáticos en horarios inhábiles.

h. Movilización

Se establece una asignación mensual por gastos de movilización de \$36.220.

6. ASIGNACION DE TURNO STAND BY

El Banco pagará a los trabajadores que se desempeñen en el área de Tecnología una asignación especial, imponible y tributable, cuando por razones de fuerza mayor, concurren al Banco, o desde su domicilio, deban atender contingencias fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Dicha asignación será de UF 0,5 diaria y se pagará en forma adicional a las horas extraordinarias que esta condición pueda generar, junto con los haberes mensuales de remuneraciones.

Adicionalmente se entregará el beneficio de radio taxi a aquellos trabajadores que deban concurrir al Banco en razón de una emergencia en horario no laboral.

El pago de estos beneficios estará supeditado a que sea autorizado previamente y por escrito por la jefatura correspondiente y con la autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.

7. BONIFICACIÓN POR REEMPLAZOS CIRCUNSTANCIALES

El Banco pagará un Bono por Reemplazo equivalente al 20% del Sueldo Base Bruto del trabajador que asuma, en reemplazo de otro, la totalidad de las funciones de éste y que correspondan a un cargo distinto, de nivel de cargo superior y de mayor complejidad, en forma transitoria y por un período igual o superior a 30 días.

Este bono, imponible y tributable, se pagará proporcionalmente por lo días de reemplazo en exceso de 30 días. Con todo, se excluirán de la base de cálculo los días de reemplazo efectuados por uso de feriado del trabajador reemplazado.



8. AYUDA MÉDICA

Las partes acuerdan mantener el Fondo de Ayuda Médica de los Trabajadores del Banco Sud Americano, cuyo objeto será prestar auxilio a éstos, a su cónyuge y a sus cargas familiares legalmente autorizadas, para el pago del valor de las prestaciones médicas no financiado por las instituciones de salud que integran el sistema previsional reconocido por las leyes.

El fondo se financiará mediante un aporte mensual que efectuará el banco, ascendente al 2.4 % de los sueldos bases, y mediante otro aporte mensual que efectuarán los trabajadores, ascendente al 1.75 % de dichos sueldos bases. Estos porcentajes se calcularán sobre un sueldo base mensual máximo de 80 unidades de fomento, limitándose a dicho monto el cálculo sobre sueldos base superiores.

El Banco queda expresamente autorizado para deducir de las remuneraciones el aporte correspondiente a los trabajadores, y para enterarlo al Fondo que se establece en esta cláusula.

Se deja constancia que la Administración del Fondo actualmente se efectúa a través de la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano, entidad que se constituyó de acuerdo a las estipulaciones del Convenio Colectivo de fecha 30 de Julio de 1993. En atención a lo anterior, las partes en este acto facultan a dicha Corporación para que a través de su Directorio dicte el o los Reglamentos y acuerde sus respectivas modificaciones por el cual se regirá el Fondo de Ayuda Médica.

9. FERIADO ESPECIAL

Los trabajadores que cumplan sus funciones en las Sucursales ubicadas en el territorio de la I y II Región, tendrán derecho a un día de feriado que se adicionará al feriado legal de 15 días hábiles.

Este beneficio no regirá para los trabajadores que sean trasladados desde esas zonas, así como tampoco para los funcionarios que tuvieren días progresivos o días adicionales por trabajar en zonas extremas.

10. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Sin perjuicio de las remuneraciones y beneficios precedentes, el Banco proporcionará las siguientes ayudas de carácter social.

a. Sala Cuna

El Banco se obliga a otorgar, respecto de las personas que proceda, el beneficio de sala cuna, en la forma prescrita en el Código del Trabajo. El beneficio de Sala Cuna tendrá un límite de \$160.000 brutos mensuales.

Adicionalmente, mientras una trabajadora tenga el beneficio de Sala Cuna, el Banco pagará una Asignación Especial de Movilización de Sala Cuna, cuyo monto único mensual ascenderá a \$25.000.

Norma Especial: En caso que la trabajadora se encuentre imposibilitada de llevar a su/s hijo/s a Sala Cuna por razones de enfermedad o afectación de la salud de éstos, por causa debidamente certificada por un médico y comprobada por el servicio de asistencia social de la Corporación de Bienestar, podrá recibir un monto mensual único de \$160.000 brutos por cada hijo afecto a las condiciones descritas y sólo mientras se mantengan las circunstancias que la hacen procedente, las que deberán ser revisadas trimestralmente. En tal caso no procederá la Asignación Especial de Movilización.



El Banco no estará obligado a tomar seguro de vida para los hijos de los trabajadores referidos en esta cláusula.

b. Becas de Estudio

Para contribuir a la formación de los hijos de los trabajadores, se establece una beca de estudios que se otorgará a cada trabajador en las condiciones siguientes:

1. La beca de estudios estará destinada exclusivamente a financiar la instrucción de sus hijos que sean cargas legalmente reconocidas y registradas en la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano.
2. El monto de la beca de estudios será de \$97.051.- en el año, por cada uno de los hijos que curse estudios de educación básica, media y educación diferencial; y de \$127.136, en el año, por cada uno de los hijos que curse estudios de educación técnica o universitaria. En ambos casos los establecimientos deben ser autorizados y reconocidos por el Estado.
3. El objeto de la beca escolar es pagar la matrícula y las cuotas de colegiatura que con ella se financian, pudiéndose incluir otros gastos que la ley faculte.
4. El empleador pagará en el mes de febrero de cada año de vigencia de este convenio, a través de la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano, directamente al establecimiento educacional el total o parte de los gastos de matrícula o colegiatura, con el tope indicado en el punto precedente. Sólo excepcionalmente se pagará a través del trabajador.
5. Para que los montos detallados precedentemente se paguen como cantidades líquidas deberán cumplirse los siguientes requisitos, en caso contrario se pagarán como sumas brutas:
 - Deberá acompañarse a la solicitud el documento que acredite el pago a reembolsar y el certificado de matrícula en el establecimiento educacional.
 - Se pagará directamente al trabajador con cheque nominativo emitido a su nombre o con un depósito en su cuenta renta o cuenta corriente.
 - No se aceptará ninguna solicitud de reembolso que corresponda a desembolsos distintos a aquellos que financia la beca de estudios.

c. Asignación de Escolaridad

Para aquellos casos en que no es aplicable el punto b) anterior, como son los hijos carga en edad pre-escolar mayor de 2 años de edad al 31 de marzo de cada año y aquellos que no dispongan de los comprobantes que demuestren el gasto, recibirán una asignación de escolaridad de \$97.051.- brutos, en el año, por cada uno de los hijos que curse estudios de educación prebásica, básica, media y educación diferencial; y de \$127.136.- brutos, en el año, por cada uno de los hijos carga que curse estudios de educación técnica o universitaria. Esta asignación es incompatible con la beca señalada en el punto anterior.

d. Subsidios

El Banco pagará \$316.065 brutos en caso de fallecimiento del cónyuge, de un hijo menor de 21 años, o de las cargas familiares legalmente reconocidas y registradas en la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano. Asimismo, el trabajador tendrá ante el fallecimiento de su cónyuge o de un hijo, siete días corridos de permiso con goce de remuneraciones como lo indica el Código del Trabajo.



e. Fondo de Becas

Con el objeto de contribuir a financiar las carreras técnico profesional, universitarias y estudios medios de los hijos de los trabajadores, a quienes afecte el presente Convenio, el Banco aportará por los próximos tres años la suma de \$23.599.009 anuales, con cargo a la cual se otorgarán becas, a quienes así lo merezcan. Este beneficio se administrará conforme al reglamento (Anexo 4) confeccionado por el Sindicato, que contiene pautas objetivas de distribución del beneficio. Este monto será aportado en el mes de febrero de cada año de vigencia de este Convenio.

Las prestaciones complementarias serán administradas por la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano, de manera que se cumplan rigurosamente los beneficios pactados en este artículo.

11. SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La empresa contratará a su cargo un seguro colectivo de vida para sus trabajadores, con un capital asegurado de treinta (30) RFGM. La edad límite de cobertura será de 70 años.

Durante el primer año de cobertura de cada trabajador, en caso de fallecimiento a causa de enfermedad preexistente a la fecha de ingreso a la póliza, la cobertura tendrá un tope de UF 1.250. A partir del segundo año de permanencia en la póliza, se cubrirán las preexistencias sin el tope mencionado.

12. UNIFORMES PARA PERSONAL FEMENINO, DE PORTERÍA Y VIGILANCIA

Con fines exclusivos de presentación y de igualar la vestimenta del personal femenino del Banco, éste les proporcionará tenidas de invierno y verano de calidad y en el número y diseño que la empresa considera conveniente o necesario. El Banco se reserva el derecho de no continuar proporcionando estos elementos a las personas que no lo utilicen o lo hagan en forma distinta al diseño establecido por él. Al personal de porteros, choferes y vigilantes privados, el Banco le proporcionará los uniformes y/o ropa adecuada de trabajo, según las funciones que cumplan, en la calidad y cantidad que la Superioridad estime. Las entregas de estos uniformes se harán en los meses de Abril y Octubre. Asimismo, a los vigilantes privados se les otorgará un terno de acuerdo a las condiciones climáticas de cada región, cuando éstos cumplan tres meses de antigüedad en el cargo. Sin embargo, se descontará el valor del terno entregado si el vigilante privado deja de pertenecer al Banco, por retiro voluntario y por causas imputables al trabajador, antes de seis meses después de entregado el terno.

13. ALMUERZOS

El Banco proporcionará el almuerzo a su personal, los días de labor efectiva en doble jornada, ya sea en el Casino de la Casa Matriz o Sucursales que lo tengan o en los lugares que destine al efecto y que garanticen una calidad y atención adecuada y homogénea en todo el Banco. Los días de balance anual, el Banco ofrecerá al personal que debe intervenir en él, onces u onces comidas.

No se proporcionará almuerzo a aquellos trabajadores que reciban una asignación especial en dinero por este concepto. Con todo, el Banco en cualquier momento, queda facultado para reemplazar dicha



asignación por el régimen de almuerzo previsto en el párrafo precedente de esta cláusula.

14. ESTUDIOS DEL PERSONAL

Con el objeto de atender al perfeccionamiento del personal en el área bancaria, el Banco financiará hasta un 50 % del valor de los cursos o carreras comprendidas en esa área en calidad de becas de acuerdo al Reglamento (Anexo 5) vigente, que se agrega como anexo al presente instrumento. El interesado deberá obtener previamente la autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.

15. NAVIDAD

El Banco proporcionará el beneficio de regalos a los hijos de los trabajadores, hasta 16 años de edad al 31 de diciembre de cada año, debidamente acreditados con el certificado de nacimiento respectivo. Este beneficio se concreta a través del otorgamiento de una tarjeta de regalo de una multitienda por un valor de UF 1.0 + IVA por cada hijo. Esta tarjeta se entregará a más tardar en el mes de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo.

16. AGUINALDOS

La empresa pagará, por cada año de vigencia del presente convenio colectivo, a cada trabajador, un aguinaldo de Navidad cuyo monto será de \$ 140.123 brutos y uno de Fiestas Patrias cuyo monto será de \$ 90.000 brutos. Estos aguinaldos se pagarán el mismo día de los anticipos de remuneraciones mensuales de los meses de diciembre y septiembre de cada año, respectivamente.

17. AYUDA DE AHORRO PREVIO PARA LA VIVIENDA

Las partes convienen en mantener el sistema de ayuda al ahorro previo para la vivienda actualmente en aplicación en el Banco.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan extender el sistema de préstamo para la vivienda a los casos de construcción de una vivienda en un inmueble de propiedad del trabajador, de adquisición de una propiedad ya usada, de remodelación, reparación y ampliación de ésta.

Esta extensión sólo procederá en casos calificados por la Administración del Banco, previo informe de la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano.

Los préstamos precedentes, estarán sujetos a los procedimientos y máximos establecidos en el reglamento (Anexo 6) actualmente en aplicación y que ha sido aprobado por las partes.

18. MOVILIZACIÓN NOCTURNA

Los funcionarios que por motivos de sus labores terminen su jornada en el Banco después de las 22:00 horas, tendrán derecho a que éste les proporcione movilización para el regreso a sus hogares.



19. JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO

- a) La jornada ordinaria máxima de trabajo de los vigilantes privados será de cuarenta y dos horas semanales.
- b) La jornada, de trabajo de las operadoras telefónicas, explotadores y operadores de informática se mantendrá en cuarenta y dos horas semanales, como máximo.

Las jornadas señaladas precedentemente se distribuirán en los turnos que el Banco determine, de acuerdo a sus facultades legales. Estos turnos se desarrollarán semanalmente hasta un máximo de 6 días, y no comprenderán los domingos y otros festivos.

20. PERMISO DÍAS ADMINISTRATIVOS

Los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo, podrán tomar dos días administrativos anuales, con goce de remuneraciones. Estos días de permiso deben ser solicitados y autorizados por el supervisor directo. Estos días administrativos no son acumulables de un año para otro.

21. PERMISO ESPECIALES

El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos especiales:

1. A cinco días de permiso con goce de remuneraciones por el nacimiento de un hijo que constituya carga familiar del trabajador, según lo establece el Código del Trabajo.
2. A ocho días corridos con goce de remuneraciones por matrimonio de un funcionario.

22. CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR

En caso que el día de cumpleaños del trabajador corresponda a un día hábil, entre lunes y viernes, ambos días inclusive, el trabajador podrá retirarse de su lugar de trabajo a las 14:00 hrs.

23. REAJUSTABILIDAD AUTOMÁTICA

Los sueldos base, remuneraciones, beneficios, regalías y aportes establecidos en moneda de curso legal por el presente Convenio Colectivo, se reajustarán automáticamente cada tres meses en igual porcentaje al que experimente la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, o el organismo que lo reemplace. El primer reajuste se aplicará a contar del 1º de agosto de 2012, e incluirá la variación del IPC de los tres meses inmediatamente anteriores, y así sucesivamente. Para estos efectos, sólo se considerará la reajustabilidad trimestral positiva.

Para los efectos de la aplicación del reajuste contenido en esta cláusula el Banco continuará utilizando la metodología del INE. La que implica dividir el índice del último mes del trimestre respectivo, con el índice del mes anterior al del inicio del trimestre que se trate. Al resultado de esta división se le multiplica por 100 y luego se le resta la misma cantidad. El resultado se expresa con dos decimales.



24. ESTÍMULO POR PERMANENCIA EN EL BANCO

El Banco otorgará un estímulo por antigüedad a aquellos funcionarios que cumplan quinquenios de años de permanencia continuos en el Banco. Este beneficio se pagará en el mes en que se cumpla la antigüedad respectiva. Los montos brutos para cada quinquenio se indican en la siguiente tabla:

Quinquenio	Monto Bruto
1º	UF 5
2º	UF 21
3º	UF 25
4º	UF 30
5º	UF 35
6º y más	UF 38

El Banco invitará a la Directiva del Sindicato a participar en los actos de premiación que para tal efecto se organicen.

Este beneficio aplicará en 2012 a aquellos trabajadores que hayan cumplido las antigüedades respectivas a contar del 1º de enero de 2012. En estos casos el pago de los quinquenios se realizará junto con el pago de las remuneraciones del mes de julio de 2012.

25. INCREMENTO PREVISIONAL

Todas las indemnizaciones que el Banco pague al trabajador con ocasión del término de su contrato de trabajo, tomará como base de cálculo la remuneración mensual del trabajador, sin descontar de ella el incremento compensatorio dispuesto en el DL 3501 del año 1980.

26. SUBSIDIO CONVENCIONAL POR LICENCIA MEDICA

El trabajador que goce de licencia médica, aprobada por la ISAPRE respectiva, recibirá el pago completo de sus remuneraciones como si estuviera en actividad, siempre que el trabajador ceda al Banco el subsidio que perciba por dicho concepto de parte de FONASA o la Institución que lo reemplaza o suceda, ISAPRE, Caja de Compensación respectiva o cualquier otra. Si la cantidad que se perciba por subsidios fuese superior al monto efectivamente pagado por la empresa al trabajador, el excedente le corresponderá a este último.

El beneficio tendrá un límite máximo de 60 días por año durante la vigencia de este Convenio, sea su uso continuo o fraccionado. Esta limitación no regirá para los casos de Licencia Maternal, rigiendo lo establecido en el párrafo precedente.

El trabajador tiene la obligación de hacer los trámites y diligencias necesarios ante los organismos pertinentes para cobrar las licencias rechazadas y no pagadas. Las diferencias por licencias rechazadas y no pagadas, se cobrarán al trabajador una vez cumplidos el tope de uso del beneficio indicado en este artículo.

En caso que la licencia médica sea revocada por los organismos competentes, el trabajador deberá restituir íntegramente toda cantidad dada o pagada en virtud de la aplicación de la presente cláusula.



27. INDEMNIZACIÓN CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO

El Banco pagará una indemnización convencional por años de servicio, conforme a las siguientes normas:

a) Indemnización por Renuncia Voluntaria para Acogerse a Jubilación por Vejez

Tendrán derecho a percibir esta indemnización los trabajadores cuyo contrato de trabajo termine por renuncia voluntaria, presentada con las formalidades exigidas por la Ley y que cumplan con los requisitos establecidos en los numerales (i), (ii), (iii), y (iv) siguientes.

- i) Que la renuncia sea presentada para acogerse a jubilación por vejez.
- ii) Si el trabajador tiene 30 o más años de servicio prestados en forma continua al Banco. En este caso el monto de esta indemnización será equivalente a 8 Sueldos Base.
- iii) Si el trabajador tiene entre 25 y 29 años de servicio prestados en forma continua al Banco. En este caso el monto de esta indemnización será equivalente a 6 Sueldos Base.
- iv) Si el trabajador tiene entre 20 y 24 años de servicio prestados en forma continua al Banco. En este caso el monto de esta indemnización será equivalente a 4 Sueldos Base.

La indemnización convencional por años de servicio pactada en esta letra (a) será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término de contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente.

En caso de incompatibilidad deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

b) Indemnización por Años de Servicio por Renuncia Voluntaria para Acogerse a Jubilación por Incapacidad

- i) Si el trabajador tiene 5 o más años de servicio prestados en forma continua al Banco, tendrá derecho a percibir esta indemnización cuando presente su renuncia voluntaria, con las formalidades exigidas por la ley, para acogerse a jubilación por incapacidad debidamente decretada por los organismos pertinentes, por haber sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional que le origine una disminución de su capacidad de ganancia igual o superior a un 40% o que, a consecuencia de una enfermedad común o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufra un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo igual o superior al 50%
- ii) El monto de esta indemnización será equivalente a 1 mes del último Sueldo Base percibido por el respectivo trabajador por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados en forma continua al Banco, con un límite máximo de 11 Sueldos Base.

Esta indemnización convencional por años de servicio será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto del término del contrato de trabajo o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente.

En caso de incompatibilidad deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

c) Indemnización por Muerte del Trabajador.



- i) El Banco pagará una indemnización convencional por años de servicio por los montos estipulados en la letra (a) de este artículo, y de acuerdo a los años de servicios indicados en los números (ii), (iii), y (iv), en caso de muerte de un trabajador afecto al presente Convenio Colectivo. Esta indemnización será pagada a su cónyuge, a sus hijos, padres o hermanos, unos a falta de los otros, en el orden de prelación ya indicado, acreditando el respectivo estado civil o la calidad de heredero mediante el decreto de posesión efectiva.

La indemnización convencional por años de servicio pactada en esta letra (c) será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término de contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente.

En caso de incompatibilidad deberá pagarse al beneficiario la indemnización por la que opte.

En atención a que los cupos por años para optar a esta indemnización convencional por años de servicio son seis por año calendario, en el último trimestre de cada año se deberá postular para acogerse a las alternativas a) o b). En el caso de la alternativa c) la oportunidad para recibir esta indemnización es en el momento en que se produzca la muerte del trabajador.

28. APORTES SINDICALES

Para efectos de desarrollo sindical, el Banco pagará al sindicato un aporte de UF 1.000 en julio de 2012, UF 1.000 en enero de 2013, UF 1.000 enero de 2014 y UF 1.000 en enero de 2015.

IV. CONDICIONES PARTICULARES APLICABLES A TRABAJADORES ROL PROFESIONAL, ROL GENERAL Y FUERZA DE VENTAS.

A. Trabajadores Afectos a los Esquemas de Compensaciones Denominados Rol Profesional y Rol General. Su estructura de renta está compuesta por las siguientes remuneraciones, asignaciones y beneficios:

- Sueldo Base
- Gratificación Voluntaria equivalente a un 25% de su sueldo base bruto mensual
- Gratificación Legal Garantizada equivalente a 4.75 ingresos mínimos mensuales al 31 de diciembre de cada ejercicio
- Sistema de Incentivo Anual en base a Balanced Scorecard.
- Asignación Anual de Navidad por la cantidad de \$100.000 brutos.
- Asignación Anual de Feriado Legal por la cantidad de \$150.000 brutos.
- Asignación de Zona, si corresponde.
- Sistema de Incremento de Renta por Mérito.
- Reajuste anual por 100% variación IPC.
- Seguro colectivo de vida con un capital asegurado de 30 Rentas Fijas Garantizadas Mensuales,

Los trabajadores afectos al presente instrumento que tengan el esquema de compensaciones o estructura de remuneraciones y beneficios, descrito en la presente letra "A", lo reemplazarán en la parte pertinente, de manera íntegra y en todas sus partes, con la sola excepción del sueldo base, por la totalidad de las estipulaciones, remuneraciones, asignaciones y beneficios establecidos en el presente instrumento



colectivo.

B. Trabajadores Afectos a los Esquemas de Compensaciones Denominados Fuerza de Ventas o Rol 4 (cuatro)/Ejecutivos Comerciales de Terreno (Anexo N°1 B). Su estructura de renta está compuesta por las siguientes remuneraciones, asignaciones y beneficios:

- Sueldo Base
- Gratificación Anual Garantizada equivalente a 4.75 ingresos mínimos mensuales al 31 de diciembre de cada ejercicio. Pagada en doceavos mensuales.
- Comisiones o Incentivos mensuales.
- Seguro colectivo de vida con un capital asegurado de 30 rentas fijas garantizadas mensuales.
- Bono anual de \$600.000 brutos
- Asignación de Movilización.

a. Los trabajadores afectos al presente instrumento que tengan el esquema o estructura de remuneraciones y beneficios descritos, con excepción de aquellos que actualmente se desempeñan como Ejecutivos de Telemarketing, reemplazarán a contar de enero de 2013 el bono anual actual de \$600.000 brutos, o su distribución actual en asignaciones, por las siguientes asignaciones brutas:

- **Fiestas Patrias:** \$90.000 en el mes de septiembre de cada año vigencia del convenio.
- **Navidad:** \$138.000 en el mes de diciembre de cada año vigencia del convenio.
- **Bono Anual:** \$208.000 en el mes de enero de cada año vigencia del convenio.
- **Vacaciones:** \$320.000 en el mes de diciembre de cada año vigencia del convenio. En caso que el trabajador haga uso de al menos 10 días continuos de feriado devengado, esta asignación se pagará en el mes en que se verifique esta condición.

El Bono Anual descrito precedentemente se pagará por la suma de \$250.000 en el mes de enero de 2014 aquellos trabajadores que tengan una antigüedad en el Banco igual o superior a 18 meses contados desde el 1º de julio de 2012. Asimismo, en enero de 2015 el Bono se pagará por la suma de \$300.000 a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad igual o superior a 30 meses contados desde la misma fecha.

b. Con el fin de reconocer la permanencia en el Convenio Colectivo de este Sindicato, el Banco ha decidido otorgar por una única vez, pagadero en el mes de septiembre de 2012 junto con el aguinaldo de Fiestas Patrias, un bono por \$ 100.000 brutos a aquellas/os ejecutivas/os de Fuerza de Ventas que participaron de la Negociación Colectiva del año 2008 y que al 30 de septiembre de 2012 hayan cumplido 305 días o más de labor efectiva durante el año fiscal canadiense 2012. Exceptúense de este requisito, para los efectos del cómputo de los días señalado en este párrafo, la licencia maternal y los feriados aplicables.

Estas asignaciones se reajustarán conforme la variación trimestral del IPC en los períodos establecidos en la cláusula cuarta.

c. Asignación por Término de Negociación: La empresa pagará, por una sola vez, en el mes de julio de 2012, un bono de \$167.000 por concepto de término de negociación.



En todo lo demás mantendrán plenamente vigentes su esquema individual de compensaciones denominado **Fuerza de Ventas**, por el cual se rigen en la actualidad, sin que les sean aplicables, en consecuencia, ninguna de las demás estipulaciones del presente instrumento colectivo, con la única excepción de lo previsto respecto del beneficio de Sala Cuna.

V. VIGENCIA, BONO EXTRAORDINARIO POR TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN

El presente Convenio Colectivo del Trabajo tendrá una duración y vigencia de 4 años, esto es, regirá entre el 12 de julio de 2012 y el 11 de julio de 2016.

La empresa pagará por una sola vez, en el mes de julio de 2012, un bono por concepto de término de negociación a los trabajadores individualizados en el Anexo N°1 A que tengan contrato vigente de duración indefinida en el Banco. El monto de este bono será de \$ 2.020.000 brutos por cada trabajador afecto al presente instrumento colectivo cuya fecha de contratación sea igual o anterior al 1º de julio de 2011; y de \$ 1.010.000 brutos para cada trabajador con fecha de contrato de trabajo posterior a la fecha citada.

VI. IMPUTACIÓN DE BENEFICIOS

Si durante dicha vigencia se establecieren por ley o por otra disposición obligatoria de carácter general o particular, remuneraciones, reajustes o beneficios similares o análogos a los pactados en el presente instrumento éstos se imputarán a aquéllos.

VII. APLICABILIDAD

El presente instrumento reemplaza y extingue en lo pertinente, cualquier estipulación o beneficio vigente antes de su suscripción, cualquiera que sea la forma y oportunidad en que ello se haya pactado u otorgado. En consecuencia, durante la vigencia de éste las partes sólo podrán exigir los derechos, beneficios y condiciones establecidas en el mismo.



VIII. EJEMPLARES

Dejan constancia las partes que el presente Convenio Colectivo se firma en cuatro ejemplares y que la empresa remitirá a la Inspección del Trabajo los ejemplares que ésta exija para su registro en conformidad a la ley.

pp. Scotiabank Chile

Eduardo Ortega C.

Francisco de la Cerda S.M.

Daniel Peralta R.

Mauricio Flores C.

pp. Sindicato Nacional de Trabajadores Scotiabank Sud Americano

Arturo Soto V.

Christian Saavedra N.

Rolando Núñez T.

Rodrigo Santander D.

Jaime Bastías R.