



Oficina de Partes - Dirección del Trabajo		
Nº seguimiento: GDC-1300/2023/E294285		
Nº expediente:	Creación:	21/11/2023 11:11
E294285/2023	Recepción:	21/11/2023 11:11
	Impresión:	21/11/2023 11:11

Fecha : 21 de Noviembre de 2023

De : Gerente de Recursos Humanos
Servinco S.A.

A : Sr. Inspector Provincial del Trabajo [Santiago]

Ref. Convenio Colectivo de Trabajo, suscrito entre la empresa Servicios Integrales de Cobranza, Servinco S.A. y la Comisión Negociadora representante de los Trabajadores Socios del Sindicato de empresa Servinco S.A.

Habiendo finalizado el Proceso de Negociación Colectiva, en conformidad al Art. 314 del Código del Trabajo y de acuerdo con lo establecido en el Art. 320 del Código del Ramo, adjunto sírvase encontrar documento señalado en la referencia, el cual fuera firmado entre las partes con fecha 17 de Noviembre del presente año.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.,

Jaime Bull de la Jara
Gerente de Recursos Humanos
Servinco S.A.

SERVICIOS INTEGRALES DE COBRANZA S.A.

Distribución:

1. Sr. Inspector Provincial del Trabajo [Santiago]
2. Sindicato de Trabajadores de empresa Servinco S.A.
3. Gerencia de Recursos Humanos - Servinco S.A.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
SERVICIOS INTEGRALES DE COBRANZA, SERVINCO S.A.

Y

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA SERVICIOS INTEGRALES DE COBRANZA,
SERVINCO S.A.**

En Santiago, a 17 de Noviembre de 2023, entre Servicios Integrales de Cobranza, SERVINCO S.A., representada por su Gerente General señor Lorenzo Gálmez Elgueta, por una parte y los trabajadores de la misma Empresa, individualizados en nómina adjunta, representados por su Comisión Negociadora, constituida por el Directorio del Sindicato de Trabajadores de Empresa Servicios Integrales de Cobranza, SERVINCO S.A., que integran las señoras Ana Luz Palleras Norambuena, Lilian Rodríguez Yáñez y Marlene Sáez Barriga, por la otra, se ha convenido el presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyas cláusulas son las siguientes:

PRIMERO: Del Objeto del Convenio

El presente instrumento colectivo tiene por finalidad establecer el régimen de remuneraciones, regalías, beneficios y condiciones comunes de trabajo que regirán para los trabajadores que se individualizan en el Anexo N°4 de este Convenio Colectivo. Todos los beneficios estipulados en dinero se expresan en valores brutos, salvo aquellos que eventualmente pudiesen estar estipulados en valores líquidos. Para aquellos beneficios que se estipulen en unidades de fomento, se considerará el valor de dicha unidad al último día del mes en que se liquida el beneficio.

SEGUNDO: Reajustabilidad de las Remuneraciones

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las remuneraciones, entendiéndose por tales para los efectos de esta cláusula, el sueldo base, la gratificación, con el tope legal si procediere y las asignaciones de colación y movilización, se reajustarán de la siguiente forma:

Por los períodos semestrales, es decir, desde el 01 de Diciembre de 2023 y el 31 de Mayo de 2024, y así sucesivamente, durante la vigencia del presente Convenio, se otorgará un reajuste equivalente a la variación que experimente el IPC en el semestre respectivo. Este reajuste se aplicará en los meses de Junio y Diciembre de cada año.

Para los efectos de determinar el monto de aumento de dichas remuneraciones, el porcentaje de variación que corresponda aplicar se calculará en base a la siguiente metodología:

- 1) A la sumatoria del sueldo base, gratificación y asignación de movilización, el valor del reajuste resultante se adicionará -indistintamente- al Sueldo Base y/o a la Gratificación.
- 2) A la asignación de colación, el valor del reajuste resultante se le adicionará en forma directa.

Los reajustes estipulados en la presente cláusula se aplicarán a aquellos trabajadores que tengan contrato de trabajo indefinido al día 1° del mes en que corresponda otorgarlos.

Con todo, para el trabajador ingresado con posterioridad al mes en que se haya aplicado el último reajuste, su primer reajuste será proporcional a la variación del IPC producida entre el mes en que éste ingresó a la Empresa y el mes anterior al de otorgamiento del respectivo reajuste.

Para aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente instrumento colectivo obtengan, por cualquier causa, incrementos de remuneración mediante la suscripción de anexos a sus contratos individuales de trabajo, el reajuste que corresponda con arreglo a esta cláusula, sólo se les aplicará considerando la variación del IPC producida entre el mes en que se le efectuó el incremento referido y el mes anterior al de aplicación del respectivo reajuste periódico.

Para los efectos correspondientes al reajuste establecido en este Convenio Colectivo, se considerará la variación del IPC que determine el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos o el organismo que en el futuro lo reemplace.

TERCERO: Asignación de Colación

Para los trabajadores con Jornada Completa y que al 30 de Noviembre de 2023 tengan derecho por su contrato individual de trabajo a una asignación de colación en dinero, ésta será de \$ 62.031.- mensuales, más la variación que experimente el IPC entre el período 01 de Junio de 2023 y el 30 de Noviembre de 2023.

El nuevo valor de esta asignación regirá a partir del 01 de Diciembre de 2023 y con posterioridad a esta fecha, se le irá aplicando el IPC semestral, conforme a la cláusula SEGUNDO, siendo el primer reajuste a aplicar en el mes de Junio de 2024.

CUARTO: Asignación compensatoria de Movilización

Con el propósito de otorgar una asignación, destinada a aquellos trabajadores que asisten en forma presencial o semipresencial a su lugar de trabajo, se pagará esta asignación por única vez, a los trabajadores que tengan Contrato de Trabajo vigente al 01 de Diciembre de 2023 y cuyo sueldo base -al 30 de Noviembre de 2023- haya sido igual o inferior a \$ 520.000.-

Dependiendo de su modalidad de trabajo, esta asignación se pagará en las Remuneraciones de los meses que se indican y en el monto que se señala a continuación:

- | | |
|----------------------------------|---|
| a) Trabajadores presenciales | : \$ <u>20.000.-</u> líquidos en total. |
| • Marzo-2024 | : \$ 7.000.- líquidos. |
| • Abril-2024 | : \$ 7.000.- líquidos. |
| • Mayo-2024 | : \$ 6.000.- líquidos. |
| b) Trabajadores semipresenciales | : \$ <u>10.000.-</u> líquidos en total. |
| • Marzo-2024 | : \$ 3.500.- líquidos. |
| • Abril-2024 | : \$ 3.500.- líquidos. |
| • Mayo-2024 | : \$ 3.000.- líquidos. |

Para determinar cuáles trabajadores cumplen las condiciones para hacerse acreedor a esta asignación, la Gerencia de Recursos Humanos -en virtud de los Contratos de Trabajo y/o Anexo de Contrato de Trabajo- determinará aquellos trabajadores que asisten en carácter de presencial o semipresencial al 01 de Marzo de 2024.

QUINTO: Comisiones Agentes de Telecombranzas

Los Agentes de Telecombranzas percibirán, en conjunto, una comisión equivalente al 1,75% (uno coma setenta y cinco por ciento) de la proporción de la facturación mensual de las carteras trabajadas por los Agentes de Telecombranzas, monto que se distribuirá entre ellos, garantizando un monto mínimo de \$ 29.427.-, más la variación que experimente el IPC entre el período 01 de Diciembre 2022 y el 30 de Noviembre de 2023. Sin perjuicio de lo anterior, el monto mínimo antes referido se reajustará anualmente durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el 01 de Diciembre de cada año por el IPC.

Para tener derecho a esta comisión, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima en la Empresa no inferior a tres meses completos trabajados al mes en que corresponda generar dicho beneficio. El beneficio se generará al cuarto mes y se pagará en la remuneración del quinto mes.

No tendrán derecho a esta comisión, los trabajadores que, en el mes en que ésta se devengue, registren ausencias injustificadas o atrasos.

Al efecto, las partes suscriben un Reglamento que se entiende forma parte integrante de este instrumento (Anexo N°1).

La Empresa acuerda informar mensualmente a la Directiva Sindical, el monto global correspondiente a la proporción de la facturación mensual de las carteras trabajadas en dicha unidad, como así también la metodología de cálculo correspondiente, considerando dicha información -para todos los fines pertinentes- de carácter absolutamente confidencial. En esta misma oportunidad, se informará el estado de los préstamos de auxilio a que se refiere la cláusula DÉCIMO SÉPTIMO de este Convenio Colectivo.

SEXTO: Aguinaldo de Fiestas Patrias

La Empresa otorgará a cada trabajador un aguinaldo de fiestas patrias equivalente a \$ 46.177.-, más la variación que experimente el IPC entre el período 01 de Diciembre 2022 y el 30 de Noviembre de 2023. Sin perjuicio de lo anterior, el monto antes referido, se reajustará anualmente durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el 01 de Diciembre de cada año por el IPC.

Este beneficio se pagará el día 15 de Septiembre o hábil anterior de cada año y tendrán derecho a percibirlo quienes al 31 de Agosto de cada año tengan contrato indefinido y a su vez mantengan contrato vigente al día 08 de Septiembre de cada año. Dado lo anterior, de producirse el término de la relación laboral con posterioridad a esta última fecha, al trabajador igualmente se le pagará este beneficio.

SÉPTIMO: Aguinaldo de Navidad

La Empresa otorgará a cada trabajador un aguinaldo de navidad equivalente a \$ 82.091.-, más la variación que experimente el IPC entre el período 01 de Diciembre 2022 y el 30 de Noviembre de 2023. Sin perjuicio de lo anterior, el monto antes referido, se reajustará anualmente durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el 01 de Diciembre de cada año por el IPC.

Este beneficio se pagará el día 15 de Diciembre o hábil anterior de cada año y tendrán derecho a percibirlo quienes al 30 de Noviembre de cada año tengan contrato indefinido y a su vez mantengan contrato vigente al día 08 de Diciembre de cada año. Dado lo anterior, de producirse el término de la relación laboral con posterioridad a esta última fecha, al trabajador igualmente se le pagará este beneficio.

OCTAVO: Beneficio Navidad Hijos de Trabajadores

La Empresa pagará a cada trabajador los siguientes montos que se indican a continuación, por cada hijo menor de 13 años al 30 de Noviembre de cada año:

Sueldo Base hasta \$ 500.000.- = \$ 15.393.-, más la variación que experimente el IPC entre el período 01 de Diciembre 2022 y el 30 de Noviembre de 2023.

Sueldo Base entre \$ 500.001.- hasta \$ 1.000.000.- = \$ 12.314.-, más la variación que experimente el IPC entre el período 01 de Diciembre 2022 y el 30 de Noviembre de 2023.

Sueldo Base desde \$ 1.000.001.- = \$ 10.262.-, más la variación que experimente el IPC entre el período 01 de Diciembre 2022 y el 30 de Noviembre de 2023.

Para estos efectos, el Sueldo Base a considerar para cada tramo corresponderá al vigente al 30 de Noviembre de cada año.

Sin perjuicio de lo anterior, los montos del beneficio antes referido se reajustarán anualmente durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el 01 de Diciembre de cada año por el IPC.

Este bono se pagará únicamente en la remuneración de Diciembre de cada año y se anticipará el 15 de Diciembre, otorgándose a quienes al 30 de Noviembre tengan contrato indefinido y a su vez mantengan contrato vigente al día 5 de Diciembre de cada año. Dado lo anterior, de producirse el término de la relación laboral con posterioridad a esta última fecha, al trabajador igualmente se le pagará este beneficio.

Aquellos trabajadores, que no tengan inscritas sus Cargas Familiares en la Caja de Compensación, para hacer uso de este Beneficio, deberán presentar a la Gerencia de Recursos Humanos el respectivo Certificado de Nacimiento antes del 11 de Diciembre de cada año.

NOVENO: Bono de Vacaciones

La Empresa otorgará un bono de vacaciones equivalente a \$ 3.420.- por cada día hábil de vacaciones -de lunes a viernes- que haga uso el trabajador, incrementado este último valor en la variación que experimente el IPC entre el periodo 01 de Diciembre de 2022 y el 30 de Noviembre de 2023. El monto antes referido, se reajustará anualmente durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el 01 de Diciembre de cada año por el IPC.

Adicionalmente, la Empresa otorgará un bono incentivo de \$ 1.467.- por cada día hábil de vacaciones -de lunes a viernes- que haga uso el trabajador, entre Abril y Noviembre de cada año, con un mínimo de 5 días hábiles continuos. Si este periodo se inicia y/o termina en uno o más días de los meses de Marzo y Diciembre, no se tendrá derecho al beneficio.

Independiente de ambos bonos, el trabajador mientras haga uso de vacaciones, percibirá las asignaciones que tenga pactadas y se paguen en su respectiva Liquidación de Remuneraciones, tal como si se encontrará trabajando en forma habitual.

DÉCIMO: Bono y Permiso de Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil

La Empresa otorgará un bono de \$ 61.569.-, más la variación que experimente el IPC entre el periodo 01 de Diciembre 2022 y el 30 de Noviembre de 2023 y siete días hábiles de permiso remunerado, incluidos los establecidos por Ley, a los trabajadores que contraigan matrimonio o celebren acuerdo de unión civil, en conformidad a la legislación chilena y que -a la fecha de este- tengan contrato de trabajo indefinido. Los días sólo podrán hacerse efectivos y en forma continua, dentro de los treinta días siguientes a la fecha del matrimonio o acuerdo de unión civil. Sin perjuicio de lo anterior, el monto antes referido, se reajustará anualmente durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el 01 de Diciembre de cada año por el IPC.

Este bono se pagará, a más tardar, en la liquidación del mes siguiente a aquel en que se presente el respectivo Certificado de Matrimonio o Acuerdo de unión Civil.

DÉCIMO PRIMERO: Bono y Permiso de Nacimiento

La Empresa otorgará al trabajador un bono de \$ 61.569.-, más la variación que experimente el IPC entre el periodo 01 de Diciembre 2022 y el 30 de Noviembre de 2023 por el nacimiento de cada hijo. Sin perjuicio de lo anterior, el monto antes referido, se reajustará anualmente durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el 01 de Diciembre de cada año por el IPC.

Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá tener, a la fecha del evento, contrato de trabajo indefinido.

Este bono se pagará, a más tardar, en la liquidación del mes siguiente a aquel en que se presente el respectivo Certificado de Nacimiento.

Con relación al permiso con motivo del nacimiento de un hijo, se estará a lo establecido en la ley.

DÉCIMO SEGUNDO: Bono y Permiso por Fallecimiento

En caso de fallecimiento, la empresa otorgará al trabajador con Contrato indefinido, el siguiente bono y/o días hábiles de permiso remunerado:

Fallecimiento	Monto Bono	Días de permiso remunerado
Cónyuge o conviviente civil	\$ 61.569 (***)	10 días hábiles
Hijos (incluyendo a los nonatos)	\$ 61.569 (***)	15 días hábiles
Padres	\$ 61.569 (***)	5 días hábiles
Hermanos	- - -	5 días hábiles
Suegros	- - -	2 días hábiles

(***) : más la variación que experimente el IPC entre el período 01 de Diciembre 2022 y el 30 de Noviembre de 2023.

Sin perjuicio de lo anterior, los montos antes referidos, se reajustarán anualmente durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el 01 de Diciembre de cada año por el IPC.

Este bono se pagará, a más tardar, en la liquidación del mes siguiente a aquel en que se presente el respectivo Certificado de Defunción.

Estos permisos serán otorgados a partir del día siguiente de la ocurrencia del fallecimiento e incluyen los establecidos por la Ley.

En lo no estipulado en la presente cláusula, se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

DECIMO TERCERO: Bono de Escolaridad Anual

La Empresa otorgará un bono de escolaridad, por cada hijo del trabajador, cuyo monto se determinará en el equivalente a unidades de fomento (UF) que se indica y según el grado de escolaridad que corresponda, del modo siguiente:

- Jardín Infantil : UF 0,48
(Carga familiar reconocida, desde 2 y menos de 5 años al 31 de Marzo de cada año).
- Prekínder y Kínder : UF 0,48
(Carga familiar reconocida, con menos de 6 años al 31 de Marzo de cada año).
- Enseñanza Básica : UF 0,48
- Enseñanza Media : UF 0,48
- Enseñanza Superior : UF 0,48
(Estudiantes hijos de trabajadores hasta 24 años y trabajadores estudiantes, con promedio de notas anual entre 4,0 y 4,9).
- Enseñanza Superior : UF 0,96
(Estudiantes hijos de trabajadores hasta 24 años y trabajadores estudiantes, con promedio de notas anual desde 5,0).

Nota: la Enseñanza Superior, contempla carreras técnicas o universitarias no inferior a 2 años y con un máximo de 6 años.

Este beneficio se otorgará sólo respecto de los estudiantes hijos de trabajadores que tengan hasta 24 años al día 31 de Marzo de cada año.

Para acceder al bono de escolaridad, será requisito la presentación de los respectivos comprobantes de matrícula y de notas.

Este beneficio se otorgará a los trabajadores que hayan cumplido a lo menos un año de antigüedad en la empresa al 31 de Diciembre del año anterior.

Los montos señalados precedentemente, se pagarán exclusivamente en las Liquidaciones de Remuneraciones de los meses de Marzo a Mayo (ambos inclusive) del año respectivo.

DÉCIMO CUARTO: Bono de Responsabilidad (Agentes de Telecombranzas)

Los Agentes de Telecombranzas que hayan ingresado al cargo a contar del 21 de Julio de 2008, percibirán a contar de la vigencia de este Convenio Colectivo un bono de \$ 7.427.- mensuales. Los ingresados al cargo con anterioridad a la fecha indicada, percibirán un bono de \$ 24.903.- mensuales.

Estos bonos serán percibidos por los Agentes de Telecombranzas que cumplan las condiciones y requisitos establecidos en el Anexo N°2 del presente instrumento.

DÉCIMO QUINTO: Regularización de Comisiones, Bonos y Premios

Las partes acuerdan que todos los beneficios económicos que ocasional o permanentemente perciban los trabajadores por cumplimiento de sus funciones y que eventualmente puedan tener variables para su percepción, otorgados por la empresa, tales como comisiones, incentivos, bonos, premios, tarjetas, etc., que no se encuentren expresamente regulados en este Convenio Colectivo o en los Contratos individuales de Trabajo, deberán ser regularizados por escrito, mediante Anexos al Contrato de Trabajo, idealmente con al menos treinta días de anterioridad a la fecha de ocurrencia de los hechos que los motivan. Se excluyen expresamente en esta cláusula, todo incentivo que directamente otorguen los mandantes de Servinco S.A. a los trabajadores de esta.

Asimismo, aquellos beneficios que actualmente se pudiesen estar otorgando sin que se encuentren regulados en documento alguno, deberán escriturarse y ponerse en conocimiento de los trabajadores a más tardar el 31 de Marzo de 2024, sujeto a la condición que el trabajador suscriba el respectivo documento.

Se deberá establecer -en los respectivos Anexos al Contrato de Trabajo- un plazo de vigencia y las condiciones para tener derecho a estos beneficios.

DÉCIMO SEXTO: Sala Cuna

La empresa otorgará este beneficio contratando salas cunas, las cuales deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

En reemplazo del beneficio señalado precedentemente, la empresa otorgará **-en forma excepcional-** un "Bono Sala Cuna" de UF 6,4 mensual, siempre y cuando el hijo con derecho a este beneficio esté imposibilitado por una enfermedad prolongada y que le impida asistir a una Sala Cuna, todo ello debidamente respaldado e indicado por un profesional médico.

El pago de este beneficio excepcional será retroactivo y la fecha que se considerará para tales efectos, corresponderá a la de presentación de los antecedentes en la Gerencia de Recursos Humanos.

Con todo, el pago retroactivo de este beneficio de reemplazo no podrá duplicarse con el pago del Beneficio de Sala Cuna.

DÉCIMO SÉPTIMO: Préstamos de Auxilio

A partir del mes de Diciembre de 2023, la Empresa dispondrá de un fondo de \$ 16.000.000.-, al que se imputarán préstamos de auxilio del personal.

El otorgamiento de este beneficio se registrará por el Reglamento que en este acto suscriben las partes, el que forma parte integrante de este instrumento (Anexo N°3).

DÉCIMO OCTAVO: Terminación del Contrato de Trabajo

Para el caso de terminación del contrato individual de trabajo, cualquiera sea la causal, la Empresa se regirá por lo establecido en la legislación vigente.

Así, por ejemplo, si el término se fundare en el artículo 161 del Código del Trabajo, pagará las indemnizaciones por preaviso y por años de servicio, si procedieren, con los topes previstos en la Ley.

En el evento del fallecimiento del trabajador, la empresa otorgará un beneficio ascendente a tres remuneraciones brutas (promedio de los últimos tres meses trabajados completos), con un tope total del beneficio de \$ 1.500.000.-, previa presentación del respectivo Certificado de Defunción.

Tendrán derecho a percibir este beneficio, las personas que a continuación se señalan, en el siguiente orden de precedencia:

1. Cónyuge (éste deberá acreditar convivencia en los últimos tres meses con el trabajador fallecido al momento del deceso).
2. El mayor de los hijos, a condición de que sea mayor de edad.
3. La madre del trabajador.
4. El padre del trabajador.

A falta de las personas indicadas precedentemente, el beneficio corresponderá a quien acredite la calidad de heredero del fallecido.

Para acreditar la calidad de beneficiario, se deberá presentar un Certificado de Nacimiento, Certificado de Matrimonio o copia autorizada de la libreta de familia, según corresponda, más fotocopia de la Cédula de Identidad del beneficiario. Cumplido lo anterior, la empresa quedará liberada de toda responsabilidad si hubiere beneficiarios con mejor derecho. En este evento, estos últimos no tendrán acción o derecho para perseguir judicialmente a la empresa por suma alguna.

Para los efectos de esta cláusula, se considerarán las siguientes exclusiones:

- a) Muertes causadas en carreras de automóviles y otras competencias de vehículos motorizados.
- b) Muertes ocurridas fuera del territorio nacional.
- c) Muertes ocurridas como consecuencia de guerras y otros casos fortuitos enteramente extraños.
- d) Muerte por prácticas deportivas de alto riesgo.

El receptor de este beneficio deberá declarar y pagar -si es que procede- el impuesto a la renta respectivo.

DÉCIMO NOVENO: Seguridad y Salud Ocupacional

La Empresa aplicará, como en la práctica lo ha estado haciendo, todas las medidas tendientes a preservar la Seguridad, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores, en conformidad con las recomendaciones e instrucciones que imparte tanto la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) a la cual la empresa se encuentra afiliada, como así también a las directrices establecidas por la Gerencia de Recursos Humanos.

Así también, la empresa se obliga a difundir los seguros asociados y los procedimientos que se deben realizar para su obtención.

VIGÉSIMO: Capacitación

Anualmente, la Gerencia de Recursos Humanos realizará para toda la empresa y en conjunto con cada área, un estudio de detección de necesidades de capacitación. Posteriormente, formulará un Plan de Capacitación y ejecutará las acciones correspondientes a través de organismos técnicos de capacitación que tengan franquicia Sence.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa se compromete a destinar un presupuesto anual para capacitación de su personal, equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles, destinado a actividades de capacitación que cuenten con la franquicia antes indicada.

VIGÉSIMO PRIMERO: Caja de Compensación

La empresa suspenderá -durante la vigencia del presente Convenio Colectivo- todo llamado a licitación de las Cajas de Compensación existentes y conforme a ello, mantendrá vigente su actual CCAF "Los Héroes" por el periodo señalado.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Jornada de Trabajo en vísperas de Festivo

Cuando los días 17 de Septiembre, 24 y 31 de Diciembre, correspondan a un día hábil, entre el Lunes y el Sábado, el horario de salida para los trabajadores -en general- será a las 14:00 horas. Sin perjuicio de ello, si por exigencias de nuestros clientes fuere necesario mantener ciertas actividades, se dispondrán turnos especiales de emergencia, los cuales serán integrados en partes proporcionales, por trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

Específicamente para las fechas que se indican, con los acuerdos específicos de esta cláusula, no se trabajarán los días que se detallan a continuación:

- a) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y cuando los días feriados den paso a un sábado "sándwich", el Call Center (turnos AM y PM), en conjunto con la Gerencia de Operaciones & Negocios, planificarán la recuperación de jornadas, con el propósito de no trabajar estos días, debiéndose recuperar las horas no trabajadas con anterioridad a la fecha de este beneficio, siempre y cuando esté la mayoría de acuerdo (cincuenta por ciento más uno). La oportunidad en que se recuperarán las horas no trabajadas se acordará directamente entre el trabajador y la empresa, teniendo especialmente en consideración lo que al efecto solicite el mandante, sin afectar a este último el acuerdo mencionado precedentemente. Quien no esté de acuerdo en recuperar, deberá solicitar día administrativo o permiso especial empresa, sin goce de remuneraciones.
- b) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y cuando los días feriados den paso a un lunes "sándwich", el Call Center (turnos AM y PM), en conjunto con la Gerencia de Operaciones & Negocios, planificarán la recuperación de jornadas, con el propósito de no trabajar estos días, debiéndose recuperar las horas no trabajadas con anterioridad a la fecha de este beneficio, siempre y cuando esté la mayoría de acuerdo (cincuenta por ciento más uno). La oportunidad en que se recuperarán las horas no trabajadas se acordará directamente entre el trabajador y la empresa, teniendo especialmente en consideración lo que al efecto solicite el mandante, sin afectar a este último el acuerdo mencionado precedentemente. Quien no esté de acuerdo en recuperar, en este caso específico deberá cumplir con su jornada laboral o solicitar alguno de los siguientes mecanismos para no trabajar, según decida el propio trabajador: feriado legal o día administrativo si tuviere derecho a ellos. De no tener derecho a ellos, la empresa podrá otorgar permiso especial, sin goce de remuneraciones.

Cuando el 29 de Marzo y 11 de Septiembre correspondan a un día hábil, el horario de salida para los trabajadores que se encuentren trabajando de modo presencial en esos días, será a las 17:00 horas. Aquellos trabajadores que en los mencionados días permanezcan en sus funciones en modalidad de teletrabajo, el término de la jornada laboral será en conformidad a lo que dispongan sus respectivos Contratos de Trabajo o Anexos de Contratos de Trabajo, según corresponda.

VIGÉSIMO TERCERO: Permisos administrativos y especiales

El personal de jornada AM, con contrato indefinido, tendrá derecho a dos jornadas libres al año, con goce de remuneración, las que no podrán ser utilizadas los días 17 de septiembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre, ni podrán adicionarse a los días en que se hagan efectivas las vacaciones y no serán acumulables año a año.

El personal de jornada completa finalizará su jornada de trabajo los viernes a las 17:00 horas.

El personal de jornada completa, con contrato indefinido, tendrá derecho a una jornada libre al año, con goce de remuneración, la que no podrá ser utilizada el día 17 de septiembre, 24 de diciembre, 31 de diciembre, ni podrá adicionarse a los días en que se hagan efectivas las vacaciones y no serán acumulables año a año.

Así también, el personal que cambie de domicilio tendrá derecho a dos días de permiso con goce de remuneración, por una sola vez al año. Esta actividad deberá ser respaldada y acreditada a nombre del trabajador, todo ello en conformidad a lo que disponga la Ley.

Para los efectos de la aplicación de esta cláusula, el periodo anual es de 12 meses, desde el 1° de Diciembre al 30 de Noviembre de cada año de vigencia de este Convenio Colectivo.

VIGÉSIMO CUARTO: Horas de Trabajo Sindical

La Empresa otorgará horas de trabajo sindical -con goce de remuneración- a los integrantes de la directiva, conforme a las siguientes horas:

Presidente	: 45 horas semanales.
Secretario	: 45 horas semanales.
Tesorero	: 15 horas semanales.

Las horas semanales indicadas precedentemente, serán consideradas como horas de trabajo sindical y cualquier diferencia que supere las horas autorizadas, serán de cargo del Sindicato y se descontará de la remuneración del trabajador correspondiente.

De estas horas, aquellas que superen lo dispuesto por la Ley (por sobre 6 u 8 horas, según corresponda), no podrán cederse ni ser intercambiadas entre los dirigentes sindicales.

Al respecto, las partes acuerdan en dar estricto cumplimiento a lo que en esta cláusula se formula, relacionándose en este aspecto en forma directa con la Gerencia de Recursos Humanos y a la vez manteniendo permanentemente informado al Gerente de dependencia directa del dirigente, tanto en lo que dice relación a su objetivo, petición y demás actividades que les son propias de su función.

VIGÉSIMO QUINTO: Aporte Sindical

La empresa aportará al Sindicato, por única vez, un monto total de \$ 3.000.000.-. Dicho aporte se depositará en la cuenta bancaria del Sindicato, en los montos y fechas que se señalan a continuación:

Monto Aporte Sindical	Fecha
\$ 1.500.000	15-Enero-2024
\$ 1.500.000	15-Febrero-2024

VIGÉSIMO SEXTO: Reajustabilidad anual de Beneficios

Para todos aquellos beneficios en que el presente Convenio Colectivo se estipule reajuste en el mes de Diciembre de cada año según IPC anual, éste comprenderá la variación del referido índice producido entre el mes de Diciembre del año anterior y el mes de Noviembre del año en que haya de aplicarse tal reajuste.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Compromiso de incremento de Remuneraciones

Según el Plan de Rescate de la empresa, materializado el 2021, a contar del 01 de Enero de 2022 se procedió a pactar con la gran mayoría de los trabajadores la reducción de la jornada de trabajo, junto con disminuir sus remuneraciones individuales fijas y variables en un 15% y 20%, según si se trataba de trabajadores de media jornada o jornada completa, respectivamente.

Con posterioridad, el 17 de Octubre de 2022, la empresa y la Directiva Sindical acordaron que para los cargos de Agente de Telecomunicaciones, Ejecutivo de Cobranzas y Ejecutivo de Recuperación Senior y quienes de los cargos ya mencionados tuvieron efectivamente una reducción en sus remuneraciones variables (Comisiones y Premios), se les materializara una restitución parcial general de un 75%. En consecuencia, la restitución parcial particular para los cargos mencionados precedentemente, quedo en definitiva con una reducción variable efectiva de un 3,75% para los Agentes de Telecomunicaciones y de un 5,0% para los Ejecutivos de Cobranzas y Ejecutivos de Recuperación Senior.

Considerando lo anterior, la empresa se compromete a revertir esta reducción de remuneración fija (15% y 20%) y la variable efectiva actualmente vigente (3,75% y 5,0%), tanto en horas de trabajo como así también en remuneraciones, siempre y cuando se cumpla la siguiente condición: que la facturación de Servinco S.A. alcance, al menos durante un trimestre, un promedio mensual equivalente al 90% de la que se tenía en los primeros 9 meses del año 2019, previo al estallido social, a la fusión de BBVA con Scotiabank y prepandemia. Dicho monto asciende a \$ 277.520.960.-

En las reuniones mensuales con la Directiva Sindical, la empresa seguirá dando a conocer tanto la cifra de facturación como los resultados operacionales según los registros contables, sin perjuicio de que, a solicitud de dicha Directiva, se les pueda enviar la declaración mensual de impuestos F-29, donde podrá verificarse la cifra de ingresos.

VIGÉSIMO OCTAVO: Bono de Rentabilidad Anual

La empresa destinará el 8% de la Utilidad del Ejercicio, para ser distribuido entre sus trabajadores como un bono bruto proporcional a los días trabajados durante el año.

Para estos efectos, se considerará como Utilidad del Ejercicio, la Utilidad Neta después de impuestos, según Balance para el año comercial que va desde el 01 de Enero al 31 de Diciembre de cada año.

Para determinar el valor individual de este bono, se procederá del modo siguiente:

1. Se determina el monto global equivalente al 8% de la Utilidad del Ejercicio.
2. Se determina el valor por día del bono, dividiendo el monto global, por la cantidad total de días trabajados por el grupo de trabajadores con derecho a bono.

3. El valor por día así determinado se multiplica por los días trabajados por cada trabajador durante el año, obteniendo así el bono individual que le corresponde a cada uno.

Tendrán derecho al pago de este bono, todos los trabajadores, excepto los Gerentes, que tengan Contrato de Trabajo indefinido al 31 de Diciembre de cada año y que permanezcan en la empresa al día de pago del bono.

El Bono se devengará y pagará el día 31 de Mayo del año siguiente al ejercicio comercial que sirve de base para el cálculo. Si el día 31 es sábado, domingo o festivo, se pagará el día hábil anterior.

Para la determinación del bono, se considerarán los días trabajados según lo reporte el sistema computacional de pago de remuneraciones "i-Net" o el sistema que a futuro lo reemplace. Este sistema considera como días trabajados, los siguientes:

- Días efectivamente trabajados.
- Días en que se hace uso de feriado legal.
- Días de permiso:
 - ✓ Administrativo.
 - ✓ Por nacimiento (trabajador masculino).
 - ✓ Por fallecimiento.
 - ✓ Por matrimonio o Acuerdo de unión civil.
- Las horas de permiso sindical.
- Cualquier otro día de permiso, en que la empresa pague el día como trabajado.

Esta cláusula tiene vigencia a contar del ejercicio comercial del año 2020.

VIGÉSIMO NOVENO: Acuerdo de Extensión de Beneficios

Las partes declaran que han acordado extender la totalidad de los beneficios contenidos en este Convenio Colectivo, a todos los trabajadores de la Empresa que no sean socios del Sindicato y que tengan Contrato de Trabajo indefinido, los que deberán aceptar expresamente tal extensión, obligándose a pagar al Sindicato un 100% de la Cuota Ordinaria Sindical, esto es, \$ 4.200.-.

Asimismo, las partes han acordado que a aquellos trabajadores que ingresen al Sindicato con posterioridad al 01 de Diciembre 2023 y que a su vez tengan Contrato de Trabajo indefinido, también se les harán extensivos todos los beneficios que se contemplan en este instrumento colectivo.

TRIGÉSIMO: De la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de dos años, a contar del 01 de Diciembre de 2023 y por lo tanto regirá hasta el 30 de Noviembre de 2025.

Este Convenio Colectivo de Trabajo se suscribe en tres ejemplares de idéntico tenor, quedando uno en poder de cada parte y el restante se ingresará en la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.

COMISION NEGOCIADORA

REPRESENTANTE EMPRESA


Ana Luz Palleras Norambuena


Lilian Rodríguez Yáñez


Marlene Sáez Barriga


Lorenzo Gálmez Elgueta

ANEXO N°1

REGLAMENTO DE COMISIONES PARA AGENTES DE TELECOBRANZAS

Objetivo:

Incentivar el aumento de la productividad global de los Agentes de Telecobranzas del Call Center, remunerando dicho aumento de productividad mediante el establecimiento de una comisión variable, la cual incrementará la remuneración fija percibida por los Agentes de Telecobranzas.

Concepto:

La Empresa destinará a un fondo de comisión grupal, el 1,75% (uno coma setenta y cinco por ciento) de la proporción de la facturación mensual de las carteras gestionadas por los Agentes de Telecobranzas, el cual servirá de base de cálculo para determinar las comisiones individuales.

Las comisiones a pagar tendrán un mínimo de \$ 29.427.- mensuales, más la variación que experimente el IPC entre el período 01 de Diciembre 2022 y el 30 de Noviembre de 2023, reajustados conforme a los términos del Convenio Colectivo, para aquellos Agentes de Telecobranzas que trabajen todo el mes.

Para efectos de obtener el monto individual de comisiones de cada Agente de Telecobranzas, se procederá del modo siguiente:

- a) Se determina el valor diario de comisión, dividiendo el fondo grupal por la cantidad total de días trabajados por el grupo, excluyendo a los Agentes de Telecobranzas que no cumplan con la antigüedad mínima de tres meses completos trabajados en el Call Center.
- b) Determinado el monto señalado en la letra a) anterior, se multiplica dicho monto diario por los días trabajados por cada Agente de Telecobranzas, obteniendo así el monto individual de comisión que le correspondería a cada uno.
- c) Se procede a comparar el valor mensual para cada Agente de Telecobranzas, versus el monto mínimo establecido de \$ 29.427.-, más la variación que experimente el IPC entre el período 01 de Diciembre 2022 y el 30 de Noviembre de 2023. Si el monto así calculado es inferior al mínimo antes señalado para los Agentes de Telecobranzas con mes completo trabajado, se ajustará a dicho valor. Por otra parte, si el monto así calculado es superior a tal mínimo, se le pagará dicho monto superior.

Requisitos para el pago de la Comisión:

- 1) Tendrán derecho al pago de la comisión señalada, los Agentes de Telecobranzas con Contrato de Trabajo, que tengan una antigüedad mínima de 3 meses completos trabajados. Este derecho se generará a contar del día primero del mes siguiente y se pagará en la remuneración del quinto mes.

Ejemplo: Un Agente de Telecobranzas está contratado a partir del 10 de Julio. Tendrá derecho a comisiones en el mes de Noviembre y esta Comisión se pagará en el mes de Diciembre.

- 2) Será condición esencial para tener derecho a percibir esta comisión, el no haber faltado ningún día de la semana (de Lunes a Sábado) durante el mes, salvo que la ausencia sea justificada con Licencias Médicas o certificado médico original (con nombre del médico que prestó la atención y teléfono de red fija del establecimiento) y bono de consulta original debidamente cancelado, formulario original del respectivo servicio de atención de salud que prestó atención gratuita, entre otros, SAMU, SAPU, CRS, CONSULTORIOS, u otro Servicio Público de Salud Estatal, el que deberá indicar, a lo menos, la fecha de la atención, motivo de la atención, el nombre del médico

que atendió al trabajador y teléfono de red fija del establecimiento. Si el formulario no tuviere el teléfono o nombre del médico, el propio trabajador lo registrará (teléfono válido de red fija) en el documento. Los permisos sin goce de remuneraciones y/o vacaciones, eventos que, si incluyeren uno o más sábados, no causarán la pérdida del derecho a percibir la comisión.

3) Al respecto, no se considerarán ausentismo, las siguientes causales:

- Los días en que se hace uso de feriado legal.
- Los días de permiso con o sin goce de remuneraciones.
- Los días de permiso por Matrimonio o Acuerdo de unión Civil.
- Los días de permiso por fallecimiento de familiares directos (cónyuge, hijos, padres, hermanos y suegros).
- Los días de permiso por nacimiento de un hijo (en el caso de personal masculino).
- Las horas de permiso sindical (según lo establecido en el Convenio Colectivo).
- Los días en que se falte y que sean justificados con licencia o certificados médicos.
- Cualquier otro permiso y/o excepción contemplada en el Convenio Colectivo y/o Contrato individual de Trabajo.

Además, aquellos trabajadores que, asistiendo la totalidad de los sábados del mes, registraren atrasos superiores a 15 minutos, en uno o más sábados dentro del mismo mes, perderán el derecho a percibir estas Comisiones durante dicho mes.

En los casos en que el Agente de Telecombranzas no pueda, por alguna razón, demostrar su asistencia a través del marcaje que emite el reloj control (correo electrónico automático al trabajador en modalidad presencial o semipresencial) y, como una medida de carácter excepcional, éste podrá probar el ingreso o salida -según sea el caso- con el registro de Sistema de Cámaras interno de la empresa, en un plazo no mayor a tres días corridos, contados desde la publicación por Recursos Humanos, con el propósito de evitar -si es que ello lo amerita- la pérdida del bono. En caso de que el sistema de cámaras presente fallas en el futuro, se podrá probar el ingreso y/o salida con el sistema informático al cual se deben conectar los trabajadores para ejecutar sus labores. Lo anterior, también rige para aquellos trabajadores en modalidad de teletrabajo.

- 4) Aquellas Comisiones que dejen de percibir los Agentes de Telecombranzas, producto de ausencias injustificadas o atrasos en sábados, se redistribuirán entre los Agentes de Telecombranzas que tengan derecho a esta Comisión.
- 5) A más tardar, el día anterior al día de pago de las remuneraciones, se difundirá, a través del Panel de Comunicaciones Internas o bien por intermedio de su jefatura directa, los montos que correspondan a comisión. Sin perjuicio de lo anterior, la nómina con los Agentes de Telecombranzas que califiquen para obtener comisiones, como así también, de aquellos que no cumplieron algún requisito o condición para tener derecho a estas, será publicada el día 15 o hábil siguiente de cada mes.
- 6) Cualquiera sea el monto de la Comisión que perciba un Agente de Telecombranzas, será considerada remuneración variable, adicional a la remuneración fija mensual pactada según el Contrato de Trabajo.

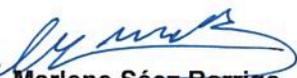
En consecuencia, por aplicación de las normas legales, en el período en que el Agente de Telecombranzas se encuentre haciendo uso de su feriado legal, éste percibirá como remuneración, el equivalente al valor promedio de lo ganado durante los últimos tres meses, considerando tanto la remuneración fija como cualquiera otra remuneración variable que haya tenido en ese período y con las excepciones que la propia ley señala.

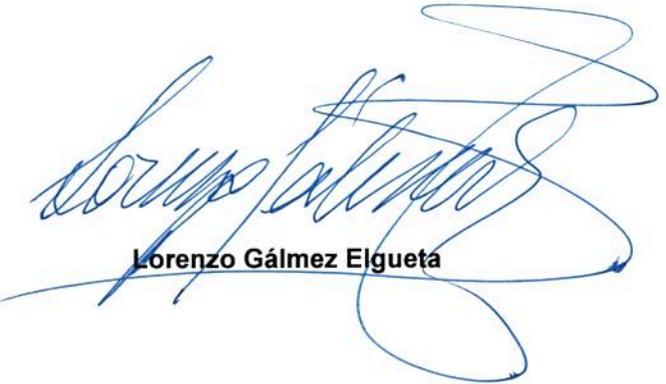
COMISION NEGOCIADORA

REPRESENTANTE EMPRESA


Ana Luz Palleiras Norambuena


Lilian Rodríguez Yáñez


Marlene Sáez Barriga


Lorenzo Gálmez Elgueta

ANEXO N°2

CONDICIONES Y REQUISITOS PARA PERCIBIR EL BONO DE RESPONSABILIDAD

El Bono de Responsabilidad (Asistencia y Puntualidad) será percibido por los Agentes de Telecombranzas, siempre y cuando se cumpla con lo siguiente:

- 1) Llegar a la hora puntualmente, con las siguientes excepciones:
 - a) Uno a dos atrasos en el mes, sin sobrepasar 5 minutos en total. En este caso obtiene el 75% del Bono.
 - b) Tres atrasos en el mes, sin sobrepasar 10 minutos en total. En este caso obtiene el 60% del Bono.
 - c) Sobre tres atrasos en el mes. En este caso pierde el derecho a Bono.
- 2) Cumplir estrictamente con los horarios de break (10 y 30 minutos, respectivamente).
- 3) No faltar ningún día en el mes. Pierden el Bono quienes tengan ausencias injustificadas.
- 4) No ausentarse de su puesto de trabajo por más de 5 minutos (adicionales a los break establecidos) para ir al baño.
- 5) No retirarse de la Empresa anticipadamente durante la jornada de trabajo (Retiro anticipado).

Excepciones:

Constituyen excepciones al requisito del N°3) anterior, los siguientes eventos o situaciones:

- 1) Días de permiso con o sin goce de sueldo.
- 2) Días de vacaciones.
- 3) Días de permiso por Matrimonio o Acuerdo de unión Civil.
- 4) Días de permiso por fallecimiento de familiares directos (cónyuge, hijos, padres, hermanos, suegros).
- 5) Días de permiso por nacimiento (en el caso de personal masculino).
- 6) Horas de permiso sindical (según lo establecido en el Convenio Colectivo).
- 7) Licencias médicas y Certificados Médicos, en las condiciones y con los requisitos establecidos en el Anexo N°1.
- 8) Cualquier otro permiso y/o excepción contemplada en el Convenio Colectivo y/o Contrato individual de Trabajo.

En estos casos se pagará el Bono en la proporción de los días del mes que efectivamente el Agente de Telecombranzas estuvo presente.

En los casos en que el Agente de Telecombranzas no pueda, por alguna razón, demostrar su asistencia a través del marcaje que emite el reloj control (correo electrónico automático al trabajador en modalidad presencial o semipresencial) y, como una medida de carácter excepcional, éste podrá probar el ingreso o salida -según sea el caso- con el registro de Sistema de Cámaras interno de la empresa, en un plazo no mayor a tres días corridos, contados desde la publicación por Recursos Humanos, con el propósito de evitar -si es que ello lo amerita- la pérdida del bono. En caso de que el sistema de cámaras presente fallas en el futuro, se podrá probar el ingreso y/o salida con el sistema informático al cual se deben conectar los trabajadores para ejecutar sus labores. Lo anterior, también rige para aquellos trabajadores en modalidad de teletrabajo.

Todo otro tipo de ausencia justificada o no, hace perder el Bono.

Para tener derecho al pago del Bono, deberá tener a lo menos un mes calendario completo de antigüedad.

Ejemplo: Si un Agente de Telecombranzas es contratado el 03 de Julio, se evaluará el mes calendario completo en Agosto y si califica con los requisitos establecidos precedentemente, se pagará el referido Bono en el mes de Septiembre.

Flexibilización:

A) Establecimiento del break de 5 minutos:

De Lunes a Sábado, los break's quedan de la siguiente forma: 5', 10' y 30'. El break de 5', no puede ser utilizado durante los últimos 5 minutos de la jornada laboral.

B) Ausencia no justificada:

- Si un Agente de Telecombranzas, entre Lunes y Viernes, tiene una ausencia no justificada, podrá recuperarla trabajando un Sábado extra completo, siendo este de la misma semana en donde tuvo la ausencia, siempre y cuando a su Grupo (A o B) no le correspondiese asistir; de lo contrario, deberá recuperar el Sábado siguiente.
- Esta recuperación de ausencia no justificada contempla solo un evento por mes.
- Si la ausencia es un Sábado, el Agente de Telecombranzas pierde el Bono.

C) Retiros anticipados:

- Las horas de retiros anticipados, con un máximo de dos eventos por mes y uno solo por semana, podrán ser recuperados, siempre y cuando la recuperación se materialice dentro de la misma semana en que se produce el evento.
- Si este retiro anticipado se produce el último día de la semana que le corresponda trabajar, este se podrá recuperar exclusivamente al día hábil siguiente que le corresponda trabajar, siempre que exista la disponibilidad física y tecnológica para ello, considerando el orden inverso al retiro para la asignación de disponibilidad en contra turno. Siempre se deberán utilizar al menos media hora de break diarios para los fines propios de estos, pudiendo destinar solo el excedente a la recuperación de retiros anticipados.

Beneficio adicional, por uso adecuado del tiempo (Bono Trimestral):

Se establece un bono trimestral, equivalente a \$ 21.250.-, pagadero junto con las remuneraciones del primer mes del trimestre siguiente, a todo aquel Agente de Telecombranzas que durante el trimestre evaluado cumpla con los siguientes requisitos:

- Cumplir con el 100% de asistencia durante el trimestre evaluado, manteniéndose vigente las 8 excepciones establecidas y que están señaladas precedentemente.
- Que, durante el mismo periodo evaluado, se haya utilizado un **mínimo** diario de 30 minutos y un **máximo** (también diario) de 40 minutos de break.

Para efectos de determinación de los meses contemplados en los respectivos trimestres y a su vez el mes de pago con su monto determinado, éstos se definen de la siguiente forma:

- Trimestre N°1 : Enero, Febrero y Marzo → Pago en Abril (\$ 21.250).
- Trimestre N°2 : Abril, Mayo y Junio → Pago en Julio (\$ 21.250).
- Trimestre N°3 : Julio, Agosto y Septiembre → Pago en Octubre (\$ 21.250).
- Trimestre N°4 : Octubre, Noviembre y Diciembre → Pago en Enero (\$ 21.250).

Norma General aplicable a la Flexibilización:

Para los efectos de obtención de los Bonos, sean estos Mensuales o Trimestrales, en el caso que se recuperen las Ausencias no justificadas y/o los Retiros anticipados, según se expresa precedentemente, se entenderá que NO existió Ausencia no justificada y/o Retiro anticipado.

A más tardar, el día anterior al día de pago de las remuneraciones, se difundirá, a través del Panel de Comunicaciones Internas o bien por intermedio de su jefatura directa, los montos que correspondan a los bonos de Responsabilidad y Trimestral. Sin perjuicio de lo anterior, la nómina con los Agentes de Telecomunicaciones que califiquen para obtener estos bonos, como así también, de aquellos que no cumplieron algún requisito o condición para tener derecho a estos, será publicada el día 15 o hábil siguiente de cada mes.

En consecuencia, por aplicación de las normas legales, en el período en que el Agente de Telecomunicaciones se encuentre haciendo uso de su feriado legal, éste percibirá como remuneración, el equivalente al valor promedio de lo ganado durante los últimos tres meses, considerando tanto la remuneración fija como cualquiera otra remuneración variable, que haya tenido en ese período y con las excepciones que la propia ley señala.

COMISION NEGOCIADORA

REPRESENTANTE EMPRESA


Ana Luz Palleras Norambuena


Lilian Rodríguez Yáñez


Marlene Sáez Barriga


Lorenzo Gálvez Elgueta

ANEXO N°3

REGLAMENTO DE OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMOS POR PARTE DE LA EMPRESA

El presente documento regula el otorgamiento de préstamos a los trabajadores de la Empresa (Préstamos de Auxilio), en concordancia con lo pactado en el Convenio Colectivo de que forma parte:

A) Destino del préstamo:

1. Salud en general (incluye Salud dental): prestaciones o diferencias no cubiertas, generadas por enfermedad del trabajador, su cónyuge, hijos o los padres.
2. Vivienda: reparaciones de estas, comprendiéndose entre otros, las generadas por eventos climáticos, incendios o sismos. Se incluye además las postulaciones a subsidios habitacionales.
3. Educación: financiamiento de estudios.
4. Otros calificados, en conformidad a la letra E) siguiente.

B) Condiciones del préstamo:

Sin intereses ni reajustes, descontable por planilla de la remuneración mensual, en cuotas fijas.

C) Monto máximo del préstamo:

\$ 200.000.-

D) Cuotas máximas del préstamo:

12 cuotas. La primera cuota se descontará al mes siguiente de otorgado.

E) Requisitos:

Antigüedad mínima: un año a la fecha de solicitud del préstamo.

En ningún caso el valor de la cuota, sumada a otros descuentos voluntarios, podrá exceder el límite fijado por la ley para estos descuentos.

La administración, análisis y aprobación de los préstamos, estará a cargo de la Gerencia de Administración & Finanzas, la que evaluará las solicitudes de préstamo presentadas y el trabajador tendrá la obligación de respaldar dicha solicitud con antecedentes concretos, a fin de que se establezca la prioridad, atendida la urgencia de los casos presentados, en conformidad a lo establecido en el presente reglamento de préstamos.

Asimismo, el trabajador para poder acceder a un préstamo deberá presentar un aval, trabajador de la empresa, previa y debidamente calificado, que tenga al menos una antigüedad de un año a la fecha de solicitud del préstamo, que acepte asumir la responsabilidad solidaria de pagar el préstamo, ante cualquier circunstancia en que el pago no se haga por el deudor directo.

En el caso que el aval se retire de la empresa por cualquier causal, el deudor del préstamo tendrá la obligación de presentar un nuevo aval dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha del retiro, quien deberá cumplir con los mismos requisitos del aval egresado de la empresa. Si dentro del plazo señalado no se presenta el nuevo aval, la empresa descontará el saldo insoluto del préstamo al deudor en la próxima liquidación de sueldo.

Para el caso de los préstamos de auxilio por tratamientos dentales, el trabajador deberá acreditar ante la Gerencia de Administración & Finanzas, en un plazo no superior a tres meses, contados desde la fecha de otorgamiento de este, que el monto solicitado ha sido utilizado con tales fines. En caso de que el trabajador no cumpla con lo señalado precedentemente, faculta a la Empresa para descontar la totalidad del saldo insoluto del préstamo adeudado de una sola vez.

F) Plazos:

Para aquellas solicitudes que se enmarquen en situaciones establecidas en el punto A) 2 (eventos climáticos, incendios o sismos), el resultado de la evaluación se informará al solicitante en el menor plazo posible, no pudiendo exceder de 5 días.

El trabajador sólo podrá solicitar un nuevo préstamo, a partir del segundo mes de haber cancelado la última cuota del préstamo anterior. Se eximen de este requisito los casos de extrema gravedad calificados en conformidad a la letra E) del presente Anexo.

G) Financiamiento del Fondo de Préstamo:

Este fondo se autofinanciará con la restitución de las cuotas de préstamos cursados. Ante licencias médicas, permisos sin goce de remuneración o cualquier otro evento que no permita recuperar el 100% de las cuotas, la totalidad o las diferencias faltantes serán recuperadas con cargo a los avalistas. Las acciones que los avalistas deban realizar para obtener la restitución de lo pagado del deudor serán de su exclusiva responsabilidad y riesgo y la empresa no tendrá intervención en ello. Si por cualquier causa un préstamo no fuere recuperado total o parcialmente, directamente del deudor o de sus avalistas, el fondo para préstamos se reducirá en la misma proporción no recuperada.

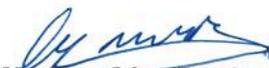
En caso de desvinculación de un trabajador de la empresa, por cualquier causal, que tenga préstamo empresa vigente, la parte que no cubra con su finiquito, será recuperada con cargo al aval.

COMISION NEGOCIADORA

REPRESENTANTE EMPRESA


Ana Luz Palleras Norambuena


Lilian Rodríguez Yáñez


Marlene Sáez Barriga


Lorenzo Gálmez Elgueta

ANEXO N°4

LISTADO DE SOCIOS DEL SINDICATO (135)

N°	Rut	Nombre del Trabajador
1	17149368-4	ACEITUNO GALDAMES PAULETTE
2	13348166-4	ACUÑA GALVEZ MARIA LUISA
3	10678813-8	AHUMADA AHUMADA PAULA
4	22095265-7	ALVA PONCE LAURA PONCE
5	11857814-7	ALVARADO VALDERRAMA ISABEL
6	12026424-9	ARANCIBIA MUÑOZ VERONICA
7	13466285-9	ARANDA BAEZA MARGARITA MARIA
8	12475131-4	ARAVENA CANTO JESSICA VALERIA
9	8704495-5	ARAYA CANOBRA MARGARITA
10	18707016-3	ARAYA CONTRERAS CARLA CONSTANZA
11	7933910-5	ARRIAGADA LABRA EDITH
12	13897222-4	BAHAMONDES CATALAN CAROLINE
13	15454808-4	BARRIOS ROJAS PRISCILLA
14	13236338-2	BELMAR RETAMAL ANA MARIA
15	26071446-5	BINÓLES CASIQUE SORELIS DEL VALLE
16	8892370-7	BUSTOS ADONIS ADRIANA
17	12448463-4	BUSTOS GALLARADO MARIA SOLEDAD
18	9251967-8	CABRERA GALLEGUILLOS LUCIA
19	11993657-8	CALDERON MOYA PILAR
20	7206558-1	CALDERON RIVEROS GRACIELA
21	14363386-1	CANTO VALENZUELA CAROLINA
22	13665096-3	CASTILLO BOZT DANITZA
23	15320187-0	CASTRO BRIONES ELIZABETH MARGARITA
24	7319141-6	CASTRO CASTRO MYRIAM
25	11865136-7	CASTRO GALVEZ MARIA
26	15345155-9	CASTRO ROJO DANIELA
27	15707545-4	CAYUL HUENTECURA YESSICA
28	12131567-K	CEBALLOS FERNANDEZ MARITZA LIDIA
29	11046578-5	CERDA ECHEVERRIA GLADYS
30	8417969-8	CHAPARRO ROJAS JUANA
31	12004124-K	CIPAGAUTA ROLDAN PEDRO LEON
32	9664681-K	CONTRERAS ABARCA ELIZABETH
33	6748567-K	CONTRERAS GUTIERREZ MARGARITA
34	11215885-5	CORDOVA LAVIN RUTH
35	17017106-3	CORNEJO ALARCON FERNANDA
36	17609984-4	CORNEJO PEREIRA PATRICIO
37	8316108-6	DE LA MAZA CAMPOS ELIZABETH
38	10255800-6	DELGADO HERRERA MILENA
39	9778951-7	DIAZ AGUILAR ALICIA IVONNE
40	11667930-2	DONOSO SOTO ERIKA
41	16385900-9	ESCOBAR RAMOS PAZ ALEJANDRA
42	16562204-9	ESTAY PINO CARMEN
43	13940301-0	FUENTES AVENDAÑO JENNIFER
44	15564919-4	GALINDO ALARCON MARIA
45	13040801-K	GALLEGUILLOS MARCHANT MONICA
46	12650117-K	GONZALEZ AGUAYO MARIA
47	12675195-8	GONZALEZ FUENTES CARLA
48	11648254-1	GONZALEZ MANRIQUEZ XIMENA
49	12682463-7	GONZALEZ SALINAS MARISOL
50	10800898-9	GONZALEZ URBINA EUGENIA

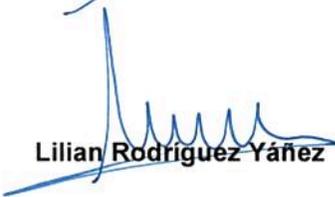
N°	Rut	Nombre del Trabajador
51	6491647-5	HENRIQUEZ PIZARRO MARIA
52	13926851-2	HERNANDEZ MORALES JENNY
53	17940973-9	INOSTROZA MELLA NINOSKA
54	15879052-1	JIMENEZ CARRASCO ANGELA PATRICIA
55	11558077-9	LARA MANRIQUEZ LUISA ESTER
56	8724527-6	LARA MARTINEZ LUCILA
57	12636080-0	LARENAS ESPINOZA SUSSAN
58	15357316-6	LASTRA PEREIRA CLEMENTINA
59	12233859-2	LATORRE GATICA ROSA ELENA
60	18769127-3	LEON ESPINOSA NICOLE
61	10915076-2	LILLO SANCHEZ MYRIAN LUZ
62	9968308-2	LOPEZ SANCHEZ ALIDA
63	9521597-1	LOPEZ YAÑEZ AMELIA VERONICA
64	8314287-1	MADARIAGA SALAS XIMENA
65	13292689-1	MARIA MARLENE PALAVECINO VERA
66	15371796-6	MARTIN BENAVIDES MACARENA
67	17489666-6	MARTINEZ AROS NADYA
68	9475867-K	MARTINEZ SAPIAIN ANA ISABEL
69	18020429-6	MAUREIRA ROSS VANIA
70	12133300-7	MENDOZA HALL MARCELA
71	12088264-3	MENDOZA HALL TERESA
72	15344057-3	MONROY PAEZ ANGELA
73	11868281-5	MONSALVE SANTELICES ANGELA
74	17784380-6	MORALES GARCES ALEXANDRA
75	12429153-4	MORENO ARELLANO MARISOL
76	9409417-8	MUÑOZ BALBOA CLAUDIA
77	15424802-1	MUÑOZ ORTIZ LUIS PABLO
78	11633068-7	MUÑOZ VIEIRA PATRICIA
79	9753992-8	NAHUEL COLOMA MERCEDES
80	16626907-5	NAVARRO SEGURA VIVIANA PATRICIA
81	11338074-8	OLIVARES PALMA CRISTINA
82	8431314-9	OLIVARES VIDAL NARDA
83	16639978-5	ORTIZ BERNALES CAMILA
84	12215732-6	OSSANDON OSSANDON ERIKA PATRICIA
85	7494294-6	PALLERAS NORAMBUENA ANA LUZ
86	6928124-9	PALOMERA VILLAZON GLORIA
87	15700129-9	PAVEZ SANDOVAL JOHANNA
88	17538297-6	PEÑA OGAZ MONICA
89	11860960-3	PIRADT RODRIGUEZ CLAUDIA
90	14056462-1	PULGAR ZAPATA MONICA
91	7816070-5	REYES GODOY FRESIA
92	17125327-6	REYES GONZALEZ VICTORIA
93	7199384-1	RIQUELME RIQUELME JUANA
94	12208845-6	RIVERA ROZAS CLAUDIA
95	8587869-7	RIVERA TRONCOSO MYRIAM
96	10285183-8	RIVERA VALDES ELIANA
97	11639163-5	ROA PARRA IRIS
98	7385874-7	RODRIGUEZ YAÑEZ LILIAN
99	13030554-7	ROJAS ARRIAGADA ELISA EUGENIA
100	15097195-0	ROJAS DIONISIO LUISA

N°	Rut	Nombre del Trabajador
101	10467098-9	ROMAN LEIVA MARISOL
102	9124237-0	SAEZ BARRIGA MARLENE OLAYA
103	15708875-0	SALAZAR CAMPOS ANDREA
104	8957854-K	SANCHEZ JARA XIMENA
105	11796016-1	SANDOVAL MELLADO SONIA
106	9618418-2	SCHWEMMLE QUEZADA VALESKA
107	9767366-7	SEPULVEDA CID JESSICA
108	14028328-2	SEPULVEDA FRANCO YOLANDA
109	11237140-0	SEPULVEDA GALLEGOS VIVIANA
110	11263905-5	SEPULVEDA PEÑA NELLY
111	9495610-2	SILVA CANALES CECILIA
112	8305928-1	SILVA HAEGER JOSE LUIS
113	16405926-K	SILVA PEREZ MILCA ESTEFANIA
114	8930602-7	TAPIA FLORES BERTA
115	13460905-2	TOBAR VILCHES MARITZA JUDITH
116	9975984-4	TORO ROSALES MYRIAM DEL CARMEN
117	13436406-8	TRONCOSO ANDRADE FABIOLA
118	10487921-7	ULLOA CAMPOS ISABEL VERONICA
119	11192262-4	URETA VIDAL MARTA
120	12147262-7	URIBE RAMIREZ LAURA
121	14194490-8	VALDES MADRID SIVELLA
122	10742352-4	VALDIVIA ROJAS JOHANNA
123	15724260-1	VALENZUELA RETAMAL KAREN
124	13270566-6	VALERO RIVERA ERIKA
125	9003839-7	VARGAS ARAYA XIMENA
126	7318401-0	VARGAS CONTRERAS ELIZABETH
127	16861460-8	VARGAS YALPI SERGIO
128	11487127-3	VASQUEZ TOBAR FABIOLA
129	10310209-K	VERGARA VALDES SOFIA
130	13056002-4	VILLA OTAROLA LORENA FABIOLA
131	13355483-1	VILLAR PARRA MARILYN
132	12859817-0	VIVANCO MEJIAS MIGUEL
133	9768200-3	ZAVALA AGUILERA CECILIA
134	15607145-5	ZAVALA VARGAS CHARITY
135	9786654-6	ZUKAMEN CONTRERAS MONICA

COMISION NEGOCIADORA

REPRESENTANTE EMPRESA


Ana Luz Palleras Norambuena


Lilian Rodríguez Yáñez


Marlene Sáez Barriga


Lorenzo Gálmez Elgueta