

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 19 de Octubre de 2012, entre el Sindicato de Empresa Servicios Integrales de Cobranza S.A., en adelante “el sindicato” o “los Trabajadores”, representado por su directiva constituida por don Rigoberto Collao Luco, Rut N° 12.123.804-7, doña Alejandra Ortega Caipa, Rut N° 15.269.306-0, doña Sussy Huerta Reyes, Rut 14.191.569-k y doña Ana Luz Palleras Norambuena, Rut N° 7.494.294-6, todos domiciliados para efectos en calle Teatinos 251, oficina 812, comuna y ciudad de Santiago, quienes integran la comisión negociadora que representa a los trabajadores individualizados en los anexos N° 1 y N° 2, y la Empresa Servicios Integrales de Cobranza S.A. en adelante, la “empresa” o “el empleador”, Rut N° 96.708.800-5, representada por don Jaime Bull De la Jara, gerente de recursos Humanos, doña María Lucía Gálmez Elgueta, gerente de administración y finanzas y don Lorenzo Galmez Elgueta, gerente general, todos domiciliados en calle Teatinos 251, primer piso, se ha convenido el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

PRIMERO: CLÁUSULA DE APLICACIÓN GENERAL.

- a) El presente instrumento colectivo tiene por finalidad establecer el régimen de remuneraciones, regalías, beneficios y condiciones comunes de trabajo que regirá para los trabajadores que se individualizan en los Anexos N°1 y N° 2 de este Contrato Colectivo.
- b) Los beneficios pactados en el presente contrato se harán extensivos al mes siguiente de haberse afiliado, a todos aquellos trabajadores que en el futuro se integren como socios al sindicato, en la forma y condiciones aquí pactadas. Para ello el sindicato informará formal y oportunamente a la empresa.
- c) Todos los beneficios estipulados en dinero o en unidades de fomento expresan el **valor bruto** del beneficio.
- d) Para los efectos de los reajustes establecidos en este Contrato Colectivo, se considerará la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) que determine el Instituto Nacional de Estadísticas o el del Organismo que en el futuro lo reemplace.
- e) Para determinar el valor de aquellos beneficios estipulados en unidades de fomento se considerará el valor de dicha unidad al último día del mes en que se realiza el pago.

SEGUNDO: REAJUSTABILIDAD FUTURA.

Durante la vigencia del presente instrumento, el sueldo base de todos los trabajadores afectos será reajustado de la siguiente forma:

- a) Cada cuatro meses en el 100% de la variación que haya experimentado el I.P.C. (índice de precios al consumidor) en los 4 meses inmediatamente anteriores a aquel en que haya de realizarse el reajuste, de acuerdo a la siguiente tabla:

	Rige Desde:	IPC acumulado entre:
1º Reajuste	1 de marzo 2013	01/11/2012 - 28/02/2013
2º Reajuste	1 de julio 2013	01/03/2013 - 31/06/2013
3º Reajuste	1 de noviembre 2013	01/07/2013 - 31/10/2013
4º Reajuste	1 de marzo 2014	01/11/2013 - 28/02/2014
5º Reajuste	1 de julio 2014	01/03/2014 - 31/06/2014
6º Reajuste	1 de noviembre 2014	01/07/2014 - 31/10/2014

- b) En el evento que, antes de transcurrir el respectivo cuatrimestre, la variación del IPC iguale o supere el 2%, el sueldo base se reajustará a contar del día 01 del mes siguiente en el porcentaje de variación producido. El saldo de variación del IPC, si lo hubiere, igualmente se aplicará en la fecha prevista en la tabla anterior.
- c) Si en uno o más de los meses comprendidos en cada cuatrimestre, la variación del IPC es negativa, se considerará dicha variación igual a cero.
- d) Si en un cuatrimestre la variación del IPC es negativa, o como se ha señalado, igual a 0 (cero), los sueldos base serán aumentados en un 2 %.

TERCERO: AUMENTO REAL DEL SUELDO BASE.

El sueldo Base Mensual de cada trabajador se incrementara por única vez a contar del 01 de Diciembre 2012 en los porcentajes y formas que se indicarán, conforme a la siguiente escala:

- a) Trabajadores que, sin importar su jornada ordinaria de trabajo, su sueldo base mensual sea igual o inferior a \$ 150.000, éste será aumentado al ingreso mínimo mensual vigente.
- b) Trabajadores cuyo sueldo base mensual sea > a \$ 150.000 y menor o igual a \$ 200.000, en un 15 %. Si luego de aplicado este aumento, el sueldo base mensual resultare inferior al ingreso mínimo mensual, aquel se incrementará hasta el monto de este último.
- c) Trabajadores cuyo sueldo base mensual sea > a \$ 200.000 y menor o igual a \$ 300.000, en un 10%.
- d) Trabajadores cuyo sueldo base mensual sea > a 300.000 y menor o igual \$ 400.000, en un 7%.
- e) Trabajadores cuyo sueldo base mensual sea > a \$ 400.000, en un 5%.

CUARTO: DE LA NIVELACION DE SUELDOS

Las partes acuerdan que, a partir de la entrada en vigencia de este Contrato Colectivo, se igualarán las remuneraciones de los trabajadores afectos al presente instrumento a aquella de mayor valor, que desempeñen los cargos que se indican a continuación:

- a) Ejecutivos de cobranza con Ejecutivos Senior
- b) Administrativos de Regiones con Administrativos de Santiago.
- c) Cajeros de Regiones con Cajeros de Santiago.
- d) Cobradores Terreno de regiones con Cobradores Terreno de Santiago.

QUINTO: AGUINALDOS

1- Aguinaldo de Fiestas Patrias:

Durante la vigencia del presente contrato la Empresa pagará anualmente a cada trabajador un aguinaldo de fiestas patrias equivalente a **\$70.000.-** (setenta mil pesos) monto que se reajustará cada año en la variación que experimente el IPC durante los 12 meses inmediatamente anteriores a aquel en que ha de realizarse el pago. Este beneficio se pagará el día 15 de septiembre o el día hábil inmediatamente anterior, y tendrán derecho a percibirlo todos los socios del sindicato, sin importar su antigüedad en la Empresa

2- Aguinaldo de Navidad:

- a) Durante la vigencia del presente contrato la Empresa pagará anualmente a cada trabajador un aguinaldo de navidad equivalente a **\$120.000.-** (ciento veinte mil pesos), monto que se reajustará cada año en la variación que experimente el IPC durante los 12 meses inmediatamente anteriores a aquel en que ha de realizarse el pago. Este beneficio se pagará el día 15 de diciembre o el día hábil inmediatamente anterior, y tendrán derecho a percibirlo todos los socios del sindicato, sin importar su antigüedad en la Empresa.
- b) Adicionalmente al aguinaldo de navidad, los trabajadores tendrán derecho a una caja de navidad, que se les entregara en el mes de diciembre de cada año.
- c) Asimismo, la Empresa pagará a cada trabajador afecto a este instrumento un bono equivalente a 0,5 U.F. (unidades de fomento), por cada hijo menor de 13 años de edad, al 30 de noviembre de cada año. Este bono se pagará junto a la remuneración de diciembre de cada año.

SEXTO: BONOS.

1- Bono Comisión Call Center :

Los agentes de telecobranzas percibirán, en conjunto, una comisión equivalente al **3%** de la facturación mensual de las carteras trabajadas en su unidad, el que se distribuirá entre los agentes de telecobranzas, en un monto que fluctuará entre **\$ 50.000 (cincuenta mil pesos)**, como mínimo, y **\$ 65.000 (sesenta y cinco mil pesos)**, como máximo.

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

- a) Se determinará el valor diario de comisión, dividiendo el fondo grupal por la cantidad total de días trabajados por el grupo, excluyendo a los agentes contratados en el mismo mes objeto del cálculo.
- b) Determinado el monto señalado en la letra anterior, se multiplica dicho monto diario por los días trabajados por cada agente, obteniendo así el monto individual de comisión que le correspondería a cada uno.
- c) Se procede a comparar el valor mensual para cada agente, versus los montos mínimos y máximos señalados precedentemente. Si el monto así calculado es inferior al mínimo antes señalado para los agentes con mes completo trabajado, se ajustará a dicho valor. Por otra parte, si el monto así calculado es superior al máximo antes señalado, entonces se ajustará también a este último valor.

Requisitos para el pago de la comisión:

- Que el trabajador posea una antigüedad mínima de tres meses completos en la empresa. De esta forma, el derecho se genera a contar del día primero del mes siguiente (cuarto) y se pagará en la remuneración del mes subsiguiente (quinto).
Ejemplo: trabajador contratado en 10 de julio, tendrá derecho a comisiones en el mes de noviembre, las que se pagarán el mes de diciembre.
- No haber faltado ningún día de la semana durante el mes.
No se considerará ausentismo los días en que se hace uso de feriado legal; los días de permiso con goce de sueldo; los días de permiso por matrimonio; los días de permiso por fallecimiento de familiares directos (cónyuge, hijos, padres, hermanos); los días de permiso por nacimiento de un hijo (en el caso de personal masculino); las horas de permiso sindical; los días en que se falte y que sean justificados con licencia o certificado médicos, o cualquier otro permiso contemplado en el Contrato Colectivo.
- No registrar atrasos superiores a 15 (quince) minutos, en uno o más sábados dentro del mismo mes, respecto de los trabajadores que hayan asistido la totalidad de los sábados del mes.

- Las comisiones que dejen de percibir los agentes productos de ausencias injustificadas o no recuperadas, o por atrasos los sábados, se redistribuirán entre los restantes agentes que tengan derecho a ella.
- A más tardar, el día 15 de cada mes, se difundirá a través del Panel de Comunicaciones Internas, la nómina con los agentes que obtuvieron comisiones y sus respectivos montos, así como también aquellos que no cumplieron algún requisito o condición para tener derecho a esta comisión.
- Cualquiera sea el monto de la comisión que perciba un agente, será considerada remuneración variable.

2- Bono de Responsabilidad:

La empresa beneficiará a sus trabajadores otorgando un bono mensual de responsabilidad por la suma de \$ 45.000.- (cuarenta y cinco mil pesos). Sólo tendrán derecho a este bono de forma íntegra, los trabajadores que no registren atrasos ni ausencias en el mes calendario inmediatamente anterior al del pago.

En el evento que el trabajador presente atrasos en el mes, el bono de responsabilidad se pagará en un porcentaje menor, según la siguiente escala:

- a. 80% del Bono, de tener el trabajador hasta dos atrasos en el mes, sin sobrepasar **10** minutos en total.
- b. 70% del Bono, si el trabajador presenta tres atrasos en el mes, sin sobrepasar **15** minutos en total.
- c. 50% del Bono, si presenta más de tres atrasos en el mes, sin sobrepasar **25** minutos en total.

Los trabajadores que presenten ausentismo, sólo recibirán el bono de responsabilidad en la proporción de los días trabajados en el respectivo período.

No se considerará ausentismo los días en que se hace uso de feriado legal; los días de permiso con goce de sueldo; los días de permiso por matrimonio; los días de permiso por fallecimiento de familiares directos (cónyuge, hijos, padres, hermanos); los días de permiso por nacimiento de un hijo (en el caso de personal masculino); las horas de permiso sindical; los días en que se falte y que sean justificados con licencia o certificado médicos, o cualquier otro permiso contemplado en el Contrato Colectivo.

Para los trabajadores que prestan servicios en el área de Call Center, para la procedencia de este beneficio además deberán cumplir estrictamente con los horarios de break (10, 30 y 5 minutos respectivamente) y no ausentarse de su puesto de trabajo por más de 5 minutos.

Para tener derecho al pago de este Bono, el trabajador deberá tener un mes calendario completo de antigüedad. De esta forma y a modo ejemplar, si un Agente de Tele Cobranzas 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 Bono en el mes de Septiembre.

3- Bono Trimestral por Uso Adecuado del Tiempo:

Se establece un bono trimestral, por un monto equivalente a 3 U.F. (unidades de fomento), pagaderos los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, a todo aquel agente de telecobranzas que durante los tres meses inmediatamente anteriores a aquel en que ha de efectuarse el pago, cumpla con los siguientes requisitos:

- Cumplir con el 100% de asistencia durante el trimestre evaluado.
- 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 los efectos del pago de este beneficio, tal y como en el establecido en la cláusula precedente, no se considerará ausentismo los días en que se hace uso de feriado legal; los días de permiso con goce de sueldo; los días de permiso por matrimonio; los días de permiso por fallecimiento de familiares directos (cónyuge, hijos, padres, hermanos); los días de permiso por nacimiento de un hijo (en el caso de personal masculino); las horas de permiso sindical; los días en que se falte y que sean justificados con licencia o certificado médicos, o cualquier otro permiso contemplado en el Contrato Colectivo.

4- Bono Área Informática:

La empresa pagara mensualmente un bono equivalente a 4,5 UF (unidades de fomento), a los trabajadores del área de Gerencia de Informática, el cual dependerá del desempeño individual, dependiendo del área y función, bajo el siguiente esquema:

Área Desarrollo: La evaluación será mediante una medición que considerará como factor el cumplimiento de los plazos del o los proyectos, tomando como referencia la Carta Gantt. De esta forma, cumpliendo con el o los proyectos dentro del plazo establecido en la Carta Gantt, el trabajador devengará el beneficio.

Área Plataforma Soporte Predictiva: Para la medición se considerara la cantidad de Ticket cerrados mensualmente, debiendo establecerse mensualmente una meta la que, una vez cumplida, generará el bono al trabajador.

Área Operaciones: El personal que desarrolle sus funciones en turnos de noche, por el sólo hecho de hacerlo, tendrá derecho a este bono. No será requisito para la procedencia del pago de este beneficio que todo el mes sea trabajado de noche, bastando con que el trabajador realice una jornada nocturna para percibirlo íntegramente.

En todos estos casos, el pago de este beneficio se realizara junto con la liquidación del mes.

5- °

La empresa pagará un bono equivalente a un porcentaje del total de recuperación del mes, siempre y cuando se hayan cumplido las metas correspondientes. Este bono será distribuido en partes iguales entre todos los trabajadores de la sucursal.

Tendrán derecho a percibir este bono las sucursales que estén dentro de los 3 primeros lugares bajo la siguiente tabla:

1° un 10 % del total de recuperación del mes.

2° un 7 % del total de recuperación del mes.

3° un 4 % del total de recuperación del mes.

6- Bono Individual por Meta Cumplida:

La empresa pagara anualmente, en el mes de marzo, a cada trabajador que se encuentre afecto a metas en sus respectivas carteras (vigentes, CJ y Carteras especiales), un bono equivalente a un sueldo base, por cumplimiento de metas mensuales.

Para tener derecho a este bono, el trabajador debe llegar, durante los doce meses anteriores al de pago del bono, a las metas que se le hayan establecido según su función, en al menos 6 oportunidades (6 meses).

7- Bono Por Antigüedad:

La empresa pagará un Bono por antigüedad a cada trabajador que cumpla los años de permanencia ininterrumpida en ella, por los montos que en cada caso se señalan:

Al cumplir 05 años 05 UF

Al cumplir 08 años 08 UF

Al cumplir 10 años 10 UF

Al cumplir 13 años 13 UF

Al cumplir 15 años 15 UF

Al cumplir 18 años 16 UF

Los montos antes señalados se pagaran junto a la liquidación del mes en que el trabajador cumpla con la antigüedad requerida.

A contar del mes siguiente en que el trabajador cumpla 18 años, mensualmente se le pagará un bono de antigüedad equivalente a 1 U.F.

Aquellos trabajadores que a la fecha de vigencia de este instrumento tengan una antigüedad que les hubiere hecho merecedor a este beneficio, se les pagará junto a las remuneraciones correspondientes al mes de enero de 2013.

8- Bono Zonas Extremas:

La empresa pagará, junto a las remuneraciones del mes de mayo de cada año, a los trabajadores que prestan servicios en las sucursales de Puerto Montt, Valdivia, Temuco y Concepción un bono por 5 U.F. (unidades de fomento), como una forma de ayudarlos en la compra de leña o combustible para calefacción.

9- Bono de Vacaciones:

La Empresa pagará un Bono de Vacaciones equivalente a 10 U.F. (unidades de fomento), a aquel trabajador que haga uso de al menos diez días hábiles continuos de su feriado legal. En el evento que el trabajador decida hacer uso de su feriado legal entre los meses de marzo y noviembre de cada año, este bono será aumentado en 1 U.F. (unidad de fomento)

Para los efectos del feriado anual, el trabajador deberá presentar la solicitud respectiva con a lo menos diez días hábiles de anticipación a la fecha que proponga como de inicio del descanso. La Empresa, a su vez, deberá dar respuesta al trabajador con a lo menos cinco días hábiles de anticipación al día de inicio de las vacaciones de lo contrario se darán por aprobadas las vacaciones.

En todo caso y para el evento en que el trabajador haga uso de su feriado legal en menos de 10 días, en cada oportunidad la empresa pagara el bono de vacaciones en la proporción de los días utilizados.

No obstante lo anterior, el máximo anual a percibir por este beneficio será 10 U.F.

10- Bono y Permiso de Matrimonio:

La empresa pagará un bono equivalente a 6 U.F. (unidades de fomento) a los trabajadores que contraigan matrimonio de acuerdo a la legislación chilena y que a la fecha del mismo tengan contrato de trabajo indefinido y una antigüedad mínima de tres meses en la Empresa.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a utilizar tres días hábiles de permiso remunerado, los que sólo podrán hacerse efectivos en forma continua, dentro de los treinta días siguientes a la fecha del matrimonio.

En el evento que el matrimonio se celebre entre dos trabajadores de la empresa, el monto del bono se duplicará.

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

11- Bono por Nacimiento de Hijos:

La empresa pagará un bono equivalente a **6 U.F.** (unidades de fomento), a los trabajadores afectos a este instrumento, por el nacimiento de cada hijo.

Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá tener, a la fecha del evento, contrato de trabajo indefinido y una antigüedad mínima de tres meses en la Empresa. Este bono se pagará, a más tardar, en la liquidación del mes siguiente a aquel en que se presente el respectivo certificado de nacimiento.

12- Bonos y Permisos por Fallecimiento:

En caso de fallecimiento del cónyuge o un hijo del trabajador, éste tendrá derecho a un bono equivalente a **6 U.F.** (unidades de fomento) y a 7 días hábiles de permiso remunerado. Este permiso será otorgado a partir del día siguiente de la ocurrencia del fallecimiento.

En caso de la muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador, éste tendrá derecho a un bono equivalente a 5 U.F. (unidades de fomento) y a 5 días hábiles de permiso remunerado. Este permiso será otorgado a partir del día siguiente de la ocurrencia del fallecimiento y, en el caso de defunción fetal, desde el momento en que se acredite con el correspondiente certificado.

En caso de fallecimiento de hermanos o suegros del trabajador, éste tendrá derecho a 3 días hábiles de permiso remunerado. Estos permisos serán otorgados a partir del día siguiente de la ocurrencia del fallecimiento.

Estos bonos se pagarán, a más tardar, en la liquidación del mes siguiente a aquel en que se presente el respectivo certificado de defunción.

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

13- Sala Cuna:

Cumpliendo con las disposiciones legales vigentes, la empresa reembolsará el 100% de los gastos que por concepto de sala cuna incurra la trabajadora con hijos menores de dos años, tanto por mensualidad como por matrícula, con un tope mensual de \$175.000, a aquella que no pudiere o no quisiere llevar a sus hijos a la sala cuna proporcionada por la empresa.

Si en el lugar donde preste servicios la trabajadora no existiese Sala Cuna cercana, o en ella no hubiese cupo para sus hijos, o en la proporcionada por la empresa tampoco hubiese cupo, o por disposición médica no pudiere llevarlos a ella, la empresa pagará el monto señalado precedentemente directamente a la trabajadora.

Este beneficio también se le otorgara al trabajador que tenga a su cuidado un menor de dos años por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal, para lo cual deberá presentar el correspondiente certificado emitido por el tribunal.

Igualmente obtendrá este beneficio el padre, en caso de fallecimiento de la madre hasta que el menor cumpla dos años.

Sin perjuicio de todo lo señalado precedentemente, la Sala cuna proporcionada por la empresa deberá estar adecuada para niños discapacitados y minusválidos.

14- Bonos de Escolaridad:

a) La empresa pagará anualmente un bono de escolaridad a los trabajadores afectos a este instrumento, por cada hijo, según el grado de escolaridad que se indica a continuación:

- Enseñanza básica: UF **3,0**.
- Enseñanza media: UF **3,0**.
- Enseñanza superior: UF **4,0**.

Este beneficio se otorgará sólo respecto de los estudiantes hijos de trabajadores que tengan hasta 24 años de edad.

b) La Empresa pagará un bono equivalente a **4,0 UF** a cada trabajador estudiante de alguna carrera de educación técnica o universitaria, de una duración mínima de dos y máxima de seis años, respectivamente.

Para acceder a los bonos de escolaridad, será requisito la presentación de los respectivos Comprobantes de matrícula. Además, en el caso de la enseñanza superior y en el de los Trabajadores estudiantes, el alumno deberá tener un promedio general anual de notas igual o mayor a **5,0**.

Este beneficio se otorgará a los trabajadores que hayan cumplido a lo menos 3 meses de antigüedad en la Empresa al 31 de Diciembre del año anterior a aquel en que se impetra el beneficio.

Los montos señalados anteriormente se pagarán junto a la liquidación del mes de marzo del año respectivo.

15-Jardín Infantil

La empresa pagará a los trabajadores los gastos mensuales (con tope de 6 UF), en que incurran por concepto de jardín infantil o centro educativo análogo, por cada hijo reconocido como carga familiar que tenga dos años cumplidos y no haya cumplido los 4 años de edad. Para tener derecho al beneficio, se deberá acreditar el gasto efectivamente realizado por este concepto. El beneficio se otorgara por los meses en que efectivamente el trabajador efectuó el pago al correspondiente jardín infantil y preste servicios en la empresa.

SEPTIMO: ASIGNACIONES:

1- Asignación de Pérdida de Caja:

Los trabajadores que se desempeñan en el cargo de cajeros en cajas a nivel nacional, percibirán una “Asignación de Pérdida de Caja”, por los montos y para los períodos que se indican en la siguiente tabla:

Monto	A contar del:
\$ 40.000	01 de Diciembre del 2012
\$ 44.000	01 de Noviembre del 2013
\$ 48.000	01 de Noviembre del 2014

La “Asignación de Pérdida de Caja” se pagará junto con la liquidación mensual.

Adicionalmente la empresa financiara el costo de la prima de un seguro de pérdida de caja, para el personal de cajeros. Este seguro se aplicara en el evento en que se generen perdidas o diferencias en la labor de los cajeros y estas superen la asignación de perdida de Caja. La cobertura mínima de este seguro será de 50 UF por evento.

2- Asignación de Colación:

La empresa pagará \$3.500.- (tres mil quinientos pesos) por día trabajado, por concepto de colación diaria, a aquellos trabajadores que se desempeñen en jornada completa (45 Horas) a nivel país, a contar del 01 de noviembre del 2012. Sin perjuicio de lo anterior los montos antes referidos se reajustaran anualmente el 01 de noviembre de cada año, según la variación experimentada por el IPC en los 12 meses inmediatamente anteriores.

Para los trabajadores que se desempeñan en labores de media jornada se pagara en la proporción correspondiente a las horas trabajadas, Call Center (33 Horas).

La empresa pagará a los trabajadores que deban desempeñar funciones desde las 21:00 horas, una colación nocturna de \$3.500 (tres mil quinientos pesos) por cada día efectivamente trabajado a contar del 01 de noviembre del 2012. Sin perjuicio de lo anterior los montos antes referidos se reajustaran anualmente el 01 de noviembre de cada año, según la variación experimentada por el IPC en los 12 meses inmediatamente anteriores.

3- Asignación de Movilización:

La empresa pagará a los trabajadores \$1.800 (mil ochocientos pesos) por cada día trabajado, por concepto de movilización a contar del 01 de noviembre del 2012. Sin perjuicio de lo anterior los montos antes referidos se reajustaran anualmente el 01 de noviembre de cada año, según la variación experimentada por el IPC en los 12 meses inmediatamente anteriores.

Adicionalmente para los trabajadores con cargo de “Cobradores terreno” a nivel nacional la empresa pagara un asignación mensual extra equivalente a 3 U.F. (unidades de fomento).

4- Asignación por Subrogación:

La empresa pagara a cada trabajador que por disposición de la empresa subrogue transitoriamente a otro trabajador que desempeñe un cargo superior o jefatura, una asignación ascendente al 50 % del sueldo base mensual del trabajador subrogante.

Esta asignación se pagara proporcionalmente a los días en que el trabajador subrogue el cargo superior o jefatura.

Ejemplo:

Sueldo base: 300.000 .

50 % = (150.000 / 20 días) = 7.500 * 6 días de subrogación.

Total Asignación: \$ 45.000 pesos.

Esta asignación se pagara conjuntamente con la liquidación de remuneración del mes en que el trabajador devengue este beneficio.

5- Asignación Monitoreo Remoto:

La empresa pagará una asignación equivalente a 1 U.F. (unidad de fomento) a los trabajadores del área de Gerencia de Informática, que realicen labores de monitoreo remoto. Esta asignación se pagará por cada día efectivamente trabajado. Este beneficio se pagará en conjunto con la remuneración del mes en que se realizaron las labores

6- Asignación y Comisión Cobradores Terreno:

A contar del 1 de diciembre del 2012 los trabajadores que se desempeñan en el cargo de cobrador terreno percibirán un 100 % de las tablas de comisión que a continuación se indican, en conformidad al tipo de servicio o cartera que se le asigne:

a) Servicio de Cobranza de Créditos Morosos:

\$ 1.400.- (mil cuatrocientos pesos) por cuota recuperada, siempre que el deudor haya sido visitado por el cobrador terreno, con anterioridad al pago y dentro del periodo mensual que tenga asignado la ficha de cobranza.

b) Producto Almacenes Paris:

\$ 1.400.- (mil cuatrocientos pesos) cuando el deudor quede al día y haya sido visitado por el cobrador de terreno, con anterioridad al pago y dentro del periodo mensual que tenga asignado la ficha de cobranza.

c) Producto Almacenes Paris:

\$ 1.000.- (mil pesos) por abono que baje la mora , siempre que el deudor haya sido visitado por el cobrador de terreno, con anterioridad al abono y dentro del periodo mensual que tenga asignado la ficha de cobranza.

d) Servicio de Recaudación y Entrega de Facturación Emol:

\$ 1.000.- (mil pesos) por cada factura o APC distribuida.

\$ 1.400.- (mil cuatrocientos pesos) por cada factura o APC cobrada.

e) Servicio de Recaudación y Entrega de Facturación Biomédica:

\$ 1.000.- (mil pesos) por cada factura al domicilio del cliente al cual se le distribuirá la factura mas \$1.000 (mil pesos) por cada factura decepcionada.

\$ 1.400.- (mil cuatrocientos pesos) por cada factura cobrada en terreno.

f) Servicio Entrega/Firma Set de Renegociación:

\$ 1.400.- (mil cuatrocientos pesos) por cada entrega de Set de Renegociación

\$ 1.400.- (mil cuatrocientos pesos) por retiro firmado Set de Renegociación

\$ 1.400.- (mil cuatrocientos pesos) por retiro de pagaré

\$ 1.400.- (mil cuatrocientos pesos) por firma de pagaré

\$ 1.400.- (mil cuatrocientos pesos) por cada cuota pagada para la firma de una renegociación.

g) Servicio Distribución de Demandas:

\$ 500.- (quinientos pesos) por cada demanda distribuida a tribunales.

h) Carteras Especiales:

1) Convenios Realizados:

Convenios Realizados		Pago Contado	Cuotas				
			De 1 a 6	De 7 a 12	De 13 a 18	DE 19 a 24	Mas de 24
0	250.000	4,40%	3,80%	3,40%	3,20%	3,00%	2,80%
250.001	500.000	4,20%	3,60%	3,40%	3,00%	2,80%	2,60%
500.001	1.000.000	3,80%	3,40%	3,20%	2,90%	2,70%	2,60%
1.000.001	2.000.000	3,60%	3,20%	3,00%	2,80%	2,60%	2,50%
2.000.001	4.000.000	3,20%	3,00%	2,90%	2,70%	2,50%	2,40%
4.000.001	999.999.999	2,90%	2,80%	2,70%	2,60%	2,40%	2,20%

Condiciones Generales:

La medición de comisiones se hará por mes vencido, y se liquidarán y pagarán con un mes de desfase, esto es, al mes siguiente de aquel en que se haya devengado.

Se deja constancia que la tabla de comisiones podrá ser modificada mediante un anexo de contrato debidamente suscrito y en acuerdo por las partes, siempre y cuando la nueva tabla de comisiones sea superior a la establecida en el Contrato Colectivo.

Notas:

- En el caso que el cobrador terreno por petición del la empresa o a solicitud del área deba interrumpir la ruta establecida. El costo que esto conlleve deberá ser asumido por la empresa.

- En los casos de los servicios o productos individualizados desde el literal a) hasta el f), si la gestión de cobranza que acredita la visita del cobrador de terreno no ha sido ingresada a los sistemas para ser computada para efecto de comisión, esta no será causal de perdida de la comisión, e igualmente deberá ser considera en el computo final.

OCTAVO: COMISIONES SOBRE EL RESULTADO DE GESTION DE COBRANZA AREA CARTERAS ESPECIALES

Cada mes calendario se determinará y eventualmente se liquidará y pagará, además del sueldo base y de la gratificación estipuladas en los respectivos contratos individuales, una comisión equivalente a un porcentaje sobre el total recuperado, en la medida que el trabajador cumpla con las metas asignadas, según la tabla siguiente:

Porcentaje de cumplimiento de la Meta asignada	Comisión a pagar
0,0 a 95,0%	10% sobre el total recuperado
95,1 a 100%	11% sobre el total recuperado
100,1 a 120%	12% sobre el total recuperado
120,1 o Mayor	13% sobre el total recuperado

Las metas correspondientes se fijarán trimestralmente por parte de la empresa, quedando constancia por escrito en un documento emanado por la Sub-Gerencia de Carteras Especiales, la cual comunicará oportunamente al trabajador, quien deberá suscribirla.

NOVENO: DE LOS SEGUROS PARA LOS TRABAJADORES

La Empresa contratará un seguro de vida y uno complementario de salud para los trabajadores que tengan tres meses de antigüedad en la Empresa, con las siguientes coberturas:

a) Seguro de Vida:

- 24 rentas por muerte natural.
- 48 rentas por muerte accidental.
- 24 rentas por incapacidad total y permanente.

b) Seguro por enfermedades catastróficas:

La empresa como parte de su política de Recursos Humanos contratará al personal un seguro de salud adicional que cubrirá los gastos en que incurra el trabajador como consecuencia de enfermedades catastróficas, equivalente a 500 UF anuales por trabajador y por cada carga de este.

Para efectos del monto asegurado, se considerarán las rentas brutas, las que sólo se actualizarán, una vez al año, al momento de renovar la póliza.

c) Seguro de Salud:

Exámenes, **bono consulta medica**, procedimientos ambulatorios, medicamentos, dental, oftalmológica y otorrino: 100% cobertura.

d) Gastos hospitalarios:

100% de cobertura.

e) Parto:

- 1- Natural 100% tope 30 UF.
- 2- Cesárea 100% tope 20 UF.
- 3- Aborto no provocado 100% tope 10 UF.

f) Deducible:

UF 0,5 por cada beneficiario, con tope de 3 deducibles por grupo familiar (UF 1,5).

Tope anual de prestaciones: UF **350** por beneficiario.

DECIMO: PRÉSTAMOS DE AUXILIO

A partir del mes de diciembre de 2012, la Empresa dispondrá de un fondo de \$ 25.000.000 (veinte y cinco millones de pesos), al que se imputarán préstamos de auxilio del personal, en la proporción de un 50% para los trabajadores sindicalizados y un 50% para los no sindicalizados.

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

DECIMO PRIMERO: UNIFORMES

La Empresa otorgará al personal femenino sujeto a contrato indefinido que atienda público, o que se desempeñe en jornada completa en oficinas de Servinco S.A., un uniforme de invierno y otro de verano. Este consistirá en dos faldas o dos pantalones, tres blusas, un guillete y una chaqueta. Cada uniforme deberá ser utilizado durante una temporada.

Para las sucursales de regiones, las características de los uniformes por temporada se determinarán por cada sucursal, considerando la zona en que se encuentra y sus condiciones climáticas.

A los trabajadores del Call Center y cargos similares, con contrato indefinido, se les proporcionará anualmente 3 camisas ó 3 blusas de manga larga color blanco (para hombres o damas, según corresponda), dos pantalones negros, más un polar manga larga de color negro, todo ello sin el logo de la Empresa, para su uso durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores hombres que no pertenezcan al Call Center y cuya jornada de trabajo sea de 45 hrs. semanales y que tengan contrato indefinido, con excepción de el Gerentes y Sub-Gerentes, recibirán al año 3 camisas de manga larga color blanco, dos pantalones gris o negros, mas un polar manga larga de color negro, todo ello sin el logo de la Empresa, para su uso durante la jornada de trabajo.

Para los trabajadores del área de cobranza y las administrativas que desempeñan sus labores en terreno, el uniforma deberá ser adecuado a la zona en que se encuentran. Ejemplo: zona sur vestimenta, impermeable; Zona Norte, vestimenta con Protección UV. Además, se les proporcionará 1 bolso adecuado para el trabajo en terreno y 1 par de zapatos por año.

La entrega de camisas, blusas, pantalones y polar, todas ellas de manga larga, será realizada a contar del mes de Noviembre de 2012 y en forma excepcional, durante el transcurso del mes de Diciembre de 2012.

La entrega del uniforme para el personal femenino sujeto a contrato indefinido, será de la siguiente forma:

A- El uniforme de temporada primavera/verano será entregado a más tardar 01 de Octubre.

B- El uniforme de temporada otoño/invierno será entregado a más tardar 01 de Marzo.

Nota:

Tanto las camisas como las blusas deberán tener al menos un 70% de algodón y el modelo deberá corresponder al "oxford" y la empresa deberá asegurar todas las tallas para el personal.

DECIMO SEGUNDO: SUBSIDIO POR ENFERMEDAD

En caso de licencia por enfermedad, la empresa anticipará al trabajador el subsidio por incapacidad laboral, subrogándose para recuperar de la respectiva entidad previsional el subsidio correspondiente. En caso de existir rechazo o reducción de las licencias por parte de los organismos correspondientes, el trabajador deberá apelar dentro de los plazos previstos ante las instituciones respectivas de dicho rechazo o reducción, comprometiéndose a pagar a la Empresa la parte no cubierta por el subsidio rechazado. Este beneficio tendrá una duración máxima de 90 días por año calendario.

DECIMO TERCERO: INDEMNIZACIONES

- a) Por despido por necesidades de la empresa: Si el contrato de trabajo con la empresa hubiese estado vigente un año o más y se le pusiere término de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código del Trabajo, se pagará al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a la empresa. Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio mensual percibido por el trabajador durante los últimos tres meses efectiva e íntegramente trabajados.
- b) Por renuncia: En caso de renuncia voluntaria, la empresa pagará una indemnización por años de servicio equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, a aquellos trabajadores afectos al presente instrumento que tengan 4 o más años de antigüedad.
- c) En caso de fallecimiento del trabajador, se indemnizará al cónyuge, hijos o los padres, siguiendo tal orden, con el 100% de las indemnizaciones por años de servicio.

DECIMO CUARTO: MEDIDAS RELACIONADAS CON LA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.

La Empresa aplicará 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 Mutual de Seguridad a la cual la Empresa se encuentra afiliada, como así también a las directrices establecidas por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, en particular, a través del profesional Previsionista del Departamento de Prevención de Riesgos.

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

DECIMO QUINTO: CAPACITACIÓN

Anualmente, el área de Recursos Humanos de la Empresa realizará, 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.

Adicionalmente la empresa como política de desarrollo y perfeccionamiento del personal y fortalecimiento al desarrollo de los trabajadores, capacitara a lo menos una vez a los trabajadores en carreras técnicas y/o profesionales con franquicias Sence.

DECIMO SEXTO: ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES.

Como una forma de promover un estilo de vida sano, la empresa se compromete a participar en un comité bipartito conformado por 2 representantes de la empresa y de los trabajadores (2 representantes del sindicato y 1 representante de trabajadores no afiliados al sindicato), que tendrá por objetivo confeccionar un programa de trabajo que beneficie a todos los empleados dentro del área cultural y deportiva.

Este comité entregará su propuesta al tercer mes de vigencia de este contrato y los costos serán de parte de la Empresa.

DECIMO SEPTIMO: DETERMINAR EL CAMBIO DE AFILIACIÓN DE CAJA DE COMPENSACIÓN.

La Empresa llamará durante el mes de Marzo de 2013 a una licitación de las Cajas de Compensación existentes, de manera de evaluar en conjunto con el Sindicato y los restantes trabajadores, para resolver durante el mes de Abril de 2013, con qué

Caja de Compensación se deberá afiliarse, todo ello con miras a obtener mejores y más ventajosos beneficios para con sus trabajadores.

DECIMO OCTAVO: CONVENIO CON CENTROS DEPORTIVOS, BANCOS E INSTITUCIONES FINANCIERAS

La empresa contratará convenios con centros deportivos, que mejoren la calidad de vida y salud para los trabajadores, cercanos y sin costo, de igual forma la empresa contratara convenios con instituciones bancarias o financieras que entreguen tasas preferenciales a los trabajadores para la obtención de créditos como hipotecarios, estudios, compra de carteras, consolidación de deudas etc.

DECIMO NOVENO: SERVICIO DE TAXIS Y RADIOTAXI.

La Empresa pagará el gasto de taxi o radiotaxi para aquellas personas cuyo contrato individual de trabajo así lo establece. Además, la empresa otorgará este beneficio a aquellos trabajadores que habiendo pactado horas extraordinarias o realicen labores, éstas le signifiquen retirarse de la empresa después de las (21:00) horas.

VIGECIMO: FLEXIBILIZACIÓN

a) Establecimiento de los break:

- De lunes a viernes, los break quedan de la siguiente forma: 5´, 10´ y 30´ minutos. El break de 5 minutos, no puede ser utilizado durante los últimos 5 minutos de la jornada laboral.
- Para el día sábado, los break quedan de la siguiente forma: 10´, 60´y 10´ minutos.

b) Recuperación de Ausencias:

- Si un agente de telecobranzas, entre Lunes y Sábado, 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 ó B) no le correspondiese asistir; de lo contrario, deberá recuperar el sábado siguiente.
- Esta recuperación de ausencias no justificada contempla solo tres eventos por mes.

En el evento de aplicarse este procedimiento de recuperación de ausencias, se entenderá que no existió ausencia para los efectos del pago de aquellos beneficios en que se exige asistencia completa.

c) Retiros Anticipados:

- Los retiros anticipados, con un máximo de tres eventos por mes y dos 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 ultimo día de la semana que le corresponda trabajar al trabajador, este se podrá recuperar exclusivamente al día siguiente hábil que le corresponda trabajar, la empresa garantizará la disponibilidad física y tecnológica para ello, considerando el orden inverso para la asignación de disponibilidad en contra turno. Siempre se deberán utilizar al menos media de break diario para los fines propios de estos, pudiendo destinar solo el excedente a la recuperación de retiros anticipados.
- En el evento de aplicarse este procedimiento de recuperación de retiros anticipados, se entenderá que no existió aquel para los efectos del pago de aquellos beneficios en que se exige permanencia completa o continua.

VIGECIMO PRIMERO: CAMBIOS DE TURNOS Y JORNADA DE TRABAJO CALL CENTER

Los trabajadores del área Call Center AM y PM tendrán la posibilidad de realizar cambio en su jornada de trabajo o realizar cambios de turnos, en el evento de presentarse alguna de las siguientes situaciones.

- Estudiantes
- Por hijo Lactante
- Tratamientos médicos, Otros.

VIGECIMO SEGUNDO: OTROS BENEFICIOS

1- Días Administrativos y Permisos Especiales:

- a) El personal de jornada AM (07:50 a 13:50 horas), jornada PM (14:00 a 20:00 horas) y jornada completa (45 horas), tendrá derecho a cuatro días libres al año, con goce de remuneración, los que podrán ser utilizados entre lunes y viernes, y no serán acumulables año a año, ni podrán adicionarse a los días en que haga efectivas las vacaciones.

El personal de jornada AM (07:50 a 13:50 horas) y PM (14:00 a 20:00 horas) finalizarán su jornada de trabajo los días viernes:

- 1- AM a las 12:50 hrs.
- 2- PM a las 19:00 hrs.

- b) El personal de jornada completa (45 horas), finalizará su jornada de trabajo los días viernes a las 16.50 hrs.
- c) El vestuario para los días viernes será Sport Formal.
- d) Los trabajadores de jornada completa tendrán derecho a la tarde libre el día de su cumpleaños. Para los trabajadores de Call Center, el beneficio será proporcional a las horas trabajadas.

Para gozar de los beneficios de esta cláusula, se requerirá una antigüedad mínima de 3 meses.

2- Jornada de Trabajadores en Víspera de Festivos:

- a) 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 el personal será a las 14:00 horas.
- b) Cuando el día 11 de septiembre corresponda a un día hábil, el horario de salida para el personal será a las 14:00 horas.
- c) En el año 2012 el día 24 y 31 de diciembre no se trabaja a nivel general y las horas correspondientes serán recuperadas durante el mismo mes. (Call am: 5:20 Horas, trabajadores 45 Horas, 5 hrs.)
- d) En el año 2013 el día sábado 21 de Septiembre Call Center (turno A-B según corresponda) no Trabajara, recuperando las horas no trabajadas antes de la fecha solicitada.
- e) En el año 2014 el día sábado 20 de Septiembre Call Center (turno A-B según corresponda) no Trabajara, recuperando las horas no trabajadas antes de la fecha solicitada.

3- Permiso por Cambio de Domicilio:

El trabajador que se cambie de domicilio, tendrá derecho a 4 días de permiso con goce de remuneración. Este permiso sólo se dará una vez al año y se deberá acreditar el cambio con documentación fidedigna, como por ejemplo, salvo conducto.

4- Derecho a Estacionamiento para Bicicletas:

La empresa resolverá con la administración del edificio un espacio destinado al estacionamiento de bicicletas para los trabajadores de la empresa sin costo para el trabajador.

5- Fiesta de Fin de Año:

La empresa, como parte de su política de Recursos Humanos, realizará anualmente una fiesta de navidad para los hijos de los trabajadores y una fiesta de fin de año ó paseo para los trabajadores. Estas fiestas se realizaran un fin de semana (sábado o domingo) en los meses de noviembre o diciembre de cada año.

VIGECIMO TERCERO: TRANSPARENCIA EN BONOS Y COMISIONES

La empresa publicará la facturación mensual de las carteras gestionadas en la Sub-Gerencia de Call Center, la cual sirve como base de cálculo para determinar las comisiones individuales. También se incorporarán a estas publicaciones las facturaciones de las aéreas en donde existan bonos y comisiones como por ejemplo Ejecutivos a nivel nacional, carteras especiales, etc. Todo con la convicción de implementar una política de transparencia que partirá desde el empleador.

VIGECIMO CUARTO: PERMISOS SINDICALES:

La Empresa remunerará a cada dirigente las horas que utilice como permisos sindicales.

VIGESIMO QUINTO: APORTE SINDICAL.

La empresa aportará al Sindicato, por única vez, un monto total de \$5.000.000 (cinco millón de pesos). Dicho aporte se depositará en la cuenta bancaria del Sindicato el día 15 de diciembre de 2012.

VIGECIMO SEXTO: BONO DE TÉRMINO DE LA NEGOCIACIÓN

La empresa pagará, por -única vez, a cada trabajador afecto al presente instrumento, una suma única y total de \$700.000, como bono de término de negociación colectiva.

Este bono se pagará, a más tardar, el 15 de diciembre de 2012.

VIGECIMO SEPTIMO: VIGENCIA CONTRATO COLECTIVO

El presente Contrato Colectivo tendrá una vigencia de dos años, a contar del 01 de diciembre de 2012, por lo tanto, regirá hasta el 30 de noviembre de 2014.

Directiva Sindicato Servinco S.A.

Rigoberto Collao Luco.

Presidente

Alejandra Ortega Caipa.

Tesorera

Sussy Huerta Reyes.

Secretaria

Ana Palleras Norambuena.

Director

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 Contrato 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. Deudas y relacionados.
5. 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:

\$250.000.

D) Cuotas máximas del préstamo:

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

E) Requisitos:

Antigüedad mínima: Un año a la fecha de solicitud del préstamo y contrato de trabajo vigente.

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 Sub-Gerencia de Recursos Humanos, 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. Copia de la evaluación que realice la Gerencia de Recursos Humanos deberá ser enviada al Sindicato.

Asimismo el trabajador para poder acceder a un préstamo, deberá presentar un mínimo de dos avales, trabajadores de la empresa, previa y debidamente calificados, que tengan al menos una antigüedad de un año a la fecha de solicitud del préstamo y contrato de trabajo vigente, que acepten asumir la responsabilidad solidaria de pagar el préstamo, ante cualquier circunstancia en que el pago no se haga por el deudor directo.

Para el caso de los préstamos de auxilio por tratamientos dentales, el trabajador deberá acreditar ante la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, en un plazo no superior a tres meses, contados desde la fecha de otorgamiento, 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 del préstamo adeudado de una sola vez.

F) Plazos:

Para aquellas solicitudes que se enmarquen en situaciones establecidas en el punto A)2, (incendios, eventos climáticos, 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 éste requisito los casos de extrema gravedad calificados en conformidad a la letra E) de este documento.

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 la 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 a los avalistas.