

Santiago, 31 de Octubre de 2012

Sres.

Rigoberto Collao Luco

Sussy Huerta Reyes

Alejandra Ortega Caipa

Ana Luz Palleras Norambuena

Directiva Sindicato de Trabajadores de Empresa Servinco S.A.

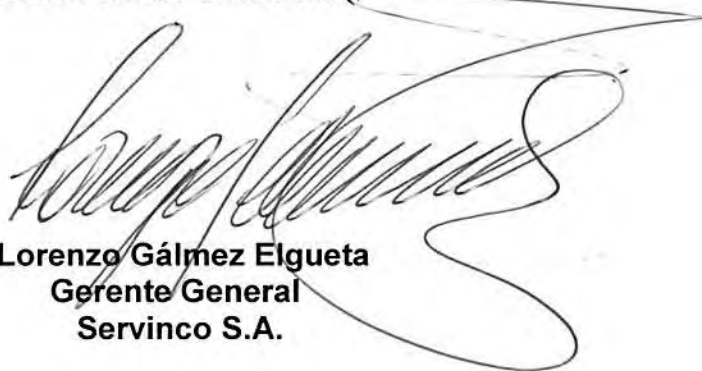
Presente/

En conformidad con lo establecido en el artículo 329 del Código del Trabajo, vengo en dar respuesta al Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo que ustedes, en su calidad de Comisión Negociadora representante de los Trabajadores Socios y Adherentes del Sindicato de Empresa Servinco S.A., individualizados en nóminas anexas, presentaran a la Empresa con fecha 19 de Octubre del presente año.

Esta respuesta, según se establece en la norma legal citada precedentemente, se conforma de la manera que se señala a continuación:

- I Observaciones al Proyecto de CCT presentado por el Sindicato.
- II Consideraciones generales sobre la situación financiera de la Empresa.
- III Designación de Apoderados y Asesores de la Empresa.
- IV Respuesta a las Cláusulas del Proyecto de CCT presentado por el Sindicato.
- V Contrato Colectivo de Trabajo propuesto por la Empresa al Sindicato.
- VI Listado de Socios y Adherentes del Sindicato.

Saluda atentamente a Uds.



Lorenzo Gálmez Elgueta
Gerente General
Servinco S.A.

Distribución:

- 1.- Directiva Sindicato de Trabajadores de Empresa Servinco S.A.
- 2.- Inspección del Trabajo (Santiago)
- 3.- Servinco S.A.

I.- OBSERVACIONES AL PROYECTO DE CCT PRESENTADO POR EL SINDICATO

En cuanto a la nómina de trabajadores anexa al Proyecto, cabe señalar que a la fecha de la presentación de este, no figuran en nuestra base de datos ni tienen Contrato de Trabajo vigente con la Empresa, las siguientes personas que se indican, a contar de las fechas que se mencionan a continuación:

RUT	Ap. Paterno	Ap. Materno	Nombre	Fecha Desvinculación
16.545.143-0	Martínez	Muñoz	Paulina	08 – Febrero – 2012
17.027.149-1	Molina	Barros	Javiera	27 – Febrero – 2012
16.786.951-3	Vargas	Moraga	Jonathan	08 – Junio – 2012
17.110.967-1	Pacheco	Cailla	Rafael	04 – Septiembre – 2012

En consecuencia, las cuatro personas señaladas precedentemente, no pueden ser parte de la presente Negociación Colectiva, por lo que no se incluyen en la nómina anexa al Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo que propone la Empresa en esta respuesta.

II. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA SITUACIÓN FINANCIERA DE LA EMPRESA

La política de Servinco S.A. es pagar remuneraciones y otorgar beneficios justos, equitativos y competitivos, todos ellos acordes con la realidad de la Empresa y de la industria en la cual esta se encuentra inserta.

En efecto, las remuneraciones de todos los trabajadores durante la vigencia del actual contrato colectivo se han incrementado en un 9,2%, en circunstancias que el Índice de Precios al Consumidor durante el mismo periodo ha tenido un incremento de solo un 8,6%, por lo que las remuneraciones han tenido un incremento real por sobre el IPC de un 0,6%, lo que es consecuente con la política de compensaciones ya mencionada.

Hacemos presente a la Directiva Sindical, que el otorgar todos y cada uno de los beneficios en la forma propuesta y solicitada por Uds., tiene un costo total estimado anual, para la dotación total de personal, de \$ 1.791.334.403.- adicionales a los beneficios actuales, lo que no guarda relación de proporción, considerando la situación de la empresa y de la industria de cobranza.

En consecuencia, es absolutamente imposible el financiamiento de los beneficios solicitados, ya que ello implicaría crecer en más de cinco veces los ingresos actuales para cubrir lo solicitado, o llevar a la empresa a una situación de absoluta insolvencia.

Los antecedentes financieros de la empresa fueron entregados a contar del día 25 de Septiembre de 2012 al señor Presidente de la Directiva Sindical, en conformidad a lo establecido en el artículo 315 del Código del Trabajo. De los mismos se desprende que la Empresa a Junio del presente año tenía una utilidad de aproximadamente \$ 250.574.843.-

Dada la situación de incertidumbre económica y la forma en que como esta podría afectar a Chile y por ende a nuestra empresa, debemos ser conservadores y responsables, por lo que no podemos más que entregar a ustedes una respuesta franca, honesta y por sobre todo, como ha sido nuestra costumbre, realista.

En los últimos años, han continuado las mayores exigencias de nuestros actuales clientes, que implican un mayor costo con similares ingresos, unido a la decisión de otros de incorporar nueva competencia y empresas de cobranzas, lo que implica estar efectuando permanentemente, como les consta, mayores esfuerzos de cobranza, lo que ha traído como consecuencia la disminución de nuestros ingresos.

Con el solo propósito de recordar la evolución, los resultados obtenidos por Servinco desde el año 2009 a la fecha, estos han sido los siguientes:

- 2009 = - (\$ 651.870.548)
- 2010 = \$ 509.195.083
- 2011 = \$ 530.758.221
- 2012 = \$ 250.574.843 (al 30 de Junio de 2012).

Juntos, Sindicato y Empresa debemos buscar las mejores alternativas y condiciones que nos permitan enfrentar diversos procesos, proyectándonos hacia el futuro en términos competitivos y a la vez proporcionar estabilidad a nuestra Empresa y en consecuencia a sus trabajadores.

En consideración a todo lo anteriormente expuesto, debemos señalar que no estamos en condiciones de acceder a los planteamientos y peticiones de la cuantía que ustedes han solicitado, circunstancias que explican y justifican tanto nuestras respuestas a las cláusulas del Proyecto presentado, como así también la redacción y contenido del Proyecto de Contrato Colectivo que aquí acompañamos como contraoferta de la Empresa.

Finalmente, la Empresa comunica formalmente a la Directiva Sindical que, a contar de esta fecha, estamos disponibles y en condiciones de iniciar la mesa negociadora en los términos previamente acordados con la Gerencia de Recursos Humanos.

III. DESIGNACION DE APODERADOS Y ASESORES DE LA EMPRESA

Servinco S.A. estará representada en este proceso legal de Negociación Colectiva por los apoderados señores Mauricio Gaymer Cerda, Julio Torres Orellana y Jaime Bull De La Jara y actuarán como asesores los señores Sergio González Zúñiga y el señor Antonio Rodríguez Alvarado.

IV. RESPUESTA A LAS CLÁUSULAS DEL PROYECTO DE CCT PRESENTADO POR EL SINDICATO

PRIMERO: Cláusula de Aplicación General

Nos parece adecuado, sin embargo con las siguientes observaciones:

En su letra a): se debe tener en consideración lo señalado en el párrafo I. "Observaciones al Proyecto" del presente documento respuesta, relativo al número de socios participantes.

En su letra b): la extensión de los beneficios que se pacten, deberán conformarse en torno a las fechas propuestas señaladas en el párrafo V. "Contrato Colectivo propuesto por la Empresa".

SEGUNDO: Reajustabilidad futura

No aceptamos la reajustabilidad solicitada. Esta proposición no tiene justificación, toda vez que la actual tasa de inflación se mantiene absolutamente bajo control en niveles que no provocan un deterioro en el poder adquisitivo de las remuneraciones, por sobre todo si se trata de períodos de reajustabilidad tan breves como el propuesto (cuatrimestre).

TERCERO: Aumento real del Sueldo Base

No aceptamos el aumento solicitado. Un aumento en torno a rentas diferenciadas y escalonadas es inviable, por representar un costo que la Empresa no está en condiciones de financiar.

El costo de lo solicitado en este punto ascendería a más de \$ 286 millones anuales, aproximadamente.

CUARTO: De la Nivelación de los Sueldos

No aceptamos la asignación generalizada de la nivelación de los sueldos en los cargos propuestos.

Cada cargo tiene su propia función y en consecuencia la nivelación propuesta no es factible. A modo de ejemplo, nivelar por pérdida de caja a todos los cajeros del país es absolutamente inadecuado, toda vez que el actual monto que otorga la Empresa en este aspecto es razonable, en función de los valores actuales del dinero en efectivo que se recaudan en cajas y los riesgos de pérdidas de caja existentes. Por su parte, la realidad del mercado laboral existente en Santiago es muy diferente a la de sucursales en las regiones del país y entre las mismas sucursales.

Por último la nivelación de remuneraciones planteada está fuera de las políticas de Recursos Humanos de la empresa y lo solicitado tiene un costo de \$ 145 millones anuales aproximadamente, lo que no estamos en condiciones de financiar.

QUINTO: Aguinaldos

1. Aguinaldo de Fiestas Patrias

La Empresa rechaza la propuesta de aguinaldo de fiestas patrias por su alto costo, el cual ascendería a \$ 29 millones aproximadamente.

No obstante, la empresa está dispuesta a conceder un aguinaldo, según lo que se señala en el Contrato Colectivo que propone la empresa.

2. Aguinaldo de Navidad

La Empresa no está en condiciones de otorgar un Aguinaldo de Navidad de \$ 120.000, debido a su alto costo. El costo del aguinaldo de navidad solicitado ascendería a \$ 50 millones aproximadamente.

La empresa si está dispuesta a conceder un aguinaldo más una Caja de Navidad, según lo que se señala en el Contrato Colectivo que propone la empresa.

SEXTO: Bonos

1. Bono Comisión Call Center

Se acepta el aumento en las Comisiones del personal de Telecombranzas del Call Center, en conformidad a lo que propone la Empresa en su propuesta de Contrato Colectivo.

2. Bono de Responsabilidad

No aceptamos el bono solicitado. Recientemente como les consta, hemos acordado una adecuación a este beneficio.

El bono de \$45.000 brutos por asistencia (ausencia) y puntualidad (atrasos), conlleva un costo que no resiste financiamiento (\$ 49 millones adicionales anuales aproximadamente), toda vez que la Empresa ya efectuó considerables mejoras en la modificación al Contrato Colectivo actualmente vigente, con fecha 22 de Marzo del presente año.

3. Bono Trimestral por uso adecuado del tiempo

No aceptamos el aumento al bono solicitado, recordándoles que se acaba de introducir esta modalidad, con la modificación reciente al Contrato Colectivo actualmente vigente, con fecha 22 de Marzo del presente año.

4. Bono Área Informática

No se acepta el Bono solicitado, puesto que los parámetros indicados para su obtención, son responsabilidades propias del cargo, compensadas con las actuales remuneraciones de mercado.

5. Bono para Sucursales

No se acepta el Bono planteado. Los resultados operacionales de las Sucursales están focalizados en función de los clientes que atienden y a los volúmenes de carteras que le son propios y en consecuencia no son comparables ni menos medibles como lo solicitado.

6. Bono Individual por Meta cumplida

No se acepta el Bono por Meta cumplida, ya que este incentivo sería parte integrante del Contrato Individual de cada trabajador.

7. Bono por Antigüedad

La Empresa no accede a otorgar el bono solicitado, por cuanto su costo involucra \$ 48 millones aproximadamente y ello además de no poder financiarse, está fuera de las políticas de la empresa, la cual busca premiar el mérito por sobre la antigüedad.

8. Bono Zonas Extremas

La Empresa no está en condiciones de aceptar el Bono propuesto, debido principalmente a que este factor (calefacción) es un ítem de carácter absolutamente personal y en donde obviamente las condiciones de habitabilidad y vivienda no son idénticas entre un trabajador y otro. Así también, las zonas donde mantenemos sucursales, no pueden ser catalogadas como zonas extremas.

9. Bono de Vacaciones

No se acepta el beneficio solicitado de aumentar el bono de Vacaciones, en atención a que su alto costo no es posible de financiar (\$ 81 millones anuales aproximadamente). No obstante, la Empresa en su respuesta, entrega una propuesta al respecto.

10. Bono y Permiso de Matrimonio

La Empresa no está en condiciones de financiar este beneficio en los términos solicitados, por lo que no se accede a lo solicitado. Sin embargo, podemos entregar una propuesta alternativa, la cual está inserta en nuestra respuesta.

11. Bono por Nacimiento de Hijo

La empresa no acepta la petición de UF 6, por razones estrictamente económicas. En nuestra respuesta, viabilizamos este beneficio en los términos que consideramos adecuados y además incorporamos en él el permiso correspondiente.

12. Bonos y Permiso por Fallecimiento

La Empresa no está en condiciones de acceder a este beneficio en los términos planteados, pero sí está dispuesta a otorgar el beneficio en los términos contemplados en el proyecto que como contraoferta se inserta en la presente respuesta.

13. Bono de Sala Cuna

Actualmente, en conformidad a la ley que regula esta materia, la Empresa tiene contratados los servicios de sala cuna, con lo cual da pleno cumplimiento a las normas vigentes sobre la materia. Se rechaza el bono solicitado de \$ 175.000 mensuales, pagado directamente al trabajador, toda vez que éste se aparta de la legislación vigente, por cuanto, al no existir sala cuna en la empresa, el beneficio debe otorgarse en las salas cunas reguladas por la JUNJI o el organismo que la reemplace.

14. Bono de Escolaridad

El beneficio solicitado tiene un costo superior que el actual (seis veces más que el actual), aproximadamente \$ 7.200.000.- anuales, razón por la que no se acepta.

15. Jardín Infantil

No se encuentra contemplada dentro de la Política de la Empresa el otorgar este tipo de beneficios, más aún por el costo que ello conlleva (\$ 37 millones anuales aproximadamente), razón por lo cual no se acepta.

SÉPTIMO: Asignaciones

1. Asignación de Pérdida de Caja

No aceptamos la asignación por pérdida de caja solicitada en este punto para todos los cajeros del país, ya que actualmente el monto que otorga la Empresa es razonable, en función de los valores actuales del dinero en efectivo que se recaudan en cajas y los riesgos de pérdidas de caja existentes

2. Asignación de Colación

En la actualidad se encuentra vigente, de acuerdo a los Contratos individuales de Trabajo, un convenio de casino en Santiago con la Empresa Manhattan y Edenred. Por otra parte, la gran mayoría de los trabajadores restantes, según sus respectivos Contratos de Trabajo, cuentan con una asignación de colación que se cancela en su liquidación de sueldo mensual. Por razones de carácter económico, la empresa rechaza la asignación de \$ 3.500 en los términos solicitados, como así también el otorgar colación diaria al personal del Call Center. El costo que esta solicitud tendría para la empresa sería de \$ 176 millones anuales adicionales aproximadamente.

3. Asignación de Movilización

Por razones de carácter económico, la Empresa rechaza la asignación de \$ 1.800 en los términos solicitados. No obstante, la Empresa está dispuesta a conceder una asignación al respecto, según lo que se señala en el Contrato Colectivo que propone la empresa.

4. Asignación por Subrogación

La Empresa no accede al otorgamiento de esta asignación solicitada, toda vez que la subrogación forma parte del quehacer normal de cualquier empresa y puesto que lo anterior significa un sobre costo de alrededor de \$ 6 millones anuales aproximadamente.

5. Asignación Monitoreo Remoto

La Empresa no accede al otorgamiento de esta asignación solicitada por intermedio de este instrumento, puesto que lo anterior está supeditado a las exigencias de nuestros clientes y que en la actualidad esta práctica tendría la tendencia a ser eliminada. Sin perjuicio de lo anterior y cuando la situación así lo ha requerido, el personal de Informática que cumple con dicho propósito, se le ha asignado un monto de dinero determinado, en conformidad a la cantidad y calidad del trabajo realizado.

6. Asignación y Comisión Cobradores de Terreno

La Empresa no accede al otorgamiento de esta asignación solicitada, debido principalmente a que esta asignación se ve reflejada en particular en los Contratos individuales de trabajo.

OCTAVO: Comisiones sobre el resultado de gestión de cobranza, Área Carteras Especiales

La Empresa no accede al otorgamiento de esta asignación solicitada, debido principalmente a que esta asignación se ve reflejada en particular en los Contratos individuales de trabajo de cada uno de los Ejecutivos de Cobranzas de Carteras Especiales, dependiendo de las características de cada cartera y exigencia de metas de cada uno de nuestros clientes.

NOVENO: De los Seguros para los Trabajadores

En la actualidad se encuentra vigente un Seguro de Vida y un Seguro Complementario de Salud, el cual cubre a todos los trabajadores y su grupo familiar con las coberturas por todos conocidas, por lo que incorporar otras nuevas según lo solicitado (consultas médicas, oftalmología y servicios de odontologías), sobre todo con un 100% de cobertura en ellas, aumenta considerablemente el costo, situación que la Empresa no está en condiciones de financiar, razón por la cual no se accede a esta petición.

DÉCIMO: Préstamo de Auxilio

Se rechaza la solicitud de un nuevo fondo. En la actualidad se encuentra vigente un fondo en dinero disponible para tales efectos. La empresa mantendrá en las mismas condiciones este beneficio, dejando explícito que no se trata de un incremento en el monto solicitado, sino que una continuidad de lo que en la actualidad se encuentra en vigencia (Cláusula N° 23, de la propuesta de Contrato Colectivo de Trabajo de la Empresa).

DÉCIMO PRIMERO: Uniformes

No se acepta la solicitud de los uniformes planteada, debido a su alto costo. El costo total solicitado en esta cláusula es de \$ 44 millones anuales aproximadamente.

DÉCIMO SEGUNDO: Subsidio por Enfermedad

No se acepta la solicitud planteada, por cuanto esta es una función y trámite que cada trabajador debe realizar personalmente, tanto en Fonasa como así también en su respectiva Isapre.

DÉCIMO TERCERO: Indemnizaciones

La empresa rechaza la indemnización solicitada para casos de renuncia voluntaria, debido a su alto costo y a la falta de un mecanismo objetivo de determinación y asignación de estas indemnizaciones.

DÉCIMO CUARTO: Medidas relacionadas con la Salud y Seguridad Ocupacional

La Empresa está adherida a la Asociación Chilena de Seguridad, contando además con un Departamento de Prevención de Riesgos, con un profesional Prevencionista contratado para tales efectos y, además, cumple a cabalidad con todas las normas vigentes sobre la materia.

DÉCIMO QUINTO: Capacitación

Se rechaza la solicitud planteada, por tratarse de materias que le son propias y de completa facultad a la administración de la Empresa. En efecto, actualmente existe un modelo de gestión de la capacitación, inserto en el área de Desarrollo Organizacional, la cual considera la evaluación de las necesidades de capacitación y su materialización en conjunto con la jefatura del área correspondiente.

DÉCIMO SEXTO: Actividades Deportivas y Culturales

La empresa no está de acuerdo en conformar un Comité adicional a los actuales que funcionan al interior de la organización. No obstante, la empresa impulsará, como lo ha venido haciendo durante el tiempo, en promover actividades que vayan directamente relacionadas con una vida sana, valorando las actividades y el ambiente grato en nuestros puestos de trabajo. Una muestra de lo anterior, es el programa denominado "Gimnasia de Pausa" que por casi cuatro años consecutivo lo venimos materializando. Por lo anterior, no se accede a esta petición.

DÉCIMO SÉPTIMO: Determinar el cambio de afiliación de Caja de Compensación

La empresa, en forma sistemática y permanente en el tiempo, esta evaluando su relación comercial para con quienes de una u otra forma interactúa en todos los ámbitos de su competencia. Por de pronto, no estamos en condiciones de acceder a un pleno cambio de Caja de Compensación, pero si de estudiar y poder concluir cuales son los mejores beneficios en las Cajas de Compensación existentes para sus trabajadores.

DÉCIMO OCTAVO: Convenio con Centros Deportivos, Bancos e Instituciones Financieras

La empresa no está de acuerdo en practicar convenios con cargo a la Empresa. No obstante, la empresa impulsará, como lo ha venido haciendo durante el tiempo, en promover actividades que vayan directamente relacionadas con toda actividad deportiva, como así también se preocupará constantemente, como lo ha venido haciendo, en asesorar y orientar a la organización en temas de carácter financiero.

DÉCIMO NOVENO: Servicio de Taxis y Radiotaxis

Este beneficio se está otorgando, en conformidad a los Contratos de Trabajo individuales, en especial a los que cumplen jornadas nocturnas. No se acepta el pago de Taxis y Radiotaxis en circunstancias de que estos se utilicen antes de las 21 hrs., con la sola excepción planteada en el Contrato Colectivo que presenta la Empresa.

VIGÉSIMO: Flexibilización

Recientemente, con fecha 22 de Marzo del presente año, la Empresa y el Sindicato firmaron una modificación al actual Contrato Colectivo de Trabajo, la cual, en esta oportunidad y como respuesta al Proyecto de la Empresa la incluye. Por tanto, agregar o modificar cláusulas inherentes a flexibilidad laboral a las ya existentes, no se consideran pertinentes plantear.

VIGÉSIMO PRIMERO: Cambios de Turno y Jornadas de Trabajo Call Center

La empresa, por intermedio de la Gerencia de Operaciones, en forma permanente y constante está evaluando caso a caso, ciertas peticiones de flexibilidad laboral en torno a cambios de horarios y/o jornadas del personal perteneciente al Call Center y en consecuencia es una instancia permanente, continua y que se evalúa con criterios objetivos y en forma individual, dependiendo de las circunstancias y/o situación planteada. Por tratarse de casos bien puntuales y acotados, la Empresa rechaza esta petición para que a través de este instrumento quede plasmada, sin perjuicio de mantener su política al respecto.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Otros Beneficios

1. Días Administrativos y Permisos Especiales

La empresa no está en condiciones de acceder a este planteamiento en otorgar cuatro días anuales de permiso administrativo por cada trabajador, debido principalmente a que ello dificulta la administración de los compromisos contraídos con sus clientes. Se rechaza de igual forma el término de la jornada laboral los días Viernes en los términos planteados, como así también la empresa no accede a conceder permisos especiales por motivos de cumpleaños. Todo lo anterior, significaría una menor productividad de aproximadamente \$ 135 millones anuales adicionales.

2. Jornada de Trabajo en Víspera de Festivos

No es posible aceptar un horario de salida como los propuestos, básicamente por razones de mercado y relaciones de compromiso con nuestros clientes. No obstante, la Empresa en su propuesta menciona la forma y fondo con respecto a esta situación.

3. Permiso por Cambio de Domicilio

La empresa no accede a otorgar permisos por cambios de domicilio, debiendo cada trabajador organizar esta actividad adecuadamente los fines de semana, o bien con cargo a sus días de vacaciones o administrativos pendientes, si les correspondiere.

4. Derecho a Estacionamiento para Bicicletas

La empresa gestionará esta petición ante la Comunidad del Edificio, pero por tratarse de espacios comunes, no nos es posible anticipar el resultado de esta gestión y en consecuencia no se accede a esta petición, en el sentido de insertarlo en el presente instrumento.

5. Fiesta de Fin de Año

La empresa no accede al otorgamiento de una Fiesta de Navidad para los hijos de sus trabajadores y además una Fiesta de Fin de Año o Paseo para sus trabajadores, por cuanto en atención a la variabilidad propia de los ingresos de este negocio, no nos permite asegurar resultados exitosos para la organización y por ende, por los costos asociados que estas actividades conlleva, se rechaza la presente cláusula.

Sin embargo, la empresa tiene la mejor predisposición para celebrar junto a sus trabajadores, más que los eventos de fin de año, considera más relevante la celebración del aniversario de la empresa, razón por la cual todos los que la conformamos en la actualidad, son los que nos permiten proyectarla, sin dejarlo formalmente plasmado en el presente instrumento colectivo.

VIGÉSIMO TERCERO: Transparencia en Bonos y Comisiones

La Empresa siempre ha actuado y actuará basado en sus principios éticos y de absoluta transparencia. Por lo tanto, sería una redundancia dejar de manifiesto y por escrito un asunto que es y ha sido siempre tratado de dicha forma y porque la información solicitada es entregada por nuestros clientes, con los cuales en los respectivos contratos existen pactos de confidencialidad impuestos por ellos, ante lo cual no se accede a lo planteado en esta cláusula.

VIGÉSIMO CUARTO: Permisos Sindicales

La empresa siempre ha estado y estará dispuesta a colaborar en todo lo posible y a su alcance con las actividades propias de los dirigentes sindicales. No obstante, estos permisos solicitados, son los dispuestos por ley y de cargo del Sindicato. En consecuencia, no se acepta esta petición, manteniendo la situación como se señala en nuestra propuesta.

VIGÉSIMO QUINTO: Aporte Sindical

La Empresa no está en condiciones de acceder a la solicitud de \$ 5.000.000 para financiar cualquier actividad que organice el Sindicato, sin perjuicio de lo que se señala en nuestra propuesta de Contrato Colectivo.

VIGÉSIMO SEXTO: Bono de Término de la Negociación

Se rechaza el bono solicitado de \$ 700.000 para cada uno de los socios del Sindicato, por estimarse de alto costo, el cual ascendería a \$ 294 millones aproximadamente. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa está dispuesta a conceder un bono de un monto inferior, según lo que se señala en el Contrato Colectivo que propone la empresa.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Vigencia Contrato Colectivo

Se rechaza la vigencia de dos años propuesta para el Contrato Colectivo y se propone la que se señala en el Contrato Colectivo que presenta la empresa.

V. CONTRATO COLECTIVO PROPUESTO POR SERVINCO S.A. AL SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA SERVINCO S.A.

En relación con el Proyecto de Contrato Colectivo presentado por la Comisión Negociadora a la Empresa, con fecha 19 de Octubre del presente año, constituida por la Directiva Sindical y representante de sus socios y adherentes dentro del plazo legal y conforme a lo que señala el artículo 329 del Código del Trabajo, a continuación se propone subscribir el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

CONTRATO 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 31 de Octubre de 2012, entre Servicios Integrales de Cobranza, SERVINCO S.A., representada por sus apoderados señores Mauricio Gaymer Cerda, Julio Torres Orellana y Jaime Bull De La Jara, 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 los Señores Rigoberto Collao Luco, Sussy Huerta Reyes, Alejandra Ortega Caipa y Ana Luz Palleras Norambuena, por la otra, se ha convenido el presente Contrato Colectivo de Trabajo, cuyas cláusulas son las siguientes:

PRIMERO: Del Objeto del Contrato

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 el párrafo VI de este Contrato Colectivo. Todos los beneficios estipulados en dinero se expresan en valores brutos. 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 al Sueldo Base y a la Asignación de Movilización

En forma excepcional y por única vez, el Sueldo Base será reajustado con fecha 01 de Diciembre de 2012 en un 3% (tres por ciento) real, a todo aquel trabajador que, a la fecha anteriormente señalada e independiente de su cargo o jornada laboral, tuviese un Sueldo Base inferior o menor a \$ 200.000.- Este reajuste se verá reflejado en el pago de las remuneraciones correspondiente al mes de Diciembre de 2012.

Así también, para todo aquel trabajador con el cargo de Agente de Telecomunicaciones, la asignación de movilización será reajustada en las fechas que se indican, quedando esta en los montos que se mencionan a continuación:

- 01 – Diciembre – 2012 : \$ 25.866.-
- 01 – Diciembre – 2013 : \$ 29.732.-
- 01 – Diciembre – 2014 : \$ 33.600.-
- 01 – Diciembre – 2015 : No aplica.

Estos reajustes se verán reflejados en los pagos de las remuneraciones correspondientes al mes de Diciembre de cada año mencionado precedentemente (2012; 2013; 2014).

TERCERO: Reajustabilidad de las Remuneraciones

Durante la vigencia del presente Contrato 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:

- a) Por el período comprendido entre el 01 de julio de 2012 y el 30 de noviembre de 2012, se otorgará un reajuste equivalente al 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC), considerando para ello solo los IPC positivos. Este reajuste se aplicará a partir de la remuneración del mes de Diciembre de 2012. Para los trabajadores que les fuera aplicada la cláusula SEGUNDO del presente Contrato Colectivo, no se realizará el reajuste mencionado en esta letra a).
- b) Por el período comprendido entre el 01 de Diciembre de 2012 y el 31 de Diciembre de 2012, siempre y cuando sea positivo, se otorgará un reajuste equivalente al 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC); si es negativo, este no se considerará. Este reajuste se aplicará a partir de la remuneración del mes de Enero de 2013.
- c) Por los períodos semestrales siguientes, es decir, desde el 01 de Enero de 2013 y el 30 de Junio de 2013, y así sucesivamente, durante la vigencia del presente contrato, se otorgará un reajuste equivalente a la variación que experimente el IPC en el semestre respectivo, considerando en cero los índices mensuales negativos del período señalado.

Para los efectos de determinar el monto de aumento de dichas remuneraciones, el porcentaje de variación que corresponda se calculará sobre el total de haberes fijos (Sueldo Base, Gratificación, Colación y Movilización) y el valor resultante se distribuirá entre el Sueldo Base y/o la Gratificación, proporcionalmente, con los topes señalados en la Ley.

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 Contrato Colectivo, se considerará la variación del IPC que determine el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que en el futuro lo reemplace.

CUARTO: Asignación de Pérdida de Caja

Los trabajadores que se desempeñen en el cargo de Cajero en Cajas de Sucursales, percibirán a contar del 01 de Diciembre de 2012, una asignación de pérdida caja de \$ 20.787 (veinte mil setecientos ochenta y siete pesos) mensuales. Sin perjuicio de lo anterior los montos antes referidos, se reajustarán anualmente el 01 de Diciembre de cada año por el IPC, excluidos los últimos 12 meses de vigencia del presente contrato.

Para los cajeros de la ciudad de Santiago, a contar del 01 de Diciembre de 2012, la asignación de pérdida de caja ascenderá a \$ 29.315 (veintinueve mil trescientos quince pesos) mensuales. Sin perjuicio de lo anterior, los montos antes referidos, se reajustarán anualmente el 01 de Diciembre de cada año por el IPC, excluidos los últimos 12 meses de vigencia del presente contrato.

QUINTO: Comisiones de Call Center

Los Agentes de Telecombranzas percibirán, en conjunto, una comisión equivalente al 1,5% de la facturación mensual de las carteras trabajadas en dicha unidad, monto que se distribuirá entre ellos, en un monto que fluctuará sin mínimos ni máximos.

Para tener derecho a este bono, 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 este bono, los trabajadores que, en el mes en que se devenga la comisión, registren ausencias injustificadas o atrasos.

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

SEXTO: Aguinaldo de Fiestas Patrias

La Empresa otorgará a cada trabajador un aguinaldo de fiestas patrias equivalente a \$ 40.000 (cuarenta mil pesos). Sin perjuicio de lo anterior, los montos antes referidos se reajustarán anualmente el 01 de Diciembre de cada año por el IPC, excluidos los últimos 12 meses de vigencia del presente contrato.

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.

SÉPTIMO: Aguinaldo de Navidad y Caja de Navidad

La Empresa otorgará a cada trabajador, un aguinaldo correspondiente a un vale o tarjeta de regalo de supermercado o de multitienda, equivalente a \$ 70.000 (setenta mil pesos). Sin perjuicio de lo anterior, los montos antes referidos, se reajustarán anualmente el 01 de Diciembre de cada año por el IPC, excluidos los últimos 12 meses de vigencia del presente contrato.

Adicionalmente, la Empresa otorgará una Caja de Navidad, consistente en mercadería, avaluada ésta en \$ 10.000 (diez mil pesos). Sin perjuicio de lo anterior, los montos antes referidos, se reajustarán anualmente el 01 de Diciembre de cada año por el IPC, excluidos los últimos 12 meses de vigencia del presente contrato.

Este vale o tarjeta de regalo de supermercado o de multitienda, más la Caja de Navidad, se entregarán a más tardar el día 22 de Diciembre de cada año y se otorgará a quienes al 30 de Noviembre de cada año tengan contrato indefinido.

OCTAVO: Beneficio Navidad Hijos de Trabajadores

La Empresa pagará a cada trabajador la suma de \$ 10.000 (diez mil pesos) por cada hijo menor de 13 años de edad al 30 de Noviembre de cada año. Sin perjuicio de lo anterior, los montos antes referidos se reajustarán anualmente el 01 de Diciembre de cada año por el IPC, excluidos los últimos 12 meses de vigencia del presente contrato.

Este bono se pagará únicamente en la remuneración de Diciembre de cada año y se otorgará a quienes al 30 de Noviembre tengan contrato indefinido.

NOVENO: Del Seguro de Vida y Salud

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

Seguro de Vida

24 rentas por muerte natural y 48 rentas por muerte accidental.

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.

Seguro de Salud

Exámenes, procedimientos ambulatorios y medicamentos	: 50% de cobertura.
Gastos hospitalarios	: 80% de cobertura.

Parto

Natural	100%; tope UF 30
Cesárea	100%; tope UF 20
Aborto no provocado	100%; tope UF 10

Deducible

UF 0,5 por cada beneficiario, con tope de UF 3 deducibles por grupo familiar (UF 1,5).
Tope anual de prestaciones: UF 250 por beneficiario.

DÉCIMO: Bono de Vacaciones

La Empresa otorgará un Bono de Vacaciones equivalente al monto de la asignación de colación mensual y/o de movilización mensual, estipuladas en los respectivos contratos individuales de trabajo, más la cantidad de \$ 36.350 (treinta y seis mil trescientos cincuenta pesos) por el período completo del feriado anual, todo ello, proporcional a los días de vacaciones de que haga uso el trabajador. Sin perjuicio de lo anterior, los montos antes referidos se reajustarán anualmente el 01 de Diciembre de cada año por el IPC, excluidos los últimos 12 meses de vigencia del presente contrato.

Ejemplo de cálculo:

A = ((Asignación colación + Asignación movilización) / 30) x días que haga uso de feriado.
B = (\$ 36.350 / días feriado legal) x días que haga uso de feriado.
A + B = Total bono de vacaciones.

Nota: El monto señalado en A, se incrementa para cubrir las imposiciones respectivas.

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.

Adicionalmente se otorgará un bono de \$ 30.000 (treinta mil pesos), para quienes tomen vacaciones entre Abril y Noviembre de cada año, proporcionales a los días que correspondan, con un mínimo de 10 días, excepto en los meses de Julio y Septiembre de cada año. Si este periodo se inicia y/o termina en uno o más días de los meses de Julio y Septiembre, no se tendrá derecho al beneficio.

DECIMO PRIMERO: Bono y Permiso de Matrimonio

La Empresa otorgará un bono de UF 3 (tres unidades de fomento) y tres días hábiles de permiso remunerado, 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 seis meses en la Empresa. Los días sólo podrán hacerse efectivos y en forma continua, dentro de los treinta días siguientes a la fecha del matrimonio.

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

DÉCIMO SEGUNDO: Bono y Permiso de Nacimiento

La Empresa otorgará un bono de UF 3 (tres unidades de fomento) al trabajador 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 seis 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.

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

DÉCIMO TERCERO: Bono y Permiso de Fallecimiento

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos del trabajador, éste tendrá derecho a un bono de UF 3 (tres 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 fallecimiento de los padres del trabajador, éste tendrá derecho a un bono de UF 3 (tres unidades de fomento) y a 3 días hábiles de permiso remunerado.

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

En caso de fallecimiento de hermanos del trabajador, éste tendrá derecho a 3 días hábiles de permiso remunerado y en caso de fallecimiento de los suegros, tendrá derecho a un día hábil de permiso remunerado.

Estos permisos serán otorgados a partir del día siguiente de la ocurrencia del fallecimiento.

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

DECIMO CUARTO: 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 y una chaqueta. Cada uniforme deberá ser utilizado durante dos temporadas.

A los agentes de Telecomunicaciones, con contrato indefinido y una antigüedad mínima de cuatro meses, se les proporcionará anualmente 3 camisas ó 3 blusas de manga larga (para hombres o damas, según corresponda), más un polar manga larga, todo ello sin el logo de la Empresa, para su uso durante la jornada de trabajo, el cual será obligatorio de uso en toda circunstancia.

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 Gerentes y Sub-Gerentes, recibirán 2 camisas de manga larga por año, las que serán utilizadas obligatoriamente los días Viernes de cada semana.

Los trabajadores que usen camisas o blusas de manga larga, según corresponda, deberán vestir pantalón largo de tela, oscuro y zapatos de vestir, no permitiéndose el uso de las siguientes prendas:

- a) Pantalón de mezclilla o Jeans, en cualquier color.
- b) Zapatillas de cualquier tipo.
- c) En el caso de los hombres, sandalias o similares.
- d) En el caso de las mujeres, falda o vestido.
- e) Piercing, tatuajes o extensiones, y
- f) Ropa sobre la camisa o blusa dentro de las dependencias de Servinco S.A., con excepción del Polar.

La entrega de camisas y blusas, todas ellas de manga larga, será realizada a contar del mes de Noviembre de cada año. El Polar, será entregado en el transcurso del mes de Abril de cada año.

El incumplimiento de las regulaciones respecto al vestuario del personal, será sancionado de acuerdo al Reglamento Interno de la empresa.

DECIMO QUINTO: Sala Cuna

La Empresa otorgará este beneficio contratando salas cunas reconocidas por la JUNJI, de conformidad con la ley.

DECIMO SEXTO: 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) y según el grado de escolaridad que corresponda, del modo siguiente:

- Enseñanza básica : UF 0,6
- Enseñanza media : UF 0,6
- Enseñanza superior : UF 1,2

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

La Empresa otorgará un bono equivalente a UF 1,2 a cada trabajador estudiante de alguna carrera de educación técnica o universitaria, de una duración mínima de tres y máxima de seis años, respectivamente.

Para acceder al bono 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 superior a 5,5.

Este beneficio se otorgará a los trabajadores que hayan cumplido a lo menos 1 año de antigüedad en la Empresa al 31 de Diciembre de cada año.

Los montos señalados anteriormente se pagarán en la liquidación del mes de Marzo del año respectivo.

DECIMO SÉPTIMO: 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 Mutual de Seguridad a la cual la Empresa se encuentra afiliada, como así también a las directrices establecidas por la Gerencia de Recursos Humanos, en particular, a través del profesional Prevencionista 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 OCTAVO: Servicio de Taxis y Radiotaxis

La Empresa pagará el gasto de radio taxi 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, éstas le signifiquen retirarse de la Empresa después de las 22:00 horas.

DECIMO NOVENO: Capacitación

Anualmente, la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa, 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.

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: Convenios con entidades Deportivas

Para facilitar el acceso a convenios con gimnasios u otras entidades deportivas y de recreación, la Empresa negociará los eventuales convenios que el Sindicato le proponga y que la Empresa, habiéndolos sometido a consideración, los considere viables de implementar. Además, la Empresa está dispuesta a descontar por planilla las cuotas mensuales que correspondan, a aquellos trabajadores que hagan uso de estos convenios y que eventualmente el costo fuera de cargo exclusivo de éstos, con los topes legales correspondientes.

VIGESIMO PRIMERO: 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 Viernes, el horario de salida para el personal, 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.

Cuando el día 11 de Septiembre corresponda a un día hábil, el horario de salida para el personal, en general, será a las 17:30 horas.

VIGESIMO SEGUNDO: Permisos Sindicales

La Empresa remunerará hasta el máximo legal de ocho horas semanales, más una hora semanal, las horas que cada dirigente utilice como permisos sindicales. Cualquier diferencia que supere dicho máximo, será de cargo del Sindicato y se descontará de la remuneración del dirigente.

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 intencionalidad, petición y demás actividades que les son propias de su función.

VIGESIMO TERCERO: Préstamos de Auxilio

A partir del mes de Diciembre de 2012, la Empresa dispondrá de un fondo de \$ 15.000.000 (quince 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°2).

VIGESIMO CUARTO: 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.

VIGESIMO QUINTO: Aporte Sindical

La empresa aportará al Sindicato, por única vez, un monto total de \$ 1.150.000 (un millón ciento cincuenta mil pesos). Dicho aporte se depositará en la cuenta bancaria del Sindicato el día 21 de Diciembre de 2012.

VIGESIMO SEXTO: 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 contrato un bono de \$ 8.500 (ocho mil quinientos pesos) mensuales. Los ingresados al cargo con anterioridad a la fecha indicada, percibirán un bono de \$ 28.500 (veintiocho mil quinientos pesos) mensuales.

Estos bonos serán percibidos por los Agentes de Telecombranzas que cumplan las condiciones y requisitos establecidos en el Anexo N°3.

VIGESIMO SÉPTIMO: Permisos administrativos y especiales

El personal de jornada AM (07:50 a 13:50 horas), que tenga una antigüedad mínima de 6 meses, tendrá derecho a dos jornadas libres al año, con goce de remuneración, las que no podrán ser utilizadas los días lunes, viernes, sábados, 17 de septiembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre, ni podrán adicionarse a los días en que haga efectivas las vacaciones y no serán acumulables año a año.

El personal de jornada completa, finalizará su jornada de trabajo los días viernes a las 17:50 hrs.

El personal de jornada completa, que tenga una antigüedad mínima de 6 meses, tendrá derecho a una jornada libre al año, con goce de remuneración, la que no podrá ser utilizada el día lunes, viernes, sábado, 17 de septiembre, 24 de diciembre, 31 de diciembre, ni podrá adicionarse a los días en que haga efectivas las vacaciones y no serán acumulable año a año.

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 contrato.

VIGESIMO OCTAVO: Caja de Compensación

La Empresa, llamará durante el mes de Mayo de 2013 a una licitación de las Cajas de Compensación existentes, de manera de evaluar y resolver durante el mes de Junio de 2013, con que Caja de Compensación se continúa afiliado, todo ello con miras a obtener mejores y más ventajosos beneficios para con sus trabajadores.

VIGESIMO NOVENO: Bono de Término

La Empresa otorgará, por única vez, un bono de término de negociación, a los trabajadores ingresados hasta el 31 de Agosto de 2012, el que ascenderá a \$ 105.000 (ciento cinco mil pesos). Este bono se pagará, a más tardar, el 22 de Diciembre de 2012.

TRIGÉSIMO: De la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, tendrá una vigencia de cuatro años, a contar del 01 de Diciembre de 2012 y por lo tanto regirá hasta el 30 de Noviembre de 2016.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Extensión de beneficios

Los beneficios contenidos en este contrato colectivo, se harán extensivos a todos los trabajadores de la Empresa, sea que en el futuro adquieran la calidad de socios del Sindicato o no.

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

COMISION NEGOCIADORA

Rigoberto Collao Luco

Sussy Huerta Reyes

Alejandra Ortega Caipa

Ana Luz Palleras Norambuena

APODERADOS EMPRESA

Mauricio Gaymer Cerda

Julio Torres Orellana

Jaime Bull De la Jara

Anexo N°1

REGLAMENTO DE COMISIONES PARA AGENTES DE TELECOBRANZAS

Objetivo:

Incentivar el aumento de la productividad global de los Agentes de Telecombranzas 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 Telecombranzas.

Concepto:

La Empresa destinará a un fondo de comisión grupal, el 1,5% de la facturación mensual de las carteras gestionadas en el Call Center, el cual servirá de base de cálculo para determinar las comisiones individuales.

Para efectos de obtener el monto individual de comisiones de cada Agente de Telecombranzas, 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 Telecombranzas contratados en el mismo mes objeto de este cálculo.
- b) Determinado el monto señalado en la letra a) anterior, se multiplica dicho monto diario por los días trabajados por cada Agente de Telecombranza, obteniendo así el monto individual de comisión que le correspondería a cada uno.

Requisitos para el pago de la Comisión:

1. Tendrán derecho al pago de la comisión señalada, los Agentes de Telecombranzas con Contrato de Trabajo, que tengan una antigüedad mínima de 3 (tres) meses completos trabajados en el Call Center. 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 Telecombranzas 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 días Sábados, no causarán la pérdida del derecho a percibir la comisión.

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

3. Solo aquellas Comisiones que dejen de percibir los Agentes de Telecombranzas, producto de ausencias injustificadas o atrasos en días sábados, se redistribuirán entre los Agentes de Telecombranzas que tengan derecho a esta Comisión.
4. A más tardar, el día anterior al día de pago de las remuneraciones, se difundirá, a través del Panel de Comunicaciones Internas, 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 esta Comisión, será publicada el día 15 o hábil siguiente de cada mes.
5. 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

APODERADOS EMPRESA

Rigoberto Collao Luco

Mauricio Gaymer Cerda

Sussy Huerta Reyes

Julio Torres Orellana

Alejandra Ortega Caipa

Ana Luz Palleras Norambuena

Jaime Bull De la Jara

Anexo N°2

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. 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:

\$ 150.000.-

D) Cuotas máximas del préstamo:

10 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 indefinido 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 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.

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 indefinido 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 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 insoluto 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 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.

COMISION NEGOCIADORA

Rigoberto Collao Luco

Sussy Huerta Reyes

Alejandra Ortega Caipa

Ana Luz Palleras Norambuena

APODERADOS EMPRESA

Mauricio Gaymer Cerda

Julio Torres Orellana

Jaime Bull De la Jara

Anexo N°3

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 70% del Bono.
 - b. Tres atrasos en el mes, sin sobrepasar 10 minutos en total. En este caso obtiene el 50% 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 permisos sin goce de remuneración y ausencias injustificadas.
4. No ausentarse de su puesto de trabajo por mas 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 goce de sueldo.
- 2.- Días de vacaciones.
- 3.- Días de permiso por matrimonio.
- 4.- Día(s) de permiso por fallecimiento de familiares directos (cónyuge, hijos, padres, hermanos).
- 5.- Días de permiso por nacimiento (en el caso de personal masculino).
- 6.- Horas de permiso sindical (hasta 9 hrs. semanales).
- 7.- Licencias médicas.
- 8.- Cualquier otro permiso contemplado en el Contrato Colectivo.

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

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 Viernes, 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.
- Para el día Sábado, los break's se mantienen sin alteraciones (10' – 40' – 10').

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 ó 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:

Los 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 al trabajador, este se podrá recuperar exclusivamente al día siguiente hábil 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 \$ 25.000 (Brutos), 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 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	(\$ 25.000).
▪ Trimestre N° 2	: Abril, Mayo y Junio	→ Pago en Julio	(\$ 25.000).
▪ Trimestre N° 3	: Julio, Agosto y Septiembre	→ Pago en Octubre	(\$ 25.000).
▪ Trimestre N° 4	: Octubre, Noviembre y Diciembre	→ Pago en Enero	(\$ 25.000).

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.

COMISION NEGOCIADORA

Rigoberto Collao Luco

Sussy Huerta Reyes

Alejandra Ortega Caipa

Ana Luz Palleras Norambuena

APODERADOS EMPRESA

Mauricio Gaymer Cerda

Julio Torres Orellana

Jaime Bull De la Jara

VI. LISTADO DE SOCIOS Y ADHERENTES DEL SINDICATO (266)

1.- Listado de Socios del Sindicato (261)

Nº	Rut	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
1	17149368-4	ACEITUNO	GALDAMEZ	PAULETTE
2	13516069-5	AEDO	SAAVEDRA	ALEJANDRO
3	15035472-2	AGUIRRE	ALVAREZ	SAMUEL
4	10678813-8	AHUMADA	AHUMADA	PAULA
5	11643629-9	ALDEA	ESCUDERO	ROSARIO
6	13452121-K	ALVARADO	LUCERO	ANDREA
7	11617495-2	ALVAREZ	GOMEZ	MABEL
8	15482292-5	AMESTICA	ALARCON	CESAR
9	17737687-6	ANCATRIO	GUAJARDO	JAQUELINE
10	7934128-2	ANGULO	HERNANDEZ	EDITH
11	8921856-K	ANTIVILO	MIRANDA	CLAUDIO
12	12026424-9	ARANCIBIA	MUÑOZ	VERONICA
13	16277830-7	ARANGUIZ	ARANGUIZ	MARION
14	12475131-4	ARAVENA	CANTO	JESSICA
15	8704495-5	ARAYA	CANOBRA	MARGARITA
16	12483967-K	ARAYA	VALENZUELA	FRANCISCO
17	15707921-2	ARCOS	SANDOVAL	MARIA
18	16723766-5	ARELLANO	CASAS	ROMINA
19	14363245-8	AROYO	MOLINA	ELIZABETH
20	9981280-K	ARRIAGADA	BARRERA	SANDRA
21	15665128-1	AVALOS	SOTO	CINTHYA
22	11340287-3	AVELLO	SEPULVEDA	PATRICIA
23	16486840-0	AZOCAR	FARIAS	BORIS
24	13897222-4	BAHAMONDES	CATALAN	CAROLINE
25	12888674-5	BARRIENTOS	CARVAJAL	MIGUEL
26	15454808-4	BARRIOS	ROJAS	PRISCILLA
27	13236338-2	BELMAR	RETAMAL	ANA
28	16307172-K	BERRIOS	NEGRETE	MARICEL
29	15366979-1	BOCANGEL	NUÑEZ	MARCIA
30	17103228-8	BOLBARAN	FLORES	GABRIELA
31	17779610-7	BRAVO	ARAYA	JAVIERA
32	10087132-7	BRAVO	ARQUERO	PATRICIO
33	7987613-5	BRAVO	GODOY	HECTOR
34	12654816-8	BRAVO	PINO	CRISTIAN
35	13939214-0	BURGOS	ABARCA	KATHERINE
36	16986496-9	BUSTAMANTE	NAVARRETE	KERTA
37	12448463-4	BUSTOS	GALLARDO	MARIA
38	9251967-8	CABRERA	GALLEGUILLOS	LUCIA
39	15932139-8	CACERES	TORRES	BELEN
40	17951986-0	CALDERON	RUBIO	FABIOLA
41	16031017-0	CAMPOS	LOPEZ	VANESSA
42	15897614-5	CANALES	SEGURA	SONIA
43	14363386-1	CANTO	VALENZUELA	CAROLINA
44	13705520-1	CARO	SOTO	MAGDALENA
45	14134096-4	CAROCA	MARTINEZ	JOHANA

Nº	Rut	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
46	13442165-7	CARRASCO	REMENTERIA	MARCO
47	6246587-5	CASTAÑEDA	SAAVEDRA	VICTOR
48	13665096-3	CASTILLO	BOZT	DANITZA
49	7319141-6	CASTRO	CASTRO	MYRIAM
50	11865136-7	CASTRO	GALVEZ	MARIA
51	13045135-7	CASTRO	JARA	ANA
52	16932622-3	CASTRO	MUÑOZ	JESSICA
53	15345155-9	CASTRO	ROJO	DANIELA
54	15707545-4	CAYUL	HUENTECURA	JESICA
55	11046578-5	CERDA	ECHEVERRIA	GLADYS
56	8417969-8	CHAPARRO	ROJAS	JUANA
57	15600364-6	COBLER	COBLER	YASNA
58	12123804-7	COLLAO	LUCO	RIGOBERTO
59	6748567-K	CONTRERAS	GUTIERREZ	MARGARITA
60	13436662-1	CONTRERAS	QUEVEDO	LUZ
61	15538522-7	CONTRERAS	ZUÑIGA	DENISSE
62	17169310-1	CORDOVA	FAUNDEZ	JORGE
63	16336367-4	CORNEJO	PARDO	ANDREA
64	16712574-3	CORREA	SEREY	ELIZABETH
65	13623608-3	CUEVAS	ABELLO	PAULINA
66	11475468-4	DEL CAMPO	PONCE	NIBALDO
67	15588942-K	DIAZ	CONTRERAS	LUIS
68	12286830-3	DIAZ	RIVERA	GLORIA
69	16182878-5	DUARTE	ALLENDES	CAROLINA
70	12873733-2	DURAN	BRAVO	HEMELY
71	7863398-0	ECHEVERRIA	ESCOBAR	YOLANDA
72	16386083-K	ENCINA	VILLEGAS	SOLEDAD
73	5142414-K	ESPINOSA	WILLIAMS	OLGA
74	17151224-7	ESPINOZA	ACEVEDO	JENNIFFER
75	16326569-9	ESPINOZA	CORTES	JAZMIN
76	9215641-9	ESPINOZA	VALLEJOS	MARIA
77	16562204-9	ESTAY	PINO	CARMEN
78	16919400-9	FERNANDEZ	MORENO	VANESA
79	14414961-0	FIGUEROA	ALVAREZ	RONALD
80	11226628-3	FILIPINI	IRIBARREN	SANDRA
81	7806330-0	FLORES	NAVARRO	ANGELICA
82	11484918-9	FUENTES	AGURTO	RUT
83	13903863-0	FUENTES	PONCE	FRANCISCO
84	17069848-7	GAJARDO	ROMERO	FRANCISCA
85	15509248-3	GALLARDO	FUENTES	KATHERINE
86	10702776-9	GALVEZ	DE LA FUENTE	KATHERINA
87	15601581-4	GAMBOA	RIVERA	JESSICA
88	16662038-4	GARCIA	CAMPOS	FELIPE
89	13898071-5	GARFIAS	CARRASCO	CLAUDIA
90	12681669-3	GARRIDO	SEPULVEDA	ERIKA

Nº	Rut	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
91	12650117-K	GONZALEZ	AGUAYO	MARIA
92	10536665-5	GONZALEZ	CACERES	ELIZABETH
93	12675195-8	GONZALEZ	FUENTES	CARLA
94	8951483-5	GONZALEZ	INOSTROZA	WALESKA
95	10521804-4	GONZALEZ	LEAL	LILIAN
96	11648254-1	GONZALEZ	MANRIQUEZ	XIMENA
97	10800898-9	GONZALEZ	URBINA	EUGENIA
98	16920259-1	GUAJARDO	ALARCON	CAROLINA
99	17294063-3	GUAMAN	GUAMAN	FELIPE
100	13034345-7	GUZMAN	MUÑOZ	ASARELA
101	6491647-5	HENRIQUEZ	PIZARRO	MARIA
102	16377120-9	HERRERA	HUIRCAN	MICHAEL
103	13061898-7	HUERTA	CORNEJO	MARIA
104	14191569-K	HUERTA	REYES	SUSSY
105	15747940-7	IBARRA	CARREÑO	JORGE
106	11854152-9	INOSTROZA	LOPEZ	CLAUDIA
107	13520927-9	JARA	ACEITUNO	VERONICA
108	15709636-2	JARA	ESPINOZA	CLAUDIO
109	16456766-4	JARA	MUÑOZ	MARIA
110	12240147-2	JELDES	FUENTES	MARCELO
111	17840782-1	JEREZ	VERA	CAMILA
112	13509262-2	JIMENEZ	SOTO	ALVARO
113	8724527-6	LARA	MARTINEZ	LUCILA
114	16090604-9	LARA	ORELLANA	FANNY
115	12636080-0	LARENAS	ESPINOZA	SUSSAN
116	5715945-6	LAROSA	HERNANDEZ	GEMITA
117	15357316-6	LASTRA	PEREIRA	CLEMENTINA
118	5822602-5	LEMUS	FIGUEROA	ALFONSO
119	12273940-6	LIENPI	HUAIQUIPAN	MARITZA
120	12278451-7	LINCOÑIR	HUAIQUIL	MARTA
121	13368520-0	LIZAMA	PEÑA	ISABEL
122	16014768-7	LOPEZ	MUÑOZ	EVELYN
123	16452852-9	LOPEZ	ZERPA	NORMA
124	11761611-8	LOPEZ	ZUÑIGA	MIREYA
125	11853891-9	MAGUN	LUCERO	ELIN
126	15813862-K	MALUENDA	STAMNA	SOLANGE
127	7485628-4	MANSILLA	HINOSTROZA	CARLOS
128	15371796-6	MARTIN	BENAVIDES	MACARENA
129	17489666-6	MARTINEZ	AROS	NADYA
130	17879562-7	MARTINEZ	GALLARDO	BARBARA
131	14596913-1	MEDINA	CHAMORRO	CARLOS
132	12664543-0	MELINAO	OLMEDO	GUILLERMO
133	9281588-9	MELLA	SAN MARTIN	MARIA
134	8955911-1	MONDACA	RAMIREZ	FLAVIA
135	15344057-3	MONROY	PAEZ	ANGELA

Nº	Rut	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
136	12792165-2	MONTECINO	RAMOS	OMAR
137	10803258-8	MONTES	VERGARA	SYLVIA
138	13251391-0	MORA	LETELIER	MARGARITA
139	13702323-7	MORA	GODOY	YENISE
140	14442698-3	MORA	MICCODEMI	FABIOLA
141	4564157-0	MORAGA	NOTARIO	ALADIN
142	12612444-9	MORALES	BRUNA	BLANCA
143	17152539-K	MORENO	BAEZA	NICOLE
144	11840141-7	MOYA	SARMIENTO	CINTIA
145	9588458-K	MUÑOZ	ACEVEDO	FERNANDO
146	8028272-9	MUÑOZ	CARCAMO	HELGA
147	11883363-5	MUÑOZ	PARDO	JESSICA
148	12237838-1	MUÑOZ	ROMO	CAROLINA
149	9753992-8	NAHUEL	COLOMA	MERCEDES
150	12241351-9	NEIRA	IBACETA	XIMENA
151	12637554-9	NUÑEZ	BRAVO	ANDREA
152	10643702-5	OJEDA	GARCES	MARIA
153	11336631-1	ORELLANA	CONCHA	INGRID
154	9702510-k	ORELLANA	POZO	MARCELA
155	13045963-3	OROSTICA	MENARES	LILIANA
156	15269306-0	ORTEGA	CAIPA	ALEJANDRA
157	15006552-6	ORTEGA	FRIAS	MIGUEL
158	15327724-9	ORTIZ	ACEVEDO	MACARENA
159	12485035-5	ORTIZ	BLANCO	CARLOS
160	11912126-4	ORTIZ	MUÑOZ	MAURICIO
161	13131964-9	ORTIZ	NAVARRETE	MARIBEL
162	16334134-4	OSORIO	VILLALOBOS	ALEJANDRA
163	6347442-8	PADILLA	PEÑA	PATRICIA
164	13272795-3	PAILLAN	MILLA	ANGELA
165	7494294-6	PALLERAS	NORAMBUENA	ANA
166	12237915-9	PALMA	LILLO	MYRIAM
167	6928124-9	PALOMERA	VILLAZON	GLORIA
168	12677252-1	PARDO	CARRASCO	MARITZA
169	13566274-7	PARDO	PEÑA	ANA
170	18080112-K	PARDO	SEPULVEDA	JOSE
171	12871633-5	PARDO	URQUIJO	OLGA
172	12856736-4	PAROD	JARA	PAULA
173	10763109-7	PERALTA	ALDERETE	PABLA
174	13058337-7	PEREIRA	CARRASCO	MARIA
175	12146355-5	PEREZ	CASTILLO	GEMA
176	16665851-9	PEREZ	ORTEGA	YANINA
177	16009942-9	PINTO	NEIRA	SANDRA
178	11860960-3	PIRADT	RODRIGUEZ	CLAUDIA
179	16387538-1	PIZARRO	PADILLA	NATALY
180	16148968-9	PIZARRO	PALMA	SUSANA

Nº	Rut	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
181	16040647-K	RAMIREZ	BAEZA	NATALY
182	17054148-0	RAMIREZ	GONZALEZ	NELLY
183	16729599-1	RETAMAL	VALDES	KATHERINE
184	11884995-7	REYES	GODOY	ALEJANDRA
185	7816070-5	REYES	GODOY	FRESIA
186	16148889-5	REYES	YAÑEZ	MARGARITA
187	7199384-1	RIQUELME	RIQUELME	JUANA
188	5979749-2	RIVERA	FLORES	RENE
189	12208845-6	RIVERA	ROZAS	CLAUDIA
190	13033864-K	RIVEROS	DIAZ	NATALIA
191	9848225-3	ROCHA	SANDOVAL	ROBERTO
192	15097195-0	ROJAS	DIONISIO	LUISA
193	11872918-8	ROJAS	MORALES	FABIOLA
194	15587318-3	ROJAS	PEZO	DANIELA
195	12649922-1	ROMERO	ORELLANA	JOSE
196	17253689-1	ROMO	MORALES	TAMARA
197	13237393-0	ROSAS	MALDONADO	XIMENA
198	10212603-3	SAA	CARNEIRO	LUIS
199	9942099-5	SAAVEDRA	SANDOVAL	JUAN
200	9124237-0	SAEZ	BARRIGA	MARLENE
201	9668679-K	SAEZ	MONDACA	LUIS
202	10033900-5	SAEZ	SAZO	ABELARDO
203	15708875-0	SALAZAR	CAMPOS	ANDREA
204	17738663-4	SALAZAR	SALAS	MARCELA
205	7731141-6	SALDIVIA	SOTO	LUIS
206	10678765-4	SAMPEDRO	DIAZ	CHARO
207	15510404-K	SAN MARTIN	BUSTAMANTE	YURY
208	6976488-6	SAN MARTIN	ROJAS	LUISA
209	8957854-K	SANCHEZ	JARA	XIMENA
210	7007836-8	SANCHEZ	POBLETE	JUANA
211	8380687-7	SANHUEZA	TOLOZA	FRANCES
212	13884992-9	SANTANA	SARAVIA	OSCAR
213	15430664-1	SANTIBAÑEZ	SILVA	EVELYN
214	9618418-2	SCHWEMMLE	QUEZADA	VALESKA
215	14609236-5	SEPULVEDA	CACERES	ELIZABETH
216	9767366-7	SEPULVEDA	CID	JESSICA
217	14028328-2	SEPULVEDA	FRANCO	YOLANDA
218	11263905-5	SEPULVEDA	PEÑA	NELLY
219	13061968-1	SILVA	ACUÑA	YASNA
220	9495610-2	SILVA	CANALES	CECILIA
221	8305928-1	SILVA	HAEGER	JOSE
222	12626424-0	SILVA	OYARZO	NURY
223	13120669-0	SOTO	TIPAINA	PEDRO
224	16093015-2	SOTO	TORRES	MERLIN
225	16067920-4	SUAREZ	MADRID	MARIO

Nº	Rut	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
226	8930602-7	TAPIA	FLORES	BERTA
227	13876245-9	TAPIA	GUAMAN	RODRIGO
228	14075005-0	TIZNADO	DUBREVIL	RENATO
229	6255607-2	TONINI	STEWART	SILVIA
230	17426325-6	TORO	GALDAMES	CINDY
231	17283898-7	TORRES	DIAZ	VIVIANA
232	13436406-8	TRONCOSO	ANDRADE	FABIOLA
233	11192262-4	URETA	VIDAL	MARTA
234	12147262-7	URIBE	RAMIREZ	LAURA
235	13370523-6	URZUA	BUSTAMANTE	GISELA
236	12829757-K	VALDENEGRO	GARRIDO	ERICK
237	16713797-0	VALENZUELA	MORALES	SARA
238	15724260-1	VALENZUELA	RETAMAL	KAREN
239	7318401-0	VARGAS	CONTRERAS	ELIZABETH
240	11487127-3	VASQUEZ	TOBAR	FABIOLA
241	15454443-7	VEGA	ARENAS	JUAN
242	13816549-3	VEGA	BARROS	EVELYN
243	10454540-8	VENEGAS	RUBILAR	BERTA
244	10310209-K	VERGARA	VALDES	SOFIA
245	15819991-2	VIDAL	BUSTAMANTE	GUSTAVO
246	14135965-7	VILLALOBOS	DIAZ	PRISCILLA
247	8062231-7	VILLALON	FIGUEROA	RENE
248	12167846-2	VILLANUEVA	CARVALLO	PATRICIO
249	13355483-1	VILLAR	PARRA	MARILYN
250	12273994-5	VILLARROEL	AVILES	CLAUDIA
251	12859817-0	VIVANCO	MEJIAS	MIGUEL
252	10373561-0	VIVAR	SAPIAIN	CLAUDIA
253	13673892-5	WEIBEL	CARMONA	MARIA
254	17250596-1	WEVAR	TIZNADO	RODRIGO
255	15154297-2	YAÑEZ	MEDINA	CAROLINA
256	17410118-3	YAÑEZ	ROMERO	ESTELA
257	15707283-8	ZAPATA	CANCINO	NIKSY
258	9768200-3	ZAVALA	AGUILERA	CECILIA
259	15607145-5	ZAVALA	VARGAS	CHARITY
260	13962342-8	ZUÑIGA	ULLOA	MARITZA
261	9950153-7	ZURITA	ZURITA	CECILIA

2.- Listado de Adherentes al Sindicato (5)

Nº	Rut	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
1	8892370-7	BUSTOS	ADONIS	ADRIANA
2	13040801-K	GALLEGUILLOS	MARCHANT	MONICA
3	17306717-8	IBARRA	GATICA	MARIA
4	18438057-7	MEZA	ZUÑIGA	PALOMA
5	17385460-9	PEREZ DE ARCE	VILLALOBOS	NATALIA