

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CON FECHA **30 NOV 2016**

CALL CENTER DE BANCO SANTANDER

Y

SINDICATO BANCO SANTANDER VOX



Por una parte la empresa "Banco Santander Chile.", representada por su Gerente General don Claudio Melandri H., por la Gerente División Personas doña María Eugenia de La Fuente, y por su Gerente de Relaciones Laborales don Jorge Peña Collao, y, por la otra, la Directiva del **SINDICATO BANCO SANTANDER VOX** representado por su Directiva Sindical compuesta por don(ña) Mariela Cornejo Quintana, Presidente, Stephania Toledo Cartagena, Secretario(a), Eduardo Gonzalez Pavez, Tesorero(a), todos ellos domiciliados en Bandera 172 Piso 7, en adelante el "Sindicato" se ha negociado y acordado el siguiente Convenio Colectivo que regulará durante su vigencia íntegramente las relaciones de la Empresa y de los trabajadores afiliados al Sindicato compareciente, que se individualizan, en el anexo A de este instrumento, Anexo que firmado por los comparecientes se entiende formar parte del presente documento.

PRIMERO: REAJUSTABILIDAD

- a. El 01 de mayo de 2018 y los 01 de mayo de los años 2019 y 2020, los sueldos base mensuales vigentes al día inmediatamente precedente, se reajustarán en la variación experimentada por el IPC los respectivos doce meses anteriores.
- b. En todo caso, si durante el periodo de cada año de vigencia de este Convenio, la variación acumulada del IPC fuere igual o superior a 3,5%, se reajustarán los sueldos base en dicha variación a partir del primer día del mes siguiente en que se haya superado dicho 3,5%, reajuste que se imputará al que deba aplicarse en la más próxima anualidad establecida en la letra a, anterior. Si el IPC es inferior al 1,2%, dicho reajuste anual ascenderá como mínimo a un 1,2%.
- c. Durante la vigencia del Convenio todos los beneficios fijados en un monto fijo o que tengan un límite de remuneración bruta, y que no tengan un sistema particular diferente de reajuste, se reajustarán en el mismo momento que las remuneraciones según se indica en las letras precedentes. En todo caso, el primer reajuste para estos beneficios se efectuará el 01 de Mayo de 2018, salvo regla expresa contraria.

Para la cancelación de todos los beneficios expresados en UF se considerará el valor de la UF del primer día del mes en que se cancele el beneficio. Esta letra c) no se aplicará a los beneficios que tengan su sistema propio de reajuste como por ejemplo se encuentren convenidos en UF, o sean un porcentaje determinado sobre un beneficio que si se reajusta.



SEGUNDO: GRATIFICACIONES

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa pagará junto con la remuneración mensual a sus trabajadores afectos, por concepto de gratificación legal garantizada, una suma equivalente al 25% del respectivo sueldo base mensual. Se entenderá con su pago cumplida la obligación legal de gratificar y también cumplidas las opciones establecidas en los artículos 47 ó 50, del Código del Trabajo.

TERCERO: AGUINALDO DE NAVIDAD

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa pagará por concepto de aguinaldo de navidad un valor de **8 UF** brutas. En la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de diciembre, se pagará un anticipo de este aguinaldo equivalente al 70% del valor antes indicado, al personal afecto al presente convenio colectivo con contrato indefinido al 01 de Diciembre de cada año.

CUARTO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa pagará por concepto de aguinaldo de fiestas patrias un valor de **6 UF** brutas. En la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de septiembre, se pagará un anticipo de este aguinaldo equivalente al 70% del valor antes indicado, al personal afecto al presente convenio colectivo con contrato indefinido al 01 de Septiembre de cada año.

QUINTO: ASIGNACIONES

La empresa pagará a su personal afecto a este Convenio las siguientes Asignaciones, mientras se encuentre el mismo Convenio vigente:

1.- ASIGNACION DE COLACION

El personal de VOX con contrato de trabajo con jornada completa (9 hrs.) percibirá una asignación diaria, por concepto de colación, ascendente a **\$4.000.-**, por día efectivamente trabajado. El personal de VOX con contrato de trabajo con jornada parcial, percibirá una asignación diaria, por concepto de colación, ascendente a **\$4.000.-** sólo en los casos que el personal realice horas extraordinarias, por día efectivamente trabajado.

2.- ASIGNACION DE MOVILIZACION

La empresa cancelará una Asignación de Movilización de **\$ 30.000-** mensuales que se **pagará proporcionalmente por día efectivamente trabajado** a todo el personal, cuya renta bruta mensual, sueldo base más gratificación, sea inferior o igual a **\$750.000.-** y de **\$ 21.000** mensuales proporcionalmente por día efectivamente trabajado a todo el personal cuya renta bruta mensual, sueldo base más gratificación, sea superior a **\$750.000** y menor o igual a **\$ 950.000**, que es el máximo de renta que genera el derecho a este beneficio.



SEXTO: BONOS

La Empresa pagará al personal afecto a este Convenio Colectivo los siguientes Bonos, mientras se encuentre el mismo Convenio vigente:

1.- BONO DE ESCOLARIDAD

La Empresa pagará anualmente en el mes de febrero un bono de escolaridad equivalente a 4.5 UF brutas, que se cancelará al trabajador con contrato indefinido, afecto al presente convenio colectivo, que tenga su carga legalmente reconocida durante el primer trimestre de cada año, por los hijos estudiantes que al 31 de marzo de cada año cumplan todos los siguientes requisitos copulativos:

-
- Ser causante de Asignación Familiar en conformidad a la legislación vigente.
- Tener a lo menos 4 años y seis meses de edad.

El pago por estudios preuniversitarios es compatible cuando se encuentre cursando 3° y 4° medios, por lo que se cancelarán 5 UF brutas, por una sola vez en cualquier mes del año y no será necesario acreditar la condición de carga familiar. Presentando el respectivo certificado de matrícula que emita el establecimiento educacional.

2.- BONO DE VACACIONES

El personal de jornada completa de 45 horas semanales tendrá derecho a percibir como bono de vacaciones una suma equivalente a un sueldo base mensual por trabajador, con un tope máximo igual a \$750.000 brutos y un mínimo de \$560.000 brutos.

El personal de jornada parcial de 30 horas semanales tendrá derecho a percibir como bono de vacaciones una suma equivalente a un sueldo base mensual por trabajador, con un tope máximo igual a \$500.000 brutos y un mínimo de \$ 360.000 brutos.

El personal de jornada parcial de 25 horas semanales tendrá derecho a percibir como bono de vacaciones una suma equivalente a un sueldo base mensual por trabajador, con un tope máximo igual a \$400.000 brutos y un mínimo de \$350.000 brutos.

El personal que haga uso de su feriado anual, con un mínimo de 10 días hábiles en el periodo, comprendido desde el 01 de Abril y el 30 de Noviembre del año calendario, recibirá un bono adicional equivalente al 10% del bono que se establece en esta cláusula.

Este bono se cancelará al hacerse efectivo el uso de un nuevo período de vacaciones y siempre y cuando al menos se tomen 10 días de un nuevo período. Estos montos se comenzarán a pagar a partir de los nuevos periodos de vacaciones devengados desde el 01 de Septiembre de 2016.

3.- BONO POR CARGA

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal recibirá una bonificación especial por cada carga familiar reconocida legalmente y acreditada al 01 de Abril, ascendente a 5 UF. Brutas. En la fecha de pago del anticipo de sueldo del mes de abril, se pagará un anticipo de este bono equivalente al 70% del valor correspondiente, al personal afecto al presente convenio colectivo con contrato indefinido al 01 de Abril de cada año.



4.- BONO DE INVIERNO

Se otorgará este bono de **2,5 UF** brutas, a todas las personas que tengan una renta bruta menor a **\$1.500.000.-**, (sueldo base más gratificación). Este beneficio será cancelado en el mes de julio al personal con contrato indefinido vigente al 01 de julio de cada año.

5.- BONO DE ESTIMULO POR EXCELENCIA ACADEMICA DE LOS HIJOS DEL TRABAJADOR:

La empresa pagará por una vez cada año y a más tardar en el mes de mayo, un estímulo de estudio a los hijos de los trabajadores, cargas familiares legalmente reconocidos, que tengan un rendimiento académico destacado en el año inmediatamente anterior, de acuerdo a los promedios de notas mínimas establecidas para cada nivel de estudio y por los montos que a continuación se indican:

| Nivel de Estudios | Nota Mínima | UF BRUTAS |
|----------------------------------|-------------|-----------|
| Kinder (una sola vez) | Certificado | 1.00 |
| 1° Básico | 6,5 | 3.00 |
| 2° y 3° Básico | 6,5 | 3.25 |
| 4°, 5° y 6° Básico | 6,3 | 3.50 |
| 7° y 8° Básico | 6,0 | 4.12 |
| 1° y 2° Medio | 6,0 | 4.88 |
| 3° y 4° Medio | 5,9 | 5.70 |
| Técnico Profesional | 5,5 | 5.76 |
| Universitario | 5,0 | 6.60 |
| Universitario cursar un semestre | 5,0 | 3.30 |

Respecto de hijos de trabajadores que presenten alguna de las siguientes limitaciones: Déficit visual (Baja visión o Ceguera), Discapacidad auditiva superior al 40%, Discapacidad por Graves alteraciones en la capacidad de relación y comunicación (tales como Autismo, Disfasia severa, Trastornos de la afectividad (psicóticos)), Discapacidad Intelectual (tales como Síndrome de Down, entre otros síndromes), y otra discapacidad o limitación que podrá ser evaluada previa presentación de los antecedentes médicos por el área beneficios, el Empleador otorgará un estímulo anual equivalente a **3 UF** brutas, debiendo presentar certificado médico que acredite su condición y se encuentren matriculados en alguna institución educacional especializada, independientemente del nivel cursado y del rendimiento alcanzado.

SÉPTIMO: AYUDAS ESPECIALES:

La Empresa efectuará los aportes necesarios para que se otorguen al personal afecto a este Convenio Colectivo, las siguientes ayudas especiales, mientras se encuentre este convenio vigente.

Dado el objetivo de este beneficio, esta ayuda solo podrá ser cobrada por el trabajador en un plazo no superior a 60 días de devengado el derecho. En caso de no cobrarlo dentro de



este período de tiempo se entenderá que el trabajador ha renunciado voluntariamente a este beneficio, caducando, en consecuencia, el derecho a su cobro posterior.

1.- AYUDA POR MATRIMONIO

Al trabajador que contraiga matrimonio civil o unión civil; contra presentación del certificado del Registro Civil y sólo por una vez durante su permanencia en la Empresa, se le otorgará una ayuda equivalente a **20 UF** brutas.

2.- AYUDA DE NACIMIENTO O MORTINATO

El trabajador recibirá una ayuda por nacimiento por cada hijo equivalente a **20 UF** brutas. Asimismo, se cancelará al personal esta ayuda por el interfecto que tenga cumplidos seis meses de vida intrauterina, sin perjuicio de la asignación que por este mismo concepto pueda pagar cualquier entidad previsional o de salud.

3.- AYUDA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

Ante la ocurrencia del fallecimiento del padre, madre, cónyuge o hijos del trabajador, se le otorgará una Ayuda por Fallecimiento equivalente **20 UF** brutas. Si se tratare de hijos, deben ser menores de 28 años. Para recibir este beneficio el trabajador deberá presentar el correspondiente certificado de defunción.

OCTAVO: OTROS BENEFICIOS

La Empresa otorgará a su personal afecto a este Convenio Colectivo los siguientes beneficios, mientras se encuentre el mismo convenio vigente.

1.- ANTICIPO DE SUELDO

El personal de la Empresa podrá solicitar como anticipo, hasta el 50% de su respectivo sueldo base mensual. Este beneficio podrá solicitarse en forma voluntaria hasta el último día hábil de cada mes para ser cancelado una sola vez por mes, dentro de los siete primeros días del mes siguiente al que haya sido efectuada la solicitud.

2.- APORTE EN ESPECIES CON MOTIVO DE NAVIDAD

Con motivo de Navidad, la Empresa otorgará al personal con contrato indefinido vigente al 01 de Noviembre de cada año, los siguientes aportes:

- a. **Paquete surtido familiar:** Será otorgado a cada funcionario y su monto no será inferior al entregado en el año anterior, debiendo reajustarse su valor de acuerdo al alza experimentada por el IPC los 12 meses anteriores.
- b. **Juguetes:** Los hijos carga legal de los trabajadores de hasta 12 años y seis meses de edad al 31 de diciembre de cada año, recibirán juguetes adecuados a su edad, de similar calidad a los años anteriores.
- c. La Empresa efectuará una **fiesta** con motivo de Navidad para los hijos cargas legales mayores de 1 año y hasta 13 años de edad, al 31 de diciembre de cada año.



3.- FONDO PARA SALUD Y SOBREVIVENCIA

La labor primordial de esta Administración, será la de negociar con entidades de salud y con las compañías aseguradoras el seguro de salud, el seguro dental, el seguro catastrófico y el seguro de vida. Estas pólizas serán administradas por alguno de los fondos de bienestar del Grupo Santander.

3.1. - BENEFICIO DE SALUD Y SEGURO DE VIDA

El bienestar contratará un seguro de salud con beneficio de seguro de vida en las siguientes condiciones y coberturas:

COBERTURA TRABAJADOR

Hasta UF 400 Salud
 Hasta UF 5.000 catastrófico
 Hasta 36 UF anuales Dental con cobertura familiar.

En cuanto al seguro de vida, la cobertura del trabajador afiliado será la siguiente:

- 36 sueldos base, en caso de muerte natural.
- 72 sueldos base, por muerte accidental.
- 36 sueldos base, por invalidez permanente dos tercios. Con un mínimo de 1.000 UF

Con todo, los respectivos pagos de estas coberturas se cancelarán en la medida que el trabajador haya entregado a la respectiva compañía de seguros su declaración de beneficiarios.

De acuerdo a las estipulaciones del respectivo reglamento y términos de la póliza contratada, las coberturas por muerte tendrán un mínimo de 1.000 UF y 2000 UF por muerte accidental y en ambos casos, un máximo de 10.000 UF.

Asimismo, respecto de los familiares del trabajador afiliado, las coberturas adicionales por fallecimiento, serán las siguientes:

- **Por cónyuge:** 200 UF, hasta 70 años de edad.
- **Por hijos:** 40 UF, para hijos menores de 18 años de edad, ó de 24 años, si se encontrase estudiando.
- **Por padres:** 11 UF, hasta 80 años de edad

El costo de esta póliza será cubierto en un 75% por la empresa y un 25% por cada trabajador. El cual variará dependiendo del número de cargas que tenga el trabajador incorporadas a la póliza.

Por su parte la empresa por medio de convenios, podrá ofrecer a través de distintos fondos de bienestar, las mismas condiciones de acuerdo a los estatutos de cada organización.



3.2. - LIQUIDACIÓN DE AYUDAS Y BONOS

El trabajador podrá solicitar a través del Fondo de bienestar el pago líquido de los bonos brutos, de los beneficios denominados en este convenio, como "Ayuda por nacimiento o mortinato"; "Ayuda por fallecimiento de Familiares", "Ayuda por Matrimonio", "Bono de Vacaciones"; "Bono de Escolaridad"; "Aguinaldo de Fiestas Patrias"; "Aguinaldo de Navidad" y "Bono Preuniversitario". Siempre y cuando los respectivos Fondos de Bienestar a través de sus respectivos estatutos así lo estipulen.

Para acceder a esta modalidad el trabajador deberá firmar la respectiva declaración de pago de bonos. Será responsabilidad de cada trabajador efectuar la declaración y tributación que corresponde realizar, por efecto de aquellos bonos que haya optado percibir por intermedio de dicho Bienestar.

4.- PERMISO ESPECIALES

La Empresa otorgará los permisos que se indican a continuación. Estos días de permiso se considerarán trabajados para todos los efectos legales y contractuales, con goce de remuneraciones. Estos permisos solo podrán ser solicitados por el trabajador en un plazo no superior a 60 días de devengado el derecho. En caso de no usarlos dentro de este período de tiempo, se entenderá que el trabajador ha renunciado voluntariamente a este beneficio, perdiendo, en consecuencia, el derecho a su uso.

- a. **Permiso especial familiar:** dos días hábiles, para atender asuntos particulares, este permiso se puede adicionar a cualquier otro o a vacaciones.
- b. **Permiso por nacimiento de hijo:** Siete días hábiles de permiso al trabajador padre, con motivo del nacimiento de un hijo, de estos días, cinco corresponden a los otorgados por la legislación legal vigente. El nacimiento deberá acreditarse con un certificado del Registro Civil.
- c. **Permiso por fallecimiento del Cónyuge, conviviente civil o Hijos del trabajador:** La Empresa otorgará siete días hábiles de permiso, de estos días, cinco corresponden a los otorgados por la legislación legal vigente.
- d. **Permiso por fallecimiento del Padre, Madre y hermano del trabajador.** La Empresa otorgará cinco días hábiles de permiso, de estos días, tres corresponden a los otorgados por la legislación legal vigente.
- e. **Permiso por examen de grado:** Con motivo de rendir el trabajador su examen de grado (de carreras profesionales y técnicas), por única vez, la Empresa otorgará a los trabajadores tres días hábiles de permiso.
- f. **Permiso en caso de siniestro:** La Empresa otorgará tres días hábiles en casos de graves siniestros evaluados y aceptados como tal por la Asistente Social.
- g. **Permiso por Matrimonio o unión civil:** Con motivo de su matrimonio, el trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles de permiso, de estos días, cinco corresponden a los otorgados por la legislación legal vigente.

La solicitud de permisos se realizará de acuerdo a las políticas vigentes de uso de estos beneficios.



5.- SALA CUNA

Cumpliendo con las disposiciones legales vigentes, la Empresa pagará ~~directamente~~ al respectivo establecimiento reconocido por la Junji que tenga convenio con la empresa, la mensualidad de sala cuna con un monto máximo mensual de **10,5 UF** brutas más una cuota similar al año, por concepto de matrícula, correspondientes a los hijos menores de dos años de edad de las trabajadoras.

La Empresa se reserva el derecho de verificar la asistencia a la Sala Cuna, calidad de esta y circunstancias que da lugar a la situación descrita en el párrafo anterior.

Este beneficio se le entregará a quien tenga a su cuidado un menor por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal, para lo cual debe presentar el correspondiente certificado emitido por el tribunal. Igualmente obtendrá este beneficio el padre en caso de fallecimiento de la madre hasta los dos años de edad del menor.

Se exigirá como requisito esencial que la respectiva Sala Cuna tenga al día su empadronamiento en la Junta Nacional de Jardines Infantiles y que la trabajadora preste servicios efectivos a la Empresa, esto es no tenga suspendida la relación de trabajo.

La empresa podrá contratar un servicio similar al de la sala cuna previa solicitud y bajo la responsabilidad de la trabajadora, dentro de lo establecido por el código del trabajo.

6.- JARDIN INFANTIL

La Empresa otorgará una ayuda para gastos en que incurra cada trabajadora por concepto de Jardín Infantil o centro educativo análogo, por cada hijo reconocido como carga familiar, que tenga entre dos años de edad cumplidos y cuatro años y seis meses de edad. Este pago por jardín infantil tendrá un monto máximo mensual de **6 UF** brutas más una cuota similar al año, por concepto de matrícula.

Para tener derecho al beneficio, la trabajadora deberá acreditar el gasto efectuado por este concepto en una Institución educativa debidamente autorizada.

El beneficio se otorgará por los meses en que efectivamente la madre trabajadora efectúe el pago al correspondiente Jardín Infantil y preste servicios efectivos a la Empresa.

La Empresa se reserva el derecho de verificar la asistencia al Jardín Infantil o Centro Educativo, calidad de éste y circunstancia que da lugar a la situación de excepción descrita en el párrafo anterior.

Esta ayuda solo podrá ser cobrada por la trabajadora en un plazo no superior a 60 días de devengado el derecho. En caso de no cobrarlo dentro de este período de tiempo se entenderá que la trabajadora ha renunciado voluntariamente a este beneficio, caducando, en consecuencia, el derecho a su cobro posterior.

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: A stylized signature.
 - Middle right: Initials "H".
 - Bottom right: A large stylized signature.



7.- PREMIO MEJOR PUNTAJE PSU O EQUIVALENTE

Los hijos de los trabajadores que obtengan un mínimo de 765 puntos, en las pruebas de lenguaje y matemática o en alguna de las específicas de ciencias o en historia, podrán postular a este premio. Este premio se otorgará a no más de diez hijos de trabajadores del Grupo Santander por año, ordenadas jerárquicamente, para lo cual se realizará un promedio entre los puntajes obtenidos.

El estímulo a recibir es de **\$1.000.000.-** líquidos (un millón de pesos) a pago en el mes de mayo.

Las partes entienden que el número de premios a que se alude en esta letra comprende incluso las que se expresen en otros instrumentos colectivos que el Grupo Santander tenga vigentes.

8.- FONDO DE BECAS PARA HIJOS UNIVERSITARIOS DESTACADOS, CARGAS FAMILIARES

Existirá un Fondo único para ayudar a financiar parte de los estudios de los hijos universitarios destacados de todo el personal del **Grupo Santander Chile**, afecto a éste u otro instrumento individual o colectivo, que sean cargas familiares legalmente reconocidas y que cursen Estudios Técnicos superiores o Universitarios. Este aporte reemplaza absolutamente a las estipulaciones de los respectivos convenios colectivos celebrados con anterioridad al presente convenio entre los trabajadores afectos y el Grupo Santander Chile.

Se aplicará la reglamentación y requisitos establecidos por la División Personas. Del mismo modo se evaluará la entrega de la Beca para hijos de hasta los 28 años de edad, siempre y cuando se encuentren cursando una continuidad de carrera iniciada con anterioridad a los 24 años de edad en la que era carga legal y que haya obtenido una beca durante dicho periodo.

9.- FONDO BECAS ESTUDIOS TRABAJADORES

El Grupo Santander Chile establece en favor de todos sus trabajadores, afectos a éste u otro instrumento individual o colectivo, un Fondo único total anual para Becas, que se financiará con aportes del empleador, para ayudar a financiar parte de los estudios universitarios o técnicos, en establecimientos de educación superior reconocidos oficialmente por el Estado. Este aporte reemplaza absolutamente a las estipulaciones de los respectivos convenios colectivos celebrados con anterioridad al presente convenio entre los trabajadores afectos y el Grupo Santander Chile.

Se aplicará la reglamentación y requisitos establecidos por la División Personas.



10.- REMUNERACIONES EN CASO DE LICENCIA MÉDICA

En caso de licencias médicas por enfermedad, la empresa pagará al trabajador de renta fija sus remuneraciones habituales en forma íntegra, sin perjuicio que la empresa recupere de la respectiva entidad previsional la parte relativa al subsidio correspondiente. En este sentido, los trabajadores se obligan a apelar ante todos los organismos correspondientes, cuando exista rechazo o reducción de sus licencias y a **presentarlas** oportunamente dentro del marco legal vigente al respecto, autorizando a la empresa, en caso de su no cumplimiento o rechazo definitivo, para efectuar los descuentos correspondientes. La empresa se reserva el derecho de analizar los casos que puedan constituir abusos. El trabajador se obliga a presentar las apelaciones en un plazo no superior a treinta días a contar de la fecha de comunicación otorgada por la empresa.

Cada vez que una licencia supere el periodo de tres meses, una comisión de la Gerencia División Personas, evaluará si corresponde que la empresa continúe cancelando en forma íntegra las remuneraciones y notificará al trabajador que a contar de esa fecha cobre directamente el subsidio en la entidad que corresponda.

11.- FONDO DE AYUDA

Existirá un Fondo único total que estará destinado a eventos circunstanciales y de emergencia que afecten a todo el universo del personal del Grupo Santander Chile afecto a éste u otro instrumento colectivo.

Su administración, control y reglamentación estará a cargo de la Gerencia de Relaciones Laborales y Servicios a Personas.

12.- VESTUARIO

Personal Femenino:

El personal femenino se que desempeñe en cargos con jornada diaria completa (9 horas), recibirá dos tenidas de uniformes al año, correspondientes a las temporadas de invierno y verano.

El personal femenino que desempeñe en cargos de jornada parcial, recibirá dos blusas manga larga y chaleco de lana o polar en invierno, y dos blusas manga corta en verano. Al cumplir los dos años de antigüedad en la empresa y de acuerdo a la fecha del tallaje, tendrán acceso al uniforme corporativo de jornada diaria completa de la temporada siguiente.

Personal Masculino:

El personal masculino, recibirá dos camisas y chaleco de lana en invierno y dos camisas en verano.

La entrega y el uso de este beneficio se registrarán por la política de Uniformes Corporativos que emane de la División Personas.

Todo Vestuario indicado en los párrafos precedentes de esta cláusula será otorgado sin costo para el personal y entregado en los meses de abril y octubre de cada año.



13.- BONO COMPROMISO Y FIDELIDAD

Se reconocerá por una vez a los funcionarios de VOX, que cumplen ~~5 años 2 UF~~ ~~10 años 4 UF~~ y ~~15 años 6 UF~~ en la empresa. Esto se pagará por liquidación de sueldo al mes siguiente de haber cumplido años. Las UF son Brutas.

Por otra parte, durante la vigencia del presente convenio, la empresa otorgará un premio por antigüedad y un bono líquido en dinero equivalente a (US\$), a los funcionarios que cumplan los siguientes años de antigüedad en el Grupo Santander. Este bono se pagará el mismo mes de la ceremonia de premiación de COMFIDE, por el valor equivalente en pesos del dólar observado al primer día hábil del mes de pago.

20 años => US\$ 400.-
 25 años => US\$ 600.-
 30 años => US\$ 1.000.-
 35 años => US\$ 2.000.-
 40 años => US\$ 3.000.-
 45 años => US\$ 4.000.-

NOVENO: INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO

La empresa pagara a los trabajadores con una antigüedad superior a un año y cuyo contrato de trabajo, termine por decisión del empleador conforme al artículo 161 del Código del Trabajo o norma similar que pueda reemplazarla, una indemnización por años de servicio equivalente a treinta días de la última remuneración devengada sin topes legales de monto o tiempo por cada año de servicio o fracción superior a seis meses que hubiera trabajado en forma continua para la empleadora u otras empleadores reconocidas como tales en el contrato de trabajo. Del mismo modo, se pagara idéntica indemnización si la empresa pone termino de contrato de trabajo aduciendo otra causal legal y un tribunal concluye que es injustificada la causa aducida y ordena pagar indemnización por el termino de contrato.

No se descontara el incremento previsional previsto en el DL 3501, para el cálculo de indemnizaciones a los trabajadores a quienes pudiera aplicárseles esa norma.

DECIMO: PRÉSTAMOS.

El personal con contrato indefinido vigente, podrá solicitar algunos de los siguientes préstamos a través de la Banca Única, los cuales sólo serán otorgados con abono en cuenta corriente Banco Santander:

- a. **Crédito Personal Apuro:** Este préstamo está destinado a cubrir imprevistos graves impostergables los cuales es definido por la División Personas. Su monto máximo será de \$ 400.000, (fijo en pesos), por un plazo de hasta 6 meses y sin interés.
- b. **Crédito Personal Protección:** Este préstamo está destinado a cubrir necesidades sociales impostergables, como: enfermedad, siniestros, gastos educacionales. El monto de este crédito es de \$ 1.200.000.- con un plazo de hasta 12 meses y con una tasa de 0,5% mensual.



- c. Crédito Personal Apoyo:** Destinado a cubrir necesidades especiales de consumo o inversión, con un monto máximo de tres sueldos base, por un plazo de hasta 24 meses, con una tasa variable mensual, que fija la cuota durante la vigencia del crédito hasta la penúltima, asumiendo la última cuota las variaciones experimentadas en el período anterior. Este préstamo será otorgado por la Banca Única.

El funcionario no podrá solicitar un mismo préstamo teniendo saldo vigente de éste. Estos créditos son todos con la aprobación de la Gerencia Riesgo Admisión.

De producirse situaciones excepcionales, éstas serán resueltas por la Comisión integrada por División Personas, Banca Única y Gerencia de Riesgos.

- d. Súper Consumo Personal:** Crédito de consumo, destinado a cubrir necesidades de inversión que implique un crecimiento personal. Monto de acuerdo a política de riesgo vigente. Máximo de 84 meses, sobre 60 meses con V°B° de la División Personas y la Gerencia de Riesgo. Exige evaluación de riesgo y debe ser con abono a cuenta corriente Banco Santander.

- e. Súper Hipoteca:** es un crédito destinado a la compra de vivienda, cuyo destino sea casa habitación de uso familiar. Con una tasa entregada por la Gerencia Segmento Precio, para funcionarios con una antigüedad menor a tres años en el Grupo Santander se cobrará un spread de 0,5 %. Plazo mínimo de 5 años y máximo de 30 años. Exige evaluación de riesgo y debe ser con abono a cuenta corriente Banco Santander.

El financiamiento solo podrá ser para la primera vivienda del funcionario del 90% (primer crédito hipotecario). Los funcionarios podrán tener máximo 2 operaciones hipotecarias vigentes con spread 0, sobre este número se aplicara un spread del 1,00%.

- f. Línea de Crédito Automática Santander:** La línea tendrá un spread 0 y se rige por la Tasa Interés Convencional de operaciones entre UF 200 y UF 5000.-
- g. Plan de cuentas corrientes sin Comisión:** Cuenta corriente, tarjeta de crédito, línea de crédito y Redbanc.

Plan Santander Lan pass y Plan súper puntos con precio especial por ser funcionario

- h. Tarjetas de Crédito:** Condiciones preferenciales en las condiciones para la obtención de Tarjetas Worldmember y Platinum.

Todo lo establecido en esta cláusula se debe regir por las políticas comerciales, de riesgo y los límites legales establecidos para este tipo de operaciones, según lo establecido en el "Reglamento préstamos hipotecarios funcionarios y empresas filiales".



DECIMO PRIMERO: PERMISOS SINDICALES

A partir de la fecha del presente documento, salvo lo que pueda eventualmente convenirse expresamente y por escrito, los permisos de todos los dirigentes sindicales de la empresa se regularán estrictamente de conformidad a la legislación vigente.

DECIMO SEGUNDO: FECHAS DE PAGO DE REMUNERACIONES

Las remuneraciones se pagarán el día 24 de cada mes o el día hábil inmediatamente anterior si ese fuere festivo o día no laborable y los anticipos se cancelaran dentro de los siete primeros días del mes a que corresponda.

DECIMO TERCERO:

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia entre el 01 de Julio 2017 al 30 de junio de 2020.

DECIMO CUARTO:

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 348 del Código del Trabajo, sus cláusulas reemplazarán absolutamente a las estipulaciones de los respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo celebrados entre los trabajadores afectos y Banco Santander Chile. Las Comisiones Negociadoras comparecientes acuerdan dejar constancia que el instrumento colectivo que a la presente fecha les rige, suscrito con fecha 15 de Julio de 2013, sólo tendrá vigencia hasta el 30 de junio del 2017.

Las Comisiones Negociadoras que suscriben el presente Convenio acuerdan que forme parte del mismo, como anexo, la nómina de los trabajadores que estarán afectos a él durante su vigencia, nómina que firman en este acto.

DECIMO QUINTO:

La empresa se compromete a respetar íntegramente los anexos de contratos individuales firmados, mientras estén los anexos vigentes, cuya duración será anual, Si la empresa desea efectuar algún cambio o aclaración del anexo durante su vigencia, en relación a los trabajadores afectos al presente convenio colectivo, debe informarlo en una mesa tripartita integrada por los representantes del Sindicato compareciente y un representante del área de Relaciones Laborales.

CLAUSULAS FINALES

Si durante la vigencia del presente convenio se dictare alguna ley que debiere aplicarse obligatoriamente al personal involucrado y la Empresa de manera que prime por sobre las estipulaciones convenidas, su aplicación en todo caso deberá interpretarse y por ende aplicarse de modo de no duplicar en manera alguna el otorgamiento de un beneficio o el costo para el empleador. Tratándose del caso de que una ley disponga un beneficio ya previsto en el contrato, los trabajadores tendrán que optar por el beneficio contractual o por el legal, pero en caso alguno podrá pretender ambos.

«N»

Los artículos del Código del Trabajo mencionados en el presente Convenio Colectivo, corresponden a los vigentes a la fecha de su firma; por lo tanto, si en el futuro fueren modificados corresponderá a las normas que los reemplacen.



Todos los beneficios que se pactan en este instrumento se han fijado en montos brutos, con excepción del Premio Mejor Puntaje PSU y solo el Bono Compromiso y Fidelidad estipulado en dólares.

En Santiago, a 05 de Septiembre del 2016

P.p. BANCO SANTANDER CHILE



Claudio Melandri
Gerente General

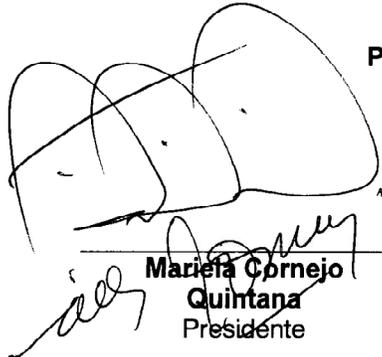


María Eugenia de la Fuente
Gerente División Personas



Jorge Peña Collao
Gerente Relaciones Laborales

P. SINDICATO BANCO SANTANDER VOX



Mariela Cornejo Quintana
Presidente



Stephania Toledo Cartagena
Secretario



Eduardo Gonzalez Pavez
Tesorero