

Santiago a 30 de mayo del año 2008.-

PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Señor

James Callahan Ferry

Gerente General y Representante Legal

Banco Scotiabank Sudamericano S.A.

Presente.

Muy Señor Nuestro.

En virtud de lo señalado en los artículos 303 y siguientes del Código del Trabajo; los artículos respectivos de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y lo dispuesto en la Ley 19.759., todas estas normas reguladoras de la negociación colectiva reglada, venimos en presentar el siguiente proyecto de contrato colectivo del trabajo.

ESTIPULACIONES DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO:

En La Ciudad de Santiago de Chile, a 30 de mayo del año 2008, entre don Eduardo Ortega Cabrera y Eugenio Gigogne Miqueles, en representación del Banco Scotiabank Sud Americano, en adelante el Banco o la Institución, todos con domicilio en calle Morandé N° 226 de esta ciudad y los señores Rolando Núñez Torres; Hortensia Díaz Saldívar; Arturo Soto Viveros y Patricia Salazar González, integrantes del Directorio del Sindicato Nacional de Trabajadores SCOTIABANK Sud Americano, y en su representación, se ha celebrado el siguiente Contrato Colectivo del Trabajo.

CAPITULO PRIMERO:
"CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN
DEL CONTRATO COLECTIVO":

1) PARTES

El presente contrato colectivo del trabajo, regirá las relaciones laborales y establecerá las condiciones comunes de trabajo y de remuneración entre la Empresa Scotiabank Sudamericano S.A y los socios del Sindicato Nacional de Trabajadores SCOTIABANK Sud Americano, cuya nómina se acompaña en el anexo N°1 de este proyecto de contrato colectivo, el que se tiene como parte integrante del mismo.

Los trabajadores que ingresen al sindicato con posterioridad a la vigencia del presente instrumento colectivo, serán partes de este contrato colectivo desde que ingresen al sindicato y mientras se mantengan en dicho sindicato.-

2) DEFINICIONES

a) **Empresa Banco Scotiabank Sudamericano S.A**, la empresa, nuestro empleador, la sociedad, el empleador.

Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, se entenderá que se refiere al Banco Scotiabank Sudamericano S.A.

b) **Sindicato Nacional de Trabajadores SCOTIABANK Sud Americano**, los trabajadores, trabajador, trabajador afiliado, el sindicato, los socios, los empleados, los trabajadores sindicalizados.

Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, se entiende que se refieren a todas aquellas personas, hombres o mujeres que realizan una actividad laborativa en la Empresa SCOTIABANK Sud Americano y que estén afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores SCOTIABANK Sud Americano o al nombre que lo reemplace por reforma de estatutos pero que conserve la misma personalidad jurídica y R.S.U, Sindicato mencionado; salvo que expresamente se diga que se trata de todos los trabajadores de la empresa.

c) Índice de Precios al Consumidor, IPC o I.P.C.

Cada vez que se emplee cualquiera de estas expresiones, se hace referencia al Índice de Precios al Consumidor, que determina el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo suceda o lo reemplace.

d) Instrumento colectivo, el presente, contrato, convención, presente contrato o instrumento.

Cada vez que se utilicen estos términos se hace referencia al proyecto de contrato colectivo presente y al contrato colectivo del trabajo que en definitiva se suscriba.

e) Ingreso mínimo o ingreso mínimo legal.

Cada vez que se utilicen estos términos se hace alusión al ingreso mínimo remuneracional, legal vigente al momento de efectuarse el pago respectivo o al que fije la Ley.

f) Hijo, hijos, hija o hijas.

Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren indistintamente a las hijas o hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio, según sea el caso, o adoptados en conformidad a la ley.

g) Padre o Madre.

Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren al padre o madre biológicos del trabajador afecto al presente instrumento colectivo o quienes lo hubieran adoptado legalmente.

h) Sueldo Base.

Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilice la expresión mencionada debe entenderse que se refiere al estipendio fijo en dinero que paga la empresa a los trabajadores individualizados en el Anexo 1, en forma mensual, por la prestación de sus servicios, previo a los descuentos legales mandatorios y aquellas adicionales instruidas por el trabajador.

i) Antigüedad.

Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilice la expresión mencionada debe entenderse que se refiere al período de tiempo transcurrido desde el ingreso efectivo del trabajador a la empresa como asimismo aquellos períodos anteriores que han sido expresamente reconocidos por la empresa.

j) Remuneración Mensual fija.

Cada vez en que este contrato o en sus anexos se utilice la expresión remuneración mensual fija, se refiere a los trabajadores cuyas remuneraciones mensuales no sufren otras variaciones que no sean el resultado de la aplicación de la cláusula de reajustabilidad futura o de incrementos de remuneraciones colectivos o individuales, no siendo aplicable este concepto a los trabajadores cuya remuneración está compuesta por una parte fija y una parte variable por pago de comisiones.

k) Remuneración Mensual Variable.

Cada vez en que este contrato o en sus anexos se utilice la expresión remuneración mensual variable, se refiere a los trabajadores cuyas remuneraciones mensuales varían de un mes a otro, no sólo por la aplicación de la cláusula de reajustabilidad futura o de incrementos de remuneraciones colectivos o individuales, sino porque está compuesta por una parte fija (sueldo, gratificación, colación y movilización) y una parte variable, constituida por el pago de comisiones.

1) Ingreso Fijo Mensual.

Cada vez en que este contrato o en sus anexos se utilice la expresión ingreso fijo mensual, se refiere al sueldo, gratificación, colación, movilización y comisión que se le ha pagado a los trabajadores sujetos a remuneración mensual variable y cuyo valor mínimo garantizado se fija en el N° 1 del capítulo 2do de este contrato colectivo del trabajo.

3) DURACIÓN Y VIGENCIA:

La duración y vigencia del presente contrato colectivo del trabajo será de dos años, esto es desde el día 01 de julio de 2008 hasta el 01 de julio del año 2010, ambas fechas inclusive.

4) MODIFICACIONES LEGALES E IMPUTACIONES:

Las partes acuerdan y dejan expresa constancia que si en virtud de modificaciones futuras a la legislación del trabajo vigente a la fecha de la celebración del presente contrato se establezca, cualquier prestación o beneficio, de la naturaleza que fuere, igual o superior a alguno de los beneficios pactados en este contrato, el trabajador deberá optar por uno u otro. En ningún caso el trabajador tendrá derecho a ambos y, en consecuencia, no podrá gozar o percibir, según los casos, más de un beneficio o prestación por un mismo concepto.

Lo anterior se aplica a todas y cada una de las remuneraciones, asignaciones, permisos y demás beneficios y prestaciones a que tienen derecho los trabajadores afectos al presente, los que se imputarán a lo que estableciere la Ley si éstos últimos fueren iguales o superiores a los del presente.

5) ÁMBITO DE APLICACIÓN:

En lo no previsto por el presente instrumento colectivo, rigen las remuneraciones, Asignaciones, beneficios y condiciones de trabajo pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo.

CAPITULO SEGUNDO:
CONDICIONES COMUNES DE TRABAJO Y REMUNERACION

Las normas sobre remuneraciones, Asignaciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo establecidas en el presente contrato colectivo del trabajo son las que se indican a continuación.

1) SUELDO MÍNIMO E INGRESO FIJO MENSUAL

La empresa pagará a los trabajadores que perciben una renta mensual fija, un sueldo mínimo mensual ascendente a la suma de \$310.000. el primer año de vigencia del presente instrumento y de \$330.000. el segundo año de vigencia del presente instrumento.

En el caso de los trabajadores que perciben una remuneración mensual variable, compuesta por una parte fija y una parte variable, el banco garantizará un ingreso fijo mensual equivalente a la suma de \$310.000., el primer año de vigencia del presente instrumento; y a \$330.000. el segundo año de vigencia del presente instrumento; incluyendo en este concepto el sueldo, la gratificación, la colación, la movilización y las respectivas comisiones si las hubiere. En este caso, las comisiones, premios, bonos o cualquiera otra compensación remuneratoria de carácter variable que devenguen los trabajadores sujetos a renta variable; se contabilizarán y pagarán a partir del sueldo, gratificación mensual, colación y movilización, que resulten de la aplicación del presente contrato colectivo, no siendo imputables a ellos.

2) INCREMENTOS REALES DE REMUNERACIÓN

La empresa incrementará los sueldos de los trabajadores afectos al presente contrato colectivo del trabajo, ya sea que estén sujetos a renta fija o variable, en \$50.000. líquidos, quedando aquéllos en los montos y oportunidades de pago que correspondan a cada trabajador según su escala remuneracional.

En el caso de los trabajadores sujetos a renta fija, que por aplicación del sueldo mínimo de \$310.000. perciban un incremento de remuneraciones igual o superior a \$50.000. líquidos, se entenderá que se ha practicado el incremento de sueldo por la suma de \$50.000. líquidos a dichos trabajadores, en el evento en que por dicho proceso de ajuste, el incremento sea inferior a \$50.000. líquidos y superior a \$0. el banco incrementará el respectivo sueldo hasta completar los \$50.000. líquidos, entendiéndose

para todos los efectos del presente contrato, que el incremento de \$50.000., señalado en esta cláusula es un incremento mínimo de sueldo para todos los trabajadores afectos a este contrato colectivo del trabajo.

3) REAJUSTABILIDAD FUTURA DE REMUNERACIONES

Las remuneraciones, prestaciones laborales, regalías, beneficios, y demás valores expresados en dinero en el presente contrato colectivo, se reajustarán cada 3 (tres) meses en el 100% (cien por ciento) de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (IPC) fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas (o el organismo que lo reemplace) durante los 3 (tres) meses inmediatamente anteriores. El primer mes en el que se aplicará la reajustabilidad de remuneraciones conforme la variación del Índice de Precios al Consumidor será durante el mes de agosto de 2.008, considerando para tal efecto la variación del Índice de Precios al Consumidor ocurrida entre los meses de mayo y julio de 2008. En el evento de que la variación del Índice de Precios al consumidor del período fuere negativo, las remuneraciones, prestaciones laborales y beneficios no serán disminuidas y conservarán su valor nominal. En el evento que la variación del Índice de Precios al Consumidor sea igual o superior al 2,5% (dos coma cinco por ciento) en el respectivo periodo de 3 (tres) meses, las remuneraciones y demás beneficios expresados en dinero, se reajustarán al mes siguiente de haberse verificado dicha variación y por el monto de la misma, y al cumplirse el periodo de 3 (tres) meses, se reajustarán las remuneraciones y beneficios en el saldo positivo de la variación del Índice de Precios al Consumidor, verificado entre el último reajuste y el que corresponda realizar al tercer mes.

Las fechas en las que procederá aplicar los reajustes periódicos de las remuneraciones, beneficios, y demás valores expresados en dinero en el presente contrato colectivo serán las siguientes: 1 de julio del año 2008; 1 de octubre del año 2008, 1 de enero del año 2009; el 1 de abril del año 2009; 1 de julio del año 2009; 1 de octubre del año 2009; 1 de enero del año 2010; el 1 de abril del año 2010 y el 1 de julio del año 2010.

4) GRATIFICACIONES:

a) Gratificaciones convencionales

La empresa pagará una gratificación anual equivalente a tres sueldos bases mensuales.

Este beneficio se pagará abonando mes a mes, a contar del 1 de julio de 2008 y mientras se encuentre vigente el presente instrumento colectivo, con un monto equivalente a 0,25 (un cuarto) de sueldo base mensual del respectivo trabajador afecto.

La Institución concederá anticipos mensuales a cuenta de dicho beneficio.

b) Gratificaciones legales

Las gratificaciones legales que correspondan se pagarán en los meses de enero de los años 2009 y 2010; y se liquidarán en diciembre del año respectivo.

5) Participación en las utilidades:

Se establece el siguiente régimen de participación de los trabajadores en las utilidades líquidas de la Empresa:

- a) Se entenderá para los efectos de la presente cláusula, que son utilidades líquidas de la empresa aquellas que arroje el balance a publicar del respectivo ejercicio anual.
- b) Determinadas las utilidades líquidas del ejercicio en la forma señalada en la letra anterior, se deducirá de su monto una cantidad igual al 10 % del capital y reservas del Banco, la que se garantiza preferentemente a la Empresa.
- c) Una vez deducida la cantidad a que se refiere la letra anterior, el 12,5% del excedente de las utilidades líquidas se distribuirá, a título de participación en las mismas, entre todos los trabajadores y funcionarios del Banco, ya sea que negocien colectivamente o no. Para estos efectos, la Empresa podrá celebrar si lo estima conveniente, con los trabajadores no afectados al presente convenio colectivo los acuerdos, convenios o contratos de carácter individual o colectivo en que pueda incorporarse este sistema de participación.
- d) La participación que corresponde a cada trabajador de la Empresa, en conformidad a lo señalado en la letra anterior, será determinada a prorrata de su sueldo base y a la

permanencia de éste en el Banco durante el ejercicio correspondiente.

- e) la suma resultante de aplicar la fórmula enunciada en las letras a) a d) precedentes, se pagará a cada trabajador durante el mes de febrero de cada año de vigencia del presente contrato; esto es, los meses de febrero de 2009 y febrero de 2010.
- f) No se otorgarán anticipos de participación durante la vigencia del presente contrato.

BONO DE PRODUCTIVIDAD: La empresa pagará en el mes de febrero de cada año de vigencia del presente instrumento, siendo el primer pago en el mes de febrero de 2009, la suma de \$500.000. a cada trabajador afecto, por concepto de Bono de Productividad. Este bono procederá en el caso que el Banco tenga una utilidad anual superior a \$30.000.000.000. (treinta mil millones de pesos).

CAPITULO TERCERO:

BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD LABORATIVA:

- 1) **JORNADA DE TRABAJO:** La jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores afectos al presente contrato colectivo del trabajo se regirá por lo establecido en los respectivos contratos individuales de trabajo.

La jornada ordinaria máxima de trabajo de los vigilantes privados será de cuarenta y dos horas semanales.

La jornada, de trabajo de las operadoras telefónicas, explotadores y operadores de informática se mantendrá en cuarenta y dos horas semanales, como máximo.

Las jornadas señaladas precedentemente se distribuirán en los turnos que el Banco determine, de acuerdo a sus facultades legales. Estos turnos se desarrollarán semanalmente, de lunes a viernes, hasta un máximo de 5 días, y no comprenderán los días sábado, domingo ni festivos.

- 2) **HORAS EXTRAORDINARIAS:** La empresa pagará las horas extraordinarias pactadas con el trabajador por escrito con los recargos que establece la legislación vigente, quedando una copia de dicho pacto en poder del trabajador y otra en poder del empleador. La realización de horas extraordinarias son voluntarias y para su

realización el trabajador tendrá derecho a tener el comprobante de la cantidad de horas que se le soliciten.

- 3) **ROPA E IMPLEMENTOS DE TRABAJO:** Con la finalidad exclusiva de presentación personal y de igualar la vestimenta del personal femenino del Banco, éste les proporcionará tenidas de invierno y verano; de calidad, en el número y diseño que la empresa considere conveniente o necesario. En todo caso, estas tenidas obedecerán al uso regular y necesario que corresponda a la respectiva estación del año para la que sean entregadas, escuchándose siempre para ello, a la Directiva Sindical.

Al personal de porteros, choferes y vigilantes privados, el Banco les proporcionará los uniformes y/o ropa adecuada de trabajo, según las funciones que cumplan, en la calidad y cantidad que la superioridad estime. Asimismo, a los vigilantes privados se les otorgará un terno de acuerdo a las condiciones climáticas de cada región, cuando éstos cumplan tres meses de antigüedad en el cargo. Sin embargo, se descontará el valor del terno entregado si el vigilante privado deja de pertenecer al Banco, por retiro voluntario y por causas imputables al trabajador, antes de seis meses después de entregado el terno.

El Banco entregará uniformes o ropa de trabajo a todos los trabajadores de fuerza de ventas, en idénticas condiciones a las establecidas en el párrafo primero precedente.

Las entregas de los uniformes y ropa de trabajo señaladas en los párrafos precedentes, se harán en los meses de Abril y Octubre de cada año de vigencia del presente instrumento.

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

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

queda facultado para reemplazar dicha asignación por el régimen de almuerzo previsto en el párrafo precedente de esta cláusula.

Se establece por este concepto, las siguientes Asignaciones:

COMIDA, la que se pagará a los trabajadores que deben permanecer en el establecimiento por necesidades del servicio hasta después de las 21:00 horas, previa autorización del Supervisor respectivo, visada por la Gerencia de Recursos Humanos. No procederá esta asignación en dinero cuando sea otorgada en especie.

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

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

Los montos de estas Asignaciones, serán de \$ 3.300. para almuerzo y cena, y de \$ 700.- para desayuno.

En el caso de los trabajadores que reciban vales de colación, el valor del mismo se incrementará en un 15%.

Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, se entenderá que el valor diario del almuerzo otorgado a cada trabajador afecto, es el señalado en el párrafo segundo precedente.

5) **ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN**: Se establece una asignación mensual por gastos de movilización de acuerdo con la siguiente tabla:

TRAMOS DE SUELDOS BASE	MONTO DE ASIGNACIÓN
Menor o igual a \$ 527.361.-	\$ 25.000.-
Mayor a \$ 527.361.-	\$ 18.000.-

Deberán imputarse a este beneficio las Asignaciones que por la misma causa haya establecido la ley, o que en el futuro estableciere.

Los funcionarios que por motivos de sus labores terminen su jornada en el Banco después de las 22:30 horas, tendrán derecho a que éste les proporcione movilización para el regreso a sus hogares. En el caso del personal femenino, este beneficio se otorgará a partir de las 21:30 horas.

6) REMUNERACIÓN ÍNTEGRA DURANTE EL FERIADO: Durante los periodos de feriado legal la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo, el adelanto mensual de la gratificación garantizada, y por las asignaciones mensuales fijas a que tenga derecho el trabajador, en el caso de aquellos sujetos al sistema de remuneración fija.

En caso de trabajadores con remuneración variable, la remuneración íntegra estará constituida por el promedio de lo ganado en los últimos 3 (tres) meses completamente trabajados.

En el evento de remuneraciones mixtas, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de las remuneraciones fijas, más el promedio de los últimos 3 (tres) meses de los estipendios variables.

En este mismo sentido, las partes acuerdan incluir en el concepto de "Remuneración íntegra", los siguientes conceptos: a) Sueldo base mensual; b) Anticipo de la gratificación convencional garantizada; c) asignaciones remuneracionales mensuales; d) Asignación de movilización; e) Asignación de colación; y f) Promedio de los último 3 (tres) meses de las comisiones percibidas por el trabajador y toda otra prestación laboral, regalía, o suma de dinero que el trabajador perciba mensualmente.

7) BONO DE VACACIONES: La empresa pagará a sus trabajadores afectos al presente contrato un bono por feriado legal ascendente a \$ 300.000.-. Esta asignación se pagará cuando el trabajador haga uso de al menos 10 días de sus vacaciones anuales. Si el ejercicio de éstas fuere fraccionado, la bonificación se devengará al hacerse efectiva su última parte. Con todo, si por razones de buen servicio el trabajador postergare sus vacaciones, podrá recibir el beneficio en la fecha en que inicialmente se le haya asignado el feriado.

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

Este bono se incrementará en un 20% si a la fecha en que el trabajador hace uso del feriado, tiene menos de un período de vacaciones pendiente, salvo que esta situación sea producto de una solicitud especial por parte del Supervisor respectivo.

Este incremento se pagará proporcionalmente a los días de vacaciones que haga uso, siempre y cuando sea igual o mayor a 10 días.

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

El bono de vacaciones será pagado conjuntamente con la remuneración del mes inmediatamente anterior a aquel en que se hagan efectivas las vacaciones, siempre que la solicitud de feriado, debidamente autorizada por la empresa, haya sido entregada a ésta antes del 10 del mes anterior al del feriado. Si la solicitud de feriado fuera entregada después de la fecha señalada, el bono de vacaciones será pagado conjuntamente con la remuneración del mes siguiente.

- 8) AGUINALDO DE NAVIDAD Y FIESTAS PATRIAS:** La empresa pagará un aguinaldo de Fiestas Patrias y un aguinaldo de Navidad a sus trabajadores. Los montos de los aguinaldos serán de \$ 80.000.- (setenta y un mil pesos) brutos, en el caso de las Fiestas Patrias; y de \$ 130.000.- (ciento veinticinco mil pesos) brutos en el caso de la Navidad.

Los aguinaldos respectivos serán pagados, a más tardar, el día 10 de septiembre y el día 10 de diciembre de cada año de vigencia del presente instrumento. Para tener derecho a los aguinaldos de Fiestas Patrias y de Navidad, el trabajador deberá tener vínculo laboral vigente al 31 de agosto (Fiestas Patrias) y al 31 de noviembre (Navidad) de cada año.

9) **APORTES CON MOTIVO DE NAVIDAD**

El banco entregará a los trabajadores afectos a este instrumento que tengan hijos de hasta 12 años de edad, al 31 (treinta y uno) de diciembre de cada año y que constituyan carga familiar del trabajador legalmente reconocida y registrada en la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano, juguetes de navidad, los cuales serán adecuados para cada edad y sexo, y de buena calidad.

10) **ASIGNACIÓN ESPECIAL POR TRABAJO NOCTURNO:** La empresa pagará una asignación por trabajo nocturno cuyo monto ascenderá al 10 % del sueldo base del trabajador cuya jornada, en virtud del Contrato de Trabajo, se inicie a partir de las 20:30 horas. Con todo, esta asignación no será inferior a \$ 30.000.- mensuales, ni superior a \$ 50.000.- en el mes. Esta asignación se pagará proporcionalmente en el caso en que sólo se presten servicios en ciertos días del mes en jornadas nocturnas.

11) **ASIGNACIÓN Y PERMISO DE NUPCIALIDAD:** La empresa otorgará a los trabajadores afectos al presente contrato, que contraigan vínculo matrimonial durante la vigencia del mismo, un permiso de nupcialidad de 8 (ocho) días corridos, con goce de remuneraciones.

Adicionalmente les pagará una asignación de \$ 75.000., la cual será pagada conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquel en el que se presente el respectivo certificado de matrimonio emitido por el Registro Civil.

12) **ASIGNACIÓN Y PERMISO DE NATALIDAD:** La empresa otorgará a los trabajadores afectos al presente contrato los días de permiso estipulados en la legislación vigente.

Adicionalmente, el banco pagará una asignación de \$ 160.000.- brutos, por el nacimiento de un hijo que constituya carga familiar del trabajador, legalmente reconocida y registrada en la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano.

Igual permiso y asignación será entregada a los Trabajadores que adopten legalmente un hijo.

13) ASIGNACIÓN Y PERMISO POR FALLECIMIENTO: En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos de algún trabajador del Banco, éste tendrán derecho a los 7 (siete) días corridos de permiso establecidos en la legislación vigente.

En el caso de fallecimiento natural de un trabajador, el banco pagará a los respectivos beneficiarios el 0,75 % de los sueldos bases correspondientes a todos los trabajadores del Banco. El trabajador podrá designar al beneficiario del subsidio, y si así no lo hiciera, éste se pagará al cónyuge sobreviviente o, a falta de él, a sus hijos.

En el mismo caso, el Banco descontará de las remuneraciones de todos los trabajadores del Banco el 0,75 % de sus sueldos base, para ser entregado a las mismas personas indicadas precedentemente. La entrega de estos porcentajes se efectuará en el mes siguiente al del fallecimiento, quedando autorizado el Banco para efectuar los descuentos correspondientes.

En caso de fallecimiento del cónyuge, de un hijo menor de 21 años, o de las cargas familiares legalmente reconocidas y registradas en la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano, se pagará la suma de \$ 300.000. brutos. Asimismo, el trabajador tendrá en este caso dos días de permiso con goce de remuneraciones.

El mismo monto será igualmente otorgado a aquellos trabajadores afectos al presente contrato que sufran la pérdida de sus padres, caso en el cual se dispondrá de un permiso con goce de remuneraciones de 1 (un) día hábil.

Se otorgará permiso de 1 (un) día en caso de fallecimiento de suegros y hermanos. En este caso, no se devengará el derecho a percibir la asignación de fallecimiento.

En caso que la ley otorgue para estos casos un permiso con goce de remuneración superior al indicado en los párrafos precedentes, se optará al permiso legal.

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

14) ASIGNACIÓN ESPECIAL PARA ENCARGADOS DE CAJEROS AUTOMÁTICOS

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

15) BONIFICACIÓN POR REEMPLAZOS CIRCUNSTANCIALES

Se establece el pago de un bono por reemplazos circunstanciales según reglamento que se adjunta como Anexo 3 de este instrumento.

16) AYUDA MÉDICA

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

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

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

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

17) FERIADO ESPECIAL

Los trabajadores que cumplan sus funciones en las Sucursales ubicadas en el territorio de las Regiones de Arica – Parinacota; Tarapacá; Antofagasta; Aisén y Magallanes, tendrán derecho a un día de feriado que se adicionará al feriado legal correspondiente.

18) PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

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

a) Sala cuna

Se establece que las trabajadoras afectas a este convenio colectivo podrán llevar a sus hijos de hasta dos años de edad a las salas cuna reconocidas por JUNJI, en convenio con el Banco. El valor total de este servicio será pagado por el Banco.

Aquellas trabajadoras que no lleven a sus hijos a estas salas cunas de Convenio, podrán llevarlo a otra sala cuna reconocida por JUNJI, elegida por ellas, pero el monto máximo a reembolsar hasta de 10 UF.-

No se considera pago de sala cuna para aquellas trabajadoras que lleven a sus hijos a salas cunas no reconocidas por JUNJI.

El Banco proporcionará el medio de transporte a las salas cunas de Convenio, o en su defecto, pagará por concepto de traslado de los hijos de las funcionarias hasta la sala cuna y su retorno a casa, la suma de \$ 50.000.- mensuales brutos. Este beneficio se pagará proporcionalmente por los días en que efectivamente se utilice el beneficio de Sala Cuna en el mes correspondiente.

La institución no estará obligada a tomar seguro de vida para estos niños.

b) Becas de estudio

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

1. La beca de estudios estará destinada exclusivamente a financiar la instrucción de sus hijos que sean cargas legalmente reconocidas y registradas en la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano.
2. El monto de la beca de estudios será de \$ 80.000.- en el año, por cada uno de los hijos que curse estudios de educación básica, media, técnica o universitaria en establecimientos autorizados y reconocidos por el Estado.
3. El objeto de la beca escolar es pagar la matrícula y las cuotas de colegiatura que con ella se financian, pudiéndose incluir otros gastos que la ley faculte.
4. El empleador pagará en el mes de febrero de cada año de vigencia de este Convenio, a través de la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano, directamente al establecimiento educacional el total o parte de los gastos de matrícula o colegiatura con el tope indicado en el punto precedente. Sólo excepcionalmente se pagará a través del trabajador y para tal efecto se deberán cumplir las siguientes normas:
 - Deberá acompañarse a la solicitud el documento que acredite el pago a reembolsar y el certificado de matrícula en el establecimiento educacional.
 - Se pagará directamente al trabajador con cheque nominativo emitido a su nombre o con un depósito en su cuenta renta o cuenta corriente.
 - No se aceptará ninguna solicitud de reembolso que corresponda a desembolsos distintos a aquellos que financia la beca de estudios.

c) Asignación de escolaridad

Para aquellos casos en que no es aplicable el punto b) anterior, como son los hijos carga en edad pre-escolar mayor de 2 años de edad al 31 de marzo y aquellos que no dispongan de los comprobantes que demuestren el gasto, recibirán una asignación de escolaridad de \$ 84.000.- brutos, la que se pagará en el mes de febrero de cada año. Esta asignación es incompatible con la beca señalada en el punto anterior. Esta asignación se pagará también a los hijos cargas que esté cursando preuniversitario.

19) ESTUDIOS DEL PERSONAL

Con el objeto de atender al perfeccionamiento del personal en el área bancaria, el Banco financiará hasta un 50 % del valor de los cursos o carreras comprendidas en esa área en calidad de becas de acuerdo al Reglamento vigente, que se agrega como Anexo N° 4 al presente instrumento. El interesado deberá obtener previamente la autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.

20) AYUDA DE AHORRO PREVIO PARA LA VIVIENDA

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

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

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

Los préstamos precedentes, estarán sujetos a los procedimientos y máximos establecidos en el reglamento (Anexo N° 5) actualmente en aplicación y que ha sido aprobado por las partes.

21) AYUDA JARDÍN INFANTIL

La empresa pagará a cada trabajadora una ayuda de Jardín Infantil de \$80.000. mensuales, por cada hijo que tenga entre 2 y 4 años cumplidos.

22) INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

La empresa se obliga a pagar una indemnización equivalente a una última remuneración mensual por cada año de servicio o fracción superior a seis meses sin el tope establecido en el Código del Trabajo (art. 163 inciso segundo), a cada trabajador una vez terminado su contrato de trabajo, sea cual sea la causal de terminación del contrato de trabajo y la base de cálculo será la misma establecida para determinar la remuneración íntegra del feriado, pactada en este instrumento colectivo.

En los casos que por ley corresponda el descuento previsional a las indemnizaciones por años de servicio, el banco no realizará el respectivo descuento y pagará íntegramente las últimas remuneraciones mensuales que correspondan por cada año de servicio, sin tope alguno.

Los beneficios establecidos en esta cláusula serán imputables a los que se otorguen con ocasión de la fusión con el Banco del Desarrollo, a realizarse entre los años 2008 y 2009; en el caso que los beneficios por terminación de contrato de trabajo establecidos en caso de fusión sean superiores a los que establece esta cláusula. En caso contrario se aplicará el principio de la condición más beneficiosa para el trabajador.

CAPITULO CUARTO: **“RELACIONES SINDICALES”**

1) COMISIÓN DE TRABAJO CONJUNTO: La empresa establecerá un sistema, en conjunto con el sindicato, que garantice un buen clima laboral, consistente en la formación de una comisión, que se reúna a lo menos una vez al mes, o a requerimiento de las partes cuando fuere necesario, que tenga por objeto la presentación y solución de los problemas que planteen las partes.

2) APORTE PARA EXTENSIÓN SINDICAL: La empresa aportará anualmente al sindicato la cantidad de 2.000 (dos mil) Unidades de Fomento, en su valor en pesos al momento del pago del referido aporte, para ser destinado al desarrollo y la extensión sindical. Este aporte será pagado los días 01 de julio de cada año de vigencia del presente contrato colectivo.

Por su parte el banco aportará mensualmente al sindicato la suma de 80 UF (Unidades de Fomento) para los efectos de arrendar una oficina para su uso. Para hacer efectiva esta cláusula, el sindicato deberá entregar la oficina ubicada en Agustinas 1185, N° 48, previo pago del banco de un aporte de 160 UF, lo que se entregará a la firma del presente contrato colectivo. El sindicato tendrá 3 meses para buscar una oficina de arriendo y para entregar el inmueble que actualmente ocupa.

Con el objeto de contribuir a financiar las carreras técnico profesional, universitarias y estudios medios de los hijos de los trabajadores, a quienes afecte el presente Convenio, el Banco aportará anualmente la suma de 1.500 UF, con cargo a la cual se otorgarán becas, a quienes así lo merezcan. Este beneficio se administrará conforme a un reglamento confeccionado por el Sindicato, que contenga pautas objetivas de distribución del beneficio, el cual será presentado a la administración del Banco. Este monto será aportado en el mes de febrero de cada año de vigencia de este Convenio.

3) PERMISOS SINDICALES: En conformidad a lo establecido en el inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo, el banco pagará la remuneración íntegra, y sus respectivas cotizaciones previsionales, correspondientes a los permisos sindicales de todos los dirigentes sindicales, por todo el tiempo que destinen al uso de los permisos sindicales.

4) DESCUENTOS POR PLANILLA: La empresa a requerimiento del sindicato, efectuará todos los descuentos por planilla o de las remuneraciones mensuales de los trabajadores y los pagará, depositando en la cuenta del sindicato, con ocasión de la suscripción de convenios con otras empresas.

5) CAJA DE MERCADERÍA: La empresa aportará al Sindicato dentro de los primeros 15 días del mes de diciembre de cada año la suma de \$30.000. por cada uno de los trabajadores del sindicato, para los efectos de financiar parte de una caja de navidad, para cada uno de los socios.

6) PRÉSTAMOS ESPECIALES PARA SOCIOS: Con el objeto de abaratar el costo financiero del endeudamiento de los socios del sindicato, durante esta negociación se fijará condiciones preferenciales de préstamos para los socios del mismo, las que se mantendrán durante la vigencia del presente contrato colectivo.

7) Gastos de Negociación Colectiva: Con el objeto que el sindicato pueda cubrir parte de los gastos que implica todo proceso de negociación colectiva, el banco le pagará al sindicato un aporte de 4 UF (unidades de Fomento) por cada socio del mismo.

CAPITULO QUINTO:
“BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN Y DE FUSIÓN ”

El banco pagará a los trabajadores afectos al mismo, un bono de término de negociación, ascendente a la suma de \$1.250.000 (un millón doscientos cincuenta mil pesos) brutos.

Adicionalmente el banco pagará un bono de fusión ascendente a la suma de \$625.000. brutos a todos los trabajadores afectos al presente.

CAPITULO SEXTO:
“EJEMPLARES”

Ejemplares: El presente Contrato colectivo de trabajo se firma en 5 (cinco) ejemplares del mismo tenor e igual finalidad, quedando 2 (dos) ejemplares en poder de cada parte, y uno en el Inspección del Trabajo respectiva.

Comisión negociadora, asesoría:

La comisión negociadora estará integrada por los miembros de la Comisión Negociadora integrada por Rolando Núñez Torres; Hortensia Díaz Saldívar; Arturo Soto Viveros y Patricia Salazar González y contará con la asesoría del abogado don José Tomás Peralta Martínez.

Rolando Núñez Torres

Hortensia Díaz Saldívar

Arturo Soto Viveros

Patricia Salazar González

**COMISIÓN NEGOCIADORA DE LOS TRABAJADORES SOCIOS DEL
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES SCOTIABANK SUD AMERICANO**

**CERTIFICA RECEPCIÓN DEL PRESENTE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO,
DE SUS NÓMINAS Y ANEXOS, PRESENTADO POR PARTE DEL SINDICATO
NACIONAL DE TRABAJADORES SCOTIABANK SUD AMERICANO, REPRESENTADO
POR SU COMISIÓN NEGOCIADORA ARRIBA INDIVIDUALIZADA, EL DÍA 30 DE
MAYO DEL AÑO 2008 A LA EMPRESA BANCO SCOTIABANK SUDAMERICANO.,
POR PARTE DEL REPRESENTANTE LEGAL O GERENTE GENERAL DE DICHA
EMPRESA.**