



# tu boletín

La Voz Oficial Año 7 - Septiembre 2007

## ANTE LA PRÓXIMA FUSION... SINDICALIZACION



*Negociación colectiva v/s  
distribución del ingreso:*

**REMUNERACIONES,  
BENEFICIOS Y EQUIDAD  
SOCIAL EN LA BANCA**

*"Las negociaciones  
colectivas del Itaú y el  
Citibank nos hacen  
plantearnos nuestros  
objetivos para la  
negociación en el  
Scotiabank".*

**¡VEN, UNETE A NOSOTROS!**

*La Historia del SNT Scotiabank:*

**UNA VIVA EXPRESION DEL ANHELO DE JUSTICIA Y BIENESTAR**

*Nuevo Sitio Web:*

**www.sindicatoscotiabank.cl**

Ficha  
Laboral  
nº 4

**Felices Fiestas Patrias**

# Editorial



En diversas oportunidades, la Jefa de Estado se ha referido a su agenda laboral diciendo que "mi gobierno está por el trabajo decente" y en su mensaje presidencial y cuenta a la nación de mayo pasado fue explícita al afirmar que "trabajo decente significa también que los trabajadores puedan negociar sus contratos de manera eficaz. Queremos promover la organización sindical. Queremos que más trabajadores puedan negociar colectivamente...". La mandataria agregó además que "seremos rigurosos para sancionar todo tipo de prácticas antisindicales. Finalizó su intervención sobre aspectos laborales indicando que "no todo son leyes y medidas y quiero acoger aquí la reflexión que el padre Tupper hiciera el 1° de mayo "debemos hacer del trabajo decente un imperativo ético como sociedad y debemos fortalecer la responsabilidad social empresarial".

## ¿Qué es trabajo decente?

En la reunión 87 de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, en Ginebra, la OIT lo definió como "el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social".

Por estas regulaciones protegidas por la legislación vigente en el ámbito nacional y también por los tratados suscritos en el ámbito internacional, es totalmente oportuno y conveniente nuestro llamado

a todos los trabajadores a usar las herramientas diseñadas para su protección laboral, a unírseles adquiriendo mayor representatividad en el ejercicio de sus derechos y para lograr los aumentos salariales que en justicia merecen por su esfuerzo, logros y dedicación al trabajo.

En este contexto y en nuestro caso, hay dos temas que concitan nuestra preocupación porque afectan la calidad de empleo:

1.- El acoso laboral psicológico (mobbing) que un trabajador pueda sufrir a diario en su lugar de trabajo, manifestado en el hostigamiento permanente de parte de sus jefes, "ley del hielo" aplicada en su contra, cambio reiterado de funciones, desprecio de sus habilidades, persecución o burlas, afectándolo en todos los ámbitos personales, como su salud mental y física, actitud, rendimiento, concentración, perjudicándolo hasta en sus evaluaciones.

2.- Por otra parte, la calidad del empleo se ve afectada también por la generalizada fórmula empresarial del "sueldo variable" sujeto a rendimientos productivos.

Esto hace completamente inestable los ingresos de los trabajadores y los obliga a autoimponerse o aceptar largas jornadas de trabajo y ha llevado a nuestro país a tener el triste record de estar entre los países con más horas de trabajo a escala mundial.

Sobre estos y otros temas relevantes, queremos dialogar con ustedes, recoger sus inquietudes y aportes para aunar voluntades y juntos hacer que nuestro trabajo, donde pasamos un tercio de nuestras vidas y con el cual nos identificamos, sea realmente un trabajo decente.

Para eso, los invito a todos, con mucho afecto y compromiso, a unirse al Sindicato Nacional de Trabajadores Scotiabank.

**Rolando Nuñez Torres**  
Presidente

## Directiva Actual:

## Un equipo para los nuevos desafíos

Desde mayo, nuestro renovado directorio está integrado por dos mujeres: Hortensia Díaz S., quien enfrenta su tercer período como dirigente y Patricia Salazar G., quien se acaba de incorporar a las labores sindicales. Rolando Nuñez T., es el actual Presidente, y anteriormente se desempeñaba como Ejecutivo Call Center y con una experiencia de casi 10 años como delegado.

Estos dos nuevos integrantes se unen a Arturo Soto V., socio por más de 25 años y esposo de nuestra querida dirigente Miryam Rivera C., y Jorge Martínez B., delegado, director y luego presidente durante los últimos seis años, forman hoy el equipo dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores del Scotiabank.

He aquí los cargos y los rostros del SNT 2007

Presidente: Rolando Nuñez Torres  
Secretario: Jorge Martínez Bolívar  
Tesorera: Hortensia Díaz Saldívar  
Directora: Patricia Salazar González  
Director: Arturo Soto Viveros



*Negociación colectiva v/s distribución del ingreso:*

## REMUNERACIONES, BENEFICIOS Y EQUIDAD SOCIAL EN LA BANCA

*"Las negociaciones colectivas del Itaú y el Citibank nos hacen plantearnos nuestros objetivos para la negociación en el Scotiabank".*

*La distribución del ingreso en nuestro país, es el mayor problema social de nuestra nación. Tener una distribución del ingreso dentro de las siete peores del mundo, es un motivo de vergüenza nacional.*

*Sin embargo, los trabajadores tenemos una herramienta, esa es la NEGOCIACION COLECTIVA, pero esta herramienta no se utiliza en plenitud, ya que la actual legislación laboral la restringe en varios aspectos. De estas restricciones, analizaremos tres que, a nuestro juicio, debieran ser modificadas:*

### 1.- Eliminación de los grupos negociadores

Según el Código laboral, pueden negociar todos los grupos negociadores con al menos ocho trabajadores, que se constituyan para ello, esto es tremendamente negativo. La Negociación Colectiva debe estar circunscrita únicamente en los sindicatos. Si los trabajadores desean negociar, deben hacerlo formando un sindicato, ya que así adquieren mayor representatividad.

### 2.- Aplicación e interpretación indebida del concepto "trabajadores de confianza"

Según el artículo 22 del Código del Trabajo, existe un gran número de cargos a los cuales se les excluye de la jornada laboral, declarándolos "trabajadores de confianza". Estos son los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata. Sin embargo, los bancos incluyen entre estos cargos a los ejecutivos de cuenta, pero en la práctica todos estos cargos ¿tienen o no fiscalización superior inmediata?, ¿pueden los ejecutivos de cuenta aprobar un crédito por sí solos? Los JAS, los TAD, acaso no reportan a su jefatura directa, ¿por qué entonces se les aplica este artículo?

### 3.- Aplicación e interpretación indebida del concepto "facultades generales de administración".

No podrán negociar colectivamente, de acuerdo a lo que señala el artículo 305 del Código del Trabajo, los agentes y apoderados, "siempre que estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración", como por ejemplo, las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores.

También no pueden ejercer este derecho colectivo, los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella, un cargo superior de mando e inspección, "siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

En nuestro caso, esto ocurre con los mismos cargos del punto 2. Cabe entonces preguntarse ¿tienen atribuciones decisorias, pueden aprobar y cursar operaciones por sí solos, inciden en las políticas y procesos productivos o necesitan que alguien superior apruebe sus operaciones?

Entonces, para tener una negociación colectiva con amplia participación, necesitamos que los trabajadores se sindicalicen, que presentemos proyectos reglados de negociación que nos permitan estar protegidos y resguardados. Aumentar nuestra representatividad ante la empresa para poder negociar en mejores condiciones y no quedar supeditados a lo que nos ofrezcan o nos obliguen a aceptar.

Cabe hacer notar que, a pesar de la imposición de estos artículos, durante las negociaciones colectivas del Sindicato siempre hemos ganado las exclusiones por estos artículos. Es decir, los socios que han sido impugnados en la nómina negociadora, finalmente han sido incluidos por la empresa. Además, en las recientes negociaciones del Sindicato Banco Itaú y del Sindicato Citibank, se ganaron estos puntos. Más aún, pudieron negociar todos los trabajadores de las filiales.

## Últimos Resultados de las negociaciones de la Banca

### Sindicato Banco Itaú

En el Banco Itaú, ex Bank Boston, no había contrato colectivo vigente y tampoco existía sindicato desde hace 17 años, producto de diversas prácticas anti - sindicales aplicadas en la empresa.

Por lo tanto, el constituir un solo Sindicato nacional, presentar un pliego de peticiones, negociar, votar una huelga, hacerla efectiva y lograr numerosos beneficios para más de la mitad de los trabajadores del banco, fue todo un éxito, pocas veces visto en el sector bancario chileno y en otras áreas.

Durante el proceso de huelga del Sindicato Itaú todos los sindicatos bancarios, cual más cual menos, aportaron lo suyo al proceso, de por sí difícil en lo emocional y económico, pues en nuestro sector las huelgas no son habituales y solo se hacen efectivas por la tozudez de los empresarios que no quieren compartir sus utilidades con los trabajadores, siendo la banca una de las industrias más rentables de Chile.

### Sindicato Citibank

En el caso del Citibank, en esta empresa de capitales estadounidenses, jamás existió una organización sindical y mucho menos negociación colectiva en sus 90 años de permanencia en Chile. Este es el mayor mérito para sus trabajadores que, en menos de cinco meses, crearon el sindicato con solo 25 trabajadores, para luego crecer exponencialmente a 2.920 trabajadores en todo el país, todo un record dentro del sindicalismo bancario y, con orgullo podemos señalar que también comparativamente con otros sectores.

Esta ha sido por lejos la negociación colectiva que involucra a más trabajadores de la banca en los últimos 30 años, concluida sin huelga y logrando un 21,8% de incremento real en los principales beneficios.

Producto de la inminente fusión entre Citibank y Banco Chile, se acordó una indemnización por años de servicio equivalente a 1,2 sueldos por años de servicio sin tope, desde la firma del contrato hasta el 31 de diciembre de 2008.



*Asamblea de Negociación Colectiva del Sindicato del Banco Itaú, en el Teatro, Caja, Los Andes.*



*Directiva del Sindicato Citibank, encabezada por su presidente, Juan Carlos Zapata, segundo de izquierda a derecha.*

**Sindicato Nacional Invita a Sindicalizarse:**

**¡VEN, UNETE A NOSOTROS!**

Nuestro sindicato ha decidido iniciar una campaña nacional de sindicalización, con el objeto de mejorar nuestra capacidad negociadora, lo cual nos permitirá afrontar con éxito el proceso de fusión que vive el banco, a raíz de la compra del Banco del Desarrollo. Esto también nos reposicionará en el mercado bancario como una de las entidades con las mejores rentas y beneficios.

Esta campaña de sindicalización, está dirigida a todos los empleados del banco. Sabemos que algunos piensan que por su puesto de trabajo, Rol 3, Rol 4 u otro, no pueden incorporarse a nuestro sindicato, ¡ESO NO ES ASÍ!

**TODOS LOS TRABAJADORES, PUEDEN INCORPORARSE  
A NUESTRO SINDICATO Y NEGOCIAR COLECTIVAMENTE CON NOSOTROS**

***¿Quiénes pueden ingresar a nuestro sindicato?***

Todos los trabajadores del banco pueden sindicalizarse. Nuestra Constitución Política garantiza en su Artículo N° 19, numeral 15 "El derecho de asociarse sin permiso previo" y en el numeral 16 que habla de la Libertad de trabajo y su protección, señala: "Ninguna ley podrá exigir la afiliación a entidad alguna como requisito para desarrollar actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en estos". Es decir, es ilegal e inconstitucional decirle o sugerirle a un trabajador retirarse de los sindicatos para mantener su trabajo (ver artículo 212, del Código del Trabajo).

***¿Qué pueden obtener ingresando a nuestro sindicato?***

Los trabajadores con contrato indefinido vigente, pueden ingresar al sindicato y negociar colectivamente con nosotros, además todos los trabajadores del Rol 3 y Rol 4 pueden sindicalizarse. El sindicato es más conveniente para ellos, por los beneficios que contiene el actual convenio colectivo (sobre todo si tienen hijos cargas familiares) y porque el sindicato tiene beneficios permanentes, constantes y muy provechosos como los que indicamos en el resumen de beneficios que publicamos en nuestra página web [www.sindicatoscotiabank.cl](http://www.sindicatoscotiabank.cl), y en cuadro comparativo en la página (5).

***¿Quieres volver al SNT?***

***¿Puede un trabajador Sindicalizado, cambiarse de Sindicato?***

Si, puede, porque la libertad sindical así lo permite. Sin embargo, no puede estar acogido a dos convenios o contratos colectivos a la vez.

Cada trabajador en conciencia debe libremente determinar la organización sindical que le represente.

***¿Pagará doble cuota si se cambia?***

No, el trabajador que se cambia de sindicato y se encuentra acogido al convenio colectivo del primer sindicato, debe cancelar el 75% de la cuota sindical al primero por estar en su convenio colectivo y el 25% al segundo sindicato, al cual se ha cambiado.

***¿Cómo puedes ingresar a nuestro sindicato?***

Llenando tu solicitud de afiliación la cual puedes bajar desde nuestro nuevo sitio web, [www.sindicatoscotiabank.cl](http://www.sindicatoscotiabank.cl) o llamando a nuestro sindicato a los teléfonos 4653900 o a los anexos 6810 y 6784 o como directos a los números 6926810 y 6926784, como también escribirnos a [snt\\_scotiabank@123.cl](mailto:snt_scotiabank@123.cl).

***DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:***

**Nuestros Objetivos**

- Defender los derechos laborales de nuestros asociados ante la empresa.
- Velar por el cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social.
- Prestar ayuda a los asociados y promover la cooperación mutua.
- Canalizar inquietudes y necesidades de nuestros asociados respecto del banco, de su puesto de trabajo y del Sindicato.
- Propender permanentemente a mejorar la calidad de vida familiar y laboral de nuestros socios, a través de la capacitación, la vida en familia, proteger el descanso dominical como derecho garantizado en la ley y promover actividades recreativas en familia.
- Entregar permanentemente información a nuestros socios respecto de beneficios sociales, laborales, legales, de negociación colectiva, etc., etc.



**ANTE LA PRÓXIMA FUSION... SINDICALIZACION**

Ingreso mínimo legal: \$ 144.000  
 Valor vale colación: \$ 2.448  
 Participación de Utilidades: 0,29

## Cuadro comparativo:

BENEFICIOS	CONVENIO SNT	ROL 3	ROL 4	VALOR TOTAL(8)
Beneficios Mensuales				
Sueldo Base	\$ 500.000 (1)	\$ 500.000	\$ 90.000	
Comisiones (2)	\$ 0	\$ 0	\$ 500.000	
Gratificación Convencional (3)	\$ 125.000	\$ 125.000	\$ 0	
Asignación familiar extra	\$ 1.661	\$ 0	\$ 0	
Movilización (Valor líquido)	\$ 18.120		\$ 18.120	
Colación (4) (Valor líquido)	\$ 54.296	\$ 54.296	\$ 54.296	
Sub Total	\$ 699.077	\$ 679.296	\$ 662.416	
Ben. Anuales mensualizados				
Gratificación Legal (5)	\$ 57.000	\$ 57.000	\$ 57.000	\$ 684.000
Bono Vacaciones	\$ 22.146			\$ 265.749
Fiestas Patrias	\$ 5.537			\$ 66.439
Navidad	\$ 9.563			\$ 114.757
Beca escolaridad (1 hijo)	\$ 6.342			\$ 76.101
Participación Utilidades 0,29%(6)	\$ 12.083			\$ 145.000
Bono Término de Negociación	\$ 79.833			\$ 958.000
Bono por Metas (7)		\$ 41.667	\$ 41.667	\$ 500.000
Sub total	\$ 192.504	\$ 98.667	\$ 98.667	
<b>Total Remuneración Mensual</b>	<b>\$ 891.581</b>	<b>\$ 777.963</b>	<b>\$ 761.083</b>	<b>\$ 2.810.046</b>

(1) Cálculo sobre un sueldo base de \$500.000.-

(2) La fuerza de venta recibe el pago de comisiones de acuerdo a su nivel de ventas

(3) La gratificación convencional es el 25% del sueldo base y se paga mensualmente el día 10

(4) La colación tiene valores variables dependiendo de la sucursal (vales), en el casino de la oficina central, el almuerzo tiene un valor, aproximado, de \$1,300.-

(5) La gratificación legal corresponde a 4,75 ingresos mínimos y se paga de una vez, el día 10 de enero de cada año.

(6) La participación de utilidades corresponde al 12,5% de las utilidades del banco que excedan al 10% de ellas, el cual se garantiza para el banco. En caso que las utilidades no superen el 10% no hay distribución para los trabajadores. Para este cálculo, se consideró lo ganado el 2006.

(7) El Bono por metas puede elevarse a 1,3 sueldos base, pero sabemos que solo pueden obtenerlo quienes han cumplido la meta que, además, se encuentra ligada a las metas de otros.

(8) Esta columna indica los valores totales de los beneficios indicados.

## Otros Beneficios Sindicales, exclusivos para socios y socias del SNT:

Canasta de Navidad anual (valor aproximado \$15.000.-), diversas actividades anuales como paseos, conmemoración y regalo del Día de la Mujer, regalos en celebración del Aniversario Sindical, Fondo de Becas ascendente a \$19.327.209.- con el cual otorgamos 100 becas anualmente y diversos convenios comerciales. También contamos con una Biblioteca para los socios y sus hijos.

## NUESTRAS RELACIONES CON EL SCOTIABANK

Nuestra relación con la Administración del Banco, está determinada exclusivamente por el trato de la administración del banco hacia los trabajadores. Si este es de buen nivel, si se respetan los derechos laborales, si se considera al trabajador como persona y no como un producto, si se respetan sus derechos como el derecho a sindicalizarse libremente, entre otras tantas situaciones, nuestra relación con la empresa o el banco Scotiabank, será buena, óptima y de respeto mutuo.

Nuestro actual directorio está siempre dispuesto a conversar y dialogar con los representantes de la Empresa. La situación hasta hoy es positiva, mantenemos una relación de respeto mutuo con reuniones de trabajo periódicas destinadas a fortalecer la calidad de vida de nuestros asociados.

Apoyaremos todos los proyectos que permitan fortalecer la empresa, mejorar su participación de mercado y posicionarlo como uno de los principales bancos del mercado, así también como aquellos que promuevan un lugar digno para trabajar y que mejoren la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Creemos que nuestro banco debe tener permanentemente una Responsabilidad Social Empresarial adecuada, propiciando mejores condiciones de trabajo, especialmente en el trato (relación supervisor/trabajadores), ante lo cual permaneceremos siempre alerta para discutir con Recursos Humanos posibles abusos de poder y malos tratos con nuestros colegas y representados cuando estos se produzcan.

## Ficha Laboral N°4:

Continuando con nuestras fichas laborales, destinadas a informar y capacitar a nuestros socios en aspectos importantes de la vida laboral cotidiana ya que muchas veces por desconocimiento, se pierde un beneficio o no se utiliza adecuadamente. En este número de "Tu Boletín", hemos preparado tres temas relevantes, dos de los cuales tienen trascendencia a fines de año y durante las vacaciones, estos son:

### 1.- De los Permisos especiales (Artículo 66)

a) En caso de muerte de un hijo o cónyuge, todo trabajador tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado adicionales al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

b) Por muerte de hijo en período de gestación, así como muerte del padre o la madre, tres días de permiso pagado.

Ambos permisos, deberán solicitarse acreditando los fallecimientos con los respectivos certificados de defunción.

El trabajador gozará de fuero laboral de 30 días a contar del respectivo fallecimiento.

Todos los días de permiso consignados en este artículo, no podrán ser compensados en dinero.

### 2.- Del Feriado Anual y días progresivos

a) Feriado Anual (Artículo 67): Todo trabajador con más de un año de servicio tiene derecho a 15 días hábiles de feriado, con goce del 100% de sus remuneraciones.

b) Días Progresivos (Artículo 68): Adicionalmente, todo trabajador, con diez (10) años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, siendo estos días adicionales a los 15 señalados en el artículo 67, susceptibles de negociación, es decir, pueden ser pagados en dinero, no así los 15 días base legales de vacaciones. Para cobrar los días progresivos, el trabajador solo debe obtener de su AFP el respectivo certificado que acredita más de 10 años en la empresa o en otra y calcular los progresivos de acuerdo al criterio que, por cada tres años debe adicionar un día más.

#### Tabla 1: Cálculo de días progresivos

AÑOS:	10	13	16	19	22	25	28	31
DIAS:	15	16	17	18	19	20	21	22

Nota: Esta Tabla no tiene límite, cada tres años de antigüedad.

c) Para los efectos del feriado legal, el día sábado es inhábil. (Artículo 69)

d) Los días de feriado deberán ser continuos y al menos 10 (diez) días anuales, el resto podrá fraccionarse previo acuerdo con el empleador, pudiendo también acumularse hasta por dos períodos consecutivos. (Artículo 70)

### 3.- Reemplazos Circunstanciales:

Esta reglamentación, surgió y se reformuló en la pasada Negociación Colectiva, a fin de dejar claramente estipulado cómo se recompensará a los trabajadores que reemplacen un cargo de grado superior, inferior o similar, por un período determinado, regularizando así, una situación que venía teniendo falencias desde hace bastante tiempo.

Este es un ejemplo, de beneficios colectivos que si bien no pueden cuantificarse claramente al momento de firmar el Convenio Colectivo, si tienen un impacto en las remuneraciones y en el reconocimiento al buen desempeño de los trabajadores.

No obstante ello, tal vez aún persisten algunas dudas, por lo cual solicitamos a los trabajadores y socios del SNT nos hagan llegar sus casos u observaciones al respecto a fin de clarificarlas o solucionar sus problemas.

### REGLAMENTO REEMPLAZOS CIRCUNSTANCIALES

- Se considera Reemplazo Circunstancial en las siguientes situaciones:

a) Un trabajador, asume formalmente un puesto de trabajo de mayor responsabilidad (mayor grado de pago según escala HAY) por un período igual o superior a un mes por ausencia del titular, ya sea por vacaciones o licencia prolongada.

b) La Gerencia de Recursos Humanos lo nombra en forma subrogante en el puesto, quién por medio de esto, certifica que el funcionario reemplazante está tomando responsabilidades y o atribuciones mayores que las de su cargo.

c) Cuando el funcionario está en grado 3 o inferior.

Nota: El trabajador, debe personalmente, exigir la aplicación del presente reglamento a su superior directo, si este no atendiera debidamente la situación, acudir al superior jerárquico más arriba de la línea o informar al Sindicato Nacional, para que presentemos la situación al Departamento de Recursos Humanos.

Funcionario de grado inferior reemplaza un cargo de: Bono Bruto

Grado 2	\$ 40.000
Grado 3	\$ 70.000
Grado 4	\$ 100.000

- No se considera reemplazo circunstancial cuando:

a) Los empleados asumen en períodos normales de vacaciones tareas de otros en un concepto de reemplazo solidario y considerando que el período de vacaciones es programado.

b) Cuando un empleado está en proceso de entrenamiento (pasantía) con un propósito de desarrollo, por un periodo superior a un mes, y que se encuentre debidamente formalizado por alguna de las áreas de la Gerencia de Recursos Humanos.

c) Cuando un funcionario asume tareas del personal ausente que le reporta.

- Procedimiento para el pago del beneficio:

Todos los reemplazos circunstanciales, según la definición ya dada, superiores a diez días deberán formalizarse en un documento escrito firmado entre el supervisor y el reemplazante. Si en un plazo máximo de 90 días corridos, desde la fecha de inicio del primer reemplazo, el trabajador acumulara 30 o más días continuos o interrumpidos en dos o más reemplazos en cargos de grado superior al de su puesto o cargo, aplicará el pago del Bono de Reemplazo circunstancial por el período acumulado (no podrá acumular períodos de reemplazo cuyo inicio del primero y término del último excedan de 90 días), de acuerdo con la tabla.

El monto del bono bruto mensual por un período igual a un mes será de:

En caso de que el período supere un mes, se calculará la fracción de manera proporcional.

Nota: Los grados de pago se encuentran en el Departamento de Recursos Humanos y en el Sindicato Nacional, si un trabajador desea consultar su grado de pago y del grado superior que se encuentra reemplazando, debe llamarnos a nuestros anexos 6810 - 6784 o al directo 4653900.

# NUESTRO CLUB DE CAMPO

En las próximas semanas, comenzará la implementación del Club de Campo del SNT. Como hemos informado periódicamente, se han ido realizando todos los trámites legales relativos a la compra, derechos de aguas y otros que permitieron materializar este sueño.



A la fecha, se han realizado dos visitas a Linderos y los socios y socias han podido apreciar en terreno las características de la parcela, su cercanía a Santiago, el cómodo acceso a través de la carretera y del Metrotren, así como el agradable entorno.

Esperamos muy pronto, comenzar con otros trabajos de heroseamiento de la parcela, continuando con la labor que comenzáramos al plantar los primeros árboles.



## PASEO A LA NIEVE



El sábado 8 de septiembre, se realizó el tradicional paseo a la nieve del SNT. En nuestro próximo número, les mostraremos las fotografías y les contaremos los detalles y anécdotas de este paseo.

## REGALO ANIVERSARIO



Una polera bordada con el logo del SNT, fue el regalo que nuestros socios y socias recibieron con motivo de la conmemoración del 58° aniversario sindical.

Esperamos que haya sido del agrado de todos y que la luzcan con el orgullo de pertenecer a uno de los sindicatos más antiguos de la banca nacional.

Nuevo Sitio Web,

[www.sindicatoscotiabank.cl](http://www.sindicatoscotiabank.cl)

Quién no tiene historia, no tiene presente ni futuro. Esto es como la herencia. Nuestra historia proviene de nuestros padres y de nuestros abuelos y así sucesivamente. Se transmite en los genes y también la recibimos de quienes nos educan. Las grandes familias que han hecho historia, que conservan tradiciones, que enseñan a ser un Gómez o un Pérez, dan un sello a toda su descendencia.

En las Organizaciones Sindicales, Empresas, Fundaciones, Corporaciones y cualquier empresa de cualquier tipo o cualquier grupo humano que desee continuar en el tiempo debe necesariamente "dejar registros de su existencia".

Esto hemos hecho hoy, esto haremos mañana. Registraremos el presente para que en el futuro sepan de nosotros.

Me alegro de haber encontrado a esta amiga, Claudia Navarro, periodista, y ex editora periodística de la revista UNIDAD, a quien se me ocurrió contarle que estábamos readequando y mejorando nuestro sitio web y que una de las secciones que pensaba debía ir en él es "NUESTRA HISTORIA". Por lo tanto, Claudia conocedora de nuestra historia, por todas las revistas que escribió para nosotros, por todos los ampliados, elecciones, escuelas de fútbol que le tocó cubrir, por todo ese conocimiento acumulado por tantos años estuvo de acuerdo en que debíamos recuperar esa información y entregársela a todos nuestros socios y que quedara para siempre en nuestro sitio web.

Espero que lean sus secciones y si alguien puede agregar más historia, anécdotas o tiene fotos de actividades y contamos la foto, bienvenido sea. Además, si desea fotos de nuestro banco de fotografías puede pedir una copia al sindicato.



**¡Ahora tenemos historia!**  
Jorge Martínez Bolívar- Secretario



# SNT Scotiabank: *UNA VIVA EXPRESIÓN DEL ANHELO DE JUSTICIA Y BIENESTAR*

- 58 años liderando a los trabajadores del Scotiabank Sud Americano cumple nuestra organización.
- Múltiples beneficios colectivos, así como una red de convenios y ayudas para socios y socias tiene el SNT.
- Pionero en las lides sindicales bancarias y en la incorporación de las mujeres a la organización, desde las primeras ocho socias hasta las actuales dirigentes.



El 25 de agosto de 1949, a las 16:30 horas, se reunieron 337 funcionarios y funcionarias del Banco Sud Americano para dar vida a una agrupación sindical que recibió el nombre de SINDICATO PROFESIONAL DE EMPLEADOS BANCO SUD AMERICANO, cuya primera directiva sindical estuvo formada por Alberto Cifuentes Stokehand, Presidente; Gustavo González Salas, Secretario; Julio Meza Blanlot, Tesorero; Francisco Merino Arratía y Eleodoro Díaz-Muñoz Contreras, Directores.

Así, se gestó nuestra organización sindical, unitaria, respetada, fuerte y con objetivos muy claros: "Propiciar el mayor bienestar intelectual de sus miembros; la búsqueda de soluciones armónicas de las dificultades entre trabajadores y empleadores; instalar bibliotecas y salas de estudios culturales; y atender a los fines de solidaridad, cooperación y previsión para todos sus afiliados."

La declaración de principios fundacionales agrega que nuestro sindicato "nace a la vida gremial del país como una viva expresión del anhelo de justicia y bienestar, patrimonio de todos los hombres libres de la tierra", ideario que ha acompañado a las directivas sindicales y a los asociados a lo largo de estos 58 años.

Rápidamente, nuestro sindicato fue creciendo y a inicios de la

década de los 50, ya contaba con más de 500 socios y al igual que ahora lideraba en la organización superior de los trabajadores bancarios, que en esa época se llamaba Federación Bancaria.

Casi seis décadas de labor sindical, han dejado huellas en la Institución, ya que a pesar de lo que muchos puedan creer la gran mayoría de los beneficios actualmente existentes en el Banco, han sido fruto de las negociaciones colectivas que este sindicato ha liderado al interior de la empresa, por ejemplo: El casino para los trabajadores, los uniformes para el personal femenino, jornadas de trabajo más justas para todos los funcionarios, el Fondo Habitacional, los préstamos de emergencia, la creación de la Clínica Dental, del Fondo de Ayuda Médica, la Corporación de Bienestar, el fondo de becas, la participación de utilidades y tantos otros bonos y beneficios son parte del trabajo de dirigentes, delegados y socios del otrora Banco Sud Americano hoy Scotiabank.

El SNT también hace lo suyo convenios: con diversas casas comerciales, ayudas para socios, bonos por nacimiento, una Biblioteca al servicio de los socios y sus familias que este año cumple 15 años y un sueño que ya pronto será una realidad: el Club de Campo del Sindicato Nacional.

58 años nos acercan a la tercera edad, pero en nuestro caso estamos llenos de vitalidad, prestos a crecer en asociados, en beneficios colectivos, en participación, compromiso y solidaridad. Recogemos el legado de esos primeros 337 socios y socias para proyectarlos al futuro y seguir creciendo y contando con el apoyo de todos.

En la actualidad, nuestra organización se proyecta como una organización autónoma que pretende mantener buenas y cordiales relaciones laborales con la empresa Scotiabank, basada en el trato y valoración que la empresa hace del recurso humano o trabajadores, base de los resultados y del crecimiento del banco, que actualmente se perfila entre las siete principales empresas bancarias del país.

## Recordando...

En este nuevo aniversario un recuerdo especial para dos mujeres que dejaron su huella en el SNT.

Nuestra primera presidenta, Miriam Rivera Camus, quien durante diez años de intensa actividad sindical impulsó diversas iniciativas en pro de los trabajadores y



particularmente de las mujeres trabajadoras, tanto en nuestro Banco como en la Confederación Bancaria y la CUT, participando con el aporte de la mujer trabajadora en diversas iniciativas que impulsó desde su creación el SERNAM.

También, nuestro reconocimiento, para la señora Patricia, durante muchos años secretaria contable de nuestra organización. Hoy no están con nosotros, pero siguen en el recuerdo de la organización.

