

## CONVENIO COLECTIVO DEL TRABAJO

En Santiago, a 19 de abril de 2016 entre Scotiabank Chile, representado por la señora Jacqueline Balbontín Artus y los señores, Mauricio Flores Cornejo y Daniel Peralta Rubio, todos con domicilio en calle Morandé Nº 226, comuna y ciudad de Santiago; y los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores Scotiabank Sud Americano, representados por la directiva sindical, integrada por los señores Rolando Núñez Torres, Arturo Soto Viveros, Jaime Bastías Rungue, Christian Saavedra Navarrete y Rodrigo Santander de Diego se ha celebrado el siguiente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO:

### I. CONSIDERACIONES GENERALES

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se celebra entre Scotiabank Chile, en adelante también "*El Banco*", "*La Empresa*", "*El Empleador*" y el Sindicato Nacional de Trabajadores Scotiabank Sud Americano, en adelante también "*El Sindicato*" y es aplicable a las personas individualizadas en los Anexos Nº1 y 2, en adelante "*Los Trabajadores*". En consecuencia toda referencia que se haga a "los trabajadores", "sus trabajadores" u otra similar, se entenderá referida únicamente a las personas indicadas en la nómina anexa.

### II. DEFINICIONES

- a. Banco, Institución, Empleador:** El uso de cualquiera de estas expresiones en el texto del presente Convenio se entenderá referida a Scotiabank Chile.
- b. Trabajadores, empleados, funcionarios, personal:** Para los efectos de este Convenio, cualquiera de estas expresiones se entenderá como denominación de las personas que laboran en Scotiabank Chile y que tienen la calidad de socios del Sindicato Nacional de Trabajadores del Scotiabank Sud Americano identificados en la nóminas anexas.
- c. Índice de Precios al Consumidor o IPC:** Se entiende como referencia al Índice de Precios al Consumidor que determina el Instituto Nacional de Estadísticas u otro organismo que lo reemplace en el futuro.
- d. Gratificación Voluntaria:** Consiste en un 25% del sueldo base bruto mensual.
- e. Gratificación Legal (Convencional):** Gratificación anual garantizada equivalente a 4.75 ingresos mínimos mensuales brutos al 31 de diciembre de cada ejercicio. Mensualmente se anticipará y liquidará la proporción devengada de este beneficio, correspondiente a un doceavo mensual. Esta gratificación garantizada sustituye a la gratificación legal que corresponda, si ella procediere. En todo caso los montos que cada trabajador perciba por este concepto serán imputables a cualquiera gratificación que por cualquier causa le correspondiere pagar a la empresa, de orden legal.

**f. Renta Agregada:** Consiste en la suma del Sueldo Base más la Gratificación Voluntaria de 25%.

**g. Renta Fija Mensual Garantizada (RFMG):** Consiste en la suma del Sueldo Base, más la Gratificación Voluntaria, más la Gratificación Legal mensualizada.

**h. Renta Fija Total (RFT):** Consiste en la suma de la Renta Fija Mensual Garantizada más un doceavo de la Asignación de Feriado, de los Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad y de cualquier otra asignación fija a que tenga derecho el trabajador, excluidas las de movilización y colación. Se utiliza para fines de obtener la Razón de Comparación.

**i. Renta de Referencia:** Es la Renta Fija Total asignada por la empresa a un determinado Nivel de Cargo en función de la práctica de mercado.

**j. Razón de Comparación:** Es el resultado de la división de la RFT del trabajador por la Renta de Referencia del Nivel de Cargo que ocupe el trabajador. Expresando el resultado como porcentaje, aproximado sin decimales.

**k. Nivel de Cargo:** Consiste en la valorización organizativa de las funciones y responsabilidades asociadas a un cargo determinado.

**L. Balanced Scorecard:** (Cuadro de Mando Integral o Esquema Balanceado de Metas) Consiste en un sistema de gestión de los aspectos que una empresa considera claves para alcanzar los objetivos de negocio que ésta se propone para cada año fiscal. Contiene la representación concreta y específica de las metas a alcanzar; los parámetros observables que midan los progresos; las metas o valores específicos de la medición y las iniciativas, proyectos o programas que se llevarán a efecto para el logro de las metas.

**M. Unidad de Fomento o UF:** Para los efectos del presente Convenio se estará a la definición de esta Unidad de reajustabilidad contenida en el Acuerdo N° 05-07-900105 del Banco Central de Chile.

### III. ESTIPULACIONES CONVENCIONALES

#### 1. INCREMENTO RENTA AGREGADA

En abril de 2016, el monto de la Renta Agregada Mensual de los trabajadores con antigüedad mayor a 1 (un) año en la Empresa, contados desde la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo hacia atrás y vigentes a la fecha de aplicación de este proceso, se incrementará en la **cantidad bruta de \$40.000.-**

El incremento de la Renta Agregada mensual descrito en el párrafo anterior, no será aplicable a los Trabajadores que se acogieron al artículo 381 del Código del Trabajo en el proceso de Negociación Colectiva entre Scotiabank Chile y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y ex BDD con fecha 29 y 30 de Octubre de 2014 respectivamente, con excepción de aquellos que no recibieron incremento alguno por este concepto

Para los años 2017, 2018 y 2019, el monto de la Renta Agregada mensual de los trabajadores, vigente al mes anterior a la fecha de aplicación de este proceso, se incrementará en la cantidad bruta y oportunidades que se señalan a continuación:

- A. Abril de 2017, monto \$11.000.-
- B. Abril de 2018, monto \$10.000.-
- C. Abril de 2019, monto \$10.000.-

Las cantidades descritas en esta cláusula no serán objeto de reajuste durante la vigencia de este Convenio.

## **2. SUELDO BASE MINIMO**

Se establece un sueldo base mínimo de **\$351.372.-** para aquellos trabajadores que tengan jornada ordinaria pactada de 42 horas semanales. Los trabajadores que tengan una jornada de trabajo inferior se les establecerá el sueldo base mínimo en forma proporcional a la jornada que desempeñen.

## **3. GRATIFICACIONES**

Se establece el siguiente régimen mensual de gratificaciones:

- a) **Gratificación Voluntaria:** Se pagará mensualmente la cantidad bruta equivalente al 25% del Sueldo Base del Trabajador.
- b) **Gratificación Legal (convencional):** Esta gratificación se pagará de manera anticipada en el mes enero de cada año o mensualmente a opción del trabajador.

Quienes ya hubieran recibido el anticipo correspondiente al año 2016 podrán optar al cambio de régimen a contar de enero de 2017. Para este efecto, en el mes de diciembre de 2016, el Sindicato entregará al Banco por escrito, una lista con las opciones de los socios del sindicato, en cuanto al pago anual o mensualizado de esta gratificación. En el caso que el trabajador no realice opción alguna de modalidad de pago de esta gratificación, se entenderá que opta por mantener la periodicidad de pago que tuviera en rigor.

## **4. INCENTIVO VARIABLE ANUAL / BONO VARIABLE**

La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente instrumento, que tengan contrato indefinido de trabajo, un incentivo anual en función del resultado de la evaluación de su desempeño individual, y del cumplimiento por parte del Banco de las metas establecidas para cada ejercicio en su "Balanced Scorecard", el que para efectos de esta cláusula corresponde al año fiscal Canadiense, el que abarca el período de tiempo comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de septiembre.

Para este efecto, será menester que en forma copulativa el Banco cumpla el promedio ponderado de sus objetivos en un porcentaje igual o superior al 90%; y que el resultado de la evaluación de desempeño del trabajador sea igual o superior a “Requiere Mejorar”.

En caso que ambas condiciones se verifiquen copulativamente, el trabajador recibirá un incentivo bruto, equivalente a un número de veces su Renta Fija Mensual Garantizada (R.F.M.G.) al mes de septiembre del año respectivo, según el resultado de su evaluación de desempeño individual, tal como se describe en la tabla siguiente:

<b>Resultado Evaluación Desempeño Individual</b>					
<b>Cumplimiento Metas Banco</b>	<b>No Satisfactorio</b>	<b>Requiere Mejorar</b>	<b>Cumple las Expectativas</b>	<b>Supera las Expectativas</b>	<b>Excelente</b>
<b>No Cumple</b>	0	0	0	0	0
<b>90% - 99%</b>	0	0.2	0.6	0.8	1.1
<b>100% - 110%</b>	0	0.3	0.8	1.1	1.5
<b>Sobre 110%</b>	0	0.4	1.0	1.4	1.8

Este incentivo se pagará conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes de diciembre del año respectivo. En caso que el trabajador hubiera apelado del resultado de su evaluación anual de desempeño, el incentivo se pagará en diciembre de acuerdo al valor que corresponda conforme a la evaluación original. Si luego ésta es modificada al alza por el Comité de Apelaciones, se pagará la diferencia que corresponda en aplicación de la tabla, reajustada entre el mes de diciembre y el de pago efectivo.

El incentivo anual se pagará proporcionalmente al tiempo que lleve el trabajador con contrato indefinido en el respectivo ejercicio. Con todo, deberá tener una antigüedad mínima de 3 (tres) meses con contrato indefinido al 30 de septiembre del año respectivo.

En caso que el trabajador registre inasistencias en virtud de licencias médicas legalmente tramitadas y aprobadas por los organismos competentes, se aplicarán las siguientes reglas:

- **Inasistencias iguales o inferiores a treinta días corridos acumulados en una o más licencias médicas en el respectivo año fiscal canadiense:** Se pagará íntegramente el Incentivo anual que corresponda según las reglas precedentes.
- **Inasistencias superiores a treinta días corridos acumulados en una o más licencias médicas en el respectivo año fiscal Canadiense e inferiores al 50% del año:** Incentivo anual se pagará en forma proporcional al tiempo trabajado en el año.

- **Inasistencias superiores al 50% del año:** No habrá lugar al pago del incentivo.

Las inasistencias registradas con motivo de pre y post natal no serán consideradas para este cálculo.

Es condición esencial para la aplicación de esta cláusula que el trabajador mantenga vigente su Contrato de Trabajo a la fecha del respectivo pago anual, en el mes de diciembre de cada año.

El incentivo anual descrito en la presente cláusula reemplaza íntegramente y deja sin efecto cualquier sistema de incentivo variable anual o trimestral que tenga el trabajador afecto al presente Convenio. De esta manera, única y exclusivamente al trabajador se le aplicará el incentivo anual establecido en esta cláusula.

El Sindicato se reunirá trimestralmente con representantes de la División de RR.HH. para plantear inquietudes/sugerencias respecto del proceso anual de Gestión del Desempeño, en especial respecto del proceso de fijación de metas, feedback individual y evaluación final. Para estos efectos, el Banco entregará al Sindicato el resultado de la evaluación anual de desempeño, de todos los trabajadores del Sindicato. Además en los procesos de apelación de algún socio del Sindicato, participará con derecho a voz, uno de los miembros de la Directiva sindical.

## 5. ESTÍMULO POR CUMPLIMIENTO DE METAS EN SUCURSALES

El Banco pagará un estímulo especial para los trabajadores afectos al presente instrumento que se desempeñen en alguna de las 5 (cinco) Sucursales que anualmente se hayan distinguido como las mejores del año. Este ranking se informará al Sindicato en diciembre de cada año. El pago de este estímulo se realizará en el mes de enero de cada año.

RANKING SUCURSAL	MONTO BRUTO
1er LUGAR	1,1 VEZ SUELDO BASE
2DO LUGAR	0,88 VEZ SUELDO BASE
3ER LUGAR	0,66 VEZ SUELDO BASE
4TO LUGAR	0,44 VEZ SUELDO BASE
5TO LUGAR	0,22 VEZ SUELDO BASE

## 6. ASIGNACIONES

### a. Bonificación por Carga Familiar

Se establece una bonificación ascendente a **\$2.363.-** mensuales, la que se pagará al trabajador por carga familiar legalmente reconocida.

## **b. Bonificación por Feriado**

Se establece una bonificación por feriado legal ascendente a **\$380.000.-** brutos. 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 postergara 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 N°3) 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.

## **c. Feriado Adicional**

El trabajador que tenga derecho a vacaciones y las tome en el período comprendido entre los meses de abril y noviembre, ambos meses inclusive, tendrá derecho a un día adicional de vacaciones por cada cinco días hábiles seguidos que utilice en dicho período.

## **d. Alimentación**

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 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.

**Desayuno**, la 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 \$3.427.- para Comida, U.F. 0,5**

**para Almuerzo, y de \$776.- para desayuno.**

**e. Asignación por Trabajo Nocturno**

La empresa pagará a los trabajadores que se desempeñen en turnos nocturnos una asignación especial equivalente a **UF 2,0 mensuales**. Para estos efectos, se entiende por trabajo nocturno las labores realizadas entre **las 22:00 horas y las 07:00 horas**. Esta asignación se pagará en forma proporcional a los trabajadores que laboren en forma esporádica turnos nocturnos.

**f. Asignación Especial Para Encargados de Cajeros Automáticos**

En aquellas localidades no atendidas por un servicio externo de administración y mantenimiento, la empresa pagará a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo, que se desempeñe excepcionalmente como encargado del cajero automático ATM, una asignación especial equivalente a **UF 2,5 mensuales, para la Región Metropolitana, y UF 4,5 fuera de la Región Metropolitana**. Cuando el número de ATM's atendido por el Trabajador, sea igual o superior a 4, esta asignación **se incrementarán en UF 1 mensual**.

Este beneficio se mantendrá vigente sólo hasta el momento en que la empresa cuente con un servicio externo de mantenimiento de cajeros automáticos.

Este desempeño excepcional deberá ser autorizado previamente por la Jefatura correspondiente y se pagará con la autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.

**g. Movilización**

Se establece una asignación mensual por gastos de movilización de **\$41.633**.

**7. ASIGNACION DE TURNO STAND BY**

El Banco pagará a los trabajadores que se desempeñen en el área de Tecnología una asignación especial, imponible y tributable, cuando por razones de fuerza mayor, concurren al Banco, o desde su domicilio, deban atender contingencias fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Dicha asignación será de UF 0,5 diaria y se pagará en forma adicional a las horas extraordinarias que esta condición pueda generar, junto con los haberes mensuales de remuneraciones.

Adicionalmente se entregará el beneficio de radio taxi a aquellos trabajadores que deban concurrir al Banco en razón de una emergencia en horario no laboral.

El pago de estos beneficios estará supeditado a que sea autorizado previamente y por escrito por la jefatura correspondiente y con la autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.

## **8. BONIFICACIÓN POR REEMPLAZOS CIRCUNSTANCIALES**

El Banco pagará un Bono por Reemplazo equivalente al 20% del Sueldo Base Bruto del trabajador que asuma, en reemplazo de otro, la totalidad de las funciones de éste y que correspondan a un cargo distinto, de nivel de cargo superior y de mayor complejidad, en forma transitoria y por un período igual o superior a 30 días corridos.

Este bono, imponible y tributable, se pagará proporcionalmente por lo días de reemplazo en exceso de 30 días corridos. Con todo, se excluirán de la base de cálculo los días de reemplazo efectuados por uso de feriado del trabajador reemplazado.

## **9. 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 se registrá el Fondo de Ayuda Médica.

## **10. CORPORACION DE BIENESTAR**

Los Trabajadores afectos a este Convenio y que sean socios de la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco del Desarrollo, podrán mantener su afiliación a ésta. El Banco en dichos casos continuará efectuando el aporte que le corresponda a dichos trabajadores por su afiliación a la misma.

## **11. FERIADO ESPECIAL**

Los trabajadores que cumplan sus funciones en las Sucursales ubicadas en el territorio



de la I y II Región, tendrán derecho a un día de feriado que se adicionará al feriado legal de 15 días hábiles.

Este beneficio no regirá para los trabajadores que sean trasladados desde esas zonas, así como tampoco para los funcionarios que tuvieren días progresivos o días adicionales por trabajar en zonas extremas.

## **12. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS**

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

### **a. Sala Cuna**

El Banco se obliga a otorgar, respecto de las personas que proceda, el beneficio de sala cuna, en la forma prescrita en el Código del Trabajo. El beneficio de Sala Cuna tendrá un límite de **\$183.907.-** brutos mensuales.

Adicionalmente, mientras una trabajadora tenga el beneficio de Sala Cuna, el Banco pagará una Asignación Especial de Movilización de Sala Cuna, cuyo monto único mensual ascenderá a **\$28.738.**

**Norma Especial:** En caso que la trabajadora se encuentre imposibilitada de llevar a su/s hijo/s a Sala Cuna por razones de enfermedad o afectación de la salud de éstos, por causa debidamente certificada por un médico y comprobada por el servicio de asistencia social de la Corporación de Bienestar, podrá recibir un monto mensual único de **\$183.907.-** brutos por cada hijo afecto a las condiciones descritas y sólo mientras se mantengan las circunstancias que la hacen procedente, las que deberán ser revisadas trimestralmente. En tal caso no procederá la Asignación Especial de Movilización.

El Banco no estará obligado a tomar seguro de vida para los hijos de los trabajadores referidos en esta cláusula.

### **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 **\$111.554.-** en el año, por cada uno de los hijos que curse estudios de educación básica, media y educación diferencial; y de **\$146.136.-**, en el año, por cada uno de los hijos que curse estudios de educación técnica o universitaria. En ambos casos los establecimientos deben ser 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.

5. Para que los montos detallados precedentemente se paguen como cantidades líquidas deberán cumplirse los siguientes requisitos, en caso contrario se pagarán como sumas brutas:
- 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 de cada año y aquellos que no dispongan de los comprobantes que demuestren el gasto, recibirán una asignación de escolaridad de **\$111.554.-** brutos, en el año, por cada uno de los hijos que curse estudios de educación prebásica, básica, media y educación diferencial; y de **\$146136.-** brutos, en el año, por cada uno de los hijos carga que curse estudios de educación técnica o universitaria. Esta asignación es incompatible con la beca señalada en el punto anterior.

### **d. Subsidios**

El Banco efectuará los aportes necesarios para otorgar una asignación especial, a los trabajadores que se encuentren en las siguientes situaciones por el monto bruto que en cada caso se indica y por cada evento:

- i) Fallecimiento de padre, madre, hijo, hijo nonato de más de 30 semanas de gestación, cónyuge o conviviente con hijo (a) en común: **Asignación de \$450.000.-**
- ii) Nacimiento de un hijo (a): **Asignación de \$200.000.-**
- iii) Matrimonio: **Asignación de \$250.000.-**

Las asignaciones antes indicadas también se aplicarán a los contrayentes de un acuerdo de unión civil.

### **e. Fondo de Becas**

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 por los próximos tres años la suma de **\$27.125.399.-** anuales, con cargo a la cual se otorgarán becas, a quienes así lo merezcan. Este beneficio se administrará conforme al reglamento (Anexo 4) confeccionado por el Sindicato, que contiene pautas objetivas de distribución del beneficio. Este monto será aportado en el mes de febrero de cada año de vigencia de este Convenio.

Las 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.

### **13. SEGURO COLECTIVO DE VIDA**

La empresa contratará a su cargo un seguro colectivo de vida para sus trabajadores, con un capital asegurado de treinta (30) RFGM. La edad límite de cobertura será de 70 años.

Durante el primer año de cobertura de cada trabajador, en caso de fallecimiento a causa de enfermedad preexistente a la fecha de ingreso a la póliza, la cobertura tendrá un tope de UF 1.250. A partir del segundo año de permanencia en la póliza, se cubrirán las preexistencias sin el tope mencionado.

### **14. UNIFORMES PARA PERSONAL FEMENINO, DE PORTERÍA Y VIGILANCIA**

Con fines exclusivos de presentación y de igualar la vestimenta del personal del Banco, éste proporcionará tenidas a:

- a) Personal femenino no profesional que se desempeñe en jornada completa
- b) Personal de auxiliares que, en razón de sus funciones deban efectuar trámites fuera del Banco
- c) Vigilantes y personal de Seguridad

La calidad y diseño de las tenidas a que se refiere este artículo será aquel que la empresa resuelva, para lo cual previamente consultará la opinión de beneficiarios.

Esta presentación comprenderá un conjunto de uniformes para la temporada Primavera/Verano y otro para la temporada Otoño/invierno, los cuales se entregarán en el mes de Octubre y Abril, respectivamente.

Adicionalmente a lo anterior, con fines de mejor presentación, el Banco entregará un set de camisas y corbatas para el personal masculino que desempeña labores de cajero, Ejecutivo de Servicios de sucursales y Ejecutivo Comercial de Fuerza de Ventas. El valor del set y la cantidad de prendas será definido en cada oportunidad por la Administración. En el caso de los Ejecutivos de Servicios de Sucursales y Ejecutivo Comercial de Fuerza de Ventas este beneficio empezará a partir de la temporada Primavera - Verano del año 2016- 2017.

El personal del área de Administración y Servicios Generales, que desarrolla su labor en bodegas y o archivos del Banco, o que su tarea es básicamente de mantenimiento, gasfitería, traslados y o reparaciones menores, recibirán un set de prendas de trabajo, consistentes en zapatos de seguridad, cotonas, parka y pantalón. El valor del set y la cantidad de prendas, será definido en cada oportunidad por la Administración.

### **15. ALMUERZOS**

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.

## **16. 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 (Anexo 5) vigente, que se agrega como anexo al presente instrumento. El interesado deberá obtener previamente la autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.

## **17. NAVIDAD**

El Banco proporcionará el beneficio de regalos a los hijos de los trabajadores, hasta 16 años de edad al 31 de diciembre de cada año, debidamente acreditados con el certificado de nacimiento respectivo. Este beneficio se concreta a través del otorgamiento de una tarjeta de regalo de una multitienda por un valor de **UF 1.0 + IVA por cada hijo**. Esta tarjeta se entregará a más tardar en el mes de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo.

## **18. DEPORTES Y RECREACIÓN**

Cada año de vigencia del presente instrumento el Sindicato podrá presentar solicitudes de financiamiento para proyectos de programas deportivos o recreativos por un monto total anual de hasta **\$5.000.000**. La División de RR.HH. asignará financiamiento a éstos hasta la concurrencia del monto descrito. El saldo, si lo hubiere, no será acumulable entre períodos sucesivos.

Este beneficio será aplicable a partir de Mayo de 2016.

## **19. AGUINALDOS**

La empresa pagará, por cada año de vigencia del presente convenio colectivo, a cada trabajador, un **aguinaldo de Navidad cuyo monto será de \$165.000 brutos** y uno de **Fiestas Patrias cuyo monto será de \$110.000 brutos**. Estos aguinaldos se pagarán el mismo día de los anticipos de remuneraciones mensuales de los meses de diciembre y septiembre de cada año, respectivamente.

## **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 una vivienda en un inmueble de propiedad 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 6) actualmente en aplicación y que ha sido aprobado por las partes.

## **21. ACCESO A LA VIVIENDA**

El Banco declara su disposición a facilitar y coadyuvar a las iniciativas que el Sindicato realice para la búsqueda de soluciones colectivas de vivienda para grupos de trabajadores, todo ello conforme a las normas que rijan el otorgamiento de créditos hipotecarios y el presente instrumento.

En el marco de esta cláusula el Banco se obliga a posibilitar condiciones preferenciales para el otorgamiento de préstamos hipotecarios destinados a la adquisición de viviendas o refinanciamiento de créditos de igual naturaleza obtenidos en otras instituciones financieras, por parte de los trabajadores, sus cónyuges o conviviente con hijo (a) en común, de acuerdo a los elementos que se indican a continuación:

- a) Antigüedad: sólo los trabajadores que hayan prestado servicios en forma continua e ininterrumpida en el Banco, por al menos dos años, podrán solicitar el otorgamiento de un préstamo hipotecario en la condiciones establecidas en esta cláusula;
- b) Productos hipotecarios: el préstamo a solicitar y contratar, será uno de aquellos disponibles en el momento en el Banco, de acuerdo a las condiciones de mercado vigentes;
- c) Tasa: el Banco entregará al trabajador una tasa de interés preferencial en relación con el tipo de producto, sus características, montos a financiar y plazos.
- d) Comisión: el Banco no cobrará comisión por el otorgamiento del producto;
- e) Gastos operacionales: todos los gastos operacionales inherentes al otorgamiento del producto, tales como, tasación, estudio de títulos, honorarios por

escrituración, derechos de notaría, derechos de inscripción en el conservador de bienes raíces e impuestos, serán solventados íntegramente por el Banco;

f) Monto a financiar: el Banco financiará hasta el 100% del valor de tasación del inmueble que se pretende adquirir, sin mínimo de precio alguno;

g) Plazo máximo del producto: este dependerá de la clase y características vigentes al producto que el Banco tenga disponible al momento de la solicitud del crédito;

h) Comisión de prepago: en caso de prepago de todo o parte del crédito hipotecario, no se cobrará comisión o multa alguna;

i) Límites: sólo se podrá acceder a las condiciones establecidas en esta cláusula, cuando se trate del primer préstamo hipotecario que solicite en Scotiabank un trabajador afecto al presente Convenio Colectivo;

j) Término de contrato de trabajo: Si el contrato de trabajo de un trabajador termina por aplicación de una de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo, cesarán las condiciones preferenciales establecidas en esta cláusula, en lo que dice relación con la tasa de interés, la comisión del crédito y la comisión por prepago;

k) En caso que un trabajador que haya obtenido un préstamo hipotecario de conformidad a esta cláusula y que antes de completar el séptimo año de vigencia del crédito renuncie al empleo, perderá las condiciones preferenciales establecidas en esta cláusula, en lo que dice relación con la tasa de interés, la comisión del crédito y la comisión por prepago;

l) Si el trabajador ha cumplido más de 15 años de antigüedad en el Banco y su retiro es voluntario, este beneficio se mantendrá hasta extinguir el crédito.

El otorgamiento de los préstamos hipotecarios, deberá ajustarse a los requisitos contenidos en el Capítulo 12-5 de la Recopilación de Normas de Bancos e Instituciones Financieras de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o aquellas que le sustituyan o reemplacen.

## **22. MOVILIZACIÓN NOCTURNA**

Los funcionarios que por motivos de sus labores terminen su jornada en el Banco después de las 22:00 horas, tendrán derecho a que éste les proporcione movilización para el regreso a sus hogares.

## **23. JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO**

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

b) La jornada, de trabajo de las operadoras telefónicas, explotadores y operadores de

- informática se mantendrá en cuarenta y dos horas semanales, como máximo.
- c) Las jornadas señaladas precedentemente se distribuirán en los turnos que el Banco determine, de acuerdo a sus facultades legales.
  - d) Para aquellos casos en que el trabajador deba presentarse en su lugar de trabajo antes de las 7:30 hrs., el Banco pagará o proporcionará el transporte en radio taxi y en caso de los días domingos y festivos, se considerará este beneficio si el trabajador debe presentarse antes de las 8:01 hrs, en su lugar de trabajo. Esta circunstancia se acreditará con el control de asistencia correspondiente u otro medio idóneo más la autorización del Jefe respectivo.

## **24. PERMISO DÍAS ADMINISTRATIVOS**

Los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo, podrán tomar dos días administrativos anuales, con goce de remuneraciones. Estos días de permiso deben ser solicitados y autorizados por el supervisor directo. Estos días administrativos no son acumulables de un año para otro.

## **25. PERMISO ESPECIALES**

El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos especiales:

1. **A cinco días hábiles de permiso** con goce de remuneraciones **por el nacimiento de un hijo, según lo establece el Código del Trabajo.**
2. **A ocho días corridos de permiso** con goce de remuneraciones **por matrimonio de un funcionario.**
3. **A siete días hábiles de permiso** con goce de remuneraciones **por fallecimiento de madre, padre, Hijos, cónyuge, e hijo no nacido con más de 30 semanas de gestación y conviviente con hijo en común.** Si el lugar del funeral se encontrara a más de 500 kilómetros de distancia del lugar de residencia del Trabajador, se agregará a este permiso 1 día hábil adicional.

Los permisos establecidos en esta cláusula son imputables a los que establezca el Código del Trabajo para los hechos (Fallecimiento, nacimiento y matrimonio) a que se refiere la misma.

## **26. CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR**

En caso que el día de cumpleaños del trabajador corresponda a un día hábil, entre lunes y viernes, ambos días inclusive, el trabajador podrá retirarse de su lugar de trabajo a las 14:00 hrs.

## **27. REAJUSTABILIDAD AUTOMÁTICA**

Los sueldos base, remuneraciones, beneficios, regalías y aportes establecidos en moneda de curso legal por el presente Convenio Colectivo, se reajustarán automáticamente cada tres meses en igual porcentaje al que experimente la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, o el organismo que lo reemplace. El primer reajuste se aplicará a contar del 1º de mayo de 2016, e incluirá la variación del IPC de los tres meses inmediatamente anteriores, y así sucesivamente. Para estos efectos, sólo se considerará la reajustabilidad trimestral positiva.

Para los efectos de la aplicación del reajuste contenido en esta cláusula el Banco continuará utilizando la metodología del INE. La que implica dividir el índice del último mes del trimestre respectivo, con el índice del mes anterior al del inicio del trimestre que se trate. Al resultado de esta división se le multiplica por 100 y luego se le resta la misma cantidad. El resultado se expresa con dos decimales.

## **28. ESTÍMULO POR PERMANENCIA EN EL BANCO**

El Banco otorgará un estímulo por antigüedad a aquellos funcionarios que cumplan quinquenios de años de permanencia continuos en el Banco. Este beneficio se pagará en el mes en que se cumpla la antigüedad respectiva. Los montos brutos para cada quinquenio se indican en la siguiente tabla:

<b>QUINQUENIO</b>	<b>MONTO BRUTO</b>
1º Quinquenio	UF 5
2º Quinquenio	UF 21
3º Quinquenio	UF 25
4º Quinquenio	UF 30
5º Quinquenio	UF 35
6º Quinquenio y más	UF 40



Si el Trabajador cumpliera el respectivo quinquenio dentro del primer semestre del año, podrá solicitar su pago anticipado a partir del mes de enero, y si cumpliera el respectivo quinquenio dentro del segundo semestre del año, podrá solicitar su pago anticipado desde el mes de julio.

El Banco invitará a la Directiva del Sindicato a participar en los actos de premiación que para tal efecto se organicen.

### **29. VACACIONES PROGRESIVAS**

Para efectos de hacer uso del derecho al feriado progresivo, los trabajadores deberán acreditar el tiempo de sus servicios por medio de certificados expedidos por los respectivos Institutos de Previsión en los que conste el tiempo de afiliación o por otros medios probatorios que autorice la Ley. En ningún caso el feriado convencional podrá exceder de 30 días corridos.

Con todo, los trabajadores que acrediten 40 años de edad y tres años de antigüedad en el Banco, quedan eximidos del procedimiento descrito en el párrafo anterior.

### **30. ACCESO AL CREDITO DE EDUCACION**

El Banco otorgará las facilidades para el financiamiento de la educación superior a los trabajadores, sus hijos y cónyuge a través de las líneas de financiamiento disponibles para ello en la Institución.

### **31. INCREMENTO PREVISIONAL**

Todas las indemnizaciones que el Banco pague al trabajador con ocasión del término de su contrato de trabajo, tomará como base de cálculo la remuneración mensual del trabajador, sin descontar de ella el incremento compensatorio dispuesto en el DL 3501 del año 1980.

### **32. SUBSIDIO CONVENCIONAL POR LICENCIA MEDICA**

El trabajador que goce de licencia médica, aprobada por la ISAPRE respectiva, recibirá el pago completo de sus remuneraciones como si estuviera en actividad, siempre que el trabajador ceda al Banco el subsidio que perciba por dicho concepto de parte de FONASA o la Institución que lo reemplaza o suceda, ISAPRE, Caja de Compensación respectiva o cualquier otra. Si la cantidad que se perciba por subsidios fuese superior al monto efectivamente pagado por la empresa al trabajador, el excedente le corresponderá a este último.

El beneficio tendrá un límite máximo de 60 días por año durante la vigencia de este Convenio, sea su uso continuo o fraccionado. Esta limitación no regirá para los casos de Licencia Maternal, rigiendo lo establecido en el párrafo precedente.

El trabajador tiene la obligación de hacer los trámites y diligencias necesarios ante los organismos pertinentes para cobrar las licencias rechazadas y no pagadas. Las diferencias por licencias rechazadas y no pagadas, se cobrarán al trabajador una vez cumplidos el tope de uso del beneficio indicado en este artículo.

En caso que la licencia médica sea revocada por los organismos competentes, el trabajador deberá restituir íntegramente toda cantidad dada o pagada en virtud de la aplicación de la presente cláusula.

### **33. PLAN DE INDEMNIZACION POR RETIRO VOLUNTARIO**

Cada año de vigencia del presente instrumento, los trabajadores que reúnan los requisitos copulativos de tener una antigüedad mínima de 30 años de servicios, considerando al menos 20 de ellos ininterrumpidos en el Banco y una edad mínima de 55 años, podrán optar a una indemnización especial y única por retiro voluntario, de acuerdo a las siguientes reglas:

- a. **Trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981:** Percibirán una indemnización equivalente a 1 mes de Renta Fija Garantizada Mensual por cada año de servicios prestados, con límite total de 24 meses de renta, cada una con tope de UF 90.
- b. **Trabajadores contratados después del 14 de agosto de 1981:** Percibirán una indemnización equivalente a 11 meses de Renta Fija Garantizada Mensual, más 1 mes por cada 3 años cabales de servicios prestados en exceso de 11 años, con límite total de 24 meses de renta, cada una con tope de UF 90.

Este beneficio contempla 4 cupos por año, no acumulables de un período a otro.

Para efectos de acceder al beneficio, los interesados que cumplan durante el respectivo año los requisitos o los tengan ya cumplidos, deberán enviar durante el curso del mes de enero de cada año, una solicitud escrita vía correo certificado al Sindicato para su evaluación y tramitación ante el banco. Si se recibieran más de cuatro solicitudes por año, los cupos se asignarán por orden de mayor a menor cantidad de años de servicio de los interesados.

La terminación del contrato y pago de la indemnización aquí descrita se efectuará en el plazo de 3 meses desde que esta sea aprobada. Para los efectos a que haya lugar, la causal de término de contrato será la de mutuo acuerdo de las partes.

### **34. INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR**

En caso de muerte del Trabajador con edad entre 71 y 75 años, el Banco pagará a las personas que indica el artículo 60 inciso 2 del Código del Trabajo en el orden que este establece y hasta el monto que indica dicha norma, la indemnización convencional por años de servicio que se acuerda en esta cláusula. En el exceso al valor señalado en el artículo 60 antes mencionado se pagará a los herederos que hayan obtenido la posesión efectiva. Dicha indemnización se pagará contra firma de finiquito o de documento legal correspondiente.

El monto de esta indemnización convencional será equivalente a 1 mes de Renta Fija Garantizada Mensual, percibido por el respectivo trabajador por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados en forma continua al Banco, con un límite máximo de 11 Rentas Fijas Garantizadas Mensuales, cada una con tope de UF 90.

Esta indemnización convencional por años de servicio será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto del término del contrato de trabajo o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen y a cuyo pago concurra el trabajador total o parcialmente.

### **35. DESPIDOS POR CAUSAL NECESIDADES DE LA EMPRESA**

En el caso que el Contrato de Trabajo de un Trabajador termine por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo corresponderán los siguientes beneficios:

- a) **20% adicional de la indemnización legal por años de servicio:** El Trabajador que suscriba un Finiquito sin reserva de derechos en cuanto a la justificación o validez de la causal de despido invocada, la indemnización legal por años de servicio que fuera procedente, será incrementada en un 20%.

Las partes declaran expresamente que la prestación estipulada en el párrafo anterior, solo tiene por objeto establecer la cuantía y procedimiento de la misma, no constituyendo renuncia ni aceptación anticipada en ningún sentido.

- b) **Incentivo Variable Anual proporcional:** En el caso que el despido por la causal de Necesidades de la Empresa, se produzca durante los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre, el incentivo variable anual establecido en el artículo 4 del presente instrumento, se liquidará junto con el respectivo finiquito de manera proporcional a los meses trabajados del Año Fiscal Canadiense indicado precedentemente. Para ello se considerará un cumplimiento de metas Banco en un 100% y una evaluación de desempeño en Cumple las Expectativas o aquella que existiere del respectivo periodo evaluado. Sin perjuicio de lo anterior, se aplicarán las mismas reglas sobre inasistencias indicadas en el artículo 4 antes citado.

### **36. PRESTAMOS PARA LOS TRABAJADORES**

El Banco otorgará préstamos a los trabajadores afectos al presente Convenio, preferentemente a través de lo que denomina "Sucursal Mi BANCA", plataforma especializada para atención de funcionarios, de acuerdo a las políticas, productos y

tasas preferenciales existentes al momento de solicitar el respectivo préstamo, ya sea para préstamo de consumo, compra de cartera y regularización de pasivos. Los montos máximos de préstamos a solicitar por los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de acuerdo a la siguiente tabla:

<b>AÑOS DE ANTIGÜEDAD</b>	<b>Hasta Nº de veces Renta Fija Garantizada</b>
Menos de 2 años	1,5
Entre 2 y 7 años	2,0
Entre 8 y 12 años	2,5
Entre 13 y 17 años	3,0
Entre 18 y más	3,5

Para los efectos de estos préstamos y sin perjuicio de las revisiones o flexibilidades que puedan incorporar, las partes declaran que el otorgamiento de estos préstamos, deberá ajustarse a los requisitos, políticas de crédito y normas del Banco y de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o de los organismos reguladores en esta materia.

### **37. APORTES SINDICALES Y PROGRAMAS DE DESARROLLO**

**Con la finalidad de incentivar programas de desarrollo sindical, el banco efectuará los siguientes aportes al Sindicato:**

#### **a) Desarrollo sindical**

- El Banco aportará, por una sola vez, UF 2,5 por cada trabajador individualizado en la nómina de trabajadores afectos al presente instrumento. Este aporte se pagará durante la segunda quincena de abril de 2016.
- En Banco otorgará un aporte de UF 1.000.- anuales pagado durante el mes de mayo de cada año de vigencia de este Convenio.

#### **b) Comunicaciones y Eventos Especiales**

- En el mes de mayo de cada año de vigencia del presente Convenio, el Banco aportará, por concepto de Comunicaciones y Eventos Especiales, la suma de \$12.000.000.-

### **38. CONDICIONES PARTICULARES TRABAJADORES ROL PROFESIONAL, ROL GENERAL Y FUERZA DE VENTAS.**



- **Navidad:** **\$165.000.-** en el mes de diciembre de cada año vigencia del Convenio.
- **Bono Anual:** **\$240.000.-** en el mes de enero de cada año vigencia del Convenio.
- **Vacaciones:** **\$380.000.-** en el mes de diciembre de cada año vigencia del Convenio. En caso que el trabajador haga uso de al menos 10 días continuos de feriado devengado, esta asignación se pagará en el mes en que se verifique esta condición.
- **Bono de Permanencia: \$200.000.-**, por única vez, en el mes de abril de 2016, para aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 12 de julio de 2012.

Estas asignaciones se reajustarán conforme la variación trimestral del IPC en los períodos establecidos en la cláusula vigésima séptima.

- **Bono por Término de Negociación Fuerza de Ventas o Rol 4:** La empresa pagará, por una sola vez, y solo con motivo de la firma del Convenio Colectivo, en el mes de abril de 2016, **un bono bruto de \$200.000.-** por concepto de término de negociación.

El bono de Término de Negociación pagado a los Trabajadores que se acogieron al artículo 381 del Código del Trabajo en el proceso de Negociación Colectiva entre Scotiabank Chile y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y ex BDD con fecha 29 y 30 de Octubre de 2014 respectivamente, será imputado al pago que pudiera corresponder según lo dispuesto en el presente artículo. Respecto de aquellos trabajadores que hubiesen recibido por este concepto una suma igual o superior a \$200.000.- no procederá pago alguno.

En todo lo demás, mantendrán plenamente vigentes su esquema individual de compensaciones denominado Fuerza de Ventas, por el cual se rigen en la actualidad, sin que les sean aplicables, en consecuencia, ninguna de las demás estipulaciones del presente instrumento colectivo, con la única excepción de lo previsto respecto del beneficio de sala cuna.

#### **IV. APLICABILIDAD**

Los conceptos precedentemente detallados serán las únicas remuneraciones, asignaciones y beneficios vigentes para los trabajadores afectos al presente instrumento, quedando por tanto íntegramente reemplazada y extinguida cualquier otra estipulación o beneficio vigente antes de su suscripción cualquiera que sea la forma y oportunidad en que ello se haya pactado u otorgado, sea en instrumento

individual o colectivo. En consecuencia, durante la vigencia de éste las partes sólo podrán exigir los derechos, beneficios y condiciones establecidas en el mismo.

Las partes dejan constancia que este instrumento colectivo es el único que se aplica a los trabajadores afectos al mismo dejándose de aplicar cualquier otro. Los trabajadores declaran que no les corresponderán remuneraciones, asignaciones y beneficios establecidos en cualquier otro instrumento colectivo debido a que única y exclusivamente les corresponderán los acordados en éste.

## V. IMPUTACIÓN DE BENEFICIOS

Si durante dicha vigencia se establecieren por ley o por otra disposición obligatoria de carácter general o particular, remuneraciones, reajustes o beneficios similares o análogos a los pactados en el presente instrumento éstos se imputarán a aquéllos.

## VI. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo del Trabajo tendrá una duración y vigencia de 4 años, esto es, regirá entre el 19 de abril de 2016 y el 18 de abril de 2020.

## ARTICULO TRANSITORIO. BONO POR TÉRMINO DE NEGOCIACION

La empresa pagará, por una sola vez y solo con motivo de la firma del Convenio Colectivo, en el mes de abril de 2016, un bono por concepto de término de negociación a cada trabajador con contrato vigente a la fecha de pago, individualizado en el **Anexo Nº 1** de este Instrumento. El monto de este bono será de acuerdo a la antigüedad laboral que el trabajador tenga en el Banco y según la siguiente tabla:

Rango de años de Antigüedad	Bono bruto
Menor a 1 año	850.000
Entre 1 y 4 años	1.850.000
Entre 5 y 11 años	3.050.000
Entre 12 y 17 años	4.050.000
Mayor a 17 años	5.050.000

El bono de Término de Negociación pagado a los Trabajadores que se acogieron al artículo 381 del Código del Trabajo en el proceso de Negociación Colectiva entre Scotiabank Chile y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y ex BDD con fecha 29 y 30 de Octubre de 2014 respectivamente, será imputado al pago

que pudiera corresponder según lo dispuesto en el presente artículo transitorio. De esta forma el monto ya recibido, por este concepto, será deducido de lo que corresponda recibir según este instrumento.

Los años de antigüedad para los efectos de la tabla anterior, se consideran como años efectivamente cumplidos a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

## VII. EJEMPLARES

Este Convenio Colectivo de Trabajo se firma en 3 (tres) ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando 1 (uno) ejemplar en poder de cada parte y el 3º será enviado a la Inspección del Trabajo correspondiente.

**pp. Scotiabank Chile**

**pp. Sindicato Nacional de  
Trabajadores Scotiabank Sud  
Americano**

Jacqueline Balbontín Artus	Rolando Núñez Torres
Mauricio Flores Cornejo	Arturo Soto Viveros
Daniel Peralta Rubio	Jaime Bastías Runge
	Christian Saavedra Navarrete



Rodrigo Santander de Diego