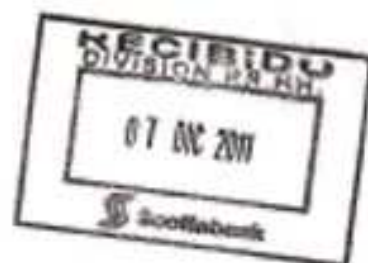




Santiago, 7 de diciembre de 2011.



PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO DEL TRABAJO

Señor

James Callahan Ferry

Gerente General y Representante Legal

Banco Scotiabank Chile S.A.

Presente

De nuestra consideración:

En virtud de lo señalado en los artículos 314 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 no reglada, venimos en presentar el siguiente proyecto de convenio colectivo del trabajo.

ESTIPULACIONES DEL PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO:

En la ciudad de Santiago de Chile, a 07 de diciembre del año 2011, entre don Eduardo Ortega Cabrera, en representación del Banco Scotiabank Chile S.A, en adelante el Banco o la Institución, todos con domicilio en calle Morandé N° 226 de esta ciudad y los señores don Arturo Soto Viveros, Presidente; Rolando Núñez Torres, Tesorero; Christian Saavedra Navarrete, Secretario; Jaime Bastías Runge, Director; Rodrigo Santander de Diego, Director. Todos ellos integrantes del Directorio del Sindicato Nacional de Trabajadores Scotiabank Sud Americano, y en su representación, se ha celebrado el siguiente Convenio Colectivo del Trabajo.

**CAPITULO PRIMERO: "CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN
DEL CONVENIO COLECTIVO":**

1) PARTES:

El presente convenio colectivo del trabajo, regirá las relaciones laborales y establecerá las condiciones comunes de trabajo y de remuneración entre la Empresa Scotiabank Chile S.A y los socios del Sindicato Nacional de Trabajadores Scotiabank Sudamericano.

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

2) DEFINICIONES:

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

Cada vez que en este convenio en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, se entenderá que se refiere al Banco Scotiabank Chile 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 convenio 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 CHILE S.A. 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, del 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 convenio o instrumento.

Cada vez que se utilicen estos términos se hace referencia al proyecto de convenio colectivo presente y al convenio 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 convenio 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 convenio 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 convenio 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 afectos al presente, 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 convenio 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 convenio 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 convenio 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.

l) Ingreso Fijo Mensual.

Cada vez en que este convenio 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.

m) Rentas Fijas Garantizadas Mensuales (RFGM):

Cada vez en que este convenio o en sus anexos se utilice la expresión Rentas Fijas Garantizadas Mensuales o las siglas RFGM, se entenderá que se refiere al sueldo, más la gratificación legal mensualizada, más la gratificación voluntaria, más la asignación de zona, si correspondiere.

3) DURACIÓN Y VIGENCIA:

La duración y vigencia del presente convenio colectivo del trabajo será de dos años, esto es desde el día 01 de enero de 2012 hasta el 01 de enero del año 2014, 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 convenio 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 convenio 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 y variable, un sueldo mínimo mensual ascendente a la suma de \$390.000.- brutos.

2) INCREMENTOS REALES ANUALES DE REMUNERACIÓN:

La empresa incrementará los sueldos de los trabajadores afectos al presente convenio colectivo del trabajo, ya sea que estén sujetos a renta fija o variable, en un 14% real cada año de vigencia del presente instrumento.

3) REAJUSTABILIDAD FUTURA DE REMUNERACIONES:

Las remuneraciones, beneficios, y demás valores expresados en dinero en el presente convenio 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 el 1 de febrero de 2012, considerando para tal efecto la variación del Índice de Precios al Consumidor ocurrida entre los meses de noviembre de 2011 y enero de 2012. 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.

4) GRATIFICACIONES:

a) Gratificaciones convencionales

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

La gratificación así convenida se pagará en las siguientes oportunidades

- a) Un sueldo base mensual en los meses de Mayo de 2012 y 2013.
- b) Un sueldo base mensual en los meses de Agosto de 2012 y 2013.
- c) Un sueldo base mensual en los meses de Octubre de 2012 y 2013.

Esta gratificación se devengará en relación al tiempo trabajado en el banco en el año respectivo.

La Institución concederá anticipos mensuales a cuenta de dicho beneficio.

b) Gratificaciones legales:

La gratificación legal establecida en el artículo 50, del Código del Trabajo, esto es del 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales, se pagará en los meses de Marzo del 2012 y 2013.

5) Bono Gestión del Desempeño o nuevo Bono Variable:

La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente instrumento, un bono de Gestión del desempeño o Bono Variable, en adelante "BGD", otorgándose el porcentaje de Rentas Fijas garantizadas mensuales (RFGM) según la tabla que se indica a continuación y conforme a la evaluación obtenida por cada trabajador en forma individual, cantidad que, en caso de proceder, se pagará en el mes de noviembre de cada año.

CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL FINAL				
Insatisfactorio	Debe Mejorar	Cumple	Sobre lo Esperado	Excelente
0	0,4	1,5	2	2,5

En las columnas de "Cumplimiento Individual", se indica la evaluación de desempeño final que obtuvo el trabajador en forma individual.

Las metas de cada trabajador deben estar notificadas por escrito a cada uno de ellos, en el mes de octubre de cada año y deben ponerse en conocimiento del sindicato. Estas metas no podrán ser incrementadas durante el año de evaluación.

En la grilla se indica el número de Rentas Fijas Garantizadas Mensuales (RFGM) (Sueldo Base más Gratificación legal mensualizada más Gratificación Voluntaria más asignación de zona, si aplica) que corresponde según evaluación del desempeño individual final.

Condiciones Generales por las cuales se aplica el Bono Gestión de Desempeño (BGD).

El BGD anual se pagará proporcionalmente al tiempo que lleve el trabajador con contrato indefinido en el respectivo ejercicio.

El trabajador deberá tener una antigüedad mínima de tres meses con contrato indefinido al 30 de septiembre del año respectivo.

El BGD se pagará conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes de noviembre del año respectivo.

En caso que el trabajador hubiera apelado del resultado de su evaluación anual de desempeño, el BGD se pagará en noviembre 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 noviembre y el de pago efectivo.

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 30 días corridos: Se pagará íntegramente el BGD anual que corresponda según las reglas precedentes.

Inasistencias superiores a 30 días corridos: Se pagará en forma proporcional al tiempo trabajado en el año.

Las inasistencias registradas con motivo de: Pre y post natal, estrés, depresión laboral o cualquier enfermedad laboral, no serán consideradas para este calculo.

El modelo de gestión del desempeño en Scotiabank considera los siguientes pasos.

En el primer trimestre (T1), Esto es Octubre a Diciembre, el banco propone y fija metas alcanzables (Según metodología SMART) con el funcionario y elaboraran planes de desarrollo por escrito y firmado.

En el segundo trimestre (T2); Se realiza el primer coaching quedando registrado en el Formulario establecido, por escrito y firmado por ambas partes.

En el tercer Trimestre (T3); Se realiza el segundo coaching, donde se revisa el progreso del plan de desarrollo, se registran los comentarios en el formulario establecido, por escrito y firmado por ambas partes.

En el cuarto trimestre (T4): Se realiza el tercer coaching, donde se revisa el progreso del plan de desarrollo, se registran los comentarios en el formulario establecido, por escrito y firmado por ambas partes.

En octubre de cada año, se procederá a realizar la evaluación del desempeño de cada funcionario, la que comprenderá el período de octubre del año anterior a septiembre del año en que corresponde el pago de este Bono.

El incumplimiento de cualquiera de estos pasos señalados anteriormente, facultará al trabajador para ejercer el derecho de apelación, de ser comprobada esta situación en la Comisión de Apelación, el trabajador obtendrá como evaluación la máxima categoría, esto es "Excelente".

Scotiabank Chile, el primer trimestre (T1) del año canadiense, dará a conocer al Sindicato, el sistema de gestión del desempeño que se utilizará, para que formule las observaciones que estime pertinente al caso, esta acción constará por escrito.

Scotiabank Chile, el mes de octubre de cada año, dará a conocer por escrito al Sindicato, los resultados de las evaluaciones de desempeño individuales de cada uno de los trabajadores afectos a este convenio, para que formule las observaciones que estime pertinente al caso.

CAPITULO TERCERO:

BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD LABORATIVA:

- 1) JORNADA DE TRABAJO:** La jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores afectos al presente convenio colectivo del trabajo se regirá por lo establecido en los respectivos contratos individuales de trabajo. En todo caso los trabajadores afectos al presente, se regirán por la jornada de trabajo establecida en el inciso primero, del artículo 22 del Código del Trabajo, esto es todos los trabajadores afectos a este instrumento colectivo deberán marcar en el sistema de control de asistencia que disponga el banco al comienzo como al término de la jornada de trabajo. Debido a lo anterior, el Banco deberá pagar las horas extraordinarias que se devenguen en conformidad a la ley.

- 2) HORAS EXTRAORDINARIAS:** La empresa pagará las horas extraordinarias pactadas con el trabajador por escrito con los recargos que establece la legislación vigente. Las horas extraordinarias, realizadas en días domingos y festivos, se pagarán con un recargo del 100% y los trabajadores sujetos a turnos Stand By, percibirán un bono de 1 UF diaria, de manera adicional al pago de la hora extraordinaria correspondiente.

3) UNIFORME PARA PERSONAL FEMENINO, DE PORTERÍA, DE VIGILANCIA Y CAJEROS:

Con fines exclusivos de presentación y de igualar la vestimenta del personal femenino del Banco, éste les proporcionará tenidas de invierno y verano de calidad y en el número y diseño que la empresa considera conveniente o necesario. El Banco se reserva el derecho de no continuar proporcionando estos elementos a las personas que no lo utilicen o lo hagan en forma distinta al diseño establecido por él. Al personal de porteros, chóferes 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. Las entregas de estos uniformes se harán en los meses de abril y octubre, asimismo a los vigilantes privados se les otorgará un terno de acuerdo a las condiciones climáticas de cada región, cuando éstos cumplan 3 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 6 meses después de entregado el terno. La calidad de los uniformes será acordada de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato.

4) ASIGNACION Y OTORGAMIENTO DE COLACIÓN: El empleador entregará a todos sus empleados, con una jornada igual o superior a 5 (cinco) horas diarias, una asignación de colación de \$ 3.500.- (tres mil quinientos pesos) por día de trabajo, no tributable ni imponible.

5) ASIGNACION DE MOVILIZACION Y MOVILIZACION NOCTURNA: La empresa pagará a todos los trabajadores afectos a este contrato, una asignación de movilización de \$40.000.- (cuarenta mil pesos) mensuales, no tributable ni imponible. El beneficio será entregado en dinero, y se incluirá en las liquidaciones de remuneraciones del respectivo mes.

Si la jornada de trabajo se extendiere mas allá de las 22 horas, la empresa entregará el beneficio de radio taxi desde el lugar de trabajo y hasta el domicilio del trabajador, en el caso del personal femenino, este beneficio se otorgará a partir de las 21:00 horas.

6) REMUNERACION INTEGRAL 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 el 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 legal y convencional garantizada; c) Asignaciones remuneracionales mensuales; d) Asignación de movilización; e) Asignación de colación; y f) Promedio de los últimos 3 (tres) meses de las comisiones o remuneraciones variables percibidas por el trabajador.

7) BONO DE VACACIONES: La empresa pagará a sus trabajadores afectos al presente convenio un bono de vacaciones de una Renta Fija Garantizada Mensual (RFGM), siempre y cuando éstas sean por un plazo de al menos 10 (diez) días hábiles consecutivos.

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.

Las partes dejan expresa constancia que, como parte de las políticas corporativas de la empresa, todos los trabajadores afectos a este instrumento están obligados a tomar, como mínimo, 10 (diez) días consecutivos de vacaciones por cada periodo anual de trabajo.

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 \$100.000.- (ciento mil pesos) brutos, en el caso de las Fiestas Patrias; y de \$150.000.- (ciento cincuenta mil pesos) brutos en el caso de la Navidad.

9) APORTES CON MOTIVO DE NAVIDAD

Regalo de Navidad: El banco entregará a los trabajadores afectos a este instrumento que tengan hijos de hasta 16 años de edad, al 31 (treinta y uno) de diciembre de cada año, juguetes como regalo de Navidad, los cuales serán adecuados para cada edad y sexo, y de buena calidad. La calidad de los juguetes será acordada con el sindicato.

Fiesta de Navidad: La empresa organizará anualmente una Fiesta de Navidad para los Trabajadores y su familia. Se entenderá por familia a los cónyuges, a los convivientes y a los respectivos hijos. Dicha fiesta tendrá lugar en el mes de diciembre de cada año.

10) 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 ocho (8) días corridos, con goce de remuneraciones.

Adicionalmente les pagará una asignación de \$250.000.- (doscientos cincuenta mil pesos), 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.

En caso que ambos cónyuges trabajen en el banco, el bono de nupcialidad se pagará a cada uno de ellos.

12) ASIGNACIÓN Y PERMISO DE NATALIDAD: La empresa otorgará a los trabajadores afectos al presente convenio 5 días corridos de permiso.

Adicionalmente, el banco pagará una asignación de \$180.000.- (ciento ochenta mil pesos) brutos.

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

La asignación referida en este número se hará extensiva a aquellos Trabajadores que sufran la interrupción del embarazo después de los 6 (seis) meses de gestación.

En el caso de que el padre y la madre trabajen en el Banco, ambos tendrán estos beneficios.

13) ASIGNACIÓN Y PERMISO POR FALLECIMIENTO: En caso de fallecimiento del padre, madre, cónyuge o hijos de algún trabajador afecto al presente convenio colectivo, éstos tendrán derecho a los 7 (siete) días corridos de permiso establecidos en la legislación vigente, conjuntamente con una asignación de \$400.000.- (cuatrocientos mil pesos) brutos.

Este monto será igualmente otorgado a aquellos trabajadores afectos al presente convenio que sufran la pérdida de sus padres, caso en el cual se dispondrá de un permiso con goce de remuneraciones de 3 (tres) días hábiles.

14) SALA CUNA: La empresa reembolsará a las trabajadoras que tengan hijos de entre 84 (ochenta y cuatro) días y 2 (dos) años de edad los gastos de sala cuna y transporte, con los siguientes toques:

1. Mensualidad Sala Cuna: 8,0 Unidades de Fomento
2. Matrícula anual Sala Cuna: 2,5 Unidades de Fomento
3. Transporte mensual: 1,0 Unidad de Fomento

Los reembolsos se harán efectivos presentando la respectiva boleta de la Sala Cuna.

En aquellos casos en los que, por prescripción médica, una trabajadora no pueda llevar a su hijo menor de 2 (dos) años a una Sala Cuna, la empresa pagará una asignación para los efectos de contribuir con los gastos de cuidado del menor de 8 (ocho) Unidades de Fomento brutas mensuales. Esta asignación se pagará en tanto dure la prescripción médica, teniendo como tope el plazo máximo en el que la empleada puede gozar del beneficio de Sala Cuna.

16) BECAS DE ESTUDIO Y BONO DE ESCOLARIDAD:

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.
- 2.- El monto de la beca de estudios será \$300.000.- en el año, por cada uno de los hijos que curse estudios de educación básica, media, educación diferencial y educación superior. En todo caso los establecimientos educacionales deben estar reconocidos por el Estado Chileno.
- 3.- El objeto de la beca escolar es pagar la matrícula y las cuotas de colegiatura que con ella se financien, pudiéndose incluir otros gastos que la ley faculta.

4.- El empleador pagará en el mes de febrero de cada año de vigencia de este convenio, la beca referida en esta cláusula.

Asignación de Escolaridad:

En el caso de los hijos en edad preescolar mayor de 4 años, al 31 de marzo de cada año, recibirán una asignación de escolaridad de \$300.000.-.

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

17) FONDO BECAS:

Con el objeto de contribuir a financiar las carreras técnico profesional, universitaria y estudios medios de los hijos de los trabajadores, a quienes afecte el presente convenio, el Banco aportará anualmente al sindicato, la suma de \$30.000.000.- 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. Este monto será aportado por el Banco al Sindicato el 1 de febrero, de cada año de vigencia de este convenio.

18) MEJOR PUNTAJE P.S.U.: El banco pagará un bono a los Trabajadores cuyos hijos hayan obtenido puntajes destacados en la Prueba de Selección Universitaria o PSU.

Se entregarán 4 bonos de \$ 500.000.- (quinientos mil pesos) brutos cada uno a los 4 (cuatro) mejores promedios de la referida prueba.

Para acceder al bono, los Trabajadores cuyos hijos hayan rendido la PSU deberán entregar durante el mes de febrero de cada año, los resultados oficiales que sus hijos hayan obtenido en la referida prueba.

Será requisito para acceder al premio el que los hijos de Trabajadores afectos al presente convenio, hayan obtenido como mínimo 700 puntos ponderados en dicha prueba de selección universitaria, y que la hubieran dado por primera vez.

19) INCREMENTO PREVISIONAL: Todas las indemnizaciones que el Banco pague con ocasión de un término de contrato, tomarán como base de cálculo, la última remuneración mensual del trabajador, establecida en el artículo 172 del Código del Trabajo, sin descontar de ella el incremento compensatorio, dispuesto en el Decreto Ley 3.501 del año 1980.

20) REMUNERACIONES EN CASO DE LICENCIA MÉDICA: En caso de licencia médica debidamente tramitada y cursada por la institución previsional correspondiente, el Banco pagará a sus Trabajadores sus remuneraciones íntegras, independientemente del número de licencias presentadas.

Igualmente entregará a sus Trabajadores el beneficio de tramitar las licencias médicas, como asimismo también comunicará a los trabajadores el rechazo de las mismas por parte de las respectivas instituciones de salud para los efectos de que éstos puedan apelar de tal determinación.

21) PERMISO DIA ADMINISTRATIVO: Los trabajadores afectos a este convenio colectivo, podrán tomar dos (2) días administrativos y un día por su cumpleaños, anuales y no acumulables de un año a otro, con goce de remuneraciones. Estos días de permiso deben ser solicitados con 48 horas de anticipación y serán recepcionados por supervisor directo del trabajador.

22) FONDO DE AYUDA MEDICA: Las partes acuerdan mantener el Fondo de Ayuda Médica de los trabajadores del Banco Scotiabank Chile, cuyo objeto será prestar auxilio a éstos, a su cónyuge y a sus cargas legalmente autorizadas para el pago del valor de las prestaciones

médicas no financiado por las instituciones de salud que integran el sistema previsional, reconocidas por las leyes y por las cláusulas del convenio vigente. Este fondo se financiará, mediante un aporte mensual que efectuará el Banco de un 3,15% de los sueldos base de los trabajadores y mediante otro aporte mensual, que efectuarán los trabajadores ascendentes al 1% de dichos sueldos base. Estos porcentajes se calcularán sobre un sueldo base mensual.

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.

23) BONIFICACIÓN POR CARGA FAMILIAR:

Se establece una bonificación ascendente a \$3.500.- mensuales, la que se pagará al trabajador por carga familiar leglamente reconocida.

24) ZONA:

El Banco pagará las siguientes asignaciones de zona, para las sucursales de las ciudades que se indican, las que se calcularán sobre el sueldo base del respectivo trabajador:

Sucursales	%
Arica, Calama, Iquique, Antofagasta	35%
Copiapó, Arauco	25%
Concepción, Talcahuano	20%
Los Angeles, La Serena, Temuco,	
Osorno, Puerto Montt, Valdivia, Chillán	15%
Región Metropolitana	10%

25) ASIGNACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO: Se establece 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 la 20:30 horas. Con todo, esta asignación será de 3 UF mensuales. Esta asignación se pagará proporcionalmente en el caso en que sólo se presten servicios en ciertos días del mes en jornadas nocturnas.

26) ASIGNACIÓN ESPECIAL PARA ENCARGADOS DE CAJEROS AUTOMÁTICOS:

El Banco pagará a cada trabajador afecto a este convenio colectivo que se desempeñe como encargado de cajero automático ATM, una asignación especial equivalente a 2,5 UF para la Región Metropolitana y 4,5 UF para los trabajadores que presten servicios fuera de dicha región.

27) BONIFICACIÓN POR REEMPLAZOS CIRCUNSTANCIALES:

El trabajador que reemplace a otro en el cumplimiento de sus funciones, percibirá la remuneración del trabajador reemplazado, siempre que sea superior, de manera proporcional a los días de reemplazo. Después de 6 meses de reemplazo, el trabajador reemplazante ocupará definitivamente el cargo del trabajador reemplazado. Por lo tanto, percibirá la remuneración mensual que correspondía al trabajador reemplazado.

28) FERIADO ESPECIAL:

Los trabajadores que cumplan sus funciones en las sucursales ubicadas en el territorio de la I, II y XV 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.

29) ALMUERZOS:

El Banco proporcionará el almuerzo a su personal, los días de labor efectiva en doble jornada, ya sea en el Casino de 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 deba intervenir en él, onces u onces comidas.

30) ESTUDIOS DEL PERSONAL:

Con el objeto de atender al perfeccionamiento del personal en el área bancaria, el Banco financiará el 100% del valor de los cursos o carreras comprendidas en esa área en calidad de becas de acuerdo al Reglamento vigente. El interesado deberá obtener previamente la autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.

31) 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 a la vivienda en los casos de construcción de un inmueble en un sitio propio del trabajador, de adquisición de una propiedad ya usada, de remodelación, reparación y/o ampliación de éstas.

32) JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO:

- a) La jornada ordinaria máxima de trabajo de los vigilantes privados será de 42 horas semanales.
- b) La jornada de trabajo de las operadoras telefónicas, explotadores y operadoras de informática, se mantendrá en 42 horas semanales como máximo.

Estas jornadas de trabajo se distribuirán de lunes a viernes.

Las jornadas señaladas precedentemente se distribuirán en los turnos que el Banco determine, de acuerdo a sus facultades legales. Estos turnos se desarrollarán semanalmente hasta en un máximo de 6 días y no comprenderán los domingos y otros festivos.

33) ESTÍMULO POR PERMANENCIA EN EL BANCO:

El Banco otorgará un estímulo por antigüedad a aquellos funcionarios que cumplan cinco de años de permanencia (quinquenios), continuos en el Banco. Los montos brutos, tributables e imposables para cada quinquenio, se indican en la siguiente tabla:

Quinquenio	Monto bruto
1° Quinquenio	UF 5
2° Quinquenio	UF 21
3° Quinquenio	UF 25
4° Quinquenio	UF 30
5° Quinquenio	UF 35
6° Quinquenio	UF 38

El Banco invitará al Sindicato a los actos de premiación y otorgamiento de quinquenios.

CAPITULO CUARTO: **TÉRMINO DE LA RELACION LABORAL**

1) ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

En el evento que, como consecuencia del proceso de fusión del banco con cualquier otro Banco o institución financiera, se deba poner término al contrato de trabajo de algún trabajador afecto a este convenio colectivo por la causal necesidades de la empresa (Artículo numero 161 del Código del Trabajo), la empresa solicitará y el sindicato entregará

un listado de socios que estén disponibles para ingresar en el proceso de desvinculación, con el objeto que el banco tome dicha información en consideración a la hora de adoptar decisiones sobre el particular.

El sindicato deberá entregar el listado solicitado, no mas allá de una semana después de que le hubiera sido solicitado verbalmente por la empresa. Ambas partes se comprometen a que esta información sea manejada con el carácter de reservada, en particular por que la empresa no estará obligada a desvincular a los trabajadores del listado entregado por el sindicato.

2) BASE DE CÁLCULO Y TOPES DE LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS:

Respecto de los trabajadores que eventualmente deban ser desvinculados del banco en razón del proceso de de fusión del banco con cualquier otro Banco o institución financiera, por aplicación de la causal "necesidades de la empresa (Artículo 161 del Código del Trabajo) las indemnizaciones por años de servicios serán calculadas y pagadas sin considerar los topes legales de monto establecidos en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, ni de años trabajados establecido en el inciso segundo del artículo 163 del mismo código, con un recargo de un 60%.

La base de cálculo de la indemnización por años de servicio que se le pague a los trabajadores que deban ser desvinculados por el banco o la institución que lo suceda en razón del proceso de fusión antes referido, estará compuesta por todas las cantidades de dinero que el trabajador percibe mensualmente, esto es: sueldo; proporción mensual de la gratificación garantizada; asignaciones de colación y movilización; promedio de los 3 (tres) últimos meses de la parte variable de las remuneraciones, si las hubiere, así como por toda otra cantidad de dinero que los trabajadores perciban mensualmente.

En todo caso los trabajadores a los que se le ponga término a sus contratos de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 161, se les pagará la indemnización por años de servicio sin considerar los topes legales de años trabajados establecido en el inciso segundo del artículo

163 del mismo código y su base de cálculo, estará compuesta por todas las cantidades de dinero que el trabajador percibe mensualmente, esto es: sueldo; proporción mensual de la gratificación garantizada; asignaciones de colación y movilización; promedio de los 3 (tres) últimos meses completamente trabajados de la parte variable de las remuneraciones, si las hubiere, así como por toda otra cantidad de dinero que los trabajadores perciban mensualmente. Esta indemnización también aplicará respecto de todas las causales de terminación del contrato de trabajo, establecidas el artículo 159 del Código del Trabajo.

CAPITULO QUINTO: **"RELACIONES SINDICALES"**

1) COMISIÓN DE TRABAJO CONJUNTO: La empresa establecerá un sistema, en conjunto con el sindicato, que garantice un buen clima laboral. Este consistirá en la formación de una comisión, que se reúna a lo menos una vez al mes, formada por el Gerente de la División de Recursos Humanos del Banco y la Directiva Sindical, que tenga por objeto la presentación y solución de los problemas que planteen ambas partes.

2) APORTE PARA EXTENSIÓN SINDICAL: La empresa aportará anualmente al sindicato la cantidad de 3.000 (3 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 el día 1º de enero de cada año de vigencia del presente convenio colectivo.

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 5 (cinco) dirigentes dedicados a tiempo completo a la actividad sindical, a solicitud de los dirigentes sindicales.

4) DESCUENTOS POR PLANILLA: La empresa, a requerimiento del sindicato, efectuará todos los descuentos por planilla informados, de las remuneraciones mensuales de los trabajadores. Los montos serán depositados en la cuenta corriente que indique el Sindicato.

5) CAJA DE MERCADERÍA O GIFT CARD: La empresa aportará dentro de los primeros 15 días del mes de diciembre de cada año, la suma de \$50.000.- por cada uno de los trabajadores afectos a este convenio, para financiar parte de una caja o giftcard de Navidad.

6) PRÉSTAMOS ESPECIALES PARA SOCIOS: Con el objeto de abaratar el costo financiero del endeudamiento de los socios del Sindicato, durante esta negociación se fijarán condiciones especiales de préstamos para los socios del mismo, las que se mantendrán durante la vigencia del presente convenio colectivo. Estos préstamos serán sin reajustes ni intereses, se descontarán en la cantidad de meses que dure el convenio colectivo y los trabajadores podrán solicitar entre \$1.000.000.- y \$3.000.000.- de préstamo. Las solicitudes se presentarán dentro de los tres (3) primeros meses de vigencia del presente convenio y la entrega del préstamo se realizará dentro de los cinco (5) días de presentada la solicitud del mismo.

CAPITULO SEXTO:
"BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN Y DE FUSION"

El banco pagará durante la vigencia del presente convenio colectivo a los trabajadores afectos al mismo, un bono de término de negociación, ascendente a la suma de \$800.000 (ochocientos mil pesos) brutos, por cada año de vigencia del presente convenio colectivo del trabajo.

CAPITULO SÉPTIMO:
"EJEMPLARES"

EJEMPLARES: El presente Convenio Colectivo del 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.

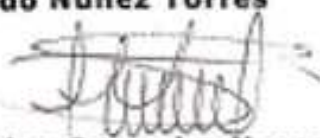
**Por Sindicato Nacional Trabajadores
Scotiabank Sud Americano**

Por Scotiabank Chile


Arturo Soto Viveros

Eduardo Ortega Cabrera


Rolando Núñez Torres


Christian Saavedra Navarrete


Rodrigo Santander de Diego


Jaime Bastian Runge