



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 19 de Julio de 2019 entre Scotiabank Chile, representado por la señora Jacqueline Balbontín Artus y los señores, Mauricio Flores Cornejo y Daniel Peralta Rubio, todos con domicilio en Av. Costanera Sur 2710 Torre A, piso 12, Las Condes, Santiago; y los trabajadores afiliados al Sindicato Nº 2 de Trabajadores del Scotiabank Sud Americano, representados por la directiva sindical, integrada por los señores, Luis Campos Valenzuela, Margarita Diaz Castillo, Claudia Paredes Chapa, Juan Carlos Osorio Contreras y Pablo Vilches Muñoz, 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 Nº 2 de Trabajadores del Scotiabank Sud Americano, en adelante también “*El Sindicato*” y es aplicable a las personas individualizadas en el Anexo Nº 1 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 Contrato 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 Nº 2 de Trabajadores del Scotiabank Sud Americano identificados en la nómina anexa.
- 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. **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 Nº 05-07-900105 del Banco Central de Chile.
- e. **Gratificación Voluntaria o Convencional:** Consiste en un 25% del sueldo base bruto mensual.
- f. **Gratificación Legal:** Consiste en el equivalente bruto de 4.75 ingresos mínimos mensuales al 31 de diciembre de cada ejercicio.
- g. **Renta Agregada:** Consiste en la suma del Sueldo Base más la Gratificación Voluntaria de 25%.

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

i. 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.

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

k. Business Factor (factor de desempeño organizacional): Factor porcentual asociado al resultado del cumplimiento de metas organizacional.

l. Individual Performance Factor (factor de desempeño individual): Factor porcentual asociado al resultado de la evaluación de desempeño individual.

m. Stewardship Function Roles: Corresponde a funciones de gestión y control. Existen dentro de las funciones corporativas, líneas de negocios y dentro de los países. Debido a la naturaleza de estos puestos, se usará el factor de desempeño organizacional general del Banco, independientemente del país de trabajo del personal.

n. Sueldo Base: Estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato individual de trabajo, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

III. ESTIPULACIONES CONVENCIONALES

1. INCREMENTO RENTA AGREGADA

En Diciembre de 2019, el monto de la Renta Agregada Mensual de los trabajadores con antigüedad mayor a 6 meses en la Empresa, contados desde la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo hacia atrás y vigentes a la fecha de aplicación de este proceso, se incrementará en la cantidad bruta de \$45.000.-

Para los años 2020 y 2021, 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. Diciembre de 2020, monto \$10.000.-
- b. Diciembre de 2021, monto \$10.000.-

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

Con todo, a los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o

Rol 4, no se les aplicarán los incrementos regulados en la presente cláusula, denominada "Incremento Renta Agregada".

2. SUELDO BASE MINIMO

Se establece un sueldo base mínimo de **\$372.358.-** 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.

Lo señalado en el párrafo precedente no se aplicará a los trabajadores con jornada parcial, a los que perciben comisiones o incentivos mensuales o trimestrales ni tampoco a los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4.

3. GRATIFICACIONES

A. Gratificación Voluntaria o Convencional: Será pagada a contar del mes de diciembre de 2019. Con todo, no se pagará este beneficio a quienes pertenecen al esquema de compensaciones Rol Ejecutivo, quienes ya tienen este beneficio integrado a su Sueldo Base. Asimismo, no corresponde el pago de esta gratificación voluntaria a los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4.

B. Gratificación Legal: Será pagada a contar del mes de diciembre de 2019. El pago de esta gratificación garantizada sustituye y reemplaza íntegramente a la gratificación que por ley corresponda, si ella procediere. Mensualmente se anticipará y liquidará la proporción devengada de este beneficio, correspondiente a un doceavo mensual. En todo caso los montos que cada trabajador perciba por este concepto serán imputables a cualquiera otra gratificación, excluida la Voluntaria, que por cualquier causa le correspondiere pagar a la empresa, sea de orden legal o convencional. Por su parte, los Trabajadores que a la fecha perciban Gratificación Legal en los términos de la letra f) del Título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la continuarán percibiendo de la misma forma hasta el término de este año 2019. Con el fin de evitar la duplicidad de beneficios, la Gratificación Legal será aplicable a contar del mes de enero de 2020 a aquellos trabajadores que hubieran recibido durante el 2019 el pago anticipado de esta Gratificación. Las partes dejan constancia que los trabajadores en ningún caso podrán percibir en forma duplicada la Gratificación Legal ni cualquier otra.

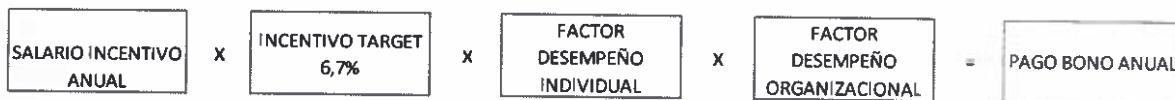
Excepcionalmente y por única vez, sólo durante el mes de enero de 2020, el Sindicato podrá solicitar a petición de sus socios, con excepción de los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4, un anticipo del 50% del monto que le correspondiere como gratificación legal anual a cada socio; el que se pagará en el mismo mes de enero de 2020. A contar del mes de julio de 2020, aquellos socios que hayan solicitado el respectivo anticipo, se les continuará pagando esta gratificación legal a razón de un doceavo mensual. A contar del año 2021, esta gratificación legal sólo se pagará a razón de un doceavo mensual, conforme se establece en la presente letra B.

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 el resultado del desempeño organizacional; los cuales se medirán respecto del Año Fiscal Canadiense, el que abarca el período de tiempo comprendido entre el 1º de noviembre y el 31 de octubre.

El presente incentivo variable anual, comprenderá los siguientes elementos:

- a) **Salario Incentivo Anual:** corresponde al equivalente a la Renta Fija Mensual Garantizada multiplicada por los meses efectivamente trabajados en el año fiscal y, por tanto, descontados los períodos en que el trabajador hubiere gozado de licencia médica o permiso otorgado por el Banco con o sin derecho a remuneraciones. Para estos efectos sólo se considerarán los meses trabajados con contrato indefinido.
- b) **Incentivo Target:** corresponde a un 6,7% del Salario Incentivo Anual de cada trabajador afecto al presente instrumento colectivo.
- c) **Business Factor (factor de desempeño organizacional):** Factor porcentual asociado al resultado del cumplimiento de metas organizacional. Este factor puede ir de 0% a 150%, el cual se informará por el Directorio de la empresa en diciembre de cada año. Este factor incluye el resultado país y el resultado del Grupo Scotiabank. Excepcionalmente, para los trabajadores que se desempeñen en áreas de control (Stewardship Function Roles) sólo se considerará el resultado del Grupo Scotiabank.
- d) **Individual Performance Factor (factor de desempeño individual):** Factor porcentual asociado al resultado de la evaluación de desempeño individual.



Para efectos del factor de desempeño individual, se utilizará la siguiente tabla según el resultado de la evaluación de desempeño individual de cada trabajador:

	Parcialmente Logrado	Logrado	Supera Significativamente
Factor de Desempeño Individual	25%	100%	135%

Ejemplo:

Renta Fija Mensual Garantizada (RFGM)	650.000
Meses trabajados Nov - Oct	12 meses
Salario Incentivo Anual (RFGM x No. meses)	7.800.000
Incentivo Target	6,70%
Evaluación Desempeño	Logrado (LO)
Factor Desempeño Individual (con ED=LO)	100%
Factor Desempeño Organizacional	117%
Bono a Pago	611.442

Este incentivo se pagará conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes de diciembre del año respectivo.

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 tres meses con contrato indefinido al 31 de octubre 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.

Son condiciones esenciales para la aplicación de esta cláusula que el monto del incentivo, dentro del rango pactado, sea determinado por el Banco y que el Trabajador mantenga vigente su Contrato de Trabajo a la fecha

del respectivo pago anual, en el mes de diciembre de cada año, con la sola excepción de indicado en el artículo 30 letra b) del presente instrumento.

El incentivo anual descrito en la presente cláusula reemplaza íntegramente cualquier sistema de incentivo variable anual o trimestral que tenga el trabajador afecto al presente Convenio.

Con todo, el presente incentivo deroga íntegramente la cláusula 4 "Incentivo Variable Anual / Bono Variable" del convenio colectivo suscrito entre las partes con fecha 28 de diciembre de 2015. En el mismo sentido, para el pago del incentivo variable anual correspondiente al año fiscal 2019, se considerará el período comprendido entre el 01 de noviembre de 2018 y el 31 de octubre de 2019, ambos días inclusive.

5. BONO ANUAL FUERZA DE VENTAS O ROL 4

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 se les pagará un Bono Anual, ascendente a la suma única y total de \$ 240.000.- brutos. Este Bono se pagará en el mes de enero de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

6. ASIGNACIONES

a. Bonificación por Carga Familiar

Se establece una bonificación ascendente a **\$2.568-** mensuales, la que se pagará al trabajador por carga familiar legalmente reconocida.

b. Bonificación por Feriado

La empresa pagará en el mes de diciembre de cada año una asignación anual de feriado por la cantidad de \$407.612.- brutos.

En caso de término de la relación laboral antes de la fecha de pago, el trabajador percibirá la parte proporcional de este beneficio por los días de vacaciones devengados en el año.

En caso que el trabajador haga uso de al menos 10 días continuos de feriado devengado, esta asignación se pagará anticipada en el mes en que se verifique esta condición. Adicionalmente, en caso que luego de cumplir esta condición el trabajador quede con menos de un período de feriado pendiente, esta asignación se incrementará en un 20%.

Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, hayan cobrado alguna Asignación de Feriado, no podrán exigir el pago de este beneficio sino hasta lo que corresponda a partir del año 2020.

c. **Feriado Adicional**

El trabajador que tenga derecho a vacaciones, tendrá derecho a un día adicional de vacaciones por cada cinco días hábiles seguidos que utilice en dicho período.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les serán aplicable los días adicionales señalados en este párrafo precedente.

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.

Once, la que se pagará a los trabajadores que deban permanecer en las dependencias del Banco por más de 1 hora con 16 minutos después de terminada su jornada ordinaria de trabajo, siempre que no reciban la prestación en especie y que cuenten con autorización del Jefe respectivo.

Los montos de estas asignaciones, serán de \$4.153.- para Comida, U.F. 0,5 para Almuerzo, y de \$941.- para desayuno y once. A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable las asignaciones de comida, almuerzo, desayuno y once.

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.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este beneficio.

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, IDM y/o Banco Fácil 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, IDM's y/o Banco Fácil 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.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable esta asignación.

g. Movilización

Se establece una asignación mensual por gastos de movilización de \$ 45.049.-

7. 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.

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

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este bono.

8. 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

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

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

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

Trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4:

Con todo, los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4, no les aplicarán los aportes señalados precedentemente, toda vez que éstos aportarán mensualmente un 1.75% sobre el 80% de la remuneración total mensual (Sueldo Base más Comisiones) para financiar dicha organización. A su vez, por cada trabajador afiliado al citado organismo, el Banco efectuará un aporte de un 2.4% sobre el 80% de la remuneración total mensual (Sueldo Base más Comisiones).

Se deja expresa constancia que, conforme a lo dispuesto en el inciso 3º del Artículo 58 del Código del Trabajo, los trabajadores autorizan desde ya al empleador para descontar en la liquidación mensual de remuneraciones los aportes establecidos en este artículo.

9. 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 les corresponda a dichos trabajadores por su afiliación a la misma.

10. 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 tuvieran días progresivos o días adicionales por trabajar en zonas extremas.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este beneficio.

11. 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 \$200.219.- 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 \$31.284.-

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 \$200.219.- 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 semestralmente. En tal caso no procederá la Asignación Especial de Movilización.

El Banco no estará obligado a tomar seguro de vida para estos niños.

Con el fin de evitar la duplicidad de beneficios, el monto establecido en la presente cláusula será imputable a cualquiera que por una ley, actual o futura, obligue al empleador a pagar por este concepto.

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 \$110.069.- en el año, por cada uno de los hijos que curse estudios de educación básica, media y educación diferencial; y de \$144.193.- 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 y para tal efecto se deberán cumplir las siguientes normas:
 - Deberá acompañarse a la solicitud el documento que acredite el pago a reembolsar y el certificado de matrícula en el establecimiento educacional.

- Se pagará directamente al trabajador con cheque nominativo emitido a su nombre o con un depósito en su cuenta renta o cuenta corriente.
- No se aceptará ninguna solicitud de reembolso que corresponda a desembolsos distintos a aquellos que financia la beca de estudios.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4, con antigüedad inferior a tres años al mes de febrero de cada año que aplique el beneficio, no les será aplicable el aporte señalado en la presente letra b.

c. Asignación de Escolaridad y Jardín Infantil

Para aquellos casos en que no es aplicable el punto b) anterior, como son los hijos carga mayor de 2 años de edad al 31 de marzo, en edad de Jardín Infantil y pre-escolar y aquellos que no dispongan de los comprobantes que demuestren el gasto, recibirán una asignación de escolaridad de \$115.574.- brutos, en el año, por cada uno de los hijos que curse estudios de educación prebásica, básica, media y educación diferencial; y de \$151.406.- 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.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4, con antigüedad inferior a tres años al mes de febrero de cada año que aplique el beneficio, no les será aplicable el aporte señalado en la presente letra c.

d. Subsidios

El Banco pagará los siguientes subsidios:

1. **\$217.392.- brutos por el nacimiento** de un hijo que constituya carga familiar del trabajador, legalmente reconocida y registrada en la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano. Además, el trabajador tendrá derecho a 5 días hábiles de permiso con goce de remuneraciones, según lo establece el Código del Trabajo.
2. **\$271.741.- brutos por matrimonio o acuerdo de unión civil** de un funcionario. Además, éste tendrá derecho a un permiso de ocho días corridos, con goce de remuneraciones.
3. **\$489.134.- brutos en caso de fallecimiento** del cónyuge, hijo, hijo nonato de más de 30 semanas de gestación, padre o madre o conviviente con hijo (a) en común o de las cargas familiares legalmente reconocidas y registradas en la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano. Asimismo, el trabajador tendrá por este concepto siete días hábiles de permiso con goce de remuneraciones como lo indica el Código del Trabajo.

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

e. Fondo de Becas

Con el objeto de contribuir a financiar las carreras técnico profesional, universitarias y estudios básicos y medios de los hijos de los trabajadores, a quienes afecte el presente Convenio, el Banco aportará, por cada año de vigencia del presente Convenio la suma de **UF 960.-**, con cargo a la cual se otorgarán becas, a quienes así lo merezcan. Este beneficio se administrará conforme lo establecido por el Sindicato. Este monto será aportado en el mes de febrero de cada año de vigencia de este Convenio.

f. Préstamos 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, serán de acuerdo a su capacidad de endeudamiento y de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	Hasta Nº de veces Renta Fija Garantizada
Menos de 2 años	2,0
Entre 2 y 7 años	2,5
Entre 8 y 12 años	3,0
Entre 13 y 17 años	3,5
18 y más años	4,0

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.

12. 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.

13. UNIFORMES PARA PERSONAL FEMENINO, DE PORTERÍA Y VIGILANCIA

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, choferes y vigilantes privados, el Banco le proporcionará los uniformes y/o ropa adecuada de trabajo, según las funciones que cumplan, en la calidad y cantidad que el Banco 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 tres meses de antigüedad en el cargo. Sin embargo, se descontará el valor del terno entregado si el vigilante privado deja de pertenecer al Banco, por retiro voluntario y por causas imputables al trabajador, antes de seis meses después de entregado el terno.

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.

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.

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.

14. COLACIÓN

El Banco pagará a cada trabajador una asignación de colación, equivalente a **UF 0,13** por cada día efectivamente trabajado. A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable esta asignación, se les continuará pagando lo que estén percibiendo por este concepto pactado en su contrato individual o de acuerdo al Esquema Corporativo vigente para la ubicación geográfica en que se desempeñe el trabajador.

15. 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 3) vigente, que se agrega como anexo al presente instrumento. El interesado deberá obtener previamente la autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.

16. NAVIDAD

El Banco hará entrega 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. Esta prestación se otorgará mediante una tarjeta de regalo de una multitienda por un valor de UF 1.0 + IVA por cada hijo.

17. AGUINALDOS

Se establece para cada trabajador, un **aguinaldo de Navidad** cuyo monto será de **\$179.349.- brutos** y otro de **Fiestas Patrias** cuyo monto será de **\$ 119.566.- brutos**.

18. AYUDA DE AHORRO PREVIO PARA LA VIVIENDA

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

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

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

Los préstamos precedentes, estarán sujetos a los procedimientos y máximos establecidos en el reglamento (Anexo 4) actualmente en aplicación y que ha sido aprobado por las partes.

19. 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 las 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.

20. 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.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este beneficio.

21. 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.

Las jornadas señaladas precedentemente se distribuirán en los turnos que el Banco determine, de acuerdo a sus facultades legales.

22. 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.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este permiso de días administrativos.

23. 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 horas.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este beneficio.

24. REAJUSTABILIDAD AUTOMÁTICA

Los sueldos base, remuneraciones, beneficios, regalías y aportes establecidos en pesos 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 en el mes de febrero de 2020, e incluirá la variación del IPC de los tres meses inmediatamente anteriores, y así sucesivamente. Para estos efectos, sólo se considerará reajustabilidad trimestral positiva.

Para 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.

25. 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:

QUINQUENIO	MONTO BRUTO
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.

26. INCREMENTO PREVISIONAL

Todas las indemnizaciones que el Banco pague con ocasión de un término de contrato, 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.

27. SUBSIDIO CONVENCIONAL POR LICENCIA MÉDICA

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.

A los trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4 no les será aplicable este beneficio de subsidio convencional por licencia médica.

28. INDEMNIZACIONES

A) 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:

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.

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 diciembre 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.

B) INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO POR RENUNCIA VOLUNTARIA PARA ACogerse A JUBILACIÓN POR INCAPACIDAD LABORAL

Los trabajadores que cumplan con las condiciones para acogerse a jubilación por:

- Incapacidad, debidamente decretada por los organismos pertinentes, por haber sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional que le origine una disminución de su capacidad de ganancia igual o superior a un 40%;
- O ya sea a consecuencia de una enfermedad común o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufra un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo igual o superior al 50%.

Tendrán derecho a percibir la indemnización que establece esta cláusula en caso que tengan 5 años o más años de servicios continuos en la Empresa y pongan término a su contrato de trabajo por la causal de renuncia voluntaria del trabajador. Para estos efectos deberán cumplir con las formalidades legales que se requieren para dicha causal.

El monto de esta indemnización 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 90 unidades de fomento (90UF).

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.

En caso de incompatibilidad deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

29. 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.

30. 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 Logrado 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.

31. 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 788.- Este aporte se pagará durante la primera quincena de diciembre de 2019.
- El Banco otorgará un aporte de UF 1.000.- anuales pagados en 12 cuotas mensuales iguales durante la vigencia de este Convenio. La primera cuota se pagará en diciembre de 2019.

b) **Comunicaciones y Eventos Especiales**

- En el mes de enero de cada año de vigencia del presente Convenio, el Banco aportará, por concepto de Comunicaciones y Eventos Especiales, la suma de UF 808.-

32. CONDICIONES PARTICULARES TRABAJADORES ROL PROFESIONAL Y ROL GENERAL

Trabajadores afectos a los esquemas de compensaciones denominados Rol Profesional y Rol General. Su estructura de renta está compuesta en general por las siguientes remuneraciones, asignaciones y beneficios:

- Sueldo Base
- Gratificación Voluntaria equivalente a un 25% de su sueldo base bruto mensual
- Gratificación Anual Garantizada equivalente a 4.75 ingresos mínimos mensuales al 31 de diciembre de cada ejercicio
- Sistema de Incentivo Anual
- Asignación Anual de Fiestas Patrias
- Asignación Anual de Navidad
- Asignación Anual de Feriado Legal.
- Sistema de Incremento de Renta por Mérito
- Reajuste anual por 100% variación IPC
- Asignación de Colación y movilización
- Asignación de Escolaridad.
- Elige tu Opción o Beneficio Flex.
- Seguro colectivo de vida con un capital asegurado de 30 Rentas Fijas Garantizadas Mensuales.

Los trabajadores afectos al presente instrumento que tengan el esquema de compensaciones denominados Rol Profesional y Rol General, lo reemplazarán de manera íntegra y en todas sus partes, con la sola excepción del sueldo base y la asignación de zona que actualmente estuvieran percibiendo, por la totalidad de las estipulaciones, remuneraciones, asignaciones y beneficios establecidos en el presente instrumento.

33. CONDICIONES PARTICULARES TRABAJADORES AFECTOS A JORNADA PARCIAL DE TRABAJO

Para aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo sea igual o inferior a 30 horas semanales, se les aplicará y pagará, cuando corresponda, el 75% del valor de los siguientes beneficios establecidos en el presente convenio colectivo:

- Asignación de Fiestas Patrias
- Asignación de Navidad
- Asignación de Feriado

En los beneficios y asignaciones no señalados previamente, se les aplicará los valores regulados en cada cláusula.

34. APICABILIDAD

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.

35. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo de trabajo regirá desde el 01 de diciembre de 2019 hasta el día 30 de noviembre de 2022. En consecuencia, a partir del 01 de diciembre de 2019, este Convenio Colectivo de Trabajo deroga íntegramente el Convenio Colectivo suscrito por las partes el 28 de diciembre de 2015.

36. PACTO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes han acordado que, en virtud de lo prescrito en el artículo 322 del Código del Trabajo, los beneficios estipulados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se extenderán de acuerdo a las siguientes condiciones:

A. EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES QUE SE AFILIEN AL SINDICATO:

Las partes, han acordado que se le extenderán los beneficios de este Convenio Colectivo a los trabajadores que se afilién al Sindicato a contar del mes siguiente en el que el Sindicato le comunique por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa. Lo anterior, siempre y cuando, estos trabajadores cumplan los siguientes requisitos:

1. No estar afectos a otro instrumento colectivo.
2. Haber comenzado su relación laboral con la Empresa, con posterioridad a la firma de este Instrumento Colectivo
3. Tener contrato de carácter indefinido con la Empresa

Por otra parte, de acuerdo al artículo 323 del Código del Trabajo, aquellos trabajadores actualmente afiliados o que se afilién en el futuro al sindicato y que estuvieren afectos a otro instrumento colectivo vigente, a partir del término de la vigencia de dicho instrumento, pasarán a estar afectos al presente Convenio Colectivo.

Aquellos trabajadores beneficiados con la extensión de beneficios, se entenderán que forman parte del presente convenio colectivo, para todos los efectos legales y laborales pertinentes.

B. RESPECTO DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS:

En el mismo sentido, las partes han acordado que **SCOTIABANK CHILE** podrá extender la totalidad o parte de las estipulaciones de este Convenio Colectivo a los trabajadores de la Empresa que no tengan afiliación sindical. En caso de verificarse la extensión de beneficios estipulada precedentemente, los trabajadores a quienes se le hubiere aplicado el presente Convenio Colectivo, deberán pagar al Sindicato, durante el período en que se le extiendan estos beneficios, el 0,75% de su sueldo base mensual, con tope de UF 0,33, salvo la excepción señalada en la siguiente letra C).

C. RESPECTO DE LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN EN ROL EJECUTIVO

Las partes han acordado que, respecto de los trabajadores que se desempeñan en Rol Ejecutivo, se podrán aplicar los beneficios que la Empresa estime conveniente – incluso los establecidos en el presente Convenio Colectivo – sin necesidad de dar cumplimiento a lo pactado en este acuerdo, esto es, no debiendo pagar la cuota sindical, toda vez que dichos cargos, son de aquellos señalados en el artículo 305 del Código del Trabajo.

Con todo, aquellos beneficios percibidos por este Rol, que tengan características similares a los prescritos en el presente Instrumento, no podrán ser superiores a los regulados en este Convenio Colectivo. Lo anterior, no incluye el sueldo base mensual y las remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del Trabajador, los cuales podrán pactarse libremente de forma individual con éstos.

D. BENEFICIOS DEL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO EL 28 DE DICIEMBRE DE 2015

El Sindicato, en conocimiento de la normativa laboral y de su alcance, declara que los beneficios del Convenio Colectivo suscrito el 28 de diciembre de 2015, se podrán aplicar libremente a los Trabajadores no sindicalizados, contratados antes del 01 de diciembre de 2019, sin necesidad de pagar cuota sindical por dicha aplicación. Sin embargo, para extender el presente convenio colectivo, a dichos trabajadores, o futuros trabajadores de la Empresa será necesario aplicar lo prescrito en la letra A) o B) de este instrumento colectivo, según corresponda.

E. BENEFICIOS FLEX

El Sindicato, en conocimiento de la normativa laboral y de su alcance, declara que el Empleador podrá pactar con aquellos trabajadores no sindicalizados un plan de “Beneficios Flex”, dentro del cual será posible incluir beneficios de este instrumento colectivo.

Con todo, dicho "Beneficio Flex", será reemplazado íntegramente por los beneficios de este instrumento colectivo cuando un trabajador no sindicalizado se afilie al Sindicato y dé cumplimiento a lo estipulado en la letra A) de esta cláusula.

En todo caso, el empleador, en caso de incluir dentro de los "Beneficios Flex", beneficios de este convenio colectivo, deberá dar cumplimiento a lo señalado en la letra B) de esta cláusula.

F. INCENTIVOS VARIABLES

El Sindicato, en conocimiento de la normativa laboral y de su alcance, declara que la Empresa podrá pactar con los trabajadores no sindicalizados sistemas de incentivos variables, distintos a los señalados en la cláusula 4 de este instrumento colectivo. Sin embargo, en caso de que un trabajador se afilie al Sindicato y dé cumplimiento a lo estipulado en la letra A) de esta cláusula, dichos sistemas variables de remuneraciones, trimestral o anual, serán íntegramente reemplazados por los Incentivos Variables establecidos en este Instrumento Colectivo.

G. INCREMENTOS REALES

El Sindicato, en conocimiento de la normativa laboral y de su alcance, declara que la Empresa podrá aplicar incrementos reales de remuneraciones a los trabajadores no sindicalizados, distintos a los estipulados en este Convenio Colectivo. En tal sentido, a estos trabajadores no se les aplicarán los incrementos señalados en el Título III número 1 de este Instrumento Colectivo.

Con todo, en caso de que un trabajador se afilie al Sindicato y dé cumplimiento a lo estipulado en la letra A) de esta cláusula, cualquier sistema de incrementos pactados individualmente, será íntegramente reemplazado por el prescripto en el Título III número 1 de este Instrumento Colectivo.

H. REGLAS GENERALES

- A los trabajadores a quienes se les extiendan las estipulaciones de este Convenio Colectivo de Trabajo, con arreglo a lo dispuesto en las letras A) y B) precedentes, se les aplicarán dichas estipulaciones en las condiciones, términos, modalidades, plazos y restricciones indicados en este mismo instrumento. Por lo tanto, no será posible la aplicación de beneficios cuya vigencia o exigibilidad se encuentra terminada o extinguida.

Con todo, las partes han acordado que el Bono de Término de Negociación sólo se aplicará a los

trabajadores que participaron de esta negociación colectiva, incluidos en los Anexos Nº1 y 2 de este Instrumento. En consecuencia, no será posible extender -de acuerdo a las letras A) y B) precedentes- el Bono de Término de Negociación.

- En caso de verificarse la extensión de beneficios, estipulada en la letra B) precedente, los trabajadores a quienes se le hubiere extendido este Convenio Colectivo, deberán pagar al Sindicato, durante el período en que se les extiendan estos beneficios, el 0,75% de su sueldo base mensual, con tope de UF 0,33, como aporte al Sindicato. Para que proceda la presente extensión de beneficios, será necesario que el trabajador acepte expresamente la aplicación del instrumento colectivo, por medio del anexo al contrato de trabajo correspondiente.
- Por último, en caso de verificarse la extensión de beneficios prescrita en la letra A) precedente, los beneficios extendidos reemplazarán y derogarán íntegramente todos los beneficios y remuneraciones que pueda estar percibiendo individualmente el Trabajador. En consecuencia, las partes han acordado que será incompatible la aplicación simultánea de los beneficios establecidos en este Convenio Colectivo, con aquellos que pueda estar percibiendo de forma individual el trabajador, tanto de forma expresa como tácita.

CLÁUSULAS POR ÚNICA VEZ, QUE SE ACUERDAN POR EL SÓLO MOTIVO DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

1. BONO POR TÉRMINO DE NEGOCIACION

La Empresa pagará, por única vez, y por el solo motivo de la firma de este instrumento colectivo, a cada trabajador afecto al mismo, identificados en Anexo N° 1, un bono ascendente a la suma que se indica en el siguiente cuadro, de acuerdo a sus años de antigüedad en la empresa:

Rango de años de Antigüedad	Bono bruto
Menor a 1 año	500.000
Entre 1 y 4 años	1.500.000
Entre 5 y 11 años	2.700.000
Entre 12 y 17 años	4.000.000
Mayor a 18 años	5.000.000

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

Este bono por término de negociación colectiva anticipada se devengará y liquidará juntamente con las remuneraciones del mes de diciembre de 2019. Esto es: en el primer mes de vigencia del presente instrumento colectivo. Con todo, a petición del Sindicato, la Empresa podrá anticipar a los trabajadores, dentro del mes de julio de 2019, el 75% del presente beneficio.

En el evento que el contrato individual del trabajador expirara por su renuncia voluntaria antes del 01 de diciembre de 2019, la suma anticipada y recibida se descontará de las indemnizaciones que le pudieren corresponder al trabajador. Descuento que el dependiente autoriza por este acto.

Con todo, para aquellos afectos a los esquemas de compensaciones denominado fuerza de ventas o Rol 4, identificados en Anexo N° 2, se pagará este bono bruto de término de negociación en las mismas condiciones previamente señaladas, salvo por el monto de este bono que será el estipulado en la siguiente tabla:

Rango de años de Antigüedad	Bono bruto
Menor a 3 años	300.000
Mayor o igual a 3 años	500.000

2. DESPIDOS POR CAUSAL DE NECESIDADES DE LA EMPRESA POR PROCESO DE INTEGRACIÓN Y FUSIÓN.

En el caso que el Contrato de Trabajo de un Trabajador termine por la causal del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", y esta se funde en la reestructuración de la Empresa, con motivo del proceso de fusión e integración del **BANCO SCOTIABANK CHILE** y el **BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA CHILE**, corresponderá aplicar las siguientes condiciones:

- a) **Cálculo de los años de servicio:** En aquellos casos que el trabajador supere el tope de 11 años de servicios establecido en el artículo 163 del Código del Trabajo, se agregarán, para el cálculo de la indemnización por años servicios, 1 año por cada 3 años íntegramente trabajados para el Banco en exceso de dichos 11 años. Este numeral a) no se aplicará para aquellos trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981.
- b) **30% 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, recibirá la indemnización legal por años de servicio que fuera procedente, incrementada en un 30%.

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.

- c) **Incentivo Variable Anual proporcional:** En el caso que el despido por la causal de Necesidades de la Empresa, se produzca entre los meses de mayo a noviembre, ambos inclusive, 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. Para ello se considerará un factor de desempeño organizacional de 100% y un factor de desempeño individual de 100%. Sin perjuicio de lo anterior, se aplicarán las mismas reglas sobre inasistencias indicadas en el artículo 4 antes citado.
- d) **Indemnización convencional:** El Banco pagará junto con el respectivo finiquito, una indemnización convencional ascendente a una suma equivalente al valor de 6 meses de cotización del plan de salud que tenga el Trabajador al momento del término de la relación laboral.
- e) **Servicio de Outplacement:** El Banco otorgará un servicio de asesoría y ayuda al trabajador que lo solicite, a través de una consultora externa, en materia de reinserción laboral.

Los beneficios señalados en las letras a), b), c), d) y e) precedentes comenzarán a regir a partir el 1 de diciembre de 2019 y se extinguirán el 31 de diciembre de 2019. En consecuencia, la presente cláusula se extinguirá en dicha fecha.

Esta indemnización será incompatible con cualquiera otra legal o convencional, sea esta de origen individual o colectivo, de cargo del Banco que corresponda al trabajador por el término del contrato de trabajo.

La presente indemnización se pagará a los trabajadores con ocasión del término de sus funciones y se encuentra pactada en este Convenio Colectivo de Trabajo. Por ello, les resulta aplicable el inciso primero del artículo 178 del Código del Trabajo.

Por último, en todos aquellos aspectos no regulados por la presente cláusula, se aplicarán las normas legales que regulan el término de la relación laboral, por la causal del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio".

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

pp. Scotiabank Chile

pp. Sindicato N°2 de Trabajadores de Scotiabank
Sud Americano

Jacqueline Balbentín Artus	Luis Campos Valenzuela
Mauricio Flores Cornejo	Juan Carlos Osorio Contreras
Daniel Peralta Rubio	Margarita Díaz Castillo
	Pablo Vilches Muñoz
	Claudia Paredes Chapa

ANEXO N° 3
REGLAMENTO PROGRAMA DE BECAS PARA ESTUDIOS CONDUcente A TITULO

TITULO I. CONDICIONES GENERALES PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA

Artículo 1º. Con el objeto de atender el perfeccionamiento del personal, en el área bancaria, el Banco financiará hasta un 50% (tope U.F.50 anual) del valor de los cursos o carreras comprendidas en esa área. El interesado deberá obtener previamente la autorización de la Gerencia de Recursos Humanos, representada por el Departamento de Capacitación, según lo indicado en este Reglamento.

El propósito de este programa es incentivar la obtención de un título profesional o técnico a aquellos funcionarios que no lo posean. En este mismo contexto, no se financiarán carreras que sean continuación de otra, de un nivel superior. Por lo tanto, será necesario que los funcionarios, al momento de postular a la beca, señalen con toda claridad la carrera a la cual desean ingresar.

Artículo 2º. El programa financiará a través de las becas que se asignen, las actividades curriculares regulares incluidas en planes de estudio ofrecidos por instituciones de educación superior de nivel universitario, profesional o técnico. Además el programa financiará, hasta un año después de egresado, el proceso de titulación.

Los gastos del proceso de titulación no incluyen los trámites personales de: pago de impuestos, estampillas, certificado de título, diplomas y concentración de notas.

Artículo 3º. La administración del Programa, los requisitos de postulación y los derechos y deberes de los becarios que sean beneficiados, se definen en este Reglamento.

Artículo 4º. La administración del programa será de responsabilidad del Departamento de Capacitación, en representación de la Gerencia de Recursos Humanos.

El Departamento de Capacitación se encargará de realizar la difusión y promoción, el reclutamiento y selección de los candidatos, del diseño, implementación y supervisión de las actividades correspondientes, de la autorización de los pagos, que correspondan, del seguimiento de los becarios y, en general, del cumplimiento de las disposiciones que fundamentan este programa.

Artículo 5º. Para garantizar la relación de los estudios con el negocio bancario, los postulantes sólo podrán optar a instituciones de enseñanza pública o privada, reconocidas por el Estado, y a carreras relacionadas con el área bancaria, como se estipula en el artículo 1º, párrafo primero de este Reglamento.

Artículo 6º. El financiamiento cubrirá la duración normal de una sola carrera, y en casos calificados podrá extenderse hasta por dos semestres adicionales.

Artículo 7º. Una comisión integrada por el Jefe inmediato o el Subgerente, el Gerente de Recursos Humanos y el Jefe Departamento de Capacitación evaluará cada situación excepcional.

TITULO II. REQUISITOS DE POSTULACIÓN Y CONTINUACIÓN DE ESTUDIOS

Artículo 8º. Para postular por primera vez a la beca, el funcionario deberá cumplir los siguientes requisitos:

- A. No poseer título profesional o técnico de educación superior.
- B. Tener al menos dos (2) años de antigüedad en Scotiabank Chile al 1º de Enero de cada año
- C. Tener una calificación igual o superior a "Logrado" en la última evaluación de desempeño.
- D. Contar con el patrocinio de su jefe directo, el Subgerente respectivo y con la aprobación del Gerente del Área.
- E. Presentar la Solicitud de Financiamiento dentro del plazo que determine cada año el Departamento de Capacitación.
- F. Demostrar que el valor de la escolaridad mensual que le corresponde financiar al funcionario no supera el 15% de su renta líquida mensual. En caso contrario, ante presentación por escrito al Departamento de Capacitación, la situación será analizada en particular.

Artículo 9º. Para optar a la continuación de la beca por otro año académico, el becario deberá cumplir, cada año, con los siguientes requisitos:

- A. Haber aprobado al menos el 75% de los ramos comprendidos en la malla curricular de la carrera. Para calcular el 75% se consideran todos los ramos, en términos acumulativos, que deberían estar aprobados desde la fecha de inicio de la carrera respectiva.
- B. Tener una calificación igual o superior a "Logrado" en la última evaluación de desempeño.
- C. Presentar al Departamento de Capacitación documentación oportuna y fidedigna, de la Institución de Enseñanza, en la que se certifiquen las asignaturas aprobadas del plan curricular.

TITULO III. PROCESO DE POSTULACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS BECARIOS

Artículo 10º. El Departamento de Capacitación será el responsable de todo el proceso de postulación y selección de los beneficiarios de las becas.

Artículo 11º. La convocatoria interna para postular se realizará en el período Noviembre-Diciembre de cada año.

Artículo 12º. Para postular el funcionario deberá completar íntegramente la Solicitud de Financiamiento de Estudios Conducente a Título, que estará disponible en el Departamento de Capacitación (ver Anexo Nº1)

Artículo 13º. Para obtener el beneficio el postulante deberá cumplir con los requisitos señalados en este reglamento y rendir las pruebas de selección que fije el Departamento de Capacitación. Deberá obtener en éstas un puntaje que, junto al puntaje por antigüedad en el Banco, lo deje dentro de las vacantes anuales. (ver Anexo Nº2)

Para lo anterior, el puntaje final de selección se determinará en base a los resultados de las pruebas y la antigüedad, lo que tendrán una ponderación de 75% y 25%, respectivamente. El puntaje por antigüedad se regirá por la siguiente tabla:

De 2 a 4 años	60 Puntos
De 5 a 7 años	70 Puntos
De 8 a 10 años	80 Puntos
De 11 a 13 años	90 Puntos
Más de 14 años	100 Puntos

NOTA: Para efectos de asignar puntaje exclusivamente, se considerará año completo a quien tenga fracción igual o superior a 6 meses.

Artículo 14º. El número de becas se determinará cada año en función del número de vacantes o cupos liberados por otros becarios del Programa debido a: renuncia a la beca por parte del becario, titulación del becario, eliminación del Programa. El número de becas disponibles se dará a conocer en el mes de Diciembre de cada año.

Artículo 15º. Anualmente las vacantes para nuevos becarios al programa se distribuirán por regiones según la siguiente tabla:

- * 20 % Región Norte (V Región al Norte)
- * 20 % Región Sur (VI Región al Sur)
- * 60 % Región Metropolitana

Si no son ocupadas todas las vacantes que correspondan a una región éstas se distribuirán en las regiones restantes.

TITULO IV. DERECHOS DEL BECARIO

Artículo 16º. El Banco financiará hasta un 50% del valor anual de la escolaridad, que incluye matrícula, escolaridad y titulación (excluye gastos administrativos derivados del proceso de titulación y de cualquier otra índole), al funcionario que sea seleccionado.

Este financiamiento el Banco lo cancelará de una sola vez directamente a la institución de enseñanza. El procedimiento administrativo específico se detalla en el Anexo Nº3: Procedimiento Administrativo para el Programa de Becas de Estudios Conducente a Título.

Artículo 17º. Con el propósito de estimular el rendimiento académico y el desempeño laboral, se establece el siguiente programa de incentivos de duración anual en el que participarán, automáticamente, todos los becados que cumplan con los requisitos señalados en el Artículo 9º.

El 30% de los becados, según lo indicado en el párrafo anterior, con los mejores promedios de notas anuales, tendrán derecho al incentivo, según la siguiente distribución:

- A. El 5% de los becados con mejor promedio de notas obtendrán un financiamiento adicional de un 25%.
- B. El 10% de los becados, que siguen en promedio de notas a los señalados en la letra A., obtendrán un financiamiento adicional de un 15%.
- C. El 15% de los becados, que siguen en promedio de notas a los señalados en la letra B., obtendrán un financiamiento adicional de un 10%.

En ningún caso el monto de financiamiento, incluido el incentivo, podrá superar el 75%.

NOTA: El Banco dispone de becas de 100% correspondientes a "Cuota Social" que entrega el Instituto de Estudios Bancarios "Guillermo Subercaseaux" (la cantidad se determina cada año). Podrán acceder a este financiamiento de 100%, aquellos funcionarios que realizan estudios con beca 50% en dicha Institución, y que al finalizar cada año Académico, al aplicar tres variables (% Avance Carrera, Eficiencia uso Beca y Promedio de Notas) resulten con los más altos puntajes. Esta beca de 100% se otorgará por un año y podrá postular al mismo beneficio al año siguiente.

Artículo 18º. El Jefe Directo deberá dar las facilidades necesarias al becario para que éste desarrolle normalmente sus estudios y exigencias académicas de la institución de enseñanza, de acuerdo al patrocinio que el Jefe otorgó, sin perjuicio de las responsabilidades impostergables propias del cargo.

TITULO V. DEBERES DE LOS BECARIOS

Artículo 19º. Los beneficiarios de las becas deberán gestionar su incorporación a la carrera propuesta y certificarlo ante el Departamento de Capacitación de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento Administrativo para el Programa de Becas de Estudios Conducente a Título. (ver Anexo Nº3)

Artículo 20º. El becario deberá cumplir en todo con las exigencias establecidas por la entidad académica en que se inscribirá para la ejecución de su plan curricular.

Artículo 21º. El becario deberá informar oportunamente al Departamento de Capacitación, presentando documentación oficial de la institución de enseñanza, respecto de la suspensión o congelamiento de sus estudios. Además deberá justificar por escrito las causas que motivan la suspensión o congelamiento.

Artículo 22º. El becario deberá entregar, en cualquier momento, los informes, certificados y otros documentos, que les solicite el Departamento de Capacitación durante el período que cubre la beca.

Artículo 23º. El funcionario que haya obtenido la beca y que renuncie a ella, o que deserte o abandone sus estudios por causa imputable al trabajador, con posterioridad al pago del financiamiento, sin haber cumplido los requisitos de aprobación del semestre o año lectivo correspondiente, deberá devolver al Banco el monto pagado a la institución de enseñanza en las condiciones que se establezcan por el Departamento de Capacitación.

Artículo 24º. El becario que esté en posesión de la beca deberá manifestar su intención de seguir recibiendo el financiamiento si cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 9º de este Reglamento.

Artículo 25º. El funcionario becado se compromete a permanecer en Scotiabank Chile un período igual al tiempo de financiamiento de sus estudios, una vez finalizados éstos.

En todo caso, lo establecido en el párrafo anterior no desliga a la empresa, Scotiabank Chile, de sus obligaciones como empleador según lo establecen las leyes vigentes y el Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 26º. El funcionario que renuncie voluntariamente a Scotiabank Chile, sin dar debido cumplimiento a lo establecido en el artículo 25º precedente, autoriza al Banco para que éste descuento, del fondo de indemnización del funcionario u otro fondo pertinente, la totalidad o parte de los desembolsos o gastos efectuados por el Banco en el financiamiento de su beca de manera proporcional al período de incumplimiento del compromiso establecido en este reglamento.

TITULO VI. CARTA COMPROMISO

Artículo 27º. Una vez acordado el otorgamiento de la beca, ésta se protocolizará a través de la firma de una Carta Compromiso entre el Alumno Becario y el Jefe Departamento de Capacitación. En dicha carta el becario se comprometerá en todo y parte a cumplir con las disposiciones del presente Reglamento. (ver Anexo Nº4)

TITULO VII. ELIMINACIÓN DEL PROGRAMA BECAS

Artículo 28º. Se considerará eliminado del programa de becas al becario que:

- A. No cumpla con el artículo 9º letra A. y B. precedente.
- B. Congele o suspenda oficialmente sus estudios por más de dos semestres consecutivos.
- C. Deserte o abandone sus estudios por causa imputable al trabajador.
- D. Haya sido eliminado por la institución de enseñanza.
- E. Se cambie de institución de enseñanza sin la autorización del Departamento de Capacitación.

Artículo 29º. Quien haya sido eliminado del programa de becas podrá volver a optar a él después de dos años, para lo cual deberá haber obtenido como mínimo Logrado, en su última Evaluación de Desempeño.

El becario que haya sido eliminado en dos oportunidades no podrá optar a una tercera.

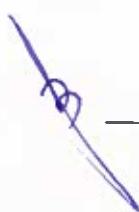
TITULO VIII. EGRESO Y TITULACIÓN

Artículo 30º. Se considerará Egresado el funcionario que haya aprobado la totalidad de los ramos o asignaturas contenidos en el plan de estudios de la carrera correspondiente y cumpla con todos los requisitos establecidos por la institución de enseñanza para egresar.

Artículo 31º. Se considerará Titulado el funcionario que haya aprobado el examen de título correspondiente y/o los requisitos establecidos por la institución de enseñanza para este efecto.

IMPORTANTE: Para todos los efectos de la aplicación de este Reglamento, la Gerencia de Recursos Humanos considera que el funcionario conoce íntegramente su contenido.

Se contará con la participación de ambos Sindicatos en la difusión del Programa, orientación de los postulantes, planificación del proceso de selección y comunicación de los resultados.



ANEXO A

SOLICITUD DE FINANCIAMIENTO DE ESTUDIOS CONDUcente A TITULO
(Esta solicitud no será tramitada si no está completa)

Fecha : _____

I.- ANTECEDENTES PERSONALES :

- 1.- Nombre : _____ Cod. Fun.: _____
2.- Cargo : _____ RUT : _____
3.- Unidad : _____ Código C.C.: _____
4.- Antigüedad Banco : _____ Años _____ Meses
5.- Calificación obtenida última Evaluación Desempeño : _____
6.- Estudios Anteriores : _____

II.- SOLICITA INCORPORACION AL PROGRAMA DE BECAS:

- 1.- Carrera : _____
ADJUNTAR PLAN DE ESTUDIO DE LA CARRERA
2.- Institución : _____ Ciudad _____
3.- Duración : _____ Semestres Fecha Inicio: _____
4.- Renta Líquida Mensual : \$ _____
5.- 50 % Valor Mensual Escolaridad: \$ _____ Valor Anual Carrera: \$ _____
6.- 50 % Valor de la Matrícula : \$ _____
7.- Razones que justifican su solicitud : _____

III.- PATROCINIO JEFATURA Y SUB-GERENCIA :

- 1.- Opinión fundada del beneficio para el funcionario y el Banco

- 2.- Potencial de desarrollo del funcionario dentro o fuera del Área actual _____

- 3.-Capacidad demostrada por el funcionario para cumplir con obligaciones laborales y de estudio _____

Firma del funcionario

DECLARO CONOCER INTEGRAMENTE EL

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE BECAS
PARA ESTUDIOS CONDUCENTE A TITULO**

Nombre y Firma Jefe Inmediato

Nombre y Firma Subgerente

IV.- APROBACION GERENTE :

Apruebo esta solicitud y concuerdo con opiniones de Jefatura y Gerencia:

Nombre y Firma Gerente Área:

ANEXO B

**PROCEDIMIENTO DE SELECCION
PROGRAMA DE BECAS DE ESTUDIOS CONDUCENTE A TITULO**

La selección de los postulantes al programa de becas conducente a título se hará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. El Departamento de Capacitación determinará el número de cupos existentes para el programa de acuerdo con el número de egresados del mismo. Estos cupos incluyen todas las instituciones y todas las carreras, que el Banco ha determinado.
2. Todos los postulantes que cumplan con los requisitos indicados en el reglamento, deberán rendir las siguientes pruebas que aplicará el Departamento de Capacitación.
 - * De habilidad matemática
 - * De habilidad verbal
 - * De cultura general bancaria y en especial de Scotiabank Chile.
3. Las preguntas de las pruebas serán del tipo selección múltiple:

Prueba de habilidad matemática	: 40 preguntas
Prueba de habilidad verbal	: 40 preguntas
Prueba de Cultura Bancaria y de Scotiabank	: 20 preguntas
4. La corrección de cada pregunta será con castigo de respuestas incorrectas. El puntaje se determinará con las siguientes fórmulas.

Prueba Matemática y Verbal

$$\text{Puntaje} = 2 \text{ RC} - \underline{\text{RI}} + 20$$

4

Prueba Cultura Bancaria y de Scotiabank Chile

$$\text{Puntaje} = 4 \text{ RC} - \underline{\text{RI}} + 20$$

4

donde RC = Respuestas Correctas

RI = Respuestas Incorrectas

5. De las fórmulas anteriores se desprende que los puntajes a obtener en cada prueba varían en un rango de 0 a 100 puntos.
6. Serán preseleccionados los postulantes que obtengan a lo menos 60 puntos de promedio simple entre las tres pruebas.
7. Los postulantes preseleccionados serán ordenados de mayor a menor en tres listas correspondientes a las

regiones a que pertenecen, de acuerdo con el puntaje final de postulación que se obtendrá con el siguiente cálculo:

$$\text{Puntaje Final} = \frac{\text{Puntaje Promedio}}{\text{Postulación}} + \frac{\% \text{ Asignado}}{\text{Pruebas}} \times 0,25$$

por Antigüedad

8. El Departamento de Capacitación adjudicará las becas a los primeros postulantes de cada lista con puntaje más alto de acuerdo con el número de cupos que existan por región.
9. En caso de que no haya adjudicaciones de alguna de las listas, los cupos se distribuirán proporcionalmente en las otras.
10. De producirse empate en el puntaje de corte para asignar las becas tendrán preferencia aquellos postulantes que hayan obtenido mayor promedio en las pruebas de selección. Y si el empate persistiera se recurrirá, para seleccionar a los participantes, a la mayor antigüedad que indique la fecha de ingreso al Banco.
11. En caso de que los cupos no se completen por falta de participantes que tengan el mínimo de promedio final requerido (60), las vacantes se declararán desiertas.
12. Los funcionarios que sean seleccionados deberán presentarse a las respectivas instituciones de educación para matricularse o someterse a sus propios procesos de selección, si los hubiera.
13. El funcionario que haya sido seleccionado para otorgarle beca y no haya superado la selección en la institución de educación superior y carrera seleccionada podrá optar a otras instituciones y/o carreras, en el mismo año lectivo, siempre y cuando éstas estén dentro de las recomendadas por Scotiabank Chile.

TEMARIO DE PRUEBAS

Con el propósito de que los postulantes puedan preparar las pruebas, se adjuntan los temarios de cada una de ellas.

PRUEBA DE MATEMATICA

OBJETIVO DE LA PRUEBA: Verificar una sólida base de aptitudes y conocimientos elementales en el área de Aritmética y Algebra Básica.

CONTENIDOS :

ARITMETICA

- * Conceptos básicos
- * Porcentajes
- * Proporciones
- * Operatoria con fracciones
- * Series
- * Probabilidades
- * Gráficos
- * Interés simple

ALGEBRA

- * Conceptos básicos
- * Potencias
- * Valoración de expresiones algebraicas
- * Desigualdades
- * Ecuaciones de 1er Grado

PRUEBA DE HABILIDADES IDIOMATICAS BASICAS Y RAZONAMIENTO VERBAL

OBJETIVO DE LA PRUEBA : Verificar el dominio de habilidades fundamentales en el manejo del idioma.

CONTENIDOS : La prueba medirá el manejo de:

ORTOGRAFIA

Reconocimiento del uso de una letra adecuada en palabras que presentan incompletas, ya sea aisladas o en oraciones.

VOCABULARIO

Reconocimiento de sinónimos y antónimos, en listas de palabras contextos dados

REDACCION

Reconocimiento de los elementos redundantes o ajenos al tema en una serie de oraciones numeradas.
Reconocimiento del nexo gramatical que mejor completa el sentido de una oración incompleta

COMPRENSION DE LECTURA

Aplicada a textos relacionados con la actividad empresarial, comercial, de economía política, etc.

PRUEBA DE CULTURA BANCARIA Y DE SCOTIABANK CHILE

OBJETIVOS DE LA PRUEBA: Verificar el manejo de terminología e información básica de la banca y en especial del banco.

CONTENIDOS :

1. La Banca
 - * Organismos contralores y otros organismos relacionados con la banca
 - * El negocio bancario
 - * Instituciones que compiten con la banca
2. Scotiabank Chile
 - * Historia. Hitos Relevantes
 - * Sus Negocios
 - * Misión - Visión
 - * Productos y Servicios
 - * El mercado

ANEXO C

**CARTA COMPROMISO
PROGRAMA DE BECAS PARA ESTUDIOS CONDUcente A TITULO**

En Santiago, a _____ de _____ de 2_____, entre Scotiabank Chile, en adelante el Banco, representado por _____, ambos domiciliados en Morandé 226, y don(a), _____ C.I., _____ en adelante el funcionario, acuerdan suscribir la siguiente carta compromiso:

1. El funcionario ha cumplido los requisitos de selección al Programa de Becas de Estudio Conducente a Título que Scotiabank Chile, en adelante llamado "el Banco", ofrece a su personal.
2. En virtud de lo anterior, el Banco otorga una beca de estudios para financiar el 50 % del valor de la carrera de _____. que el funcionario realizará en _____. El remanente será de cargo del funcionario.
3. La situación académica del becario es la siguiente:
La malla curricular presentada es de ____ ramos, con una duración de ____ semestres.
A la fecha tiene aprobados ____ asignaturas, restando ____ Ramo y seminario de título por realizar.
En consecuencia duración de esta beca es de ____ SEMESTRES, O SEA ____ AÑOS.
4. El funcionario declara conocer íntegramente el Reglamento del Programa de Becas de Estudios Conducente a Título y se compromete a acatar sus disposiciones, en particular:
 - a) Cumplir y mantener acumulativamente, un rendimiento académico de aprobación igual o superior al 75 % de los ramos comprendidos en la malla curricular anual de su carrera,
 - b) Mantener una calificación igual o superior a Logrado en cada evaluación de desempeño, y
 - c) Presentar al Departamento de Capacitación documentación oportuna y fidedigna, de la Institución de Enseñanza, en la que se certifiquen las asignaturas aprobadas del plan curricular.
 - d) Mantener sin morosidad las cuotas de escolaridad de su cargo, lo que será revisado periódicamente.
 - e) El funcionario becado se compromete a permanecer en Scotiabank Chile un período igual al tiempo de financiamiento de sus estudios, una vez finalizados éstos.
5. Con el propósito de estimular el rendimiento académico y el desempeño laboral, el funcionario podrá acceder a un programa de incentivos de duración anual, establecido en el artículo 17º del Reglamento, en el que participarán, automáticamente, todos los becados que cumplan los requisitos del artículo 9º del mismo Reglamento.

EL FUNCIONARIO

EL BANCO

**ANEXO Nº 4
REGLAMENTO FONDO HABITACIONAL**

Artículo 1

El presente reglamento entrega las normas bajo las cuales podrá otorgarse el CRÉDITO PARA LA VIVIENDA, el cual se obtiene a través de los contratos y convenios colectivos establecidos entre el Banco y los sindicatos de trabajadores del Banco, el Sindicato Nacional y el Sindicato Nº 2.

La fiscalización del cumplimiento de los requisitos y de todo lo establecido en el presente reglamento, será de cargo de la Comisión de la Vivienda, la que estará constituida de la siguiente forma:

- Por un representante del Banco
- Por un representante de la Corporación del Bienestar
- Por un representante del Sindicato Nacional
- Por un representante del Sindicato Nº 2

El Crédito para la vivienda fue creado para ayudar a los trabajadores del banco a obtener su vivienda propia y a la vez incentivar el ahorro para este fin.

Para estos fines el Banco otorgará un préstamo, el cual podrá ser usado por los trabajadores bajo las siguientes modalidades

- a. Constitución de ahorro previo para adquirir vivienda con el sistema SUBSIDIO HABITACIONAL, considerando los distintos sistemas que establece la ley.
- b. Financiar la adquisición de una vivienda bajo la modalidad de LEASING HABITACIONAL.
- c. Financiar la adquisición por primera vez de una vivienda en forma directa, nueva o usada, con o sin crédito hipotecario.
- d. Financiar la construcción de una vivienda en un sitio propio del trabajador o de su cónyuge si están casados en sociedad conyugal.
- e. Financiar la ampliación y/o reparación de su vivienda. Requiere informe social que será presentado a la Comisión de la vivienda.
- f. Financiar la adquisición de una nueva vivienda en reemplazo de una única anterior, previa cancelación del préstamo de la vivienda si éste fue otorgado con anterioridad.
- g. Financiar la reconstrucción o reparación de su vivienda por daños sufridos en catástrofes (incendio, inundaciones, terremoto, etc.)

Artículo 2

Al préstamo de ayuda para la Adquisición de la Vivienda, podrán acceder los trabajadores del Banco, que negocien colectivamente, sean solteros o casados, con o sin cargas familiares, siempre que ni ellos ni su

cónyuge (cuando corresponda), sean propietarios o asignatarios de una vivienda (salvo lo expresado en el Artículo 1 letra f.)

Cuando corresponda, el crédito se otorgará después de realizada la venta de la propiedad o con posterioridad a la firma del contrato de compraventa.

Para postular a este beneficio, el beneficiario deberá tener una antigüedad en el Banco no inferior a dos años.

El estado civil deberá acreditarse con certificado del Registro Civil. Para el caso de los casados, debe incluir si está o no casado en sociedad conyugal. En el caso de los solteros, declaración de soltería.

Artículo 3

Para la adquisición o la construcción de vivienda, el Banco, a través de este sistema, prestará los montos que cada persona requiere de acuerdo a sus propias necesidades, hasta por el 30% del valor de la vivienda con tope de 200 Unidades de Fomento (U.F.). El valor de la vivienda no podrá exceder de UF 2.000.-

Al momento de solicitar este préstamo para la adquisición de vivienda, el solicitante deberá tener depositado en su libreta de ahorro para la vivienda, una suma igual o superior al 60% de su sueldo líquido (renta imponible menos descuentos legales).

Si el crédito es para la construcción de la vivienda en sitio propio se entenderá que el ahorro previo lo constituye el sitio que debe estar a su nombre o de su cónyuge si están casados en sociedad conyugal.

Para la reparación o ampliación de vivienda, se otorgará el monto de acuerdo con presupuesto con un tope de UF 200.- Para este tipo de préstamo, no se requerirá ahorro previo, pero se solicitará informe social que dé cuenta de la situación presentada. En el informe deben constar las características de la ampliación que desea hacer.

Artículo 4

El préstamo se otorgará a un plazo de diez (10) años, con una tasa de interés anual del 5% anual sobre UF.

Artículo 5

Al trabajador se le hará efectivo el descuento por planilla, correspondiente al capital e interés durante el período estipulado en el Artículo 4.

Artículo 6

Para otorgar el crédito, será necesario que el trabajador defina por escrito la modalidad elegida de acuerdo al uso que le dará al préstamo según el Artículo 1 de este reglamento.

Cuando se trate de la adquisición de vivienda, el trabajador deberá señalar el valor aproximado del tipo de vivienda que desea adquirir y presentar la documentación de respaldo necesaria, que solicita la Comisión de Vivienda para cada caso, establecida en el Artículo 15 del presente reglamento.

Cuando se trate de ampliaciones o reparaciones, el solicitante deberá adjuntar el presupuesto entregado

por la constructora o constructor ("maestro") respectivo y toda la documentación solicitada para este caso por la Comisión de Vivienda, establecida en el Artículo 15 del presente reglamento.

Artículo 7

El presente crédito será compatible con el crédito de libre disponibilidad o de consumo que otorga el Banco a sus trabajadores y será otorgado siempre que el trabajador pueda servir el o los créditos adecuadamente. Si es necesario se solicitará un informe social.

Su situación será estudiada y analizada individualmente por la Comisión de la Vivienda, quienes determinarán la capacidad de pago del postulante, pudiendo recomendar o rechazar su solicitud.

El Depto. Administración de Personal evaluará el crédito y escalará según atribuciones y/o por situaciones especiales.

Artículo 8

a) Para el caso de adquisición de vivienda:

Una vez aprobado y entregado el crédito al trabajador, éste deberá depositar el total del crédito otorgado en su libreta de ahorro habitacional o tomar un depósito a plazo cuando esté postulando al subsidio habitacional o esté a la espera de concretar la compra de su vivienda bajo otra modalidad.

La comisión se reserva el derecho de solicitar la libreta de ahorro del postulante, como también, exigir cuando estime conveniente, los comprobantes de saldo de la misma a fin de cautelar que los fondos no sean utilizados en otros fines.

Asimismo, una vez realizada la compra de la vivienda, el trabajador deberá presentar él o los documentos que acrediten haber utilizado este crédito en dicha compra.

b) Para el caso de reparación, ampliación o construcción de vivienda:

Una vez aprobado y entregado el crédito al trabajador, éste deberá comprometer un plazo no superior a 3 meses para presentar a la Comisión de Vivienda, las facturas, boletas correspondientes al pago de materiales, servicios y mano de obra utilizadas en la reparación, ampliación o construcción de la vivienda.

La Comisión de Vivienda podrá fiscalizar en terreno el uso adecuado de los recursos otorgados y que el trabajo realizado coincida con las características presentadas al solicitar el préstamo. Para el caso de regiones, la Comisión de Vivienda podrá, si el caso lo amerita, nombrar una persona para realizar esta función.

Artículo 9

En el caso que la apertura de la libreta de ahorro o el contrato de compra se efectúe a nombre de la o el cónyuge, el préstamo se otorgará al trabajador siempre y cuando estén casados en sociedad conyugal.

Artículo 10

No se otorgará la ayuda para la adquisición, reparación, ampliación, construcción de casa de veraneo o para otra finalidad que no sea de exclusivo destino para casa habitación.

Artículo 11

El monto del crédito depositado por el trabajador en la libreta de ahorro para la vivienda, no podrá ser retirado para ser utilizado en fines distintos de los que motivó el crédito.

La violación de este artículo dará motivo suficiente para que la Comisión de Vivienda haga efectivo la devolución total del crédito, pudiendo o no, impedir en el futuro el acceso a este beneficio

Artículo 12

Sólo de común acuerdo entre el Banco y los Sindicatos respectivos, podrán ser modificados los montos, plazos, tasa de interés y demás condiciones de las operaciones previstas en este reglamento.

Artículo 13

Se otorgará un préstamo adicional de hasta 23 UF para gastos operacionales o trámites municipales comprobados, cuando se trate de adquisición o construcción o ampliación de vivienda, el que regirá bajo las mismas condiciones estipuladas en el Artículo 4 del presente reglamento.

Artículo 14

El préstamo se otorgará al trabajador que cumpla con los requisitos establecidos en el presente reglamento.

Artículo 15

Los documentos que debe presentar el trabajador para acceder al préstamo serán los siguientes para cada caso:

Préstamo para adquirir vivienda con el sistema SUBSIDIO HABITACIONAL en sus diferentes modalidades

- a. Formulario de postulación al préstamo.
- b. Solicitud de crédito Trabajador del Banco.
- c. Fotocopia completa de la Libreta de Ahorro para la Vivienda.
- d. Fotocopia de última Liquidación de Sueldo del postulante.
- e. Fotocopia de la Liquidación de sueldo del cónyuge si es trabajador dependiente o la respectiva declaración de renta anual si se tratara de trabajador independiente.
- f. Declaración notarial en que el trabajador indique que ni él ni su cónyuge son propietarios o asignatarios de una vivienda.
- g. Certificado de estado civil
- h. Declaración simple sobre el reglamento que rige este préstamo.

Préstamo para adquirir vivienda bajo modalidad LEASING HABITACIONAL

- a. Formulario de postulación al préstamo
- b. Solicitud de crédito trabajador del Banco
- c. Fotocopia completa de la Libreta de Ahorro para la Vivienda
- d. Fotocopia de última Liquidación de Sueldo
- e. Fotocopia de Liquidación de Sueldo del cónyuge si es trabajador dependiente o la respectiva declaración de renta anual si se tratara de trabajador independiente.

- f. Declaración notarial en que el trabajador indique que ni él ni su cónyuge son propietarios o asignatarios de una vivienda.
- g. Fotocopia de contrato de arrendamiento de vivienda con promesa de compraventa, si corresponde.
- h. Certificado de estado civil
- i. Declaración simple sobre el reglamento que rige este préstamo.

Préstamo para adquirir vivienda bajo modalidad DIRECTA, CON O SIN CRÉDITO HIPOTECARIO

- a. Formulario de postulación al préstamo
- b. Solicitud de crédito trabajador del Banco
- c. Fotocopia completa de la Libreta de Ahorro para la Vivienda
- d. Fotocopia de última Liquidación de Sueldo
- e. Fotocopia de Liquidación de Sueldo del cónyuge si es trabajador dependiente o la respectiva declaración de renta anual si se tratará de trabajador independiente.
- f. Declaración notarial en que el trabajador indique que ni él ni su cónyuge son propietarios o asignatarios de una vivienda.
- g. Fotocopia de subsidio habitacional, si corresponde.
- h. Fotocopia de carta - oferta de compraventa y/o compromiso de compraventa. Ambas si correspondiese, en caso que el trabajador reemplace vivienda única anterior.
- i. Pre-aprobación de crédito hipotecario por parte de la entidad financiera que lo otorgará, si corresponde.
- j. Certificado de estado civil
- k. Declaración simple sobre el reglamento que rige este préstamo.

Préstamo para financiar la construcción de vivienda en sitio propio

- a. Formulario de postulación al préstamo
- b. Solicitud de crédito trabajador del Banco
- c. Inscripción de dominio del sitio
- d. Certificado de gravámenes y prohibiciones
- e. Certificado de tesorería indicando que las contribuciones se encuentran al día.
- f. Permiso de construcción municipal aprobado
- g. Presupuesto detallado por el trabajador o la constructora respectiva.
- h. Compromiso de obra gruesa habitable.
- i. Fotocopia de certificado de subsidio habitacional, si corresponde
- j. Declaración notarial en que el trabajador indique que ni él ni su cónyuge son propietarios o asignatarios de una vivienda.
- k. Fotocopia de última liquidación de sueldo.
- l. Fotocopia de Liquidación de Sueldo del cónyuge si es trabajador dependiente o la respectiva declaración de renta anual si se tratará de trabajador independiente.
- m. Certificado de estado civil
- n. Declaración simple sobre el reglamento que rige este préstamo.

Préstamo para la adquisición de Vivienda Usada o Nueva en cualquiera de las modalidades

- a. Formulario de postulación al préstamo.
- b. Solicitud de Crédito Trabajador del Banco
- c. Fotocopia de Libreta de Ahorro para la vivienda o documento que acredite ahorro.
- d. Declaración notarial en que el trabajador indique que ni él ni su cónyuge son propietarios o asignatarios de una vivienda.
- e. Fotocopia de última liquidación de sueldo del postulante.
- f. Fotocopia de Liquidación de Sueldo del cónyuge si es trabajador dependiente o la respectiva declaración de renta anual si se tratara de trabajador independiente.
- g. Pre-aprobación de crédito hipotecario por parte de la entidad financiera que lo otorgará.
- h. Fotocopia de Carta - oferta y/o compromiso de compraventa.
- i. Certificado de estado civil
- j. Declaración simple sobre el reglamento que rige este préstamo.

Préstamo destinado a financiar AMPLIACIÓN o REPARACIÓN de vivienda.

- a. Formulario de postulación al préstamo.
- b. Solicitud de crédito trabajador del Banco
- c. Fotocopia de última Liquidación de sueldo del postulante.
- d. Fotocopia de liquidación de sueldo del cónyuge si es trabajador dependiente o la respectiva declaración de renta anual si se tratara de trabajador independiente.
- e. Certificado del título de dominio actualizado (conservador)
- f. Informe social
- g. Presentación de a lo menos 2 presupuestos de la constructora o maestro, más permiso municipal.
- h. Documentación específica solicitada por la Comisión de Vivienda.
- i. Certificado de estado civil
- j. Declaración simple sobre el reglamento que rige este préstamo

Financiar la reconstrucción de su vivienda por daños sufridos en catástrofes.

- a. Formulario de postulación al préstamo
- b. Solicitud de crédito trabajador Banco
- c. Certificado del título de dominio actualizado
- d. Informe social y visita domiciliaria de la Asistente Social de la Dirección de Obras o Dirección Social para evaluar daños.
- e. Certificado de la Municipalidad respectiva de evaluación de daños habitacionales por catástrofe.
- f. Fotocopia de última Liquidación de sueldo del postulante.
- g. En caso de incendio, certificado del Cuerpo de Bomberos.
- h. Certificado de estado civil
- i. Declaración simple sobre el reglamento que rige este préstamo.

ANEXO ACUERDO REGLAMENTO FONDO HABITACIONAL

Artículo Transitorio 1

1. Las personas que hayan solicitado Préstamos para la adquisición de vivienda podrán acceder a un nuevo préstamo para adquisición de vivienda, de acuerdo con lo expresado en el punto 1.f) del reglamento. Sin embargo, si éste es para ampliación o reparación de la misma vivienda anterior, podrán acceder a un nuevo préstamo sólo cuando el préstamo anterior esté completamente pagado.
2. Las personas cuyo crédito anterior, por razones técnicas, fue otorgado a más de 10 años, podrán solicitar el crédito para reparación o ampliación siempre y cuando hayan terminado de pagar las cuotas correspondientes a 10 años. En este caso, el saldo de las cuotas adicionales del primer crédito podrá coexistir con el nuevo crédito.

Representante Sindicato
Nacional

Representante Sindicato
Nº2

Representante Banco
Scotiabank

POSTULACIÓN PRÉSTAMO PARA LA VIVIENDA

1. ANTECEDENTES PERSONALES

NOMBRE COMPLETO : _____ RUT : _____
FECHA DE NACIMIENTO : _____ ESTADO CIVIL : _____
NOMBRE CÓNYUGE : _____
DOMICILIO : _____ FONO : _____
CARGO : _____
FECHA INGRESO BSA : _____
NOMBRE CENTRO DE COSTO : _____

2. SITUACIÓN HABITACIONAL

- | | | |
|--|---------------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Vive con sus padres | <input type="checkbox"/> Casa | <input type="checkbox"/> Sólido |
| <input type="checkbox"/> Arrendatario | <input type="checkbox"/> Departamento | <input type="checkbox"/> Mixto |
| <input type="checkbox"/> Allegado | <input type="checkbox"/> Otro | <input type="checkbox"/> Ligero |
| <input type="checkbox"/> Propietario | | <input type="checkbox"/> Madera |

3. ANTECEDENTES COMPLEMENTARIOS

Ahorro para la vivienda \$ _____
 Propietario de sitio \$ _____ (Avalúo fiscal)
 Subsidio habitacional \$ _____
 Propietario de vivienda \$ _____

4. ALTERNATIVA DE PRÉSTAMO AL QUE POSTULA

Valor en UF de la vivienda que desea adquirir UF _____

<input type="checkbox"/> Para postular al subsidio habitacional	<input type="checkbox"/> P.E.T.	<input type="checkbox"/> Subsidio General Unificado
	<input type="checkbox"/> Básico Privado	<input type="checkbox"/> Renovación Urbana
	<input type="checkbox"/> Otro	
<input type="checkbox"/> Para postular al leasing habitacional	<input type="checkbox"/> Casa nueva	<input type="checkbox"/> Casa usada
<input type="checkbox"/> Para compra directa	<input type="checkbox"/> Con crédito hipotecario	<input type="checkbox"/> Sin crédito hipotecario
<input type="checkbox"/> Para construcción en sitio propio		
<input type="checkbox"/> Para ampliación o reparación de vivienda		
<input type="checkbox"/> Para reconstrucción por daño catastrófico		

Convenio Colectivo de Trabajo Sindicato Nº 2 de Trabajadores del Scotiabank Sud Americano 2019-2022

Describir: _____

FECHA: _____ FIRMA TRABAJADOR: _____








61

DECLARACIÓN SIMPLE

Yo, _____ RUT N° _____ declaro bajo juramento, que acataré todas las disposiciones contenidas en el reglamento que rige este préstamo, especialmente aquellos artículos que determinan el uso de estos fondos así como las prohibiciones y obligaciones que impone.

Para todos los efectos declaro conocer íntegramente el reglamento que regula este préstamo y me comprometo a su cabal cumplimiento.

_____ **FIRMA TRABAJADOR**

FECHA: _____, ____ de _____ de _____

RESOLUCIÓN COMISIÓN DE LA VIVIENDA

NOMBRE FUNCIONARIO: _____

La Comisión de la vivienda que suscribe ha evaluado sus antecedentes de postulación al Préstamo Habitacional y ha resuelto lo siguiente:

- () Recomendar préstamo por UF 150.-
() Recomendar préstamo por UF ____ .-
() Rechazar solicitud de préstamo por no ajustarse a normativa reglamentaria:

- () Solicitar antecedentes complementarios que se indican:

Representante Sindicato
Nacional

Representante Sindicato
Nº2

Representante
Scotiabank Chile

Representante
Corporación de
Bienestar

Santiago, ____ de ____ de ____