

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ENTRE

BANCOESTADO CONTACTO 24 HORAS S.A.

Y

SINDICATO N°2 DE EMPRESA BANCOESTADO CONTACTO 24 HORAS S.A

Lota, 25 de noviembre de 2016

INDICE
Convenio Colectivo de Trabajo
Sindicato N°2 de Empresa BancoEstado Contacto 24 Horas S.A.

CAPITULO N° 1: OBJETO, SUSTENTACIÓN, PARTES, DEFINICIONES, Y VIGENCIA

- Art. 1°: Objeto y Sustentación Legal
- Art. 2°: Partes del Convenio
- Art. 3°: Periodo de Vigencia
- Art. 4°: Definiciones

CAPITULO N° 2: REAJUSTABILIDAD DE VALORES

- Art. 5°: Reajuste inicial de remuneraciones
- Art. 6°: Reajuste según IPC

CAPITULO N° 3: REMUNERACIONES Y OTROS PAGOS

- Art. 7°: Gratificación
- Art. 8°: Bono de Productividad Variable
- Art. 9°: Bono Nocturno
- Art. 10°: Asignación de Movilización
- Art. 11°: Asignación de Colación
- Art. 12°: Bono por Días Especiales
- Art. 13°: Descanso de colación
- Art. 14°: Horas Adicionales al turno
- Art. 15°: Anticipos
- Art. 16°: Aguinaldos
- Art. 17°: Bonos por Eventos Especiales y Permisos Pagados
- Art. 18°: Seguro Complementario de Salud, Vida y APV
- Art. 19°: Pago de Licencia Médica
- Art. 20°: Bono de vacaciones
- Art. 21°: Préstamo por vacaciones
- Art. 22°: Bono por Escolaridad
- Art. 23°: Bono de Reconocimiento a la Experiencia
- Art. 24°: Bono de Reemplazo o subrogación

CAPITULO N° 4: DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 25°: Medidas de protección a la maternidad y el menor de dos años
- Art. 26°: Fondo Solidario
- Art. 27°: Indemnización por muerte del trabajador
- Art. 28°: Asesoría Legal
- Art. 29°: Aporte al Sindicato
- Art. 30°: Elementos de protección personal, ropa de trabajo y similares

CAPITULO N° 5: CIERRE DE NEGOCIACION

- Art. 31°: Bono Término de Negociación
- Art. 32°: Extensión de Beneficios

ANEXO 1 Nómina del personal en Negociación

A



(Sindicato N°2)

En Lota, a **25 de noviembre de 2016**, entre BancoEstado Contacto 24 Horas S.A. RUT:96.979.620-1, en adelante "la Empresa", representada por una parte por don **Jimmy Molina Molina**, Gerente General, y su comisión negociadora integrada por doña **Andrea Pérez Lillo**, Subgerente de Recursos Humanos, don **Leonardo Nualart Gho**, Gerente de Operaciones, y por otra los trabajadores del **Sindicato N°2 de Empresa BancoEstado Contacto 24 Horas S.A.**, todos ellos, especificados en el anexo al presente convenio y representados por su Directiva Sindical y Comisión Negociadora, compuesta por su Presidenta doña **Pamela Vilches Navarro**, su secretaria doña **Ingrid Silva Moscoso**, su tesorera doña **Ana Luisa Isla Faúndez** y su directora doña **Lillian Sáez Vega**, acuerdan el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo:

CAPITULO N° 1 OBJETO, SUSTENTACIÓN, PARTES, DEFINICIONES Y VIGENCIA

Art. 1°: Objeto y Sustentación Legal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene como objeto regular las relaciones laborales entre las partes que se indican y se celebra en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás legislación aplicable. El Sindicato declara que para llegar a este convenio ha contado con el acuerdo expreso de la Asamblea de sus Socios respecto de cada punto referido en este instrumento.

Art. 2°: Partes del Contrato

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará por una parte a la empresa BancoEstado Contacto 24 Horas S.A., y por la otra exclusivamente a los trabajadores socios del **Sindicato N°2 de Empresa BancoEstado Contacto 24 Horas S.A** los que se detallan en el Anexo 1 adjunto, que forma parte integrante del presente Convenio Colectivo de Trabajo para todos los efectos legales y contractuales. Se entenderá por Trabajador a todos los que estén adscritos al presente Convenio Colectivo.

Art. 3°: Periodo de Vigencia

El presente Convenio Colectivo de Trabajo durará **tres años** a contar del **1 de febrero de 2017 y hasta el 31 de Enero de 2020** inclusive, y tendrá vigencia a contar del **1 de febrero de 2017**. De esta forma, este convenio reemplazará y sustituirá en todas sus partes al Convenio Colectivo actualmente vigente entre la empresa y el Sindicato.

Art. 4°: Definiciones

Cada vez que en este Convenio Colectivo de Trabajo o en los documentos adjuntos o anexos a él se usen algunas de las expresiones que a continuación se indican, deberán entenderse las siguientes definiciones:

Consumidor (IPC) el determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) o por el Organismo, Institución o Servicio que lo reemplace o suceda y que tenga entre sus funciones su determinación o cálculo.

Si la variación del I.P.C. en alguno de los trimestres fuere negativa, ésta se asimilará a variación cero.

- b) **Valores:** Todos los valores contenidos en este convenio se entenderán son brutos a excepción que expresamente indique lo contrario, y estarán afectos a los descuentos legales que correspondan, salvo cuando se indique expresamente que se trata de valores netos o no imponibles.
- c) **Días trabajados:** Se considerarán para efectos remuneracionales como días trabajados, todos los que por ley deban computarse como tales. De esta forma, no se considerarán trabajados, entre otros, los días de ausencias injustificadas, los que correspondan a permisos sin goce de remuneraciones y los días de licencia médica. Todos los valores señalados en el presente convenio, y en especial los que forman parte de la remuneración mensual, se entienden calculados para un mes completo trabajado (30 días), de manera que los días no trabajados serán descontados proporcionalmente en el mes que corresponda, salvo que aparezca expresa y claramente que la base de cálculo del valor respectivo no se determina expresamente por día trabajado.
- d) **Días hábiles:** Se considerarán días hábiles para todos los efectos derivados del presente Convenio Colectivo, aquellos días de lunes a viernes excluidos los feriados.
- e) **Carga Familiar:** Se entiende por tal, a aquella que se encuentra debidamente autorizada por los organismos pertinentes, que da o no origen al pago de asignación familiar, o siendo hijos estudiantes y una vez cumplidos los 18 años de edad y hasta los 24 años, sigan estudios superiores debidamente acreditados o los establecidos por la Ley.
- f) **Remuneración:** Constituye remuneración la establecida en los Arts. 41º y 42' del Código del Trabajo.
- g) **Renta imponible:** Se entiende por tal, la constituida por sueldo base, gratificación legal, bonos, excluidas las asignaciones de colación, movilización y todos aquellos ingresos que no constituyen renta, tales como viáticos, desgaste de herramientas y reembolsos de gastos.
- h) **Unidad de Fomento (UF):** Se entenderá por Unidad de Fomento (UF), la determinada por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o por el Organismo, Institución o Servicio que lo reemplace o suceda y que tenga entre sus funciones su determinación o cálculo.

j) **Sueldo Base:** Por Sueldo Base, se entenderá el concepto indicado en la ley.

CAPITULO N° 2 REAJUSTABILIDAD DE VALORES

Art. 5°: Reajuste inicial de Remuneraciones

El sueldo base, gratificación y asignaciones de movilización y colación, de cada cargo o función de los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, será el establecido en el contrato individual de trabajo de cada trabajador afecto, el que no podrá ser modificado unilateralmente por las partes.

Los ajustes de remuneraciones se determinarán de acuerdo al Plan de Carrera y Plan de Retribución cargos únicos vigente, el que los miembros del sindicato de trabajadores declaran conocer, y que se continuará aplicando sin cambios, excepto las personas que queden en el tope de la banda asignada y cuya renta será reajustada por única vez en un 2% en conjunto con la remuneración del mes de febrero del 2017.

Art. 6°: Reajuste según IPC

Durante la Vigencia del presente Convenio, las remuneraciones, tablas de bonos de productividad y asignaciones fijadas en pesos, moneda de curso legal en Chile serán reajustados trimestralmente conforme a la variación positiva experimentada por el IPC. Es decir se aplicará el primer reajuste el 1° de mayo de 2017 y el último el 1° de febrero de 2020.

Sin perjuicio de lo expuesto, se excluyen de esta reajustabilidad las gratificaciones aunque se fijen en pesos, el Bono de cierre, Fondo Solidario y todos los demás beneficios que aparezcan expresados en Unidades de Fomento o en otra unidad o medida que suponga o incluya reajuste o variación.

CAPITULO N° 3 REMUNERACIONES Y OTROS PAGOS

Art. 7°: Gratificación

Según lo establecido en el Artículo N° 50 del Código del Trabajo, la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, pagará a cada trabajador adscrito a este Convenio, la gratificación correspondiente al 25% de la remuneración mensual, con tope anual de 4.75 IMM.

Art. 8°: Bono de Productividad

La empresa pagará mensualmente, por mes vencido, en forma individual a cada trabajador, un bono de Productividad, cuyo monto bruto se determinará a partir del anexo No 2 que formará parte del presente Convenio, el cual deberá quedar formalizado a más tardar el 31 de enero de 2017, y que contiene el Bono de Productividad de los Ejecutivos de Atención telefónica Servicios al Cliente, Outbound Campaña, Redes Sociales, Supervisores, Área de Control de Calidad, Capacitación, Soporte Tecnológico y Controladores.

A

vigente la forma de cálculo establecido en el convenio colectivo anterior.
Para las áreas en que el TMO es una de las métricas, la meta establecida de esta variable se comenzará a medir a contar del mes de marzo de 2017, la cual se verá reflejada en la liquidación del mes de abril de 2017.

Art. 9º: Bono Nocturno

La empresa pagará **\$11.000.-** brutos a cada trabajador adscrito al presente Convenio Colectivo, cada vez que realice un turno nocturno en forma íntegra. Se considerará turno nocturno el que se inicie desde las 21:00 horas hasta las 8:00 AM de día siguiente.

Si por requerimiento de la empresa el trabajador debe retirarse antes del término del turno, este se pagará en forma íntegra.

Si por necesidad del trabajador este debe retirarse antes del término del turno el pago se realizará de manera proporcional.

Si por requerimiento de la empresa el turno es suspendido, avisando con un mínimo de 24 horas de anticipación, este no se cancelará.

Art. 10º: Asignación de Movilización

La empresa pagará a los trabajadores, junto con la remuneración mensual y en proporción a los días efectivamente trabajados, una Asignación de Colación establecida en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

Art. 11º: Asignación de Colación

La empresa pagará a los trabajadores, junto con la remuneración mensual y en proporción a los días efectivamente trabajados, una Asignación de Colación establecida en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

Art. 12º: Bono por Días Especiales

La empresa pagará un bono correspondiente a la suma de **\$25.000.-**, brutos cuando un trabajador deba prestar sus servicios en las siguientes fechas especiales de cada año:

Ocasión	Fechas
Día del Trabajo	1 de mayo
Fiestas Patrias	18 y 19 de septiembre
Todos los Santos	1 de noviembre
Vispera de Navidad	24 de diciembre si está en turno hasta las 24:00 horas
Navidad	25 de diciembre
Vispera de año nuevo	31 de diciembre si está en turno hasta las 24:00 horas
Año Nuevo	1 de enero

Cuando un trabajador deba trabajar en los otros días festivos, y se le acumule más de un día de descanso a la semana respectiva, la empresa pagará las horas con un

A

turno de forma completa. Si por cualquier razón un turno se iniciare uno de dichos días y culminare al día siguiente, habrá derecho a un solo bono. Estos bonos son compatibles con el pago de horas extras, siempre y cuando se exceda la jornada semanal ordinaria o se trate de días festivos especiales. Si por requerimiento de la empresa el trabajador debe retirarse antes del término del turno, este se pagará en forma íntegra. Si por necesidad del trabajador este debe retirarse antes del término del turno el pago se realizará de manera proporcional. Si por requerimiento de la empresa el turno es suspendido, avisando con un mínimo de 24 horas de anticipación, este no se cancelará.

Art. 13º: Descanso de colación.

Se acuerda que el descanso por colación, no imputable a la jornada de trabajo, será de 40 minutos totales. Este tiempo incluye los tiempos de desplazamiento.

Sin embargo, y sólo para aquellos trabajadores con jornada de 45 horas semanales, el horario de colación será de 45 minutos totales, los cuales serán imputables a la jornada de trabajo. Este tiempo incluye los tiempos de desplazamiento.

Además del descanso antes señalado, los trabajadores con jornada de 24 o más horas semanales tendrán un descanso adicional al de colación, durante la jornada diaria de trabajo, de 30 minutos el cual será dividido en dos periodos de 15 minutos.

En el caso de los trabajadores con jornada inferior a 24 horas semanales, tendrán un solo descanso adicional al de colación, el que se extenderá por 15 minutos durante la jornada.

Los descansos antedichos, en el caso de los trabajadores que se desempeñen como ejecutivos de atención telefónica, deberán ceñirse a los horarios previamente programados por el empleador debiendo, por consiguiente tomarse dichos descansos exclusivamente en tales horarios.

La Empresa hará los esfuerzos necesarios para mejorar la logística de los tiempos de descansos parciales.

El control será a través del sistema CMS. El tiempo de colación señalado, **NO** formará parte de la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 14º: Horas adicionales al turno

Las horas adicionales al turno pactado se pagará como extraordinaria en la medida que excedan las horas totales semanales pactadas.

Sin embargo, si las horas adicionales se realizan los días sábados o domingos en que no les correspondía turno éstas se pagarán con un recargo del 100% sobre el sueldo convenido. Para que haya lugar a estos beneficios las horas adicionales deberán acordarse previamente y por escrito, teniendo el trabajador la obligación de ejecutar íntegramente esta jornada.

A

Frag 7

de cada mes o el día hábil anterior, debiendo el trabajador solicitarlo por escrito y a través del conducto regular establecido por la Empresa con una anticipación mínima de cuatro días hábiles a la fecha antes señalada.

Art. 16º: Aguinaldos

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa pagará anualmente a los trabajadores adscritos al presente Convenio Colectivo por concepto de aguinaldos, las sumas en UF que se indican en la siguiente tabla por año de vigencia del Convenio:

Aguinaldo	Mes Pago	2017	2018	2019
Fiestas Patrias	Septiembre	3.50	3.80	4.30
Navidad	Diciembre	5.00	5.70	6.20
Total Anual		8.50	9.50	10.50

Se considerará el valor de la unidad de fomento del día de pago de estos beneficios.

Tratándose de aquellos trabajadores socios del sindicato, con contrato indefinido, que no cumplan los requisitos de antigüedad, exigidos en este convenio, tendrán derecho a percibir un monto de aguinaldo equivalente al del personal contratado a plazo fijo.

Art. 17º: Bonos por Eventos Especiales y Permisos Pagados

La empresa otorgará a los trabajadores afectos al presente convenio, los siguientes días de permiso, y pago de bono cuando corresponda, con ocasión de los eventos que se indican y que ocurran durante la vigencia de este convenio, y en la medida en que el vínculo laboral individual esté vigente al momento de devengarse cada beneficio:

a) Por matrimonio o acuerdo de unión civil.

Bono por matrimonio o acuerdo de unión civil: La empresa pagará por concepto de matrimonio o acuerdo de unión civil, la suma de **\$166.000 bruto**.

Permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil: La empresa otorgará un permiso de **5 (cinco) días corridos** cuando un trabajador o trabajadora contraiga matrimonio o celebre un acuerdo de unión civil. Para ello, el trabajador deberá acreditar la ocurrencia de la causal mediante el respectivo certificado, emitido por el Registro Civil. Los días de permiso deberán hacerse efectivos dentro de los 30 días siguientes de celebrado el matrimonio o acuerdo de unión civil. Este beneficio (en dinero y descanso), será otorgado por sólo una vez durante la vigencia del Contrato Individual de Trabajo, debiendo ser tomado en forma íntegra y continua al mismo permiso legal, sin que pueda ser fraccionado y/o dividido, siendo imputable a los permisos y demás beneficios convencionales que

b) Por nacimiento de hijo(a) de trabajador(a):

Bono por nacimiento: La empresa pagará a cada trabajador(a) un bono por cada hijo(a) nacido durante la vigencia de este convenio o que haya sido adoptado legalmente a partir de la fecha de vigencia del presente convenio; para lo cual deberá acreditarse ante la empresa el nacimiento mediante el certificado correspondiente o la resolución judicial que acredite que el menor vive a expensas del trabajador. El monto del precitado bono por nacimiento o adopción será la suma de **\$160.000 bruto**.

Permiso por nacimiento: Además, el padre trabajador contará en caso de nacimiento o adopción de un hijo o hija con un permiso de **3 (tres) días corridos** adicionales al que contempla la Ley y del que deberá hacer uso en forma continua al mismo permiso legal.

c) Por defunción de cónyuge, conviviente civil (AUC) o hijo del trabajador:

Bono por defunción: La empresa pagará un bono por defunción de cónyuge, conviviente civil o hijo del trabajador, la que deberá acreditarse con el respectivo certificado de defunción, por la suma de **\$220.000 bruto**.

Permiso por defunción: La empresa otorgará un permiso por los **3 (tres) días corridos** siguientes al deceso de las personas señaladas en el punto anterior y adicional al legal si existiere, descontándose para estos efectos los días sábados y domingos. Se incluye dentro del beneficio el fallecimiento del hijo en el vientre materno (mortinato) a partir del quinto mes de embarazo.

Este beneficio (descanso) deberá ser tomado en forma íntegra y continua al mismo permiso legal, sin que pueda ser fraccionado y/o dividido, siendo imputable a los permisos y demás beneficios convencionales que se pudieren contemplar por este concepto, y adicionales a los establecidos en la ley.

d) Por defunción de conviviente con hijos en común:

Bono por defunción: La empresa pagará un bono por defunción de conviviente con hijo en común del trabajador, la que deberá acreditarse con el respectivo certificado de defunción y nacimiento del hijo en común, la suma correspondiente a **\$220.000 bruto**.

Permiso por defunción: La empresa otorgará un permiso por los **10 (diez) días corridos** siguientes al deceso de las personas señaladas en el punto anterior y adicional al legal si existiere, descontándose para estos efectos los días sábados y domingos.

Este beneficio (descanso) deberá ser tomado en forma íntegra y continua al mismo permiso legal, sin que pueda ser fraccionado y/o dividido, siendo imputable a los permisos y demás beneficios convencionales que se pudieren contemplar por este concepto, y adicionales a los establecidos en la ley.

por las suma de **\$150.000 bruto**.

Permiso por defunción: La empresa otorgará un permiso por los **3 (tres) días corridos** siguientes al deceso entre los cuales se incluirán los permisos otorgados por la legislación vigente, descontándose para estos efectos los días sábados y domingos.

Este beneficio (descanso) deberá ser tomado en forma íntegra y continua al mismo permiso legal, sin que pueda ser fraccionado y/o dividido, siendo imputable a los permisos y demás beneficios convencionales que se pudieren contemplar por este concepto, y adicionales a los establecidos en la ley

f) Por defunción de abuelos

Bono por defunción: La empresa pagará un bono por defunción de abuelo o abuela del trabajador, que se acreditará con el respectivo certificado de defunción, por la suma de **\$110.000 bruto**.-

Permiso por defunción: Que se acredite con el respectivo certificado de defunción, permiso por los **3 (tres) días** corridos siguientes al deceso. En caso que la legislación en el futuro considere permisos en estos casos, este permiso se imputará al legal, descontándose para estos efectos los días sábados y domingos.

g) Por defunción de hermanos o suegros

La empresa otorgará un permiso en caso de defunción de hermanos o suegros del trabajador, situación que deberá acreditarse con el respectivo certificado de defunción, de **3 (tres) días** corridos siguientes al deceso. En caso que la legislación en el futuro considere permisos en estos casos, este permiso se imputará al legal, descontándose para estos efectos los días sábados y domingos.

h) Por defunción de tíos:

La empresa otorgará un permiso de medio día de la jornada laboral, en caso de defunción de tío consanguíneo del trabajador. La situación deberá acreditarse con el respectivo certificado de defunción y solo por una oportunidad durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y solo a utilizar en el día del funeral del respectivo familiar.

i) Por control de embarazo: Para cada mujer trabajadora en estado de gravidez, que tenga la necesidad de ir a control por efecto de su embarazo, en caso de que dicho control coincida en horario de trabajo, la empresa le otorgará media jornada una vez al mes, la cual se entenderá trabajada para todos los efectos legales y contractuales, previa presentación de los documentos pertinentes. Este permiso no es acumulable de un mes a otro.

entenderá trabajada para todos los efectos legales y contractuales, previa presentación de los documentos pertinentes. Este permiso no es acumulable de un mes a otro.

- k) **Examen de Grado:** Si un trabajador debe rendir examen de grado por término de su carrera técnica o profesional, tendrá derecho a permiso durante el día del examen y 2 días corridos inmediatamente anteriores, hecho que se avisará a la empresa con al menos 05 días de anticipación presentando un certificado emitido por la institución respectiva y por solo un evento durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.
- l) **Días administrativos:** El trabajador podrá solicitar dentro de un año calendario (enero a diciembre) 4 días hábiles, continuos o no, según el año, para efectos de ser empleados en la solución de temas y trámites personales. Estos días no son acumulables de un año a otro, ni traspasables, ni continuos a vacaciones, feriados, licencias u otros permisos que contemplen días libres; además estos días no pueden ser solicitados ni al inicio o término de permisos contemplados en la legislación ni incluidos en el presente Convenio Colectivo. Estos días se considerarán trabajados para todos los efectos legales y contractuales. El trabajador podrá solicitar estos días tal como se señala en el procedimiento establecido por la empresa al efecto, el cual los trabajadores declaran conocer.
- m) **Disminución jornada laboral postnatal:** Las trabajadoras con jornada entre 24 y 30 horas semanales que se incorporen en forma inmediata al término de su licencia postnatal parental, tendrán derecho durante los 3 meses siguientes a hacer uso de 1 hora adicional al permiso legal de amamantamiento. El ejercicio de este beneficio solo podrá efectuarse a continuación del legal y siempre y cuando dicho permiso legal se ejerza retrasando o adelantando en una hora el ingreso o salida de la jornada diaria. Para las trabajadoras de jornada entre 40 y 45 horas semanales que se incorporen en forma inmediata al término de la licencia médica parental, tendrán derecho durante los seis meses siguientes a hacer uso de una hora adicional al permiso legal de amamantamiento. El ejercicio de este beneficio solo podrá efectuarse a continuación del permiso legal, y siempre y cuando dicho permiso legal se ejerza retrasando o adelantando en una hora el ingreso o salida de la jornada laboral. Para las ejecutivas de atención telefónica que se desempeñen en las jornadas mencionadas anteriormente, el permiso se contempla una vez asignado el primer turno de operación.
- n) **Bono por Mudanza o Trainee:** Cuando por disposición de la empresa, un trabajador deba trasladarse y cambiar de casa-habitación, recibirá en su última liquidación de sueldo un bono bruto por un monto ascendente a \$100.000.

Este mismo beneficio se aplicará bajo las mismas condiciones en caso de Trainee.

- o) **Permiso por Cumpleaños:** Cuando el trabajador esté de cumpleaños un día laboral, la empresa le otorgará dicho día como permiso con remuneración íntegra. Este beneficio será incompatible con cualquier otro bono o asignación que se acuerde. Para los trabajadores que laboren en una jornada de 4 días de trabajo y 3 de descanso, y el cumpleaños recayera en día libre programado, podrán acceder al descanso en el día hábil siguiente.
- p) **Permiso por cumpleaños de Hijo Menor a 10 Años:** La empresa otorgará un permiso de 2 horas, cada vez que un hijo menor a 10 años, de los trabajadores ejecutivos de atención telefónica, esté de cumpleaños y el trabajador se encuentre en turno comprendido entre las 17:00 y 20:00 horas. Para acceder a dicho beneficio, el trabajador deberá presentar con 48 horas de anticipación, el respectivo certificado de nacimiento que acredite la edad del hijo menor de 10 años.

Para efecto de los permisos contemplados en estos eventos, se aplicará según corresponda lo establecido en los artículos 66° y 195° del Código del Trabajo. Los días de permiso establecidos en la presente cláusula se entenderán como trabajados para todos los efectos legales y contractuales. Los bonos correspondientes a los eventos señalados, se pagarán con la remuneraciones del mes en que se haya acreditado el hecho, siempre que dicha acreditación se haya efectuado al día 10 de cada mes o hábil siguiente. En caso de que estos permisos estén contemplados en la Ley, se otorgará el que resulte mayor entre la comparación de la citada norma legal y lo establecido en el presente convenio.

- q) **Horas de trabajo Sindical:** Los permisos sindicales a los que se refiere la Ley seguirán siendo otorgados por la Empresa y serán considerados trabajados para todos los efectos legales y contractuales. Los cargos de Presidente, Secretaria y Tesorera tendrán dedicación exclusiva, para el desarrollo de las tareas sindicales, con cargo al empleador según se expresa en sus contratos individuales de trabajo. El resto de los cargos de directores tendrán el permiso legal dentro de la jornada semanal.
Las partes acuerdan otorgar a los dos directores restantes, 21 días de permisos adicionales en el año.

Art. 18a°: Seguro Complementario de Salud y Vida

La empresa se compromete a poner en conocimiento del sindicato una propuesta de seguro complementario de salud y vida para proceder, en conjunto con el sindicato, a contratar las coberturas y primas que acuerden. Para el caso del seguro complementario de salud y vida, se determinará la contribución de cada parte al pago de la prima una vez que se resuelva el seguro a contratar.

conformará con aporte de ambas partes (empresa y trabajador).

El aporte del empleador será equivalente al aporte del trabajador y tendrá un tope de hasta un 1,5% de la remuneración imponible mensual del trabajador.

Para llevar a efecto este beneficio, cada trabajador deberá completar formulario que estará disponible en la Subgerencia de Recursos Humanos.

Art. 19º: Pago de Licencia Médica

Cuando el trabajador haga uso de licencias médicas inferiores a 11 días, la empresa pagará íntegramente la remuneración de los tres primeros días que no cubra la licencia médica, haciéndose efectivo este beneficio por sólo una licencia por cada trabajador dentro de cada periodo de 12 meses, contados desde la vigencia del presente convenio. En el caso de una segunda licencia médica inferior a 11 días, la empresa sólo pagará el primer día.

Art. 20º: Bono por Vacaciones

La Empresa otorgará a cada trabajador afiliado adscrito al presente Convenio Colectivo, un Bono por Vacaciones por periodo anual cumplido contado desde la fecha de contratación, correspondiente a la suma de **\$150.000 brutos**, para aquellos trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, que tengan una antigüedad laboral para con el empleador de 10 o más años, y de **\$130.000 brutos**, para aquellos trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, que tengan una antigüedad laboral para con el empleador inferior a 10 años, el que será pagado cuando el trabajador haga efectiva sus vacaciones por a los menos 5 días hábiles correspondientes al mismo periodo de feriado. Este bono se devengará anualmente, no será acumulable de un año a otro y se pagará con la remuneraciones del mes en que se haya solicitado, siempre que dicha solicitud se haya efectuado al día 10 de cada mes o hábil siguiente.

Art. 21º: Préstamo por Vacaciones

Al momento de hacer uso de su feriado legal, el trabajador podrá solicitar a la empresa un préstamo del 25% de su remuneración líquida promediada de los dos meses anteriores, con tope máximo de **\$350.000**, previa revisión de su nivel de endeudamiento en su liquidación de sueldo del mes anterior y de forma que no supere el máximo legal permitido del 15%, en las condiciones que el empleador estipule. El monto del préstamo será expresado en pesos fijos. Este préstamo no devengará intereses y será devuelto en un máximo de 10 cuotas descontadas de la remuneración mensual del trabajador. La primera cuota vencerá en el mes siguiente al mes de otorgamiento de dicho préstamo.

Este beneficio no es renovable mientras el trabajador mantenga cuotas no canceladas del Préstamo por Feriado otorgado en el periodo anterior.

Si el contrato de trabajo termina por cualquier causa que fuere cuando aún quedan cuotas pendientes, el saldo de la deuda se entenderá acelerada por esta sola circunstancia, y dicho saldo se descontará de toda suma que el empleador deba

vacaciones continuos.

Art. 22º: Bono por Educación:

- a) **Escolaridad:** La empresa pagará a cada trabajador afiliado adscrito al presente Convenio Colectivo un Bono de Escolaridad anual por cada hijo de trabajador que curse educación jardín infantil (nivel medio menor y medio mayor) educación pre-kínder, kínder, básica, media o superior para hijos hasta los 24 años. El monto de este bono está expresado en la siguiente tabla por tramo y año:

Nivel Educacional	Monto(UF)
Hijos	
Nivel medio menor o medio mayor	2.00
Pre kínder, Kínder	2.50
Educación Básica	2.75
Educación Media	3.00
Educación Superior	3.25
Trabajador	
Educación Superior	3.00
Bono titulación	2.50

Este bono se entregará en el mes que se acredite la matrícula respectiva o certificado de alumno regular, cuya antigüedad no puede exceder de 60 días desde que se emitió el documento respectivo. Deberá presentarse la documentación de respaldo del establecimiento educacional respectivo, siempre que sea antes de la fecha de cierre mensual de las remuneraciones de ese mes (día 10 de cada mes).

- b) **Estimulo de excelencia:** La empresa pagará a cada trabajador afiliado adscrito al presente Convenio Colectivo un estímulo por rendimiento de excelencia a los hijos de los trabajadores que cursen los siguientes niveles de educación:

- 1º a 8º básico: 8 cupos, monto de UF 2,00 para cada uno.
- 1º a 4º medio: 4 cupos, monto de UF 2,25 para cada uno.
- Educación Superior Técnico Profesional: 6 cupos, monto de UF 2.5 para cada uno.

Cada estímulo será evaluado por una comisión conformada por la asistente social y un representante del sindicato.

El requisito para tener acceso a estos cupos de estímulo será tener los siguientes promedios mínimos generales de notas:



- 6°, 7° y 8° básico Nota 5.0
- 1°, 2° y 3° año de educación media Nota 5.0
- En el caso de los estudiantes de educación superior, acreditar estar matriculado.

En el evento que hayan más postulantes que cupos, se asignará a los con mejor rendimiento académico.

En caso que hayan menos postulantes que cupos, se distribuirá entre los postulantes.

En caso que no se presentare ningún postulante que cumpliera los requisitos en la respectiva categoría, se asignará a cualquier otra categoría.

Art. 23°: Bono de reconocimiento a la Experiencia: La Empresa otorgará un permiso y bono de reconocimiento por permanencia en la empresa con contrato indefinido, por una sola vez, según se pasa a detallar:

Antigüedad empresa	Días de permiso	Monto bono
10	1	\$50.000
12	1	\$100.000
17	2	\$0

El o los días de permisos y monto que se establecen en la presente cláusula, deberán otorgarse dentro del respectivo mes en que cumpla la antigüedad y solicitarse con a lo menos 2 días hábiles de anticipación en la unidad de recursos humanos.

Art. 24°: Bono de Reemplazo o Subrogación:

Todo trabajador que reemplace a otro por un período superior a 5 días hábiles continuos, tendrá derecho a que la Empresa le pague un bono equivalente a una treintava parte de la diferencia existente entre el sueldo base de éste y el del trabajador reemplazado si éste fuera superior, por cada día de reemplazo. Se entenderá que existe reemplazo, cuando un trabajador deba asumir el total de las funciones de un trabajador ausente y que tales funciones sean distintas y superiores a las que realiza el trabajador reemplazante. Este bono se aplicará sólo hasta el cargo de supervisor.

El empleador establecerá un procedimiento equitativo y objetivo, para formalizar los reemplazos el cual pondrá en conocimiento de los trabajadores.

CAPITULO N°4 DISPOSICIONES GENERALES

Art. 25°: Medidas de Protección a la Maternidad y el Menor de dos años.

A

- A) **Sala Cuna:** La empresa pagará el derecho de Sala Cuna directamente a los establecimientos con que tenga convenio y donde lleven sus hijos e hijas las Madres trabajadoras y el Padre, trabajador de esta empresa, en caso de fallecimiento de la Madre o de haber obtenido el cuidado personal del menor. La Empresa podrá ampliar este plazo hasta el término del año escolar normal atendidos los antecedentes que lo justifiquen, situación que será determinada por la Subgerencia de Recursos Humanos y previo informe de la Asistente Social.
- B) **Gastos de Traslado a Sala Cuna:** La Empresa pagará al trabajador(a) beneficiario, el costo de los pasajes que efectivamente deba emplearse para la ida y regreso del menor desde la casa-habitación a la sala cuna respectiva y viceversa, pago que se hará efectivo junto a las remuneraciones del mes siguiente, y en base al valor del pasaje diario.
- C) **Gastos de Traslado por Alimentación:** La empresa otorgará los permisos necesarios para que las madres den alimento a sus hijos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo y a lo pactado en la letra m) del Art. 17° del presente convenio. Este pago que se hará efectivo junto a las remuneraciones del mes siguiente, y en base al valor del pasaje diario.
- D) **Aporte Voluntario por Casos Excepcionales:** En casos especiales y calificados, y siempre que no se oponga a la Ley, evaluados por la Subgerencia de Recursos Humanos, y en caso de imposibilidad de que el menor pueda asistir a sala cuna por prescripción médica u otros motivos calificados a juicio del empleador, la empresa podrá pagar hasta el 85% del valor promedio que paga a las sala cuna con que se tenga convenio, contra boleta de honorarios u otros documentos de carácter tributario que acredite el gasto en que deba incurrir la trabajadora con motivo del cuidado del menor. Los días de permiso administrativo no se descontarán para efectos de calcular el valor promedio antes indicado, el cual es proporcional a los días trabajados.

Para el caso que no existiera sala cuna en convenio con la empresa por razones de fuerza mayor, el valor promedio de los últimos tres meses pagado por la empresa, se continuará entregando directamente a la trabajadora hasta el cese de la fuerza mayor o contingencia que diera motivo a esta situación de excepción.

Art. 26°: Fondo Solidario

La empresa mantendrá un Fondo Solidario, por un monto anual (enero a diciembre) de \$9.005.000.- el que se repartirá proporcionalmente a cada sindicato, según el número total de socios con contrato indefinido vigentes al 1° de febrero de cada año pertenecientes a los Sindicatos de la empresa (N° 1 y N° 2), monto que será destinado a la atención y solución de casos de todos los socios con contrato indefinido del Sindicato N°2, y que será administrado por la Subgerencia de Recursos Humanos de la empresa. Si anualmente (31 de enero de cada año) quedaren excedentes sin utilizar, estos fondos se traspasarán como aporte al sindicato. Este fondo estará destinado para atender situaciones especiales en el ámbito social de los trabajadores de la empresa. Para acceder a este Fondo toda solicitud deberá

Los beneficiarios deberán justificar el uso de los recursos asignados mediante la presentación de los antecedentes que procedan.

El Fondo Solidario alcanzará, para todos los trabajadores de la Empresa, correspondiéndoles a los socios del Sindicato la proporción en relación al número de socios respecto del total de los trabajadores con contrato indefinido de la empresa a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo. La proporción se calculará al 1° de febrero de cada año y en base a ello se aplicará la distribución del aporte anual. El monto anual comprometido, se reajustará anualmente conforme la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

El Sindicato tendrá participación en la asignación de los fondos, tal como se señala en el Procedimiento establecido, el que podrá ser perfeccionado por mutuo acuerdo de las partes.

Art. 27°: Indemnización por Muerte del trabajador:

La empresa pagará, en caso de fallecimiento de un trabajador una indemnización única y por una sola vez, cuyo monto será equivalente a la indicada en el art 163 inciso 2° del Código del Trabajo. La indemnización se pagará a la persona que declare el trabajador ante SubGerencia de Recursos Humanos de la empresa, mediante declaración simple. En caso de no haberse efectuado, se dividirá la misma entre los herederos que se designen en la posesión efectiva correspondiente. Se excluirán de este beneficio, aquellos casos en que el fallecimiento sea consecuencia, por ejemplo, la práctica de deportes riesgosos, suicidio, a consecuencia de acciones temerarias del trabajador, o como consecuencia de participación en hechos delictivos en calidad de autores o cómplices. Las situaciones señaladas precedentemente no son taxativas. La empresa indemnizará hasta un tope de 3 eventos en cada año calendario, no traspasables ni acumulables de un año a otro, sea que el beneficio se entregue por este Convenio, o por otro Contrato o Convenio Colectivo, o por mera liberalidad de la empresa. Los herederos deberán, para recibir esta indemnización, renunciar a toda acción legal que pudieren tener en contra de la empresa o sus representantes, derivada del fallecimiento.

Art. 28°: Asesoría Legal

La Empresa continuará facilitando a los Trabajadores del Sindicato, la orientación inicial y necesaria para aquellos casos calificados que produzcan trastornos resultantes de eventos imprevistos, tales como accidentes, casos fortuitos, u otros en que se vean involucrados los trabajadores. Los casos serán derivados por la Asistente Social al profesional abogado que corresponda.

Art. 29°: Aporte al Sindicato:

La empresa aportará al Sindicato, un valor anual equivalente a **\$23.000.-** por cada afiliado al sindicato con contrato indefinido vigentes al 1° de diciembre de cada año. El pago se realizará el mes de diciembre de cada año, correspondiendo el primer pago el mes de diciembre de 2017.

A

ascenderá a **\$161.481**, a contar del mes de febrero de 2017.

Art. 30°: Elementos de protección personal, ropa de trabajo y similares:

La Empresa proporcionará ropa de trabajo a los trabajadores para el desempeño de sus labores, según se detalla a continuación:

- a) Una vez al año, la Empresa otorgará a los trabajadores que se encuentren desempeñando funciones en el área de Soporte Tecnológico y Servicios Generales, un par de Zapatos de Seguridad, monto máximo \$60.000.
- b) El personal que desarrolle sus labores en los siguientes frentes de trabajo: Recepcionista BEC24H recibirá la suma de \$150.000 semestralmente, Encargado de servicios generales, recibirá la suma de \$100.000 semestralmente. El objetivo de otorgar dichos montos es cubrir el costo de tenida de trabajo, gasto que deberá ser rendido con las boletas o facturas según corresponda.

CAPITULO Nº 5 CIERRE DE NEGOCIACION

Art. 31°: Bono por Término de Negociación:

La empresa pagará a cada socio del Sindicato N°2 de Empresa Banco Estado Contacto 24 Horas S.A., con contrato indefinido y que al momento de la suscripción del presente Convenio Colectivo formen parte de la nómina de trabajadores afectos al mismo, un bono por concepto de Negociación Colectiva, la suma de **\$1.000.000 (un millón de pesos)** y, otro bono por concepto de Cierre Anticipado de Convenio Colectivo por la suma de **\$1.190.000 (un millón ciento noventa mil pesos)**, lo que da un total de **\$2.190.000.- (dos millones ciento noventa mil pesos)**, brutos, imponibles y tributables, que la empresa pagará de una sola vez a cada trabajador afecto al presente Convenio Colectivo, a más tardar el 6 de Diciembre de 2016.

Adicionalmente, y por única vez se otorgará un préstamo blando de **\$250.000**, el cual deberá ser solicitado en el mes de diciembre de 2016, y deberá ser devuelto en un periodo de 12 meses a contar del mes siguiente a su concesión. La aprobación de este préstamo estará sujeta al nivel de endeudamiento del trabajador. Si el contrato de trabajo termina por cualquier causa que fuere, cuando aún quedan cuotas pendientes, el saldo de la deuda se entenderá acelerada por esta sola circunstancia, y dicho saldo se descontará de toda suma que el empleador deba pagar al trabajador por cualquier concepto en razón del contrato de trabajo y/o de su término.

Tratándose de los socios del Sindicato N°2 de Empresa Banco Estado Contacto 24 Horas S.A., con contrato a plazo fijo y que al momento de la suscripción del presente Convenio Colectivo formen parte de la nómina de trabajadores afectos al mismo, la empresa otorgará un bono único por concepto de término de conflicto, ascendente a **\$500.000 brutos**.

Sin perjuicio de lo expuesto, la empresa no pagará estos bonos a los siguientes trabajadores:

- b) A los trabajadores adscritos a este convenio, que durante los doce meses inmediatamente anteriores a la firma del mismo, hayan tenido un porcentaje de asistencia igual o inferior al 50%. No se incluyen en este conteo las licencias de origen maternal.

Art. 32º: Extensión de Beneficios

La Empresa hará extensivos en forma automática, todos los beneficios establecidos en este Convenio Colectivo a todos los trabajadores que no formando parte de este convenio, cumplan con los siguientes requisitos: a) tener contrato indefinido, b) ser socio del sindicato, y c) cumplir con una antigüedad mínima de 6 meses continuos, en virtud de contrato indefinido, a partir del 01 de Febrero de 2017.

De igual forma, el sindicato acuerda con la empresa, autorizándola para estos efectos, que el empleador podrá hacer extensivo los beneficios del presente Convenio Colectivo, a todos los trabajadores no sindicalizados, con la obligación de descuento del 75% del valor de la cuota sindical, con un tope de \$5.500, salvo en el caso de aquellos trabajadores que desempeñen un cargo único, a los cuales se les extenderán los beneficios sin efectuarle descuento alguno por concepto de valor de cuota sindical.

En señal de aceptación y conformidad firman los comparecientes, en tres ejemplares iguales,



Jimmy Molina Molina
Gerente General



Andrea Pérez Lillo
Subgerente de Recursos
Humanos



Leonardo Nualari Gho
Gerente de Operaciones



Pamela Andrea Vilches Navarro
Presidenta



Ingrid Alejandra Silva Moscoso
Secretaria



Ana Luisa Isla Faundez
Tesorera



Lillian Sáez Vega
Directora

Anexo 1

Nómina Asociados Sindicato N°2 de Empresa BancoEstado Contacto 24 Horas S.A

	Rut	Nombre
1	15817916-2	ABURTO INFANTE SARA NATALIE
2	13525927-K	ALARCON PARRA DORCA ALEJANDRA
3	16503701-4	ALBORNOZ ALBORNOZ ELIZABETH NATALY
4	17641519-3	ALBORNOZ ALBORNOZ MARIA TERESA
5	18135997-8	ALVAREZ MORALES ABRAHAM NICOLAS
6	12704134-2	ARAVENA ITURRA BERTA DEL PILAR
7	16503983-1	ARIAS CARVALLO JEANNETTE DEL CARMEN
8	15192984-2	ARIAS GUTIERREZ PAULINA ANDREA
9	13110214-3	BAZA ROMERO BRIGIDA DEL CARMEN
10	23327067-9	BENAVIDES ANA ROSA
11	17521183-K	BENITEZ CARTES MARCELA
12	8413746-4	BERNALES FUENTES ALEXANDER ALFREDO
13	17969470-0	BORQUEZ BELTRAN RUDIFY ANICETO
14	16503979-3	BURGOS ANDAUR ANA MARIORIE
15	15180615-5	CARO ARANEDA URSULA ANDREA
16	12978007-K	CARRILLO LINERO MONICA ALECIA
17	18416479-5	CARRILLO SUAREZ CLAUDIO JEAN PIERRE
18	16765786-9	CARTES RODRIGUEZ JOCELINE MABEL
19	16348966-K	CARTES YEPSEN ERIKA CAROLINA
20	16689844-7	CAULLAN FIGUEROA SILVANA ANGELINA
21	16140875-1	CID NUÑEZ ANGELA JACQUELINE
22	12527586-9	CISTERNA FONSECA ALEJANDRA DEL CARMEN
23	16503627-1	CISTERNA LEAL CLAUDIA ALEJANDRA
24	12531521-6	CORTES CABRERA ANA ELEZABETH
25	16526328-6	CORTES DIAZ ANDREA AMALIA
26	15963043-9	CUEVAS CONCHA LESSLIE NADIA
27	10694162-K	DIAZ CIFUENTES LORENA BEATRIZ
28	14213925-1	DIAZ JIMENEZ BLANCA SOLEDAD
29	16935576-2	DIAZ TORRES NATHALIE SALOME
30	15194117-5	ESCOBAR MEDINA ANA PAULINA
31	12897266-8	ESCOBAR SALAZAR ANA MARIA
32	13959535-1	ESCOBAR SALAZAR MAYERLIN DE LOS ANGELES
33	12299523-2	ESPAÑA VARAS CHRISTIAN OSVALDO
34	16157623-9	ESPINOZA MOLINA MARGARITA ANDREA
35	15954514-8	ESPINOZA PALMA PAULINA ALEJANDRA
36	17320985-1	FERRER JEREZ VICTORIA JENNIFER

Nº	IDENTIFICACION	NOMBRE QUIMILÉN QUILINTINA ESTRECH
40	10035031-9	FUENTEALBA FUENTEALBA LIBERLINDA BENITA
41	16157309-4	GALLEGOS GRANDON GLADYS MAGDALENA
42	9290234-K	GARRIDO CIFUENTES MARÍA ISABEL
43	16346377-6	GODOY FERNANDEZ JOCELYN ANDREA
44	11903119-2	GOMEZ MUÑOZ MARIANA JEANNETTE
45	13113184-1	GONZALEZ MARTINEZ RUDELINDA SILVANIA
46	17969301-1	GONZALEZ RIQUELME JAZMIN DEL ROSARIO
47	18933474-7	HERRERA SANTANDER NICOLE
48	17640504-K	HENRIQUEZ BASTIAS ALEJANDRO ALEXIS
49	9837001-3	HENRIQUEZ CORREA NILDA EUGENIA
50	16514754-5	HENRIQUEZ LIELO JASMIN GIOVANNA
51	15192107-8	HENRIQUEZ SILVA YARA EUGENIA
52	15083743-K	HERNANDEZ OLIVARI ALEJANDRA DEL CARMEN
53	14231354-5	ISLA FAUNDEZ ANA LUISA
54	12925945-0	ISLA FAUNDEZ XIMENA ANDREA
55	12926186-2	ITURRA RAMIREZ LIDIA DEL CARMEN
56	13513229-2	JARA CUEVAS DIGNA DEL CARMEN
57	16817689-1	JEREZ AGUIRTO ALICIA ANGELICA
58	17710304-7	JIMENEZ PEREZ KATHERINE
59	16157107-5	LEIVA CAMPOS MAKARENA ALEJANDRA
60	13959400-2	LEPE SANDOVAL ANGELICA MERCEDES
61	13727565-1	LOAIZA AGUILERA ELENA DEL CARMEN
62	14474550-7	MALDONADO FAUNDEZ CAROLINA
63	13513819-3	MALDONADO RIFFO LINDA ILSYA
64	17900050-4	MALDONADO RIFFO NICOLE PAMELA
65	15614456-8	MALDONADO RIFFO VICTOR RENE
66	13727628-3	MALDONADO VEGA IVAN WLADIMIR
67	16504529-7	MARTINEZ CONTRERAS YASNA
68	13959461-4	MEDINA HERMOSILLA ANGELO STALIN
69	15192701-7	MEDINA MONSALVE PAMELA ESTHER
70	13959140-2	MEDINA MUÑOZ MARGARITA MELAGRO
71	17367987-4	MELLADO ORTEGA CATALINA
72	16503758-8	MELLA DOMINGUEZ FRANCISCO JAVIER
73	13313491-3	MELLA DOMINGUEZ PAOLA ANDREA
74	14214931-1	MELLA HIDALGO MARJORIE SCARLETT
75	18135422-4	MENDOZA SANTANDER JOCELYN BELEN
76	16287105-6	MELLAR FERNANDEZ RODOLFO IGNACIO
77	16503656-5	MONCADA HERRERA NADIA ANTONIETA

A


[Handwritten signature]

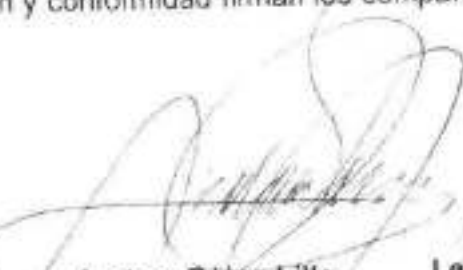
NO.	IDENTIFICACION	PURBALES GALLARDO VILUELA ELISABETH
81	16157135-5	MUÑOZ ASTUDELO JOHANNA
82	13958559-3	MUÑOZ VILUGRON OLGA ANDREA
83	10018886-4	NAVARRETE RAMIREZ BRASILIA JESUS
84	8633048-2	NAVARRO SAAVEDRA MONICA JEANETTE
85	14374845-6	ORMEÑO TOLEDO MABEL ROXANA
86	12305820-8	PACHECO CISTERNA IRMA DE LAS MERCEDES
87	16818598-7	PACHECO ESPINOZA PRISCILLA BELEN
88	15193069-7	PARDO CONTRERAS ANGELA PAOLA
89	6633283-7	PAREDES REYES EDUARDO DE LA CRUZ
90	8025947-6	PARRA RODRIGUEZ EDUARDO BENITO
91	14214100-0	PAZ VIVANCO GRISNERY ANTONIA
92	13957584-9	PEONERO GARCIA MARCELA ANDREA
93	15963089-7	PEÑA ACOSTA KARINA
94	15192103-5	PEREIRA FERRADA INGRID MARLEN
95	17641052-1	PINCHEIRA CISTERNAS VALESCA SOLEDAD
96	17321277-0	PINCHEIRA REYES JESSICA PATRICIA
97	17075899-4	PINO MUÑOZ DANIELA NICOLE
98	12302715-9	POBLETE ALARCON SOLANGE PAMELA
99	17640735-2	QUIÑEL FIGUEROA JOCELYN ALEJANDRA
100	16157525-9	QUIÑILEN CARVAJAL JOHANNA ALEJANDRA
101	12530228-9	RAIN PINCHEIRA LANDA JOHANNA
102	11903524-4	RIFFO SALAMANCA IRMA ANGELICA
103	17320767-0	RIVERA PARRA EMA DEL PILAR
104	13625073-6	RIVERA ROCA LILLIAN ARACELY
105	13959911-K	RIVERA TRONCOSO VIVIANA PAOLA
106	18417185-6	ROJAS PUENTES AILEEN
107	14214930-3	RODRIGUEZ BASTIAS YEISSI LILIBETH
108	16504033-3	RODRIGUEZ BRAVO PAMELA CRISTINA
109	13988524-4	SAEZ ORMEÑO EVELYN MARGARITA
110	17487925-7	SAEZ SAEZ NICOLE NATALIA
111	9721422-3	SAEZ VEGA LILLIAN PATRICIA
112	11903774-3	SALAZAR LUNA JEANNETTE MAGDALENA
113	15756144-8	SALGADO CARRILLO PAMELA ANDREA
114	15700462-1	SAN MARTIN MUÑOZ LUIS CRISTOPHER
115	14214689-4	SANCHEZ ARRIAGADA ANGELICA MARIA
116	15954638-1	SANDOVAL CARTES GRACIELA IVONNE
117	17320341-1	SANDOVAL FERNANDEZ ROCIO ALEJANDRA
118	15189441-0	SCHWERTER INOSTROZA YASNA MACARENA

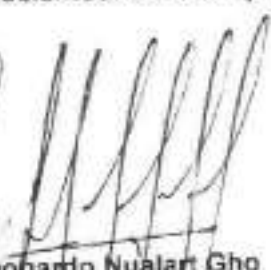
A


121	16999407-2	SOTO PARRA KARINA ANDREA
122	13621337-6	TAMARIN MONROY ANA MARIA
123	10504324-3	TAPIA TAPIA HENRY EDMUNDO
124	12531514-3	TIZNADO JARA LAURA ALEJANDRA
125	10066038-4	TORRES ALARCON LUCY IVONNE
126	26156610-1	TORRES CARRILLO NATALY ESTEFANY
127	13513732-4	URRA VERGARA ROSA SOLEDAD
128	10430856-2	VEGA BUSTOS MARGARITA DEL PILAR
129	17571117-1	VEGA MENDOZA SUSANA FABIOLA
130	16818569-3	VELASQUEZ MIRANDA NICOLE ANDREA
131	12305824-0	VERGARA HORMAZABAL LORENA CECILIA
132	16230167-5	VERGARA VALDERENITO NATALIE
133	17320820-0	VIDAL QUIERO JOCELYN JAZMIN
134	9518584-3	VIDELA MEDINA CRISTHIAN ENRIQUE
135	15188597-7	VILCHES NAVARRO PAMELA ANDREA
136	14219474-3	VILLAGRAN CARYALLO LUZ MARIA
137	17896289-2	YANEZ ORTIZ BARBARA NICOLE


En señal de aceptación y conformidad firman los comparecientes, en tres ejemplares iguales.



Jimmy Molina Molina
Gerente General



Andrea Pérez Lillo
Subgerente de Recursos Humanos


Leonardo Nualart Gho
Gerente de Operaciones


Pamela Andrea Vilches Navarro
Presidenta


Ingrid Alejandra Silva Moscoso
Secretaria


Ana Luisa Isla Faundez
Tesorera


Lillian Sáez Vega
Directora