


CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
ENTRE SOCIEDAD DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRACIÓN DE
CRÉDITOS COMERCIALES S.A. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE
EMPRESA PRESTO S.A.

En Santiago, a 15 de Noviembre de 2021, entre SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRACIÓN DE CRÉDITOS COMERCIALES S.A., R.U.T. 77.085.380-K, en adelante también indistintamente la Empresa, representada por doña Francisca Valles Spröhnle, correo electrónico francisca.valles@ssff.cl, ambos domiciliados en Avenida del Valle 737, comuna de Huechuraba, Santiago, por una parte y, por la otra, los trabajadores dependientes de dicha empresa, miembros del Sindicato Interempresas de Trabajadores de Empresa Presto y Otros, correo electrónico sindicato.presto.nacional@gmail.com, representados por su directiva Srs. y Sra José Tapia León, Francisco Améstica Huala, Katherine Mardones Montero, Luis Llulén, Boris Garrido, Constanza López Pino y Paola Zúñiga Muñoz, todos quienes han convenido celebrar de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 314° y siguientes del Código del Trabajo, el presente Convenio Colectivo de Trabajo que se regirá por las cláusulas que se insertan más adelante y, en lo que fueran aplicables, por las disposiciones pertinentes de los Códigos Civil y del Trabajo.

 **1.- CONVENIO COLECTIVO.**

Las partes dejan testimonio que el presente instrumento tiene carácter de Convenio Colectivo de Trabajo y constituye el único documento que rige las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios, presentes o futuros, entre la Empresa y los trabajadores individualizados en el Anexo 1 que se adjunta a este Convenio, todo lo cual se entiende sin perjuicio de la plena validez de las estipulaciones contenidas en los contratos individuales de trabajo, en aquellas materias no reguladas por este instrumento colectivo y que contemplen beneficios o estipulaciones de naturaleza distinta.

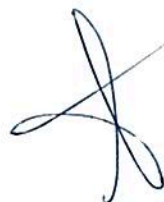
 Los conceptos que a continuación se detallan serán las únicas remuneraciones, asignaciones y beneficios vigentes para los trabajadores afectados al presente instrumento, quedando por tanto íntegramente reemplazada y extinguida cualquier otra estipulación o beneficio vigente antes de su entrada en vigencia, cualquiera que sea la forma y oportunidad en que ellos se hayan pactado, sea en instrumento individual o colectivo.

En consecuencia, ninguna de las partes podrá exigir el cumplimiento de obligaciones que no se encuentren expresamente especificadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo desde su entrada en vigencia, ya que es el único instrumento colectivo vigente entre las partes.

2.- DEFINICIONES.



1



NT



Respecto del contenido del presente Contrato Colectivo, las partes establecen que:



2.1 Cada vez que se mencionan las palabras "empresa", "empleador", se entenderá que se refieren a la empresa SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRACIÓN DE CRÉDITOS COMERCIALES S.A.

2.2 Cada vez que se mencionan las palabras "sindicato" u "organización sindical", se entenderá que se refieren al Sindicato de Trabajadores de Empresa PRESTO S.A., parte del presente acuerdo.

2.3 Cada vez que se mencionan las palabras "trabajador", "trabajadores", se entenderá que se refieren a todos los trabajadores que son parte de este instrumento colectivo.

2.4 Cargas Familiares: Todas aquellas que el trabajador tiene reconocidas como tales por el organismo previsional respectivo.

2.5 Hijos: Hijos e hijas del trabajador de filiación matrimonial o no matrimonial o adoptados en conformidad a la ley, siempre que sean cargas familiares de acuerdo a lo definido anteriormente.

2.6 Índice de Precios al Consumidor, Inflación, IPC: Se refiere al índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace.

2.7 Variación del Índice de Precios al Consumidor: Se refiere al porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el período determinado. La variación porcentual se calculará con un decimal.

2.8 Valores de los beneficios: Todos los montos y cantidades monetarias señaladas en el presente Contrato se refieren a montos brutos, antes de impuesto o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido.

3.- BONO SINDICATO (Bono Fijo mensual).

Las partes han acordado la creación de un bono fijo mensual, único y exclusivo para todos aquellos trabajadores de Sucursales y Back Office Central que participan en la presente negociación y que aparecen individualizados en el anexo 1 de este contrato colectivo. Dicho bono permanente tendrá un monto fijo y bruto, de acuerdo a la siguiente tabla, y proporcionado según la jornada semanal de trabajo pactada en los respectivos contratos individuales de trabajo de los trabajadores beneficiados.

Tramo antigüedad	45 HORAS
DE 0 HASTA 6 MESES	\$28.175
DE 6 MESES HASTA 1 AÑO	\$34.471
DE 1 HASTA 2 AÑOS	\$40.746
DE 2 HASTA 3 AÑOS	\$47.024
DE 3 HASTA 4 AÑOS	\$53.299
DE 4 HASTA 5 AÑOS	\$59.578

DE 5 HASTA 6 AÑOS	\$65.851
MÁS DE 6 AÑOS	\$72.127



El citado bono se pagará mensualmente, en la proporción a la jornada de trabajo pactada individualmente que corresponda, y a los días trabajados de acuerdo al valor fijado en esta fecha y será reajustado semestralmente de la misma forma y oportunidad que los sueldos base, de acuerdo a la cláusula de reajustabilidad del presente instrumento colectivo.

Las partes dejan expresamente establecido que la antigüedad se considerará anualmente para determinar el monto a pagar, haciendo la primera actualización en abril de 2022 y así sucesivamente, en el mes de abril de cada año.-.

En el evento de que las partes, de común acuerdo, modifiquen la duración de la jornada de trabajo, se ajustará y pagará el bono en forma proporcional a la nueva duración de la jornada semanal de trabajo.

En el caso de los trabajadores que tengan una jornada distinta a las detalladas en la tabla anterior, el pago del bono será directamente proporcional, considerando como base el valor del bono a la jornada de 45 horas, según el tramo correspondiente.

Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo comenzarán a percibir este bono en la remuneración correspondiente al mes de abril de 2022 y la antigüedad laboral considerada será la que compute al 01 de abril de 2022.

4.- GRATIFICACIÓN.

La Empresa pagará anualmente una gratificación equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, lo cual se entregará mediante doce cuotas mensuales, cada una de ellas equivalente a un doceavo de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales del valor que dicho ingreso tenga vigente al mes de pago de cada anticipo o abono, para los trabajadores con quienes se tenga convenida una jornada semanal de 45 horas.

Para los trabajadores con jornadas de menor extensión, esta suma, pagada en carácter gratificación, será proporcional a la respectiva jornada convenida en relación a la jornada de 45 horas semanales.

Esta gratificación tiene el carácter de garantizada, esto es, se pagará sea cual fuere la utilidad que obtuviera la Empresa, incluso si el resultado fuese negativo, y con este pago el empleador queda eximido del pago previsto en el artículo 47 del Código del Trabajo.

De proceder legalmente el pago de gratificación legal anual, ésta se calculará de acuerdo al valor del Ingreso Mínimo Mensual vigente al 31 de diciembre del año respectivo, y se deberá efectuar la reliquidación de los abonos otorgados a más tardar el 30 de abril de cada año.



5.- REAJUSTABILIDAD DE ACUERDO A LA VARIACIÓN EXPERIMENTADA POR EL I.P.C.

A) Sueldo Base y Bono Sindicato: Los sueldos base, y el Bono Sindicato, se reajustarán semestralmente en los meses de marzo y septiembre de cada año de duración de este instrumento colectivo en el 100% de la variación experimentada en el I.P.C, habida en el semestre inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del reajuste.

Con todo, si la variación de IPC fuera negativa en el respectivo período, no se aplicará el reajuste en el período que corresponde.

B) Otros beneficios pactados en el presente instrumento colectivo: Los demás beneficios establecidos en sumas fijas de dinero se reajustarán anualmente a partir del 1 de enero del 2023, en el 100% de la variación que experimente el I.P.C, habida en el año inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del reajuste.

6.- ROPA E IMPLEMENTOS DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO.

La Empresa entregará a los trabajadores de sucursales con contrato indefinido, sin costo alguno para ellos, una vez al año, de acuerdo a la temporada que corresponda, es decir, marzo y septiembre de cada año, la ropa de trabajo y uniformes, que se detalla a continuación:

Verano:

- 2 poleras
- 1 pantalón

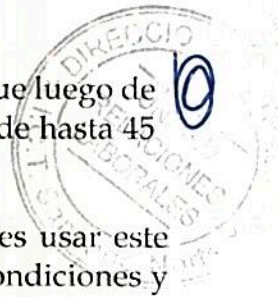
Invierno:

- 2 poleras
- 2 pantalón
- 1 polar

Todo lo anterior es sin perjuicio de considerar las condiciones climáticas y geográficas de cada región del país.

4

Para aquellas trabajadoras que se encuentren embarazadas, corresponderá que luego de que den aviso de su estado a la administración, se le entregue, en un plazo de hasta 45 días, un uniforme acorde a su situación.



Las partes dejan expreso testimonio que será obligación de los trabajadores usar este uniforme durante su jornada de trabajo, cuidarlo y mantenerlo en buenas condiciones y apariencia en todo momento.

El tiempo destinado para el cambio de ropa se realizará de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

7.- SALA CUNA.

Las partes declaran que en la actualidad la empresa mantiene convenio con Sala Cuna, a fin de que las madres trabajadoras dejen y alimenten a sus hijos menores de dos años, mientras cumplan labores en la empresa. En virtud de este contrato, el valor de matrícula y mensualidad es pagada directa e íntegramente por el empleador, en cumplimiento de la obligación legal prevista en el Código del Trabajo.

Adicionalmente y sin que ello constituya un reemplazo de la mencionada obligación, las partes acuerdan que aquella trabajadora madre de 1 o más hijos menores de 2 años, que por razones de enfermedad o afectación de la salud del o los menores, siempre que estas se encuentren debidamente certificadas por un médico y esté impedida de dejar a su hijo o sus hijos en una sala cuna, recibirá un monto bruto único mensual por todos los hijos que estén en esta condición, a modo de compensación para el cuidado del menor, solamente mientras la condición de salud se mantenga vigente:

Jornada Completa de 45 hrs.	\$	219.500.- líquidos
Jornada Parcial de 30 hrs.	\$	146.333.- líquidos
Jornada Parcial de 18 hrs.	\$	87.800.- líquidos

Este pago se efectuará única y exclusivamente por el período de la afectación a la salud del menor que impida su asistencia a una Sala Cuna, hasta un plazo de 6 meses. Este plazo podrá renovarse si la situación de salud se mantiene y es nuevamente certificada por un médico. En este caso, se deberá presentar el informe médico al encargado de RRHH correspondiente, para la tramitación de pago. El bono compensatorio se pagará por períodos mensuales, excluyéndose aquel mes en que ya se hubiese efectuado pago por el servicio de Sala Cuna.

5

Adicionalmente, la Empresa se compromete a seguir pagando la asignación especial de movilización de \$37.649 brutos mensuales sólo a aquellas trabajadoras a quienes paga actualmente para que trasladen a sus niños a una Sala Cuna.



8.-ALIMENTACIÓN.

La empresa seguirá entregando, en los términos actuales, un servicio gratuito de alimentación, para todos los trabajadores que le prestan servicios, según sea la jornada de trabajo que debe cumplir cada uno.

En aquellas Sucursales donde no sea posible otorgar el servicio de colación, la Empresa entregará al trabajador un vale de colación de \$4.200, por cada día efectivamente trabajado.

El tiempo que el trabajador destine a su colación será de 30 minutos y no formará parte de su jornada de trabajo ni se considerará para determinar la extensión de la misma. El tiempo de descanso se contabilizará desde el momento que el trabajador registre el inicio de su descanso en el sistema que mantiene la empresa. La Empresa respetará la oferta de alimentación en fechas especiales en los mismos términos que han ocurrido a la fecha.

9.- ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.

A cada trabajador de Sucursales y Back Office afecto al presente Contrato Colectivo se pagará en forma mensual un monto ascendente a \$45.000 pesos.- por concepto de asignación de movilización.

Para los trabajadores con jornadas de 20 horas o menos, el presente bono será proporcional a la respectiva jornada convenida en relación a la jornada de 45 horas semanales, es así como, para aquellos el monto mensual será de \$18.000 pesos.-

Esta asignación se liquidará y pagará por meses vencidos, conjuntamente con el sueldo del trabajador.

De la suma detallada se descontarán los días efectivamente no trabajados por el trabajador beneficiario de la asignación.

10.- JORNADA SEMANAL DE TRABAJO.

Las partes establecen que la jornada máxima semanal será de 45 horas, las que se distribuirán en 5 o 6 días de labores, de forma tal que se dé cumplimiento a la jornada semanal pactada, de acuerdo a la legislación laboral vigente.



11.- INCENTIVO DE ASISTENCIA, HORARIO Y CORRECTA MARCACION.

Las partes acuerdan que, en caso de cumplirse los requisitos que a continuación se señalan, la Empresa pagará a los ejecutivos de servicios financieros, ejecutivos back office y captadores, sin perjuicio del sueldo convenido y demás remuneraciones y beneficios de pago mensual, de acuerdo a su jornada, por los siguientes montos:

- Jornada Completa de 45 hrs.: \$42.000 pesos brutos.-
- Jornada Parcial cuya remuneración sea mensual: \$42.000 pesos brutos.-
- Jornada Parcial cuya remuneración sea pagada en base a horas trabajadas: \$18.000 pesos brutos.-

Este incentivo se pagará única y exclusivamente cuando el ejecutivo de back office, captador y/o ejecutivo de servicios financieros cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

1.- Cumplir con el 100% de asistencia programada efectiva mensual, sin ausentismos de ninguna clase, en todos los días en que le correspondió desarrollar actividades durante el período mensual respectivo.

Para estos efectos no se considerarán ausencias, exclusivamente, los días:

a) En que el trabajador haga uso de sus días de feriado legal anual (vacaciones) o progresivo. En dicho caso, el pago del citado bono será en forma proporcional. Con todo, en el mes de uso de su feriado legal, el trabajador devengará este Bono de asistencia y marcación en forma íntegra, en el evento que cumpla los requisitos copulativos de:

(i) Cumplir requisitos para ganar este bono el resto de los días del mes de uso de feriado legal.

(ii) Haber cumplido y percibido, a lo menos, el presente bono en uno de los tres meses anteriores al de uso del feriado legal.

b) Que otorga la ley en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, de un hijo, o de un hijo en período en gestación o del padre o de la madre del trabajador y los días asociados al nacimiento de un hijo en el caso de los padres. Adicionalmente, en caso de fallecimiento de alguna de las personas ya señaladas, que se encuentre a una distancia igual o superior a 500 kilómetros del lugar en que labora el trabajador, se otorgará un día adicional a los que establece la ley.

c) Aquellos días en que se otorgue el permiso con ocasión del matrimonio o Acuerdo de Unión Civil de un trabajador, correspondiente a los cinco días hábiles del permiso, según la ley N°20.764

d) Inasistencias derivadas de un accidente del trabajo, accidente de trayecto y/o

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

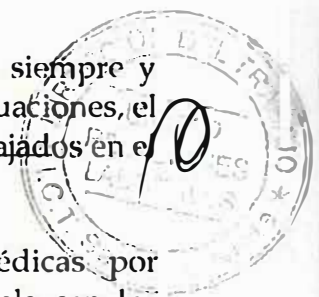
[Handwritten signature]

7
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

enfermedades profesionales de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 16.744, siempre y cuando estén justificadas con la correspondiente licencia médica. En estas situaciones, el incentivo se pagará al trabajador en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes.



e) El trabajador que presente inasistencias derivadas de licencias médicas por enfermedad común y que en el resto del período mensual laborado cumpla con los requisitos aquí establecidos, tendrá derecho al pago del beneficio en proporción a los días trabajados en el respectivo mes.

Del mismo modo y en forma proporcional, se devengará este bono en aquellos meses de inicio y término de los descansos por maternidad, respectivamente, siempre y cuando se cumplan las condiciones de asistencia al 100%.



f) Permisos sindicales, siempre y cuando por regla general y en lo posible, avisen su salida de la empresa con 3 horas de antelación al inicio de la ausencia, salvo en los casos que no corresponde aviso según la práctica actual.

g) Aquellas alteraciones de jornadas planificadas, debidamente autorizadas por el Jefe de Sucursal correspondiente y que se originen por un hecho de carácter laboral no imputable al trabajador.

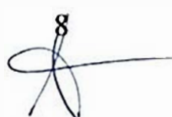
No serán considerados aquellos errores de marcación con ocasión del horario de colación, retraso en la marcación por apertura fuera de horarios no imputables al trabajador y fallas técnicas del sistema de control.

2.- Registrar su horario de ingreso y de salida del trabajo en el sistema de control dispuesto, sin dejar de hacerlo tanto a la entrada como a la salida.

3.- Ingresar puntualmente a cumplir sus labores diarias a la hora fijada de acuerdo a los horarios establecidos. Se entenderá que cumple con esta condición el trabajador que registre su ingreso y salida diaria, en caso excepcional y eventualmente, no antes ni después de quince minutos del horario respectivo de inicio y término de la jornada diaria de trabajo.

4.- La planificación horaria mensual a cumplir por cada trabajador, le será informada y entregada a cada trabajador por el jefe de sucursal respectivo, no después del día 28 del mes inmediatamente anterior al que esa planificación comprende, el trabajador procederá a firmarla en señal de toma de conocimiento y de aceptación, la planificación se ajustará a la jornada convenida y al sistema de turnos previsto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en lo que corresponda.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán convenir de mutuo acuerdo la modificación del turno o la malla horaria programada, para lo cual la jefatura tendrá obligación de ingresar la modificación al sistema de planificación de turnos (SPS). Adicionalmente,



deberá siempre dejar constancia escrita previa de ello, en cuyo caso el cumplimiento de la asistencia y horario de inicio o término, se computará conforme al acuerdo formal de las partes.

En caso de ser procedente la liquidación y pago del incentivo aludido, se pagará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquél en que se devengó el incentivo por haber el trabajador dado cumplimiento a los requisitos señalados anteriormente.

En el evento de que las partes, de común acuerdo, modifiquen la duración de la jornada de trabajo, se ajustará y pagará el bono en la forma que corresponda a la nueva duración de la jornada semanal de trabajo pactada.

Cuando el trabajador sea citado en su jornada de trabajo pactada a cursos de capacitación en un lugar distinto al establecimiento de la Empresa, deberá registrar su asistencia a ellos de manera regular, a través del medio que la empresa o el organismo capacitador pongan a su disposición.

Se establece que la fecha de inicio de vigencia de los requisitos antes exigidos sobre control de asistencia, necesarios para devengar este beneficio será a partir del 1 de abril de 2022.

Se hace presente por este instrumento que, conforme a la legislación laboral vigente, el empleador conserva su derecho de deducir de las remuneraciones los días de inasistencia como los atrasos, por no constituir jornada trabajada.

12.- AGUINALDOS.

El empleador pagará, en las oportunidades que se indican, los siguientes aguinaldos:

a) Aguinaldo de Fiestas Patrias.

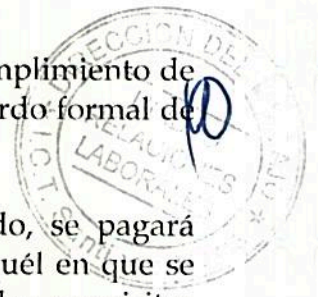
La Empresa pagará este beneficio al trabajador que tenga contrato individual vigente al 31 de agosto y una antigüedad inferior o igual a 2 años un monto de \$ 73.182 brutos.

Para aquellos trabajadores que tengan contrato individual vigente al 31 de agosto de cada año y una antigüedad superior a 2 años un monto de \$ 109.773 brutos.

b) Aguinaldo de Navidad.

La Empresa pagará este beneficio al trabajador que tenga contrato individual vigente al 30 de noviembre y que cuenten con una antigüedad inferior o igual a 2 años un aguinaldo de navidad cuyo monto será de \$ 85.500 brutos.

Para aquellos trabajadores que tengan contrato individual vigente al 30 de noviembre de



[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

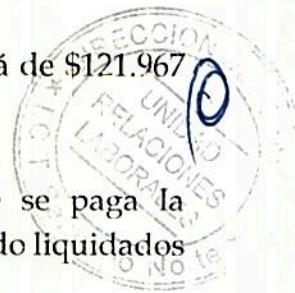
[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

9
[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

cada año y cuenten con una antigüedad superior a dos años el monto será de \$121.967 brutos.



Los montos antes señalados, serán pagados de la misma forma que se paga la remuneración mensual, anticipados en la quincena del mes respectivo, siendo liquidados y reflejados en la liquidación mensual correspondiente.

13.- BONO VACACIONES

La empresa otorgará a los trabajadores de Sucursales y Back Office Central, con más de 1 año de antigüedad, un bono de vacaciones, el cual será pagado de acuerdo a lo establecido en los siguientes párrafos:

El monto a pagar de dicho bono estará condicionado siempre a que el trabajador tenga 15 días o menos, de feriado legal pendientes.

La fecha que se tomará en consideración para el cálculo de antigüedad y feriado legal pendiente será el último día del mes de febrero del año en cuestión.

El monto será de \$ 65.500 brutos.- a aquellos trabajadores que tengan menos de 5 años de antigüedad. El bono será pagado a modo de anticipo durante el mes de marzo. Para los colaboradores con jornadas de trabajo menores o distintas a 45 horas, el bono será proporcional a su jornada.

El monto será de \$ 77.500 brutos.- a aquellos trabajadores que tengan más de 5 años de antigüedad. El bono será pagado a modo de anticipo durante el mes de marzo. Para los colaboradores con jornadas de trabajo menores o distintas a 45 horas, el bono será proporcionado a su jornada.

14.- BONO POR NACIMIENTO DE HIJOS.

Por nacimiento de hijo de un trabajador afecto a este Contrato Colectivo, se pagará a éste, una asignación única de \$107.500 pesos brutos por concepto de asignación de nacimiento o natalidad, previa presentación y entrega del certificado correspondiente, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación. En el caso de nacimiento múltiple, se pagará por cada hijo.

Además, se otorgarán al trabajador varón, por causa del nacimiento del hijo, los días de permiso paternal que dispone la ley y en los términos que ella los regula.

Esta asignación también será entregada al trabajador que se le conceda la adopción de un hijo, previa acreditación de tal circunstancia.

Este beneficio se pagará de la misma forma en que su remuneración, percibiéndolo en forma íntegra y no quedará afecto a descuento alguno a excepción de aquellos descuentos previsionales y tributarios que precedieren.



15.- PERMISO Y BONO POR MATRIMONIO O UNIÓN CIVIL.

Al trabajador afecto a este Contrato Colectivo, se pagará una asignación única de \$107.500 pesos brutos por concepto de asignación de matrimonio o unión civil, previa presentación y entrega del certificado correspondiente, otorgado por el Servicio de Registro Civil de Identificación.

Además, se otorgarán al trabajador que contraiga matrimonio o unión civil, cinco días hábiles de permiso, con derecho a percibir sueldo por dichos días, según la ley N°20.764

16.- AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO.

En caso de fallecimiento de algún trabajador afecto a este Contrato Colectivo, se pagará la cantidad única de \$1.172.808 pesos brutos. Este pago se efectuará al cónyuge o conviviente civil sobreviviente o a los hijos del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo. A falta de todos los anteriores, el pago se efectuará a quien acredite por escrito, dentro de un plazo de 30 días contados desde el día del deceso, haberse hecho cargo de los funerales del trabajador fallecido.

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente con acuerdo de unión civil, o de alguno de sus hijos, se pagará al trabajador la cantidad de \$ 495.000 brutos, previa presentación y entrega del certificado de defunción respectivo, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación. Se pagará el mismo monto para el caso de fallecimiento de hijos no-nacidos siempre que el embarazo haya durado al menos 20 semanas, presentando los pertinentes certificados.

En caso de fallecimiento del padre o madre de algún trabajador, se pagará a éste la cantidad de \$220.000 brutos, previa presentación y entrega del certificado de defunción respectivo.

17.- PERMISOS POR FALLECIMIENTO.

La empresa otorgará a sus trabajadores los siguientes permisos a saber:

1.- En caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil o hijos, hijos en periodo de gestación del trabajador (a) afectado, la Empresa concederá un permiso de siete días corridos, el que se considerará como legalmente trabajados para todos los efectos legales

y convencionales. Además, gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento.

2.- En caso de fallecimiento de padre y/o madre del (la) trabajador (a), la Empresa concederá al (la) Trabajador(a) afectado(a) un permiso de tres días hábiles. Dichos permisos se considerarán como legalmente trabajados para todos los efectos legales y convencionales.

3.- En el evento de que el fallecimiento del cónyuge o conviviente, con o sin acuerdo de unión civil, de un trabajador o de alguno de sus hijos o del padre o madre, se produzca a más de 500 km. de distancia del lugar donde labora el trabajador, la empresa concederá un día adicional a los que otorga la Ley, también con derecho a remuneración íntegra en dicho periodo.

4.- En caso de fallecimiento de hermanos y/o abuelos de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, la empresa les otorgará un permiso sin goce de remuneraciones de un día, con el objeto de asistir a las ceremonias fúnebres. Si tuviese que trasladarse a más de 200 km de distancia tendrá un día adicional. El parentesco y la defunción se deberán acreditar fehacientemente.

El tiempo destinado a estos permisos no obstará al devengamiento del bono de asistencia contenido en este instrumento colectivo, de modo que las horas o días utilizados serán excluidos para efectos de determinar si el trabajador cumplió con los requisitos establecidos para tener derecho a dicha remuneración.

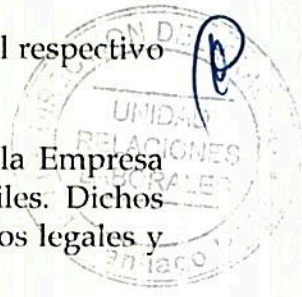
Para todos estos casos antes mencionados, se intentará entregar a los trabajadores la posibilidad de recuperar las horas o días de inasistencia, compensándolas por otras horas o días dentro del plazo de un mes contado desde la inasistencia, las que no serán consideradas como horas extras, siempre y cuando haya acuerdo y voluntad en ambas partes.

18.- CUMPLEAÑOS DE TRABAJADOR.

Para cada trabajador afecto al presente contrato, SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRACIÓN DE CRÉDITOS COMERCIALES S.A, otorgará el día libre para ser usado el mismo día de su cumpleaños.

19.- PERMISOS ESPECIALES.

La Empresa concederá dentro del año calendario, un día de permiso, por asuntos particulares, con goce de remuneración, al trabajador que se desempeñe en Sucursales, que lo solicite por escrito y que tenga más de un año de antigüedad. El día de permiso debe ser autorizado por su Jefatura.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

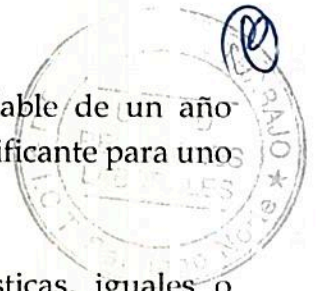
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

12
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Este permiso podrá parcializarse por medios días, no será acumulable de un año calendario para otro y no podrá invocarse con posterioridad, como justificante para uno o más días de ausencia.



Aquellos trabajadores que tengan un beneficio de estas características, iguales o superiores, lo mantendrán en las mismas condiciones vigentes.

20.- HIGIENE Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES.

La empresa, en cumplimiento a la normativa vigente sobre la materia, está obligada a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores afectos a este contrato colectivo, para dichos efectos se mantendrán las condiciones adecuadas de higiene y seguridad como también los implementos de protección personal necesarios para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. La Empresa cautelará la permanencia de un experto en higiene y seguridad, los que tendrán la calificación requerida por la ley según tamaño de establecimiento.

La Empresa instará a que los objetivos del Comité Paritario sean cumplidos, entendiéndose que ellos comprenden un asesoramiento e instrucción a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección, vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad; investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa; decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador; indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales; cumplir con las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro (mutual de seguridad o Servicio de Salud), y, por último, promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

La Empresa informará al Sindicato el cumplimiento y mejoramiento respecto de la normativa ISTAS 21 (Riesgos Psicosociales), en reuniones de avance junto al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, a lo menos en cada semestre.

21.- MEJOR COLABORADOR DEL AÑO.

Cada año se elegirá, de entre todos los trabajadores de Sucursales, afectos o no al presente contrato, al "Colaborador del Año" de cada Zona. El reconocimiento consiste en un diploma y un bono. Adicionalmente el trabajador que se haga acreedor del referido reconocimiento podrá asistir al Evento Mejor Colaborador del Año.

Este reconocimiento le permitirá al trabajador ganador, participar en un concurso para un premio mayor: "Mejor entre todos los Mejores de todas las sucursales de Servicios Financieros".



22.- BENEFICIOS EDUCACIONALES Y CAPACITACIÓN.

Becas Escolares.

Con el fin de estimular a los hijos de nuestros trabajadores, afectos o no a este Contrato Colectivo, que estén cursando Educación Básica, Media, Técnico Profesional y Universitaria, se otorgarán Becas anuales de Estudio, por los siguientes montos:

Educación Básica	:	1 Ingreso Mínimo
Educación Media	:	2 ingresos Mínimos
Educación Técnico Profesional	:	3 ingresos Mínimos
Educación Universitaria	:	4 ingresos Mínimos

Las becas serán al menos una por cada curso, en el evento que el postulante reúna los requisitos establecidos. Así, se entregará una beca por los alumnos de primero básico, una beca para alumnos de segundo básico, y así sucesivamente.

Si calificaran dos o más postulantes por curso, y el número de becas, determinadas por la empresa de acuerdo con su presupuesto, no alcanzare para todos ellos, se procederá a determinar por notas.

La empresa informará públicamente a los trabajadores, la fecha de inicio de postulación de sus hijos a las becas escolares, con la debida anticipación, debiendo cumplir los requisitos que constan la plataforma de beneficios "YO ELIJO" vigente a esta fecha.

23.- BONO DE ZONAS EXTREMAS.

La Empresa pagará a los trabajadores que se desempeñan en sucursales de zonas extremas, un bono bruto mensual de \$42.500

Se entiende como zonas extremas las regiones XV, I, XI y XII, además de la Provincia de Palena.

Este bono estará condicionado a la existencia y devengamiento del subsidio legal del Estado.

24.- RESPECTO A CAÍDA DE SISTEMAS Y FIJACIÓN DE METAS.

La empresa velará por mantener los sistemas informáticos en correcto funcionamiento, con el fin de evitar que alguna falla en aquellos, provoquen perjuicio en el trabajo efectivo que desempeñen los trabajadores.

La empresa velará por que las metas individuales y de sucursales se establezcan con criterios de racionalidad conocidos previamente por los trabajadores. Esto también ocurrirá en los casos de campañas especiales.

25.- SEGURO MÉDICO.

La empresa, mantendrá contratado con una compañía aseguradora un seguro de asistencia médica y hospitalaria destinado a todos sus trabajadores, sean parte o no del presente acuerdo, cuyo contrato individual esté pactado con duración indefinida, que les permita subvencionar parcialmente aquella parte que no les bonifique la entidad de salud previsional (ISAPRE – FONASA) a que se encuentren afiliados. El monto de la prima a pagar por el seguro, en lo que dice relación con el "Plan Inicial" de la póliza respectiva es y será de cargo y costo exclusivo de la empresa. Durante la vigencia de este Contrato Colectivo, las condiciones básicas de cobertura de cargo de la Empresa no podrán ser inferiores a las contenidas en el actual "Plan Inicial".

En este acto SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRACIÓN DE CRÉDITOS COMERCIALES S.A. ofrece a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo el seguro contratado para todos sus trabajadores, los que en caso de aceptarlo deberán someterse a los exámenes, proporcionar la información y extender la documentación que les pueda exigir la compañía aseguradora.

26.- SEGURO DE VIDA.

La Empresa mantendrá un seguro de vida para todos sus trabajadores a lo menos en las mismas condiciones vigentes al momento de celebrar el presente Contrato Colectivo.

27.- CONVENIO DENTAL Y ÓPTICO.

La Empresa mantendrá, a lo menos, un Convenio con una Clínica o Centro Dental.

28.- CAPACITACIÓN.



La Empresa continuará realizando una inducción para aquellos trabajadores nuevos en la Empresa, y realizando una capacitación para aquellos trabajadores que lo requieran, según la disponibilidad de los cursos que sean realizados.



Las partes continuarán con el funcionamiento del Comité Bipartito de Capacitación y procurarán una adecuada coordinación en las acciones de capacitación, las cuales tendrán por funciones acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa.

La empresa se compromete a realizar anualmente actividades de capacitación según el plan acordado por el Comité Bipartito.

La asignación de recursos deberá cubrir, en proporción a su número, las distintas funciones y áreas de la empresa, manteniendo una distribución equitativa de los cursos que se implementen.

29.- PRÉSTAMO ESPECIAL.

Los trabajadores con contrato de plazo indefinido, con una antigüedad mayor a un año, que estén afectos a este Contrato Colectivo, que lo soliciten por escrito, podrán acceder a un préstamo sin reajustes ni intereses.

El monto del préstamo al que podrá acceder cada trabajador será equivalente al que le correspondiere cobrar por concepto de Bono por Término de Negociación contemplado en el presente Contrato Colectivo, considerando su respectiva capacidad de endeudamiento. En caso de que el trabajador tuviere deuda correspondiente al préstamo anterior, dicho monto se descontará inmediatamente del total del nuevo préstamo.

El monto a prestar deberá ser restituido por el trabajador en cuotas mensuales, iguales y sucesivas, venciendo la última en marzo de 2024. Los trabajadores, podrán solicitar este préstamo una única vez durante toda la vigencia este instrumento colectivo, lo único que modificará la fecha de solicitud, será el número de cuotas en que se deberá reintegrar el monto prestado.

La empresa velará por lograr que, entre la fecha de solicitud del préstamo y la fecha de entrega efectiva del monto solicitado, no hayan pasado más de 30 días hábiles contados desde el mes siguiente de la firma del presente contrato.

El pago de cada cuota se hará mediante la correspondiente deducción de las remuneraciones mensuales del trabajador, entendiéndose, conferida la autorización

irrevocable para ello, por el sólo hecho de solicitar el préstamo referido, renunciando el trabajador al ejercicio de cualquier acción legal por el cobro de los montos adeudados.



En caso que por cualquier motivo el contrato de trabajo del trabajador llegare a su término antes del pago de la totalidad de las cuotas convenidas, el saldo insoluto adeudado se deducirá de los haberes que le correspondan en el respectivo finiquito, incluida la indemnización por años de servicios y cualquier otra indemnización, autorización que se entenderá, asimismo, conferida por el solo hecho de solicitar el préstamo, renunciado el trabajador al ejercicio de cualquier acción legal por el cobro de los montos adeudados..

Al préstamo indicado sólo podrán optar aquellos trabajadores con contrato a plazo indefinido, cuya remuneración mensual y las demás deudas o pagos que se deducen de las remuneraciones, les permita pagar la cuota respectiva sin que se infrinja el límite máximo de 15% de la remuneración total mensual que dispone el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo. En este acto los trabajadores que participen en la celebración del instrumento colectivo, deberán dejar constancia expresa que se obligan a no contraer obligaciones de ningún tipo que afecten al referido límite de descuento mensual.

30.- PERMISOS SINDICALES.

Se acuerda que la Empresa, pagará a cada director del SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA PRESTO S.A., según los acuerdos vigentes.

La Empresa se compromete a mantener las condiciones actuales de comunicación con el Sindicato, a través del mail particular del sindicato y de éste con las Sucursales. Siempre y cuando cumpla con las normas del Reglamento Interno.

31.- RETIRO VOLUNTARIO

La Empresa pagará a los Trabajadores que se retiren voluntariamente o renuncien a ella, la indemnización por años de servicios que le corresponda conforme a su antigüedad (un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses), con los topes legales correspondientes.

Para estos efectos, se establece 1 cupo por cada año de vigencia del presente instrumento. La asignación particular de estos cupos será comunicada por el Sindicato a la Empresa. La falta de uso del cupo en un período determinado producirá la caducidad del beneficio

en el respectivo año, es decir, el beneficio no utilizado no será acumulable para el año siguiente.

Para acogerse a este beneficio, cada retiro o renuncia voluntaria deberá constar previamente con la aprobación del Sindicato, para acogerse al cobro de ésta Indemnización. Se deja establecido que el Trabajador deberá firmar la carta renuncia ante Ministro de Fe y ser presentada a la Gerencia de la Empresa, posteriormente, deberá celebrar el Finiquito correspondiente.

Por último, el Sindicato deberá informar con una anticipación de 30 días, cuando se haga uso de este beneficio.

32.- APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, las partes del presente instrumento colectivo acuerdan la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa que no han negociado colectivamente y que no estén afectos a un instrumento colectivo. Para estos efectos se distinguirá:

- a) Trabajadores/as sin afiliación sindical y;
- b) Trabajadores/as que se afilien al Sindicato durante la vigencia del contrato colectivo.

Para la aplicación de los beneficios el trabajador deberá aceptar por escrito y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria del Sindicato según lo establecido en este acuerdo.

Los suscriptores acuerdan que la modificación, ampliación o prohibición del alcance o aplicabilidad de las cláusulas, disposiciones y beneficios aquí pactados, será objeto de un acuerdo expreso entre las partes.

DE LA APLICACIÓN DE BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE NO HAN NEGOCIADO COLECTIVAMENTE Y QUE NO ESTÉN AFECTOS A UN INSTRUMENTO COLECTIVO.

Las partes acuerdan y regulan la aplicación general o parcial de los beneficios y estipulaciones de este Contrato Colectivo para los trabajadores beneficiarios.

Se exceptúan de esta aplicación aquellas cláusulas de reajustabilidad, las de aquellos beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo o del término de la negociación colectiva, como por ejemplo el bono por término de negociación.

A) TRABAJADORES SIN AFILIACIÓN SINDICAL.

En el caso de los trabajadores SIN AFILIACIÓN SINDICAL QUE TENGAN UN CONTRATO A PLAZO FIJO, podrán aceptar la APLICACIÓN GENERAL y/o PARCIAL de beneficios, de acuerdo a las siguientes distinciones que se indica:



A.1) APLICACIÓN GENERAL DE BENEFICIOS TRABAJADORES A PLAZO FIJO:

Las cláusulas a ser extendidas en esta categoría de trabajadores serán las siguientes:

	Plazo Fijo
Nº	CLÁUSULA
04	GRATIFICACIÓN
05	REAJUSTABILIDAD DE ACUERDO A LA VARIACIÓN EXPERIMENTADA POR EL IPC
06	ROPA E IMPLEMENTOS DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO
07	SALA CUNA
08	ALIMENTACIÓN
10	JORNADA DE TRABAJO
12	AGUINALDOS
14	BONO POR NACIMIENTO DE HIJOS
15	PERMISO Y BONO POR MATRIMONIO O UNIÓN CIVIL
16	AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO
17	PERMISOS POR FALLECIMIENTO
18	CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR
20	HIGIENE Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES
21	MEJOR COLABORADOR DEL AÑO
23	BONO DE ZONAS EXTREMAS
24	RESPECTO A CAÍDA DE SISTEMA Y FIJACIÓN DE METAS

A.2) APLICACIÓN PARCIAL A TRABAJADORES A PLAZO FIJO/INDEFINIDO.

Se hace presente que la referencia a la aplicación parcial de las cláusulas que se indican en este párrafo, dice relación al monto o modalidad de los beneficios que percibe el trabajador actualmente y que se mantendrán de la misma forma. Con todo, los beneficios señalados en este acápite se modificarán y ajustarán al valor total pactado en el instrumento colectivo al momento en que el trabajador pase a tener un contrato de trabajo de duración indefinida.

En el evento en que exista más de un instrumento colectivo vigente en la empresa y en el momento en que su contrato de trabajo se transforme en un contrato de duración indefinida, el trabajador que haya aceptado la aplicación de todo o parte de las cláusulas de este u otro contrato colectivo, deberá ratificar por escrito nuevamente y por única vez su aceptación, con el objeto de que la Empresa tenga certeza de cuál será el contrato colectivo que le aplicará y por el cual cotizará la cuota sindical correspondiente.

No obstante lo anterior, por la sola afiliación al Sindicato compareciente al momento en que su contrato de trabajo se transforme en uno de duración indefinida, se entenderá ratificada su voluntad de aceptación de la aplicación de las cláusulas del presente contrato colectivo.

Las condiciones de trabajo a las que accederá el trabajador en la condición antes definida son las siguientes:



09	ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN
11	INCENTIVO DE ASISTENCIA HORARIO Y CORRECTA MARCACIÓN
13	BONO VACACIONES
19	PERMISOS ESPECIALES
22	BENEFICIOS EDUCACIONALES Y CAPACITACIÓN
25	SEGURO MÉDICO
26	SEGURO DE VIDA
27	CONVENIO DENTAL Y ÓPTICO
28	CAPACITACIÓN
31	RETIRO VOLUNTARIO

EXCEPCIÓN COMÚN: Con independencia de la duración del contrato de trabajo, FIJO o INDEFINIDO, las partes acuerdan que en ningún caso se extenderán y aplicarán a trabajadores no afiliados al Sindicato compareciente la siguiente cláusula del contrato colectivo:

03	BONO SINDICATO (BONO FIJO MENSUAL)
29	PRÉSTAMO ESPECIAL

MONTO CUOTA SINDICAL: En todos los casos señalados precedentemente, el trabajador que acepte la extensión de beneficios total o parcial del este instrumento colectivo, deberá pagar el 100% de la cuota sindical a la organización sindical que señale.

B) TRABAJADORES QUE SE AFILIEN AL SINDICATO PARTE DEL CONTRATO COLECTIVO DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO.

Las partes declaran que los trabajadores no afectos a un instrumento colectivo, que no han negociado y que se afilien al Sindicato compareciente durante la vigencia del presente instrumento colectivo quedarán afectos al instrumento y se aplicarán las disposiciones y beneficios del contrato colectivo de la siguiente forma:

B.1) Los trabajadores con contrato a plazo fijo que se afilien al sindicato compareciente durante la vigencia del instrumento colectivo se les aplicarán las mismas modalidades totales y parciales de las disposiciones y beneficios del Contrato Colectivo señaladas en el acápite anterior signado con la letra A.1) y A.2) de este acuerdo.

B.2) Los trabajadores a plazo fijo afiliados al Sindicato compareciente que durante el curso de la vigencia del instrumento cambien su situación contractual a la de contrato indefinido (lo que ocurrirá como máximo cumplido el sexto mes de su condición de contrato a plazo fijo) se incorporarán y aplicará los beneficios señalados en los acápites A.1) y A.2) de este documento en el 100% de los montos establecidos en el Contrato Colectivo más las siguientes estipulaciones:

03	BONO SINDICATO (BONO FIJO MENSUAL)
29	PRÉSTAMO ESPECIAL

Se deja constancia que en el caso de que el trabajador tenga contrato indefinido al momento de incorporarse al sindicato respectivo, se aplicará automáticamente lo señalado en esta letra. Los trabajadores que tengan una jornada semanal inferior, el monto será proporcional a su jornada.

MONTO CUOTA SINDICAL: El trabajador que accede a la aplicación de los beneficios del instrumento colectivo y los aquí pactados, deberá pagar el 100% de la cuota sindical a la organización sindical suscriptora de este acuerdo y del contrato colectivo al que accede.

33.- IMPUTABILIDAD.

Queda expresamente establecido que, si durante la vigencia de este Contrato Colectivo de Trabajo la Empresa tuviere que pagar beneficios o aumentos de la misma naturaleza de los estipulados en el presente instrumento, por la aplicación o dictación de alguna disposición de carácter legal durante la vigencia de este instrumento colectivo, éstos se imputarán a los ordenados por la ley.

34.- VIGENCIA.

El presente Contrato Colectivo regirá por 24 meses contados desde el 1 de abril de 2022, extendiéndose su duración y vigencia hasta el 31 de Marzo de 2024, ambos días inclusive.

PRIMERA CLÁUSULA TRANSITORIA: BONO POR TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN.

La Empresa, excepcionalmente y por única vez, cancelará solo a cada trabajador participante de la presente negociación e individualizado en el anexo 1 adjunto a este contrato, un bono de término de negociación, según la siguiente escala de antigüedad:

Tramo Antigüedad	Monto bruto
De 0 hasta 6 meses	752.000
De 6 meses hasta 1 año	986.000
De 1 hasta 2 años	1.220.000
De 2 hasta 3 años	1.532.000
De 3 hasta 4 años	1.922.000
De 4 hasta 5 años	2.234.000
De 5 hasta 6 años	2.546.000
De 6 hasta 8 años	2.858.000
De 8 hasta 10 años	3.050.000
Más de 10 años	3.150.000

Aquellos trabajadores que a la fecha de pago del bono tengan más de 1 año y medio de licencias médicas (excluyendo maternales), quedarán excluidos del pago del bono de término tal como se ha pactado.

Este bono se cancelará dentro de los 15 primeros días del mes de diciembre de 2021.



SEGUNDA CLAUSULA TRANSITORIA: APOORTE EXTRAORDINARIO AL SINDICATO.

Las partes acuerdan que la Empresa realizará un aporte extraordinario a la organización sindical parte en la celebración del presente Contrato Colectivo, cuyo monto ascenderá a la suma única y total de \$30.000.000.-, el que se pagará por única vez durante la vigencia del Contrato Colectivo señalado precedentemente. Este aporte servirá para contribuir al financiamiento de actividades colectivas de carácter social, benéficas, culturales, o la que disponga el Sindicato en beneficio de sus asociados.

El pago de este aporte en dinero será realizado por única vez dentro de los 15 primeros días de diciembre 2021, entregándose el cheque nominativo o vale vista a la dirigencia correspondiente al Sindicato que comparece en este acto.

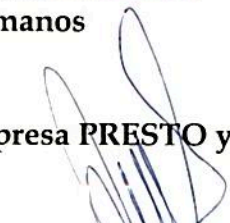

Por SOCIEDAD DE SERVICIOS DE COMERCIALIZACION Y APOYO FINANCIERO Y DE GESTION SSFF.

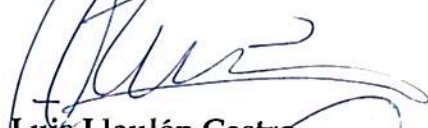

Francisca Valles Spröhnle
Gerente de Recursos Humanos

Por Sindicato Interempresas de Trabajadores de Empresa PRESTO y Otros.


José Tapia León

Francisco Améstica Huala


Katherine Mardones Montero

Boris Garrido Ramos


Luis Llaulén Castro


Constanza López Pino


Paola Zúñiga Mardones

