

Contrato Colectivo de Trabajo

2022-2025

Guía Informativa de los principales beneficios y derechos consagrados en el Contrato Colectivo



La directiva del **Sindicato Nacional N°2 de BancoEstado Express** tiene el honor de hacerles llegar un resumen de los principales beneficios consagrados en el Contrato Colectivo firmado el 05 de diciembre de 2022.

Esta guía tiene por objeto que cada socio y socia tenga a la mano los beneficios que conseguimos en negociación colectiva, porque cada logro ha sido el fruto de un esfuerzo de toda la organización.

Tenemos el deber de conocer los beneficios y USARLOS tal como fueron acordados, porque eso nos permite defenderlos en el futuro.

Es importante destacar que a través de esta guía simplificamos el texto para facilitar su lectura. Eso implica que muchos detalles sobre exclusiones, formas de aplicación, exigencias y procedimientos han quedado fuera de esta versión. Por lo anterior, enfatizamos que si tienen dudas sobre algún beneficio, puedes consulta con los dirigentes.

Un gran saludo

DIRECTIVA NACIONAL



Ángel Mena Ibarra

Tesorero

+56 9 42328153



Jorge Maturana Maturana

Presidente

+56 9 97037821



Marjorie Palma Pizarro

Secretaria

+56 9 77037666



Holans Ponce Muñoz

Directora

+56 9 62380482

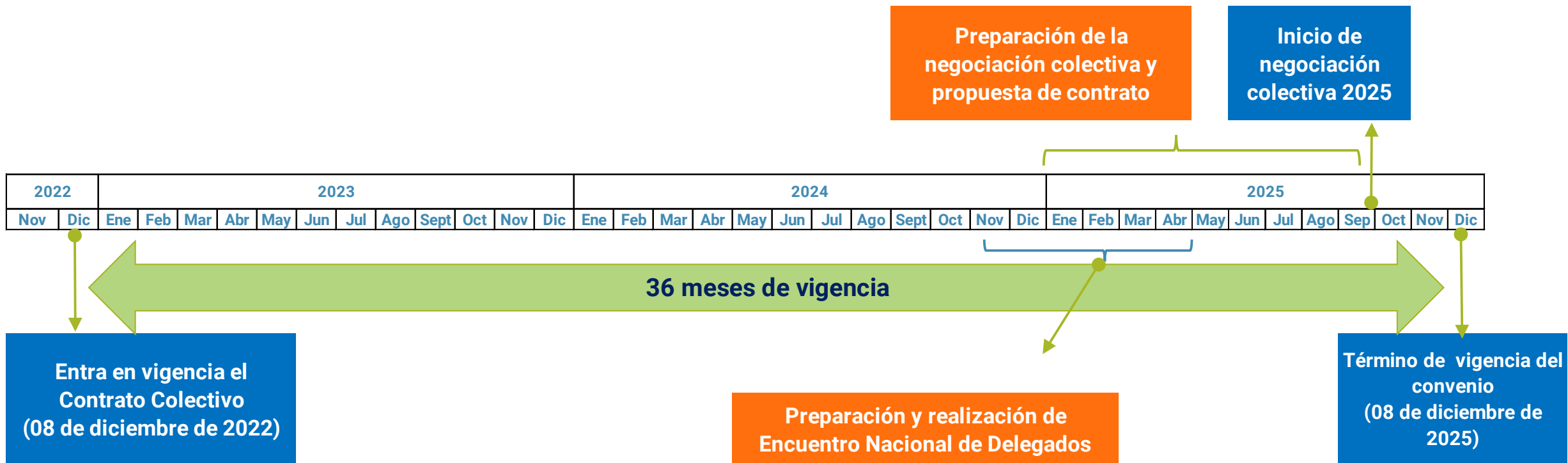


Rodolfo Quezada Carrizo

Director

+56 9 96093823

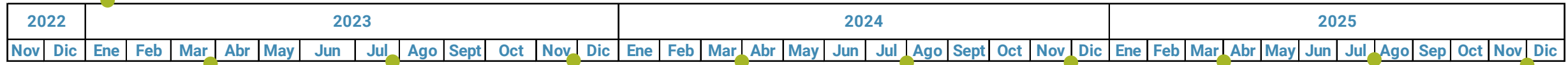
Fechas claves de La negociación colectiva



Remuneraciones

Incremento de remuneraciones (en enero 2023)

Cargos	Reajuste
Socios Casa Matriz	1,8%
Jefe Sucursal	2,0%
Supervisor Sénior	2,0%
Asistentes de Servicio	2,0%
Operador oficina express	2,0%
Vigilantes Privados	4,0%
Operador BEX Móvil.	4,0%
Operador de Centro	4,0%



Reajuste de remuneraciones según variación del IPC.
 Los reajustes se realizarán en marzo, julio y noviembre de cada año, respecto del 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el periodo cuatrimestral inmediatamente anterior.

- Remuneración Bruta. Está compuesta por:
 - Sueldo Base
 - Gratificación (33,333% del Sueldo Base) ←

Este beneficio de gratificación es mayor que el que dispone la legislación vigente, por lo tanto, Sustituye íntegramente el sistema de gratificaciones legales consagradas en los artículos 47 al 50 del mismo cuerpo legal.

Jornada Laboral

- A partir del 31 de marzo del año 2023, **la jornada de trabajo será de 40 horas semanales.**
- Para los trabajadores que se desempeñen bajo el sistema de turnos, el descanso semanal se otorgará garantizando que recaiga a lo menos en dos fines de semana por mes. Para este sólo efecto se entenderá por “fin de semana” un sábado y un domingo seguidos, comenzando el día viernes a las 23:00 horas para terminar a las 06:00 horas del día lunes siguiente.
- Asimismo, las sucursales que les corresponda prestar servicios los días 17 de septiembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre, cerrarán a las 16:00 hrs.
- Los trabajadores de Mantenición e Infraestructura con jornada de trabajo de lunes a viernes que, por razones de operación, deban laborar el fin de semana, tendrán derecho a retornar a sus labores en horario desfasado o retirarse temprano al día siguiente, lo que se coordinará en conjunto con la jefatura.
- Los trabajadores que realizan sus funciones en Casa Matriz, podrán optar en los meses de enero y febrero por un horario de verano, cuyo detalle será informado por la empresa en los meses de diciembre de cada año calendario.

Bono de Desempeño

- Se otorgará un BONO ANUAL DE DESEMPEÑO que se determinará según un fondo a repartir calculado sobre el 3% de la planilla total de remuneraciones anuales de los trabajadores afectos al contrato colectivo.
- **El bono de desempeño que será dividido en 2 partes**
 - **BONO CORPORATIVO:** Corresponderá al 40% del fondo. El total a repartir se divide en partes iguales entre todas las personas que cumplan los requisitos.
 - **BONO INDIVIDUAL:** Corresponde al 60% del fondo. Se entrega de acuerdo a la nota final de evaluación individual.
- **Requisitos:**
 - Tener nota final de evaluación mayor o igual a 3,0 en el promedio de su evaluación anual, en una escala de 1,0 a 5,0.
 - Tener como mínimo un año de antigüedad en la empresa al 31 de diciembre de cada año.
 - Haberse desempeñado en sus respectivas funciones durante un mes completo continuo en el año.
 - En el caso de trabajadores con ausencias prolongadas, este beneficio se pagará proporcional al tiempo que se hayan desempeñado en el año. En casos en que la ausencia se deba a licencias pre y posnatal, y posnatal parental, cuyas ausencias no serán descontadas para efectos del cálculo.

■ Procedimiento de Evaluación de Desempeño

- El proceso se inicia en enero de cada año, mediante la información a todos los trabajadores de las metas a evaluar.
- En los meses de junio y de diciembre, la jefatura se reunirá con el trabajador para retroalimentarle y entregarle la documentación que contenga los ítems y resultados correspondientes a la respectiva fecha, respecto de la variable “Colaboración”.
- En el mes de enero del año siguiente, se informará a cada trabajador el resultado final de su evaluación.

■ Apelaciones:

- Los trabajadores tendrán derecho a apelar a su evaluación final, la cual deberá ser debidamente fundada y enviada al correo electrónico definido para estos efectos. Las apelaciones serán resueltas por el Comité de Revisión compuesto de cinco integrantes: 4 de la administración y 1 del sindicato
- Una vez resuelta la apelación, se notificará la resolución dentro de los cuatro días siguientes, vía correo electrónico.

Incentivos





▪ Categoría Oficinas (semestral)

- Se seleccionan las **14 oficinas** con mejores resultados en “Servicios Comerciales”.
- Cada oficina recibirá en agosto la suma de **\$250.000**.

▪ Categoría Integrantes de Oficinas (semestral)

- Se seleccionará a las **diez (10) mejores oficinas**
- Se otorgará un **premio individual** de \$80.000 a cada uno de los trabajadores.

- Para ello, el área comercial establecerá las metas y los parámetros de medición de cumplimiento de dichos objetivos, las que comunicará en forma previa al inicio de cada semestre.



- La empresa otorgará los siguientes premios individuales:
- **Seguros:** un premio individual y semestral, por sobrecumplimiento ascendente **a \$20.000**, a los mejores **90 Asistentes de servicios**.
- **Avance TC:** Premio individual y semestral, por sobrecumplimiento de **\$20.000** a los mejores **90 Asistentes de servicios**.
- Estos premios se recibirán en los meses de febrero y agosto de cada año
- La administración desarrollará un procedimiento en el cual se estipularán los requisitos y condiciones para optar a los premios.



- Las partes acordamos que la empresa entregará premios relacionadas a los siguientes productos:
 - Campañas de promoción Seguros;
 - Campañas de promoción Avances de tarjeta de crédito y
 - Campañas de promoción de créditos y tarjetas aprobadas (derivación CCL)
- La metodología de otorgamiento de los premios por campañas contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos:
 - a) Se premiarán los sobresobrecumplimientos de metas.
 - b) Los montos a premiar en cada categoría serán informados al inicio de la campaña respectiva.
 - c) Las fórmulas de cálculo para determinar los cumplimientos, serán informadas por la empresa para cada uno de las promociones.
 - d) Los premios serán pagados al mes subsiguiente de terminada la campaña.

Movilización y Colación

RECORDAR: Cuando el trabajador se encuentre haciendo uso de su feriado legal y/o días de permiso con goce de remuneración, las asignaciones de Movilización y Colación se pagarán de manera íntegra durante dichos períodos

- **ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN equivalente a \$74.000.-**

- **SERVICIOS DE MOVILIZACIÓN.**

- Gastos de traslado por concurrencia activación de alarma:** la empresa, facilitará el uso de un radiotaxi que traslade a los trabajadores o el reembolso directo contra comprobantes de pago de traslados, sea taxi o gastos de combustible (dentro de 5 días siguientes desde la entrega a la administración de los comprobantes correspondientes, sea físico o mediante correo electrónico).
- Gastos de movilización por función propia del cargo:** La Empresa pagará los gastos de traslado que sean necesarios, a fin de cumplir con los trámites que correspondan a sus funciones, cuando tengan que trasladarse de una ciudad a otra.
- Comisión de servicio a una región distinta:** la empresa pagará los gastos (tags, peaje o gasolina) en que incurra el trabajador para trasladarse desde su lugar de trabajo a su domicilio particular al menos una vez por mes.
- Servicios de transporte:** Las personas que deban ingresar a sus funciones **antes de las 6:45 horas** o **que deba concluir sus labores desde las 21:30 horas**, por razones excepcionales y esporádicas, se le proporcionará el servicio de radiotaxi u otro medio de movilización que determine la administración.

- ASIGNACIÓN DE COLACIÓN equivalente a \$115.000.
- No tienen derecho los trabajadores a los que se les otorga el servicio de casino.
- Sin embargo, en el caso de los trabajadores de casa matriz que deban trasladarse y prestar servicios en una comuna distinta, la empresa le reembolsará el gasto realizado por este concepto con tope de \$7.500 pesos por cada día en que ello ocurra.

Aguinaldos, Vacaciones, Eventos Especiales y Permisos

A. AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

- **Beneficio:** Aguinaldo de \$90.000.
- **Requisitos:** 6 meses de antigüedad en la empresa al 31 de agosto de cada año. Los trabajadores que a esa fecha tengan entre 3 y 6 meses de antigüedad, tendrán derecho a un monto equivalente al 50% del aguinaldo fiestas patrias.

El pago se efectuará el día 10 de septiembre de cada año, o el día hábil anterior

B. AGUINALDO DE NAVIDAD

- **Beneficio:** Aguinaldo de \$195.000.
- **Requisitos** 6 meses de antigüedad en la empresa al 30 de noviembre de cada año. Los trabajadores que a esa fecha tengan entre 3 y 6 meses de antigüedad, tendrán derecho a un monto equivalente al 50% del aguinaldo de navidad.

El pago se efectuará el día 10 de diciembre de cada año, o el día hábil anterior

C. REGALO DE NAVIDAD

- **Beneficio:** Se entregará un regalo de navidad para hijos de trabajadores de la empresa hasta los 12 años de edad, cumplidos al 31 de diciembre del año en curso.
- **Requisitos:** 6 meses de antigüedad en la empresa al 30 de noviembre de cada año

- Se otorgará un bono anual de vacaciones. El monto a recibir dependerá del periodo en el año y la cantidad de días se utilicen.

Temporada	Período	Monto	Período
Alta	Enero, febrero, julio y septiembre	\$115.000.-	10 o más días hábiles de feriado legal en forma continua.
Baja	Marzo a diciembre excluidos los meses de julio y septiembre	\$182.000.-	10 o más días hábiles de feriado legal en forma continua

En el caso que el trabajador inicie sus días de vacaciones en una temporada y concluya en la otra, se pagará el bono conforme a la temporada que comprenda mayor cantidad de días. En el evento que coincidiera la cantidad de días de temporada alta y baja, se le pagará el bono de monto mayor.

■ A tener presente:

- Si un trabajador tiene más de un período de feriado legal acumulado, tendrá derecho a percibir el presente bono por cada período de feriado legal acumulado. En estos casos, el pago se efectuará hasta dos veces por año calendario, cada vez que haga uso de feriado legal por un período de 10 días hábiles continuos o más.
- En caso que el último día vacaciones sea viernes, el trabajador se reintegrará a sus labores el día lunes siguiente si fuese hábil o el día hábil siguiente. Lo anterior aplica en los casos que se haga uso del feriado durante la semana completa. De no ser así, deberá retornar a sus labores el día sábado.
- En el caso de trabajadores de zona extremas, el feriado antes indicado se registrará según Ley 20.058.

A. BONO POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL

- Beneficio: Bono de \$160.000.- al trabajador que contraiga matrimonio o celebre Acuerdo de Unión Civil.
- Requisito de Antigüedad: Tener, al momento ocurrido el evento, una antigüedad mínima de seis meses en la empresa. Los trabajadores que tengan entre tres y seis meses de antigüedad en la empresa, tendrán derecho al 50% del bono.

B. BONO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN

- Beneficio: Bono ascendente a \$160.000.- por el nacimiento o adopción de hijo del trabajador.
- Requisito de Antigüedad: Tener al momento del nacimiento, una antigüedad mínima de tres meses en la empresa.

C. BONO POR FALLECIMIENTO

- Beneficio: Bono de \$320.000
- Casos: Fallecimiento de cónyuge, conviviente civil, hijos, padres y hermanos, previa presentación del correspondiente certificado de defunción.

D. APOYO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

- Beneficio: La empresa aportará para los gastos funerarios \$500.000 líquidos.
- Se adelantará el pago con la sola presentación del contrato funerario, pero se requerirá igualmente la entrega de la factura cuando esta haya sido emitida.

Recuerda: Los trabajadores somos responsables de indicar ante la empresa a los personas responsables en caso de fallecimiento. Si aún lo has hecho, debes realizarlo a la brevedad.

Permisos con goce de Sueldo

Evento	Cantidad de días
Matrimonio Civil o Religioso o Acuerdo de Unión Civil del trabajador	5 días hábiles
Fallecimiento del cónyuge, conviviente civil (AUC), hijo, padre, madre o hermano	7 días hábiles
Fallecimiento de suegros, cuñados y abuelos	1 día hábil
Fallecimiento de un hijo (a) en gestación	7 días hábiles
Nacimiento de un hijo(a) de trabajador hombre	10 días hábiles
Por cambio de domicilio (acreditado mediante declaración notarial de mudanza)	1 día libre hábil
Día de Cumpleaños	El día de cumpleaños
Hospitalización grave de un hijo	3 días hábiles
Días administrativos (menos de tres años de antigüedad del trabajador)	3 días hábiles
Días administrativos (más de tres años de antigüedad del trabajador)	5 días hábiles
Vocal de mesa: Día siguiente de la elección	1 día
Permiso anual para realizarse exámenes médicos	1 día



Estos días de permisos no pueden ser utilizados en días sábado y/o domingo, ni tampoco en el período inmediatamente anterior y/o posterior al uso del feriado legal, ni de licencias médicas, ni tampoco antes o después de un día festivo.

Recuerda: Los días administrativos son anuales conforme a la fecha de contratación, no acumulables ni traspasables de un año a otro; y deben ser solicitados con una anticipación de 7 días corridos.

- **Beneficio:** La empresa podrá otorgar un permiso sin goce de sueldo.
- **Plazo:** debe tener un mínimo de quince días de corrido y un máximo de sesenta días de corrido.
- **Beneficiarios:** Podrán solicitar este beneficio hasta 5 trabajadores en el año calendario
- **Requisitos**
 - Se otorgará el beneficio por causas debidamente acordadas entre la organización sindical y la empresa.
 - El trabajador deberá tener al momento de solicitarlo, una antigüedad de seis meses en la empresa.

Bonos

BONO RESPONSABILIDAD POR REEMPLAZO

Restricción: Un reemplazo no puede superar en ningún caso seis meses continuos, exceptuando licencias médicas

El reemplazo se produce en ausencia del titular por las siguientes razones: Vacaciones, Licencias Médicas, Vacancias de cargos, capacitaciones dispuestas por la empresa, Permisos, y por cualquier otro motivo operativo, solicitado por la jefatura directa.

- A. Supervisor sénior que reemplaza a Jefe de Sucursal:** \$11.000 diarios. En este caso, también se sigue pagando el bono de continuidad operativa.
- B. Asistente de servicio que reemplaza a Supervisor Sénior:** \$9.476 diarios. En este caso, también se sigue pagando, la asignación por pérdida de caja.
- C. Asistente de Servicio que reemplaza al Operador Oficina Express:** \$ 6.300 diarios. En este caso, también se sigue pagando, la asignación por pérdida de caja.
- D. Trabajador de casa matriz que reemplaza a su jefatura directa:** \$8.700 diarios.
- E. Trabajador que reemplaza al Jefe de Sucursal Centro de Tarjetas:** \$11.000 pesos diarios.
- F. Operador de BEX-Móvil que reemplaza al supervisor senior BEX-Móvil:** \$8.700 diarios.



CASO excepcional: en ausencia o imposibilidad del supervisor sénior, se otorgará el bono de reemplazo al Asistente de Servicio que deba reemplazar al Jefe de Sucursal, por un monto de \$11.000 pesos diarios (once mil pesos). En este caso, también se sigue pagando, la asignación por pérdida de caja.

A. ASIGNACIÓN DE DISPONIBILIDAD EN PLAN DE ENLACE: \$4.100 diarios (sábados, domingos y festivos)

- Beneficiarios: Jefe de sucursal o al supervisor senior y a un vigilante privado que se encuentre asignados al plan de enlace.

B. ASIGNACIÓN POR CONCURRENCIA POR ACTIVACIÓN DE ALARMA

- Lunes a viernes (excepto festivos) en horario inhábil: \$8.300, por concurrencia.
- Sábado, domingos y festivos: \$5.000 por concurrencia.
- También tendrán derecho a esta asignación los **vigilantes privados pool** cuando concurren a una sucursal por activación de alarma.



NUEVO

C. HORAS EXTRAORDINARIAS POR ACTIVACIÓN DE ALARMA

- La empresa pagará **3 horas extraordinarias recargadas en un 100% por evento**, toda vez que hayan concurrido a la sucursal. En los casos que el evento sobrepase las tres horas, se pagarán las horas extraordinarias correspondientes.

Beneficios de Estudio para Trabajadores

A. BONO ESTUDIOS PARA TRABAJADORES

- **Beneficio:** Bono anual de estudios de \$152.000.- por estudios de enseñanza superior.
- **Tipo de estudios:** Educación de Técnico de Nivel Superior o Profesional, tales como: Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades. Duración mínima superior a cuatro semestres lectivos.
- **Requisitos:**
 - Establecimientos reconocidos por el Ministerio de Educación.
 - Presentar: certificado de alumno regular o comprobante de matrícula correspondiente.
 - Al momento del pago tengan a lo menos seis meses de antigüedad en la empresa o contrato indefinido.
- **Las fechas de acreditación y pago para el presente bono serán las siguientes:**

Fecha de presentación de la respectiva documentación	Trabajadores que inician estudios en el Primer Semestre recibirán el pago en	Trabajadores que inician estudios en el Segundo Semestre recibirán el pago en:
Hasta el 31 de enero	Remuneración de febrero	
Entre el 31 de enero y 31 de marzo	Remuneración de abril	
Hasta el 31 de julio		Remuneración de agosto

B. BONO APOYO TITULACIÓN PARA TRABAJADORES

- **Beneficio:** Bono por titulación de \$379.000.
- **Requisitos:**
 - **Carreras:** Técnica o profesional con un mínimo de 4 semestres de estudios y que sea reconocida por el MINEDUC.
 - **Documentación:** Deberá presentar el Certificado de Título.
 - **Antigüedad mínima:** El trabajador o trabajadora deberá tener, al momento de obtener su certificado de título, una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa.

RECUERDA: El Plazo para presentar la documentación será de hasta 8 meses después de transcurrido el evento

La fecha de pago será en la remuneración del mes siguiente de presentada la documentación.



▪ **BONO POR EXCELENCIA ACADÉMICA DE TRABAJADORES**

- **Beneficio:** Un bono anual de Excelencia Académica por \$265.000 a los trabajadores que tengan un Promedio de notas sobre 5,7.

▪ **Requisitos**

- Haber cursado durante el año académico anterior, enseñanza Superior; educación Técnico de Nivel Superior o Profesional.
- **Documentación:** Presentar Certificado de concentración de notas.
- **Antigüedad:** 6 meses de antigüedad o contar con contrato indefinido en la empresa al 31 de marzo de cada año.

▪ **Fechas Claves**

- El trabajador deberá presentar la respectiva documentación a más tardar el día 31 de marzo de cada año.
- El bono se pagar en el mes de mayo de cada año.

Tener presente: Las becas de estudio se otorgan para formación en áreas relacionadas con la actividad de la empresa.

A. BECAS DE ESTUDIO PARA ASISTENTE DE SERVICIOS QUE REEMPLAZA AL SUPERVISOR SÉNIOR

- Cantidad de becas: 4 becas anuales para estudios superiores.
- Beneficiarios: Asistentes de servicio que hayan hecho reemplazos al Supervisor Sénior en los 12 meses anteriores a la postulación.
- Monto: \$580.000.

B. BECAS POR ESTUDIOS SUPERIORES

- Cantidad de becas: 8 becas para estudios superiores.
- Monto: \$580.000.

C. BECAS PARA POSTGRADOS

- Cantidad de Becas: 3 becas estudios de postgrado.
- Monto: \$580.000

Recuerda: Los requisitos y procedimientos para optar a las becas se rigen por el reglamento vigente, suscrito entre el Sindicato y la Administración .

Beneficios para hijos/as de trabajadores

- **Beneficio:** Bono anual de escolaridad por hijo o hija de hasta 24 años de edad al 31 de marzo de cada año.
- **Requisitos:**
 - **Documentación:** se debe presentar el certificado de alumno regular o comprobante de matrícula correspondiente.
 - **Plazos de presentación de documentación:**
 - Si la documentación se presenta hasta el 30 de diciembre de cada año, el bono se pagará en febrero.
 - Si la documentación se presenta entre el 01 enero y el 31 de marzo: el bono se pagará en abril
 - Si hijo del trabajador inicie sus estudios en el Segundo Semestre se debe presentar la documentación a más tardar el día 31 de julio de cada año.
 - **Antigüedad:** el trabajador o trabajadora deberá tener al momento del pago una antigüedad mínima de seis meses en la empresa.

Ciclo educacional	Monto
A.- Enseñanza Pre-Básica	\$77.000.-
B.- Enseñanza Básica	\$106.000.-
C.- Enseñanza Media	\$137.000.-
D.- Enseñanza Superior	\$152.000.-
E.- Educación Diferencial o especial para cargas legales acreditadas, en los siguientes casos: discapacidad Auditiva, discapacidad Intelectual, discapacidad visual; trastornos motores; y autismo.	\$152.000.-

Educación Técnica o Profesional y Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas y de Orden, con duración superior a cuatro semestres lectivos.

Enseñanza prebásica es aquella que se otorga a niños mayores de dos años y hasta antes del inicio de la enseñanza básica.

Este bono es incompatible con los bonos de las letras anteriores.

Bono Por Excelencia Académica

- **Beneficio:** Bono anual de Excelencia Académica, a los hijos de trabajadores que cursen enseñanza Básica, Media y Superior
- **Requisitos:**
 - Tener 6 meses de antigüedad o contar con contrato indefinido en la empresa al 31 de marzo de cada año.
 - Que los hijos de trabajadores hayan cursado durante el año académico anterior, enseñanza Básica, Media o Superior
 - Presentar la siguiente documentación a más tardar el 31 de marzo de cada año:
 - Certificado de nacimiento del hijo por el cual solicita el beneficio.
 - Concentración de notas año anterior (primer y segundo semestre).
- **Beneficiarios:** Estudiantes que en sus respectivos ciclos educacionales tengan, como mínimo, los siguientes promedios de notas:
 - Enseñanza Básica : 6,6
 - Enseñanza Media : 6,3
 - Enseñanza Superior: 5,7

- **Bonos:**

NIVEL EDUCACIONAL	MONTO
Enseñanza Básica	\$148.000.-
Enseñanza Media	\$178.000.-
Enseñanza Superior	\$265.000.-

A. APOYO PAGO PRUEBA DE INGRESO A LA UNIVERSIDAD.

NUEVO

- **Beneficio:** Los trabajadores tendrán derecho a percibir un bono ascendente a \$18.500 por hijo o hija que rinda la prueba de Ingreso a la universidad.

B. BONO PRUEBA DE INGRESO A LA UNIVERSIDAD

- **Beneficio:** bono de \$100.000.-
- **Beneficiarios:** Trabajadores cuyos hijos/as obtengan los 4 mejores puntajes entre los hijos/as de trabajadores que rindieron la Prueba de Ingreso a la universidad, considerando puntajes promedios en las pruebas obligatorias (Matemáticas y Lenguaje y Comunicación) igual o superior a los 700 puntos.
- **Requisitos:**
 - Que los estudiantes hayan rendido la Prueba de ingreso a la universidad el año de egreso de la educación media.
 - Presentar la cartola oficial del proceso de postulación, al 30 de marzo de cada año.

- Las trabajadoras y padres solteros o viudos, que tengan la tuición legal de un menor, tendrán derecho a enviar a sus hijos menores de dos años a una sala cuna en convenio con la empresa, dentro del rango de precio que la administración determine.
- **Movilización:** Se pagará una asignación de movilización de sala cuna de \$2.160.- líquidos por día efectivamente trabajado .
- **TENER PRESENTE:**
 - Las trabajadoras de sucursales que tengan a sus hijos en sala cuna, tendrán derecho a solicitar trabajar un turno fijo, ya sea de mañana o tarde
 - En caso de las trabajadoras de casa matriz, los primeros seis meses luego del post-natal se permitirá el retiro anticipado en una hora respecto de la jornada regular.
 - En caso que la trabajadora cambie a su hijo de establecimiento, por motivos personales y ajenos al empleador, el costo de la nueva matrícula debe ser asumida por ésta, la excepción aplicará en caso que el establecimiento pierda el rol JUNJI.

■ Casos excepcionales

- A solicitud de la trabajadora, cuando esté imposibilitada de hacer uso del beneficio de derecho a sala cuna, la empresa podrá otorgar un permiso con goce de remuneraciones, previa evaluación de las circunstancias que así lo ameriten.
- Cuando el menor de edad requiera del cuidado en su hogar, por prescripción médica acreditada mediante certificado del facultativo, por el período de tiempo que éste indique, dentro de los 2 años de edad; se pagará un bono único compensatorio de sala cuna ascendente a la suma de \$200.000.- líquidos mensuales
- Este bono procederá también, cuando el menor adoleciere de una enfermedad congénita debidamente certificada y que por dicha condición, los establecimientos no puedan recibirlos. En este caso, el bono se extiende hasta que el menor cumpla 4 años de edad.

Bono para Hijos Con Capacidades Diferentes

- **Beneficio:** Bono anual de \$190.000.
- **Beneficiarios:**
 - Trabajadores que tengan hijos o cargas legales con capacidades diferentes, entendiéndose por tal aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.
- **Requisitos:**
 - Dicha capacidad, debidamente acreditada mediante el **certificado registro nacional de discapacidad**
- **Fechas Claves:**
 - Deberán presentar la documentación respectiva a más tardar el 31 de marzo de cada año
 - El bono se pagará en abril de cada año

Salud y Vida

- La empresa pagará **los 3 primeros días de licencia médica**, para las licencias inferiores a 11 días.
- El beneficio se otorgará hasta tres (03) veces durante el año calendario.
- Cada trabajador será responsable de la tramitación y gestión de cobro del subsidio por licencia médica en la respectiva entidad previsional.
- Para tener derecho al presente beneficio, el trabajador deberá tener al momento de la licencia médica, una antigüedad mínima de seis meses en la empresa.

■ A. SEGURO DE VIDA

BancoEstado Express contratará un seguro de vida para cada uno de los trabajadores que será financiado íntegramente por la empresa.

■ B. SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD, DENTAL Y CATASTRÓFICO

■ BancoEstado Express contratará un seguro complementario de Salud que será cofinanciado empresa (53%) y el trabajador (47%) de acuerdo al valor de la prima vigente para cada año.

Uniformes

Recordar. Se entrega un set de uniforme por año, intercalado por temporada:

2023: Uniforme de temporada Otoño-invierno, en el mes de abril.

2024: Uniforme de temporada Primavera-verano, en el mes de noviembre.

2025: Uniforme de temporada Otoño-invierno, en el mes de abril.

El uniforme sólo se entregará a los trabajadores que a la fecha de entrega se encuentren con contrato indefinido.

Los nuevos trabajadores con contrato indefinido (incorporados después de la entrega), se les proporcionarán uniformes de acuerdo a la temporada del año en curso.

CARGO	PRENDA	N° PRENDAS
Jefa Sucursal /Asistente Servicios / Supervisora	Blusa	6
Jefa Sucursal /Asistente Servicios / Supervisora	Pantalón	2
Jefa Sucursal /Asistente Servicios / Supervisora	Chaqueta o Blazer	1
Vigilante Privado	Blusa	4
Vigilante Privado	Pantalón	2
Vigilante Privado	Chaqueta o Blazer	1

En el caso de Operadores BEX móvil y trabajadores de las sucursales de las ciudades de Calama, Ancud, Castro, Coyhaique y Punta Arenas, se entregará en esta temporada una parka.

CARGO	PRENDA	N° PRENDAS
Jefe Sucursal /Asistente de Servicios / Supervisor	Camisa	6
Jefe Sucursal /Asistente de Servicios / Supervisor	Chaqueta	1
Jefe Sucursal /Asistente de Servicios / Supervisor	Pantalón	2
Vigilante Privado	Camisa	4
Vigilante Privado	Chaqueta	1
Vigilante Privado	Pantalón	2

En el caso de Operadores BEX móvil y trabajadores de las sucursales de las ciudades de Calama, Ancud, Castro, Coyhaique y Punta Arenas, se entregará en esta temporada una parka.

Planes de Egreso



- Acordamos dos beneficios de plan de egreso.
 - PROGRAMA DE RETIRO ESPECIAL
 - PROGRAMA DE EGRESO VOLUNTARIO TRABAJADORES EN EDAD DE JUBILAR.
- Ambos programas tienen como objetivo, permitir que los/as trabajadores seleccionados/as puedan retirarse de forma voluntaria (carta renuncia voluntaria) y obtener un porcentaje de Indemnización Por Años de Servicio (IAS) según antigüedad
- Nosotros, como sindicato tendremos el desafío de elaborar un reglamento para la asignación de los cupos.

1. PROGRAMA DE EGRESO VOLUNTARIO TRABAJADORES EN EDAD DE JUBILAR.

- **Beneficiarios:** dos trabajadores al año
 - 1 trabajador
 - 1 trabajadora
- **Requisitos:**
 - Hayan cumplido la edad mínima legal de jubilación
 - Trabajadoras: 60 años de edad.
 - Trabajadores: 65 años de edad.
 - Tener una antigüedad mínima de 8 años en la empresa



El sindicato elaborará un reglamento para establecer la forma de postulación

2. PROGRAMA DE RETIRO ESPECIAL

- Beneficiarios: 2 trabajadores al año.
- Requisitos
 - Antigüedad Mínima: **8 años.**
- El sindicato elaborará un reglamento para establecer la forma de postulación.
 - Las prioridades serán causales sociales o personales impostergables, por ejemplo:
 - Cambios de ciudad;
 - Salud o enfermedad;
 - U otras necesidades.

- Beneficio
- Los trabajadores dentro las distintas modalidades de plan de egreso podrán optar a Indemnización Legal (hasta 11 meses, 90UF) según antigüedad:
 - 8 a 10 años la indemnización será del 60%
 - 11 a 12 años la indemnización será del 80%
 - 13 a 17 años la indemnización será del 90%
 - 18 y más años la indemnización será del 100%



Créditos

A. CRÉDITO BLANDO DE LIBRE DISPOSICIÓN

- **Beneficio:** Se otorgará un crédito blando de libre disposición de \$320.000 anuales

B. CRÉDITO POR RAZONES DE SALUD

- **Beneficio:** préstamo especial extraordinario de salud ascendente a \$300.000

Este crédito es compatible con el crédito blando de libre disposición

- **Causales:** Razones de salud debidamente acreditadas (exámenes médicos, tratamientos dentales, hospitalizaciones, programas médicos, consultas médicas de especialistas, vacunas, medicamentos, entre otros), que involucren al trabajador, cónyuge, convivientes, hijos o cargas.

REQUISITOS PARA AMBOS CRÉDITOS:

- **Antigüedad:** Tener, a lo menos, 6 meses de antigüedad en la empresa.
- No contar con crédito impago a la fecha de solicitud. (no aplica para en el caso del Crédito por razones de salud)
- Ser sujeto de crédito en conformidad al artículo 58 del Código del Trabajo, esto es, poseer disponibilidad de descuento de un 15% de la remuneración mensual.
- No contar con faltantes de caja a la fecha de solicitud.

Recuerda: El crédito deberá ser pagado en un máximo de doce cuotas iguales y sucesivas.

Otros Beneficios



▪ BENEFICIOS PARA OBTENCIÓN DE VIVIENDA

- **Beneficio:** La empresa otorgará un aporte por \$300.000 para cubrir los gastos operacionales de créditos hipotecarios, para financiar la compra de la primera vivienda.
- **Beneficiarios:** 5 trabajadores por año.
- **Requisitos:**
 - Para acceder a este beneficio el trabajador deberá acompañar documentación que acredite el pago.

El sindicato establecerá un reglamento para postular al beneficio

- **PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO (SEGURIDAD DE SUCURSALES)**
- Si se produjere en una sucursal un hecho delictivo grave que afecte a los trabajadores, la empresa otorgará, a las personas que se encuentren trabajando en ella al momento en que ha ocurrido, los siguientes apoyos especiales:
 - **Días de permiso y licencias:** Los trabajadores que estaban laborando al momento del evento, quedarán liberados de trabajar los dos días siguientes de ocurrido el hecho. Además, se complementarán los días de licencia médica otorgada por la mutual de seguridad, con la Asignación de Colación, de Movilización y Pérdida de Caja (asignaciones) en su caso, cuando éstas no estuvieren comprendidas en el subsidio.
 - **Becas de Cursos de Cajero:** Se otorgarán becas anuales para realizar "Curso Cajero Bancario" para los vigilantes privados que luego de un hecho delictual tengan la necesidad de replantear su carrera profesional y la soliciten formalmente. A los trabajadores que realicen y aprueben el curso se les asegurarán cupos de Asistentes de Servicio.
 - **Solicitud de traslados:** Los trabajadores afectados por el hecho delictual podrán solicitar, en caso de requerirlo, un traslado definitivo de oficina que, dentro de las posibilidades, será otorgado de manera inmediata o a más tardar dos meses después de ocurrido el hecho.

▪ BONO ANTIGÜEDAD

- La empresa pagará a sus trabajadores un bono por antigüedad de acuerdo a lo siguiente:
- Años de antigüedad Bono por antigüedad en pesos)
 - 6 años \$154.000.
 - 8 años \$230.500
 - 10 años \$308.200.
 - 15 años \$462.700.
- El pago de este bono se realizará al trabajador en el mes siguiente al que cumpla el tramo de antigüedad señalada.
- La fecha en que se comience a computar el plazo, será aquella que figure en el primer contrato de trabajo suscrito por el trabajador. Los años de antigüedad deben ser continuos.

■ AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO

- BancoEstado Express suscribirá un convenio de Plan de Ahorro Previsional Grupal para los trabajadores afectos a este contrato que voluntariamente se inscriban en él, autorizando el descuento de a lo menos \$5.000 mensuales de su liquidación de remuneraciones.
- La empresa aportará hasta \$6.000 mensuales por cada trabajador inscrito y aportante.
- Si el trabajador renuncia al ahorro previsional voluntario, cumpliendo todos los requisitos formales, y en el evento que la empresa continuara realizando los descuentos respectivos, la administración se compromete a restituir dichos fondos al trabajador.

- **GASTOS DE TRASLADOS**
- BANCOESTADO EXPRESS pagará el 100% de los gastos originados por concepto de fletes, mudanzas, embalajes, carguíos, taxis, pasajes y consumos obligados, en caso de traslado del trabajador y su familia a laborar, por disposición de la empresa.

■ TELETRABAJO

- Para trabajadores de Casa Matriz la empresa se compromete durante el primer semestre del 2023 a formalizar el trabajo a distancia y teletrabajo, en modalidad parcial. Hasta su implementación se mantendrán los actuales turnos.



■ DERECHO A DESCONEXIÓN FUERA DEL HORARIO LABORAL

- La empresa reconoce el derecho de los trabajadores para desconectarse de las distintas plataformas digitales laborales que deban utilizar en razón de sus labores, cuando no estén prestando sus servicios personales, salvo en aquellos casos que, por la naturaleza de las labores que el trabajador desempeña o las funciones que deba cumplir en virtud de este contrato o de su contrato individual, resulte necesaria



■ CURSO CAJERO BANCARIO

- BancoEstado Express pagará un curso de cajero bancario a los operadores de centro de tarjeta y operadores BEX Móvil.
- Para ello, el directorio sindical comunicará a la empresa la nómina de trabajadores para cada curso.

Contrato Colectivo de Trabajo

2022-2025

Guía Informativa de los principales beneficios y derechos consagrados en el Contrato Colectivo

